

Relatório Anual de Sustentabilidade 2022



YDUQS

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

APRESENTAÇÃO

Somos a Yduqs e este é o nosso Relatório Anual de Sustentabilidade, um resumo das maiores conquistas e desafios que marcaram o ano, apresentando os principais resultados econômicos, acadêmicos e socioambientais do período.

Como uma das lideranças no setor de educação superior privada no país, buscamos constantemente em 2022 multiplicar o valor que criamos para a sociedade. Sempre com foco na Missão de transformar a educação no Brasil a partir do uso intenso de tecnologia para apoiar o desenvolvimento de jovens e adultos de todas as classes, do Oiapoque ao Chuí, com práticas sustentáveis para todos os nossos públicos.

Além dos resultados financeiros, o Relatório Anual de Sustentabilidade detalha os progressos na gestão de temas ambientais, sociais e de governança corporativa (ESG) obtidos em 2022, bem como os avanços no nosso modelo de ensino, no relacionamento com os alunos, no desenvolvimento do capital humano e no engajamento em projetos de impacto social.

Para contar essa história, empregamos as diretrizes de conteúdo e indicadores da Global Reporting Initiative (GRI), bem como os princípios básicos e os elementos de conteúdo de Relato Integrado fornecidos pelo International Integrated Reporting Council (IIRC).

O conteúdo do Relatório Anual de Sustentabilidade abrange o período de 01/01/2022 a 31/12/2022, assim como seu reporte financeiro (exceto onde especificado). Dúvidas, sugestões e comentários sobre o conteúdo devem ser enviadas ao *e-mail* sustentabilidade@yduqs.com.br. **GRI 2-3**

Boa leitura a todos!



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

MENSAGENS DA LIDERANÇA

GRI 2-22

"UMA VISÃO INTEGRADA"

É tarefa difícil elencar outra organização que tenha, hoje, entregas tão diversificadas e relevantes para a sociedade brasileira quanto a Yduqs. O processo de transformação que promovemos ao longo dos últimos anos, e apesar das condições externas sempre desfavoráveis, vem permitindo a entrega do nosso sonho maior: o acolhimento de pessoas de todos os perfis e origens possíveis no mundo universitário, com muita qualidade e resultados crescentes em todas as dimensões do ensino, com a tecnologia suportando todo esse processo.

Em 2022, formamos mais de cem mil profissionais, em todo o Brasil. As atividades de suporte às comunidades que realizamos pelo Extensionismo e a atuação do Instituto Yduqs ampliam essa dimensão. Mais de 700 mil brasileiros foram beneficiados por essas entregas, em muitos casos com serviços que inexistem em suas comunidades, sem qualquer custo, para elas ou para o Poder Público.

Nosso impacto social, que tem sido acelerado pelo caminho que vislumbramos para o crescimento da Yduqs, é bastante conhecido. No último ano, porém, atingimos um outro

patamar na gestão e na governança desses impactos e externalidades. Temos, hoje, todos os elementos alinhados e produzindo efeitos dentro e fora da organização.

Na alta administração, ESG é pauta recorrente e toda a liderança da Companhia tem hoje uma meta sobre o tema, que substitui metas operacionais ou financeiras e que influencia a remuneração dos executivos e gestores. Criamos um sistema de gestão sobre as 24 metas que apresentamos ao mercado em 2022, implementamos ferramentas e processos que permitem levar esses objetivos até a ponta e fortalecemos nosso time diretamente envolvido no plano de ação que sustenta as metas (são mais de cem pessoas no primeiro nível de contato com o sistema ESG). Iniciamos os trabalhos em importantes índices e *ratings* externos que nos levarão em breve ao ISE da B3 e ratificamos nossa nota A no *ranking* da MSCI – uma das poucas organizações do país nesse nível, a única na Educação.

Este Relatório é a materialização desse novo estágio de maturidade. Já em formato de relato integrado, observando as melhores



Eduardo Parente,
Diretor-Presidente da Yduqs

práticas do mundo a respeito, tem seus indicadores ampliados (adicionamos o modelo SASB, evoluímos com o conjunto de indicadores GRI) e conta com asseguração externa. Ao impacto social de sempre, acrescentamos gestão legítima, internalizada como valor, e com qualidade que é referência internacional.

**Nosso sonho maior
é acolher pessoas
de todos os perfis**



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

O negócio que sustenta essa evolução hoje se apresenta plenamente diversificado (e, por isso, resiliente frente às intempéries macroeconômicas), com dois negócios jovens e pujantes impulsionando nosso crescimento. Em 2022, receita, EBITDA e margem cresceram. O fluxo de caixa livre mais do que dobrou entre 2021 e o ano passado. O IDOMED e o EaD responderam, juntos, por mais da metade de nossa ROL e por 72% do EBITDA consolidado. Eles também representam, em números aproximados, duas vezes o que o financiamento público já representou para nossas IES.

Novas políticas públicas podem oxigenar nosso setor e entendemos ser a organização mais bem posicionada, com operações enxutas e ensino de qualidade, a capturar aumento de demanda. Mas não dependemos dessas variáveis externas. Temos hoje bastante liberdade para construir nosso futuro com nossas próprias pernas. Seguimos numa posição muito confortável com relação à alavancagem. O projeto de inclusão com qualidade tem alicerces muito sólidos, como revelam os números aqui apresentados no capítulo Dimensão Governança e Econômica.

É uma organização forte também do ponto de vista interno, das pessoas. Em 2022, estabelecemos recordes de satisfação dos alunos – com destaque para IDOMED e Ibmec – e a renovação dos calouros deu um salto. São reflexos do suporte da tecnologia que embarcamos nas operações de ensino, mas também do espírito do time, obcecado em fazer tudo pelo aluno.

Os índices de engajamento também evoluem a passos largos e passamos a um estágio mais generativo, orgânico, com relação a diversidade e inclusão. As discussões e ações hoje surgem naturalmente, em todo o grupo, evidenciando que ultrapassamos o ponto de ser uma empresa diversa para ser uma fonte de propagação de inclusão, para todos os que têm contato conosco. Temos cada vez mais negros na docência, mulheres e negros na liderança. E vamos ganhando espaço junto à sociedade civil organizada, governo e fornecedores como referência também nesta área.

Esperamos que a leitura do nosso Relatório de Sustentabilidade transmita a essência de como entendemos ESG, a ampliação do acesso, o crescimento do negócio e a criação de oportunidades para que brasileiros das mais diferentes idades e perfis tenham mais dignidade, possam crescer e prosperar. Essas coisas são uma só. Nossa abordagem, mais integrada do que nunca, é também um convite para que você possa se juntar a nós nesta caminhada.

Obrigado e ótima leitura.

Eduardo Parente
Diretor-Presidente da Yduqs

“O CONSELHO RECONHECE O VALOR DA DIVERSIDADE”

“Em 2022, avançamos muito em pautas relevantes. Nosso posicionamento ESG foi o grande destaque, mas podemos mencionar também a diversificação na estratégia de negócios, a melhoria na experiência dos estudantes e os novos conteúdos e ferramentas apresentados pelo EnsiMe. São vitórias que vão além dos números e refletem melhor o ano do que apenas os indicadores de receita e de captação.

Como representante feminina no Conselho de Administração, vejo com felicidade os progressos registrados na promoção da diversidade. De nossa posição como Conselheiros, reconhecemos a importância do tema para o valor que a Yduqs gera – e a posição de vanguarda da Companhia no mercado. Queremos que nossa organização, especialmente nos postos de liderança, reflita a diversidade do país, já estampada no conjunto de nossos alunos.

E faremos isso sempre tendo o estudante no centro de tudo. Esse é o nosso horizonte para 2023, e o direcionamento fundamental para o futuro da Yduqs.”

Thamila Chaim Zaher
Vice-presidente independente do Conselho de Administração da Yduqs

“ENSINAMOS O ALUNO A APRENDER”

“A Yduqs continuou, em 2022, seu importante trabalho de dar acesso à educação superior para um público que não teria, de outra forma, como chegar à universidade. Estamos à frente de nossa concorrência pelo grande impacto social que exercemos. Num ano ainda difícil para o mercado como um todo, esse impacto fez a diferença.

Continuamos com uma boa base de sustentação financeira. A educação superior é um negócio de ciclo longo, o desafio é buscar formas de criar receita, o que temos conseguido. Os aperfeiçoamentos no modelo de ensino e nas entregas de tecnologia são importantes nesse cenário. Assim como a experiência que proporcionamos aos alunos, professores e colaboradores, áreas que passaram por pequenas revoluções em 2022.

O Conselho está animado para 2023. Temos um alicerce muito mais sólido hoje, com plenas condições para crescermos ainda mais. Sempre orgulhosos por ensinar o aluno a aprender mais e melhor.”

Maurício Luís Luchetti
Membro independente do Conselho de Administração da Yduqs



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

A YDUQS

GRI 2-1

Somos a Yduqs: um grupo de tecnologia e serviços em educação, que trabalha para promover um salto de qualidade no ensino universitário no Brasil.

Com uma forte apropriação da cultura digital, desenvolvemos metodologias e conteúdos que refletem os desafios e as necessidades do nosso tempo. E oferecemos educação superior de qualidade para pessoas de todas as classes sociais, em todo o país, e durante toda a sua vida adulta.

O resultado é uma base de alunos com cerca de 1,2 milhão de estudantes ao fim de 2022.

Sediada no Rio de Janeiro (RJ), a Yduqs Participações S.A. foi criada em julho de 2019 a partir da Estácio Participações S.A., como sociedade anônima de capital aberto. Hoje, abrigamos várias das mais tradicionais marcas do ensino privado nacional (Estácio, Ibmec, Damásio, Wyden) e também empresas protagonistas da evolução digital no ensino brasileiro (QConcursos, Hardwork).

Com isso, nos destacamos ao apresentar um portfólio completo capaz de se adequar a todos os perfis de alunos. Uma das principais metas é ampliar as opções de formação nas Instituições de Ensino Superior (IES) de maneira contínua, atingindo cada vez mais regiões e públicos, em todos os perfis socioeconômicos.

Reforçando a vocação para a vanguarda, também buscamos liderar a abordagem de temas ambientais, sociais e de governança corporativa (ESG) no mercado de educação. A tradição de décadas de projetos socioambientais, legada pela Estácio, fundamentou um ousado plano de metas ESG, anunciado em 2022 – com o intuito de fazer da Yduqs a referência em desenvolvimento sustentável no setor, em tópicos como diversidade, inclusão e gestão ambiental.

Trabalhamos para transformar a educação superior no Brasil



NOSSA PLATAFORMA DE ENSINO

Nossas atividades estão divididas em três Unidades de Negócio, cuja estrutura foi atualizada no começo de 2023 para oferecer serviços educacionais ainda mais completos e eficientes.

As unidades Presencial e Digital foram unificadas, valorizando a integração entre as áreas e potencializando nosso desempenho. Outro importante avanço foi no IDOMED, que concentra as atividades educacionais de Medicina; a área passou a operar como uma Unidade de Negócio integral.

Todas as unidades são apoiadas pela EnsiMe, responsável pelos conteúdos digitais de nosso modelo de ensino. Do ponto de vista estratégico, a nova estrutura garantirá ganhos em eficiência operacional e em sinergias, além da otimização do uso de soluções tecnológicas aplicadas ao ensino.

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

UNIDADES DE NEGÓCIO YDUQS



Presencial e Digital

Maior operação de graduação presencial e semipresencial do país. Inclui a graduação digital, pós-graduações e cursos preparatórios, por meio dos ensinios digital e híbrido



(Medicina)

A instituição centraliza os cursos de Medicina da Yduqs, num total de 17 escolas (Estácio, Fameac, Famejipa e Unifacid) e parcerias com mais de 130 unidades de saúde



O Ibmec é nossa instituição de referência no ensino de gestão e negócios, e oferece programas de graduação, pós-graduação, mestrado, extensão e cursos para empresas



Cursos de pós-graduação, como especializações e preparatórios, ofertados por Damásio, Hardwork Medicina e QConcursos



Produz o ecossistema digital para as IES das outras unidades. Produz e distribui ferramentas e conteúdos educativos inovadores, baseados em avançadas soluções tecnológicas

NOSSOS PRINCÍPIOS

MISSÃO

Educar para transformar.

VISÃO

Transformar a educação no Brasil a partir do uso intenso de tecnologia para apoiar o desenvolvimento de jovens e adultos de todas as classes, do Oiapoque ao Chuí, com práticas sustentáveis para todos os nossos públicos.

VALORES



Foco no aluno
Todos nós trabalhamos para o aluno, temos paixão por educar



Inovação e simplicidade
O novo nos atrai, soluções simples também



Senso de dono e resultado
Agimos como donos, entregamos resultado em equipe e fazemos o certo



Pessoas
Sentimos orgulho em trabalhar aqui e acreditamos em meritocracia



Diversidade e ética
Trabalhamos em equipe, fazemos o certo, valorizamos as diferenças e a diversidade



Qualidade
Oferecemos experiência educacional única para todos, com uso intenso de tecnologia

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

AS INSTITUIÇÕES DA YDUQS

Com o diversificado portfólio de marcas e cursos que oferecemos, é possível alcançar desde jovens recém-saídos do ensino médio em busca de uma educação de qualidade e acessível, até alunos mais maduros, que querem estudar nas principais instituições do país em suas áreas.

Nosso portfólio
atende a diversos
perfis de alunos



Mais de 50 anos de tradição na democratização do ensino superior de qualidade. Oferece mais de cem cursos de graduação e 400 de pós-graduação em cerca de 80 unidades, nas cinco regiões do país



Referência nacional no ensino do Direito, com programas de pós-graduação e cursos preparatórios (para provas da OAB e carreiras diplomáticas)



Fundada em 2019, a **edtech** no setor de Medicina teve 51% de suas cotas compradas pela Yduqs, em março de 2022. Na plataforma, são oferecidos conteúdos preparatórios para provas de residência médica com foco em R1 e Revalida



Centro de excelência nas áreas de gestão e negócios, conta com cursos de Engenharia, Direito, Relações Internacionais, Arquitetura e Urbanismo, Comunicação Social e Economia, além de programas de educação corporativa



Reúne nossas 17 escolas de Medicina (Estácio, Fameac, Famejpa e Unifacid) para disponibilizar a mais avançada tecnologia em ensino e um corpo de professores especialistas em diversas áreas



Mais de 17 milhões de pessoas passaram pela plataforma de **edtech** de preparação para concursos públicos, vestibulares, provas militares e Enem, com conteúdo organizado com questões, provas, videoaulas e guias de estudo



Conjunto com dez instituições de ensino e 11 **campi**, com presença concentrada nas regiões Nordeste e Norte e mais de 50 mil alunos. Cursos em diversas áreas (engenharias, artes, ciências) em formatos presencial e à distância

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

ONDE ESTAMOS GRI 2-1



104 *campi*
(88 Presença, 21 Premium
e seis compartilhados)

67 IES
ativas

2.506 polos
de Educação à
Distância (EaD)



1.194.878
alunos



9.662
docentes¹



8.220
colaboradores
administrativos¹

Em 2022, estivemos presentes em todos os estados brasileiros.

¹ Os dados de docentes e colaboradores administrativos são referentes às entidades integradas, com exceção das entidades não integradas, sobre as quais a Yduqs não possui gestão (Hardwork e QConcursos). O total de docentes e colaboradores administrativos apresentados nessa página difere dos colaboradores apresentados no indicador 2-7, uma vez que é considerada a base bruta de funcionários, em que alguns professores podem exercer mais de um cargo, como coordenador de curso, tutor ou preceptor, visando considerar todas as categorias de docentes.

Unidades Yduqs por estado



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

MODELO DE NEGÓCIOS

O diagrama a seguir representa nosso modelo de negócio: como empregamos diferentes capitais (manufaturado, intelectual, financeiro, natural e social e de relacionamento) na criação de valor para os stakeholders da Yduqs. Na coluna à esquerda, estão relacionados os capitais e suas entradas; no centro, nossa estratégia e as linhas de negócio; e à direita, as saídas de cada capital, com o valor que criamos a partir de cada um. Em cada capítulo do Relatório, estão indicados os capitais abordados no conteúdo.

ENTRADAS

CAPITAL MANUFATURADO

- 104 campi
- 2.506 Polos de ensino a distância

CAPITAL INTELECTUAL

- 1 Universidade
- 23 Centros Universitários
- 49 faculdades ativas/em funcionamento credenciadas pelo MEC
- Plataforma de curso pré-vestibular gratuito
- Educação e conscientização ambiental transversal
- Recursos de alta tecnologia e desenvolvimento de soluções proprietárias

CAPITAL FINANCEIRO

- Capital de acionistas, recursos de financiamentos e receita dos cursos

CAPITAL HUMANO

- Colaboradores e docentes

CAPITAL NATURAL

- Insumos essenciais (água, energia elétrica)
- Bens e materiais ligados à nossa operação (computadores e equipamentos eletrônicos, maquinário para as unidades, papel etc.).

CAPITAL SOCIAL E DE RELACIONAMENTO

- 2.413 Polos parceiros
- 600 Franquias de cursos preparatórios
- 130 unidades de saúde parceiras
- Mais de 3 mil fornecedores

YDUQS

Somos um grupo de tecnologia e serviços em educação. Nosso trabalho é oferecer educação superior de qualidade para pessoas de todas as classes sociais, em todo o país, e ao longo de toda a sua vida adulta

ECOSSISTEMA DE INOVAÇÃO

EnsineMe: produção de metodologias, conteúdo, plataformas e produtos digitais de alto padrão, escalonáveis e modulares. Vida Toda: cursos de pós-graduação, como especializações e preparatórios, ofertados por Damásio, Hardwork Medicina e QConcursos.

- **ESTÁCIO E WYDEN**
Graduação e pós-graduação nos formatos presencial, semipresencial, Ao Vivo, Flex e EaD. Portfólio com cerca de 280 cursos
- **IDOMED**
Ensino médico avançado
- **IBMEC**
Ensino de excelência em graduação e pós-graduação
- **QCONCURSOS**
Preparatório para concursos (solução mais inovadora e acessível)
- **HARDWORK**
Preparatório para medicina
- **DAMÁSIO**
Preparatórios para exames e concursos na área do Direito

ENSINO PARA TODA A SUA VIDA ADULTA

Utilização de dados para gerar inteligência acadêmica e elevar o engajamento dos alunos

Professores como mediadores de conhecimento, amparados pela tecnologia, apoiam a jornada de aprendizado do aluno

STAKEHOLDERS

Alunos, docentes, fornecedores, investidores, colaboradores, governo, comunidades, parceiros, fornecedores

SAÍDAS

CAPITAL INTELECTUAL

- Plataforma de ensino digital para todas as instituições
- Nova geração com consciência ambiental e preocupação com o planeta
- Desenvolvimento de novas ferramentas digitais e métodos de ensino

CAPITAL FINANCEIRO

- Criação de valor econômico: mais de **R\$ 4,1 bilhões** em valor gerado em 2022

CAPITAL HUMANO

- Cerca de **1,2 mi** de alunos de diversas classes e etnias
- Acesso à educação de qualidade
- Geração de emprego e renda para o país
- 37%** de turnover
- 101 mil** pessoas formadas em 2022

CAPITAL NATURAL

- Uso de energia com eficiência energética e compensação de gases de efeito estufa

CAPITAL SOCIAL E DE RELACIONAMENTO

- Presença em todo o país
- Atendimento gratuito em unidades de saúde
- Atendimento jurídico gratuito
- Alunos participam de projetos socioculturais apoiados pelo Instituto Yduqs

ibmec	Wyden	Estácio
77,5%	61,7%	58,4%
81,9%	60,0%	44,3%

- empregabilidade
- incremento de renda

Nota: dados de empregabilidade referem-se ao ano de 2021



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

GESTÃO DE SUSTENTABILIDADE

Temos a ambição de ser uma empresa referência na gestão dos temas ESG não apenas no segmento da educação, mas em todo o cenário corporativo brasileiro.

Nossa estratégia se fundamenta na Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), que direciona os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), e nos princípios do Pacto Global da ONU e do Instituto Ethos. São diretrizes para as melhores práticas em assuntos como gestão ambiental, direitos humanos, diversidade, inclusão, *compliance*, ética empresarial, projetos sociais e engajamento com *stakeholders*, entre outros.

Em 2022, demos um grande avanço na incorporação dessas temáticas aos nossos objetivos estratégicos. Em um processo liderado pelo Comitê ESG da Yduqs (composto por 25 colaboradores de diversas áreas e cargos, como vice-presidente, diretores, gerentes e coordenadores), elaboramos e divulgamos um plano de metas ambientais, sociais e de governança. E, nessa jornada, adotamos os objetivos da estratégia de sustentabilidade para criação da nossa Matriz de Riscos ESG e priorização dos cenários de risco.

A estratégia é acompanhada por nosso Conselho de Administração e nossa Diretoria Executiva, que são atualizados sobre as discussões do Comitê ESG e sobre as metas relacionadas a aspectos sociais, ambientais e de governança. Tais temas também são discutidos no Comitê de Auditoria e Finanças (para economia) e no Comitê de Gente e Governança (para meio ambiente e pessoas). **GRI 2-12, GRI 2-17**

Dentro das 24 metas atreladas aos ODS, iniciamos um importante processo interno para mapeamento das práticas e projetos, criando um verdadeiro portfólio para o mercado ver o que realmente estamos fazendo de concreto em três pilares: Sustentabilidade Ambiental, Comunidade & Diversidade e Governança Corporativa.

Almejamos ser referência nacional em ESG



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

METAS PARA A GESTÃO ESG

No quadro a seguir, é possível consultar as metas ESG, segmentadas por área de impacto, e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) correlacionados a cada meta. Nossas metas foram estabelecidas para a contribuição na agenda de desenvolvimento sustentável, que gera impactos indiretos econômicos no contexto de referências externas e prioridades para os *stakeholders*. Nos próximos capítulos, mostraremos como o cumprimento das metas evoluiu no decorrer de 2022. **GRI 203-2**

PILARES ESG DA YDUQS	METAS PARA O PILAR	ANO PARA CONCLUSÃO	ODS CORRELATOS
Sustentabilidade ambiental	Energia: *ter 90% da energia consumida proveniente de fontes renováveis	2026	7
	Impacto ambiental: *atingir o marco de 2 milhões de pessoas impactadas com conteúdos de educação ambiental	2026	12
	Impacto ambiental: garantir 100% das operações com atendimento acima de 85% aos requisitos ambientais definidos pela Companhia	2027	
	Mudanças climáticas: mensurar o impacto das emissões de GEE na operação da Companhia (escopos 1, 2 e 3)	2025	13
	Mudanças climáticas: *compensar em 100% a emissão de GEE escopo 1 e 2	2025	
Comunidade & diversidade	Mudanças climáticas: fomentar dez projetos de pesquisa de energia limpa	2024	
	Impacto social: *atingir o marco de 5 milhões de pessoas impactadas pelos atendimentos comunitários e projetos sociais das unidades de ensino e parceiras	2027	3
	Impacto social: *chegar a 500 mil graduados com qualidade em nossas instituições de ensino	2027	4
	Impacto social: *educar 120 mil alunos com conteúdos sobre ESG em nossas instituições de ensino	2025	
	Impacto social: *aumentar em 10% a.a o número de oportunidades de trabalho	2025	
	Impacto social: *ter 657 polos em cidades de 10 mil e 30 mil habitantes	2025	8
	Impacto social: capacitar 150 mil pessoas em negócios e competências empreendedoras, em fomento ao empreendedorismo no país.	2025	
	Impacto social: *atingir 60 mil cadastrados na Plataforma de Afiliados, promovendo incremento de renda para o usuário	2027	8
	Saúde & segurança: *superar a marca de 85% dos colaboradores treinados em saúde e segurança	2025	3
	Diversidade: ter 40% de mulheres na alta liderança	2025	5
	Diversidade: aumentar em 3 p.p. o número de pessoas negras (pretas e pardas) em posições de docente	2025	
	Diversidade: aumentar em 5 p.p. o número de pessoas negras (pretas e pardas) em posições de liderança	2025	
	Diversidade: capacitar 100% da alta liderança da Companhia nos conteúdos do programa de diversidade da Universidade Corporativa	2023	
Diversidade: reduzir em 50% o índice de insatisfação dos colaboradores sobre constrangimento em nosso NPS	2023	10	
Diversidade: aumentar em até 3 p.p a representatividade LGBTQIA+ na Companhia	2025		
Governança	Governança: integrar metas ESG às políticas de remuneração variável de 100% da alta liderança (Direx e Board)	2023	16
	Governança: participar do processo de avaliação do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da Bovespa	2023/2024	
	Governança: participar do Índice Carbono Eficiente (ICO ²) da Bovespa	2022/2023	8
	Diversidade: ter representatividade de ao menos 33% de mulheres, pessoas negras, LGBTQIA+ no Conselho de Administração	2026	10

*: Meta revisada entre 2022 e 2023. [Clique aqui para saber mais sobre o avanço e o detalhamento das metas.](#)



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

COMPROMISSO DA ALTA LIDERANÇA

O compromisso com a estratégia de sustentabilidade começa no nível mais elevado da gestão da Yduqs e se reflete na adoção de metas corporativas de desempenho. A partir de 2023, 100% da alta liderança (até o nível de Diretoria) terá em seu painel de metas notas ligadas ao cumprimento das ações de ESG. O impacto é ainda maior se pensarmos no desdobramento para as equipes; 43% de nossos colaboradores elegíveis também têm notas ESG em seus painéis. O tema representa 7% do peso no total de metas de desempenho da Companhia.

Os líderes da Yduqs têm metas corporativas ligadas aos temas ESG a cumprir

FÓRUM ESG 2023

Nossas metas ESG foram apresentadas à sociedade em junho de 2022, como grande atração do primeiro Fórum ESG da Companhia. Com transmissão totalmente *online*, o evento contou com lideranças e colaboradores e integrantes de grupos de diversidade, que apresentaram histórias de pessoas reais impactadas por nossa atuação.

As principais iniciativas da Yduqs nas frentes ambiental, social e de governança foram debatidas, com destaque para ações de redução de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), ampliação da empregabilidade dos alunos de baixa renda e o aumento da diversidade em nossos quadros de gestores e lideranças.

[Clique aqui para assistir ao Fórum ESG 2022 na íntegra.](#)

Na edição 2023 do Fórum, abordaremos a jornada de nossos alunos da entrada no mundo do ensino superior ao pleno desenvolvimento como profissionais. Desafios e propostas de soluções, sempre sob a ótica ESG, serão debatidos no evento. As apresentações incluirão temas como políticas públicas, transformação digital e o mundo do trabalho no século 21.



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

COMUNICAÇÃO CORPORATIVA

GRI 3-3: **Transparência e relacionamento com os públicos prioritários**

A área de Comunicação Corporativa faz a gestão reputacional da Yduqs e cuida da nossa imagem pública perante a sociedade, além de coordenar as ações de comunicação voltadas aos colaboradores. A área é estruturada em três frentes: Comunicação Interna, Relacionamento com a Imprensa e Branding & Projetos Corporativos.

Houve grande avanço na Comunicação Interna (CI), com a criação de canais e a formação de colaboradores em interações nas mídias sociais e em *sites* de recrutamento profissional. O índice de satisfação global dos colaboradores com os canais de CI, aferido por pesquisa Net Promoter Score (NPS) superou em 11 pontos o resultado de 2021.

Entre os canais criados para o público interno destacam-se o Conexão com Você – uma iniciativa com pessoas como foco prioritário, que reforça temas organizacionais e valoriza os diversos talentos da nossa organização. Os assuntos de alinhamento estratégico e de negócio foram trabalhados no Conexão Yduqs, que passou por uma reformulação editorial.

A liderança também ganhou novas iniciativas. Sob a marca Conexão com Gestores, criamos canais e ritos de comunicação com nossos líderes, trazendo conteúdos e temas críticos e garantindo o alinhamento corporativo e o desenvolvimento desse público.

A Diretoria de Comunicação Corporativa também estruturou e apoiou iniciativas de equipes como Ensino, Marketing e Vendas, e Gente, entre outras – com a produção de *lives* e eventos híbridos, transmitidos para todo o país, como forma de engajamento dos colaboradores.

No LinkedIn, maior rede social profissional que existe, todas as páginas das nossas instituições de ensino se mantiveram acima da média em taxa de engajamento do setor de educação. Destaque para a Estácio (segunda IES com maior número de seguidores, ultrapassando 1 milhão de pessoas em 2022) e para a *company page* da Yduqs, que obteve taxa média de engajamento recorde de 18,5%. Ano após ano, a área de Branding & Projetos Corporativos vem explorando cada vez mais conteúdos de valor para os nossos docentes, colaboradores, alunos e sociedade.

Já no Glassdoor, que se baseia em notas espontâneas dos colaboradores sobre a experiência na organização, tivemos um acréscimo de nota de 3,6 para 3,8 (em um total de cinco pontos).

SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES COM AS INICIATIVAS DE CI (PESQUISA NPS)



+11

PONTOS

Na pesquisa de satisfação sobre a Comunicação Interna (CI)



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

Na frente de imprensa, visamos construir um sólido relacionamento com veículos de comunicação e gerar valor para as marcas da Yduqs, além de elevar a percepção da nossa contribuição social e acadêmica.

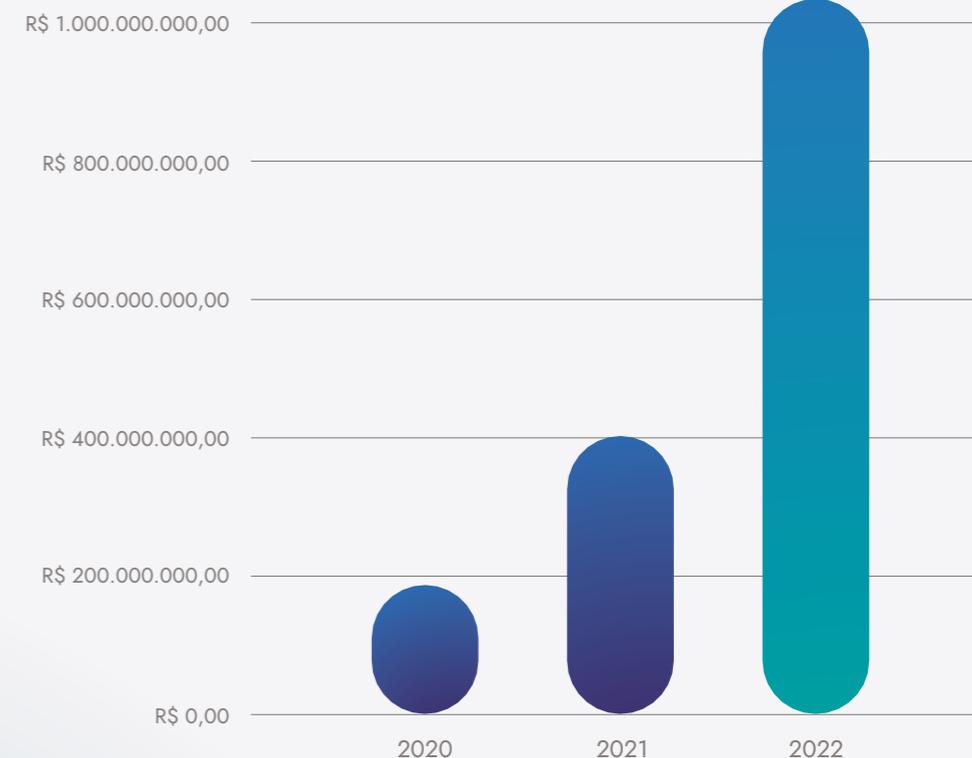
Com a Estácio e a Wyden, por exemplo, foi possível tangibilizar nossa contribuição social por meio de serviços gratuitos, acesso ao ensino e empregabilidade. Professores do Ibmec e do Damásio foram fontes constantes de informação em veículos de imprensa qualificados. No caso do IDOMED, a área disponibilizou especialistas para discutir sobre os temas de saúde relevantes e apresentou ações de impacto social.

A área de Relacionamento com a Imprensa também contribui para alavancar o engajamento e participação de nossos *stakeholders*. Programas de empregabilidade, de responsabilidade social e a seleção de *trainees* para pessoas negras são exemplos de como a exposição em mídia pode contribuir para o sucesso de uma determinada ação.

NOSSA FORÇA NA MÍDIA

Os principais temas trabalhados no relacionamento com a imprensa em 2022 incluíram:

- **Qualidade de ensino;**
- **Infraestrutura;**
- **Novos *campi* e cursos;**
- **Ações de captação;**
- **Metodologia e modalidades de ensino;**
- **Tecnologias educacionais;**
- **Ensino digital (pioneirismo, democratização do ensino e inovação);**
- **Medicina (tradição, tecnologia e inovação);**
- **Teoria aliada à prática;**
- **Empregabilidade;**
- **Responsabilidade social, diversidade e inclusão, prestação de serviço para a comunidade.**



Mais de **R\$ 1 bilhão** em **valorização** de mídia em **2022**; superamos em mais de **R\$ 400 milhões** a meta estabelecida

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

YDUQS E SUAS MARCAS – MOTIVAÇÃO

ESPONTÂNEA
10.976 (32,24%)



Cerca de
34 mil publicações
em quase 5 mil veículos

Média de
92 notícias
publicadas sobre a Yduqs por dia

PROVOCADA
23.064 (67,76%)

YDUQS E SUAS MARCAS – SENTIMENTO

NEGATIVO
2.791 (5,88%)

NEUTRO
3.881 (8,18%)



Mais de
85% das publicações
geraram repercussão positiva

POSITIVO
40.778 (85,94%)



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

RELAÇÕES GOVERNAMENTAIS

**GRI 3-3: Relações governamentais e
advocacy/órgãos reguladores**

A área de Relações Governamentais é encarregada do relacionamento com o Governo e pela coordenação das ações e estratégias da gestão relacional com agentes políticos, órgãos e entidades públicas e associações representativas do setor educacional.

A área também executa atividades para a defesa de interesses da Yduqs, gestão de riscos e monitoramento legislativo, mapeamento de processos decisórios e da participação da agenda política, além de apoiar eventos e agendas institucionais e participar de ações de *advocacy* no tema educação.

Em função de suas atividades, a área contribui para a manutenção de uma rede importante de relacionamento, que visa influenciar políticas públicas e o processo decisório governamental, em conformidade com o Decreto nº 10.889, de 9 de dezembro de 2021.

No ano de 2022, atualizamos a Política de Relações Governamentais e Institucionais em consonância com a legislação e com nossos controles internos. Houve o fortalecimento do relacionamento com órgãos públicos e a ampliação da atuação em *advocacy*, mediante a participação em grupos

técnicos de entidades representativas da educação e da esfera pública.

Com isso, foi possível contribuir para o debate e a formulação de políticas públicas em temas como Medicina, regulação do ensino superior, curricularização da extensão, diploma do ensino superior, acervo acadêmico, programas públicos de financiamento estudantil (Fies) e acesso à educação (Prouni).

Em 2022 destacamos a participação na 1ª Jornada Técnica da Educação em Saúde, conduzida pela Secretaria de Educação Superior do Ministério da Educação e a participação na Conferência Nacional da Educação (CONAE).

Fortalecemos o relacionamento com o poder público em 2022



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

Além de participarmos do Pacto Global da ONU e do Instituto Ethos, estamos representados nas seguintes entidades setoriais:

GRI 2-28

- **Associação Nacional das Universidades Particulares (Anup)**
- **Associação Brasileira para o Desenvolvimento da Educação Superior (Abraes)**
- **Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior (Abmes)**
- **Conselho de Reitores das Universidades Brasileiras (Crub)**
- **Fórum das Entidades Representativas do Ensino Superior Particular**
- **Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior do Estado do Rio de Janeiro (Semerj)**
- **Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior do Estado de São Paulo (Semesp)**
- **Rede Brasileira de Certificação, Inovação e Pesquisa (RBCIP)**

Em decorrência dos trabalhos desempenhados e do zelo pelo relacionamento com o governo, houve o reconhecimento das lideranças da Yduqs pela Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro (Alerj) com a entrega da Medalha Tiradentes, destinada a premiar pessoas e entidades que prestaram relevantes serviços à causa pública do estado do Rio de Janeiro.

Por meio do relacionamento com o governo, impactamos positivamente na resolução eficaz de processos decisórios de autoridades públicas. O trabalho evitou riscos e melhorou a governança interna, durante um período de instabilidade na gestão do Ministério da Educação e de realização de eleições para a Presidência da República.

Em um total de 221 demandas recebidas na área, foram resolvidas 148 com êxito em processos críticos de variados temas.

Os destaques ficam concentrados nas visitas de residência médica e monitoramento em cursos de Medicina; credenciamento dos centros universitários da Estácio de Goiás e Ji-Paraná; autorização e aumento de vagas em cursos regulados; aditamentos e prorrogações de prazos em contratos Fies e Prouni; regularização da baixa em cadastro de inadimplentes emitido pela Agência Nacional de Aviação Civil a fim de garantir a participação no Prouni; e avanço nos processos de autonomia em *campus* fora de sede dos *campi* da Unesa em São João do Meriti, Duque de Caxias, Queimados e Volta Redonda.

Também apoiamos o recebimento da premiação Selo OAB Recomenda, concedida ao Ibmec São Paulo, e convidamos, por meio do relacionamento governamental, diversas autoridades públicas para proferir palestras em eventos internos da Yduqs.

148

DEMANDAS

recebidas pela área foram
concluídas com êxito



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

CAPITAIS



Intelectual



Financeiro



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

DIMENSÃO GOVERNANÇA & ECONÔMICA

A governança corporativa é o alicerce que sustenta todos os avanços sociais, ambientais e financeiros da Yduqs. Nossos compromissos nessa área incluem a excelência de gestão, a integridade empresarial e a conformidade ética e legal, sempre a serviço da democratização do acesso à educação.

Desde 2008, integramos o Novo Mercado, índice da B3 reservado para as companhias de capital aberto com o mais elevado nível de governança corporativa no país. Desde então, aprimoramos de forma constante nossas práticas organizacionais, referenciadas nas recomendações do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC).

Nossas Políticas Corporativas e Regimentos internos são atualizadas regularmente e estão à disposição do público no *site* da Yduqs, seção "[Estatuto, Políticas e Regimento](#)". De forma transparente, divulgamos as diretrizes sobre temas como gestão de riscos, remuneração, segurança da informação e indicação de membros da alta liderança, dentre outros tópicos.

No mesmo *site* é possível consultar o Informe de Governança Corporativa atualizado, que indica nossa adesão aos princípios e práticas recomendados pelo IBGC.

Nossas políticas e regimentos estão disponíveis à consulta pública



Diretoria Executiva- Da esquerda pra direita: Marcel Desco, Aroldo Alves, Eduardo Parente, Silvio Pessanha, Marina Fontoura, Rossano Marques, e Cláudia Romano.



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

COMPLIANCE

GRI 3-3: *Ética, Integridade e Compliance, 2-23, 2-24 2-25, 2-26*

Nossa área de Compliance busca atender toda a Companhia com medidas para prevenir, detectar e corrigir desvios éticos, além de possíveis descumprimentos de políticas internas, contratos e leis. O Programa de Compliance, implementado de forma permanente, visa fortalecer continuamente a cultura ética, reforçando a transparência e a integridade em nossa gestão.

A adesão de nossos colaboradores à agenda de treinamentos sobre *compliance* e aos termos dos Códigos de Ética e Conduta e Anticorrupção (obrigatória para todo o público interno) é monitorada.

Os treinamentos sobre os Códigos de Ética e Conduta e o Código Anticorrupção são direcionados a todos nossos colaboradores. O Conselho de Administração é comunicado sobre a revisão e/ou atualização dos Códigos e das demais políticas internas, e se responsabiliza pela aprovação dos novos textos.

Nossa meta anual é de treinar um mínimo de 80% de colaboradores operacionais e 100% dos gestores. Em 2022, obtivemos 75% de colaboradores e 93% dos gestores treinados.

Também acompanhamos a eficácia das medidas disciplinares tomadas a partir de relatórios sobre os acessos e casos relatados

ao Canal Confidencial, reportados trimestralmente ao Conselho Fiscal.

Para todos os temas materiais (incluindo "Ética, integridade e *compliance*"), não foram identificados impactos negativos reais em 2022. Para os potenciais está sendo conduzido um plano de ação dentro do projeto de gestão de riscos ESG, com foco em mitigação.

Todos os nossos públicos internos e externos contam com acesso livre ao Canal Confidencial, ao qual podem ser reportadas denúncias de violações ao Código de Ética e Conduta ou de qualquer ato de desrespeito a leis e políticas internas, incluindo desvios de comportamento, conflitos de interesse e práticas de fraude.

INSTRUMENTOS DO PROGRAMA DE COMPLIANCE

Código de Ética e Conduta	Orienta as relações entre a Companhia e seus diversos públicos, fundamentado em princípios éticos, de integridade e transparência. Clique aqui para acessar o Código
Código Anticorrupção	Traça diretrizes a serem observadas por todos os nossos colaboradores, no relacionamento com o poder público e com parceiros privados. Consulte o documento clikando aqui
Canal Confidencial	O Canal Confidencial é o meio indicado para que colaboradores, fornecedores, parceiros e terceiros relatem casos de descumprimento do Código de Ética e Conduta e do Código Anticorrupção (leia mais em Canal Confidencial)
Comitê de Conduta	Analisa casos específicos relatados por meio do Canal Confidencial e delibera sobre abertura de processo de inquérito administrativo. É formado por membros de áreas-chave da Companhia
Comitê de Ética	Opina a respeito da aplicação de medidas disciplinares e ações corretivas e preventivas na Yduqs, a partir das denúncias recebidas no Canal Confidencial. Formado por membros de nossa alta liderança

Contamos com um Comitê de Conduta e um Comitê de Ética



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

CANAL CONFIDENCIAL

As denúncias podem ser apresentadas de forma anônima e são recebidas por uma empresa especializada e independente, que encaminha os casos à Yduqs com total sigilo. Os reportes são analisados pela equipe de Compliance com atuação do Comitê de Conduta e Comitê de Ética nos casos pertinentes, conforme o escopo de atuação de cada colegiado.



Telefone: 0800 770 0782, de segunda a sexta-feira, das 09h às 17h



Web: <https://www.canalconfidencial.com.br/yduqs/>

GESTÃO DE RISCOS

Nosso gerenciamento de riscos segue as diretrizes da política de Gestão de Riscos Corporativos, aprovada pelo Conselho de Administração em 2020 e atualizada em 2022. Essa política estabelece princípios, diretrizes, papéis e responsabilidades a serem seguidos no processo de gestão dos riscos corporativos, permitindo a identificação, avaliação, tratamento, monitoramento e comunicação adequados dos riscos inerentes às nossas atividades.

Nossa gestão de riscos é alinhada e coerente com o Plano Estratégico, visando antecipar ameaças econômico-financeiras, regulatórias, reputacionais, de conformidade e operacionais que possam afetar nossos objetivos estratégicos. Os objetivos estratégicos e o apetite a riscos definidos pela Alta Administração são os pilares e diretrizes da gestão.

A estrutura de gestão de riscos inclui o Conselho de Administração, o Comitê de Auditoria e Finanças, a Alta Administração, o Comitê de Riscos, a Controladoria, a área de Gestão de Riscos e Controles Internos e a Auditoria Interna.

As áreas de negócios são representadas pelos *Cause Owners* e pontos focais. Também contamos com um Comitê de Riscos, que monitora nosso apetite ao risco, avalia a exposição da Companhia a riscos de forma global, acompanha os indicadores da gestão e orienta a alta liderança em decisões envolvendo riscos monitorados.



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

GESTÃO DE RISCOS

Nosso enfoque sobre o tema é baseado, mas não se limita, no modelo do COSO, padrão internacionalmente reconhecido. O processo é composto por seis etapas:



- 1 Identificar:** identificação dos fatores de riscos e implicações nos objetivos estratégicos;
- 2 Classificar:** classificação dos fatores identificados em Riscos (agrupamento) ou Causas;
- 3 Avaliar:** processo para determinar a probabilidade e o impacto para cada Risco, de acordo com as respectivas métricas e respostas aos riscos;
- 4 Tratar:** definição do tratamento a ser dado a cada Risco, de acordo com a sua avaliação;
- 5 Testar:** teste da efetividade das rotinas apontadas pelas áreas de negócios, com a ajuda da área de Controles Internos e da área de Auditoria Interna;
- 6 Monitorar:** processo de verificação e supervisão executado de forma contínua, a fim de identificar mudanças de cenário, objetivos e respostas necessárias, podendo identificar novos riscos e causas.

Para manter nossa equipe permanentemente capacitada para identificar, avaliar, controlar, monitorar, mitigar e comunicar os riscos, fornecemos capacitações obrigatórias em nossa Universidade Corporativa. Também contamos com uma gerência dedicada à gestão de riscos e utilizamos o *software* de GRC, o RSA Archer.

Por fim, em nossa última autoavaliação frente às métricas do IBGC em 2022, nosso processo de gestão de riscos foi classificado como "Consolidado".

Um ciclo de seis etapas resume nosso processo de gestão de riscos

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

PRIVACIDADE E SEGURANÇA DE DADOS

GRI 3-3: Privacidade e segurança de dados, SASB SV-ED-230a.1

Tema estratégico para a Yduqs, nossa gestão da segurança cibernética e da privacidade de dados pessoais busca resguardar os direitos de todas as pessoas que confiam suas informações a nós, evitando usos indevidos.

A atuação sobre o tema prevê o mapeamento de processos de tratamento de dados e implantação de controles; a implementação de um sistema de prevenção de perda de dados (DLP); e a criação de procedimentos seguros para compartilhamento e acesso a bases de dados.

Para prevenir impactos negativos, contratamos um seguro contra ataques e incidentes cibernéticos e criamos um canal de atendimento para solicitações de titulares de dados.

Em alinhamento à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), instituímos um Comitê de Privacidade e duas Políticas de Privacidade (uma para o público interno, outra para os demais públicos), além de contarmos com um *data protection officer* (DPO), que zela pela conformidade da Yduqs às exigências legais.

As metas na área são a conclusão do mapeamento e avaliação de riscos e controles para os cerca de 570 processos de tratamento de dados identificados; a implantação do sistema de prevenção de vazamentos para os processos definidos como mais críticos; a estruturação e execução de plano de comunicação contínua; e um processo de avaliação contínua dos fornecedores da Companhia quanto à proteção de dados.

Nenhum impacto relacionado ao tema foi caracterizado pela metodologia. Como impacto negativo potencial identificado na matriz de riscos ESG temos a exposição de dados pessoais e/ou sensíveis de colaboradores, professores e alunos; o uso indevido das bases de dados; e o incremento nas premissas legais e regulatórias sobre controles internos necessários ao combate à corrupção. Não foram identificados impactos negativos reais ou impactos positivos reais potenciais.

Para guiar as nossas ações internas, em cada time, desenvolvemos três políticas sobre o tratamento de dados: a Política Interna de Privacidade, a Política de Gestão de Incidentes de privacidade e a Política de Retenção e Descarte de Dados.



Cerca de 570 processos envolvendo dados são monitorados

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

NOSSA ADMINISTRAÇÃO

GRI 2-9

Nossa estrutura de governança segue os requisitos do Novo Mercado B3 e as melhores práticas estabelecidas para empresas de capital aberto. Contamos com um Conselho de Administração com a participação de membros externos e uma Diretoria Executiva (composta por especialistas com experiência comprovada em educação, gestão de negócios e outros temas), que são assessorados por um Conselho Fiscal independente.

A estrutura de governança segue as melhores práticas de mercado



Conselho de Administração

Orienta nossas diretrizes de negócios, fiscaliza a gestão da Diretoria, aprova o planejamento estratégico e orçamentário e quaisquer outras políticas e códigos internos, entre outras atribuições

Composto por, no mínimo cinco e no máximo nove membros efetivos, dos quais no mínimo 20% devem ser Conselheiros independentes



Diretoria Executiva

Coordena e orienta a gestão da Yduqs, incluindo o planejamento de negócios, os avanços no modelo de ensino e o relacionamento com investidores, entre outros temas

Composto por um Diretor-Presidente, um Diretor Financeiro e de Relações com Investidores, um Diretor de Ensino, um Diretor de Ensino Digital e outros Diretores sem designação específica, até o limite de oito membros



Conselho Fiscal

Órgão independente de funcionamento não permanente, que fiscaliza os atos da Diretoria Executiva, as demonstrações financeiras e documentos correlatos

Composto por no mínimo três e no máximo cinco membros, e seus respectivos suplentes

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

Três Comitês permanentes prestam assessoria aos órgãos da alta liderança em temas específicos. Cada Comitê tem três membros, e é coordenado por um dos titulares do Conselho de Administração.

Comitê de Gente & Governança



Debata temas ligados à gestão de pessoas e à governança corporativa da Yduqs

Comitê de Auditoria e Finanças



Acompanha os processos de auditoria e presta consultoria à liderança sobre a gestão financeira

Comitê Acadêmico



Discute propostas de mudanças e aperfeiçoamentos na gestão acadêmica

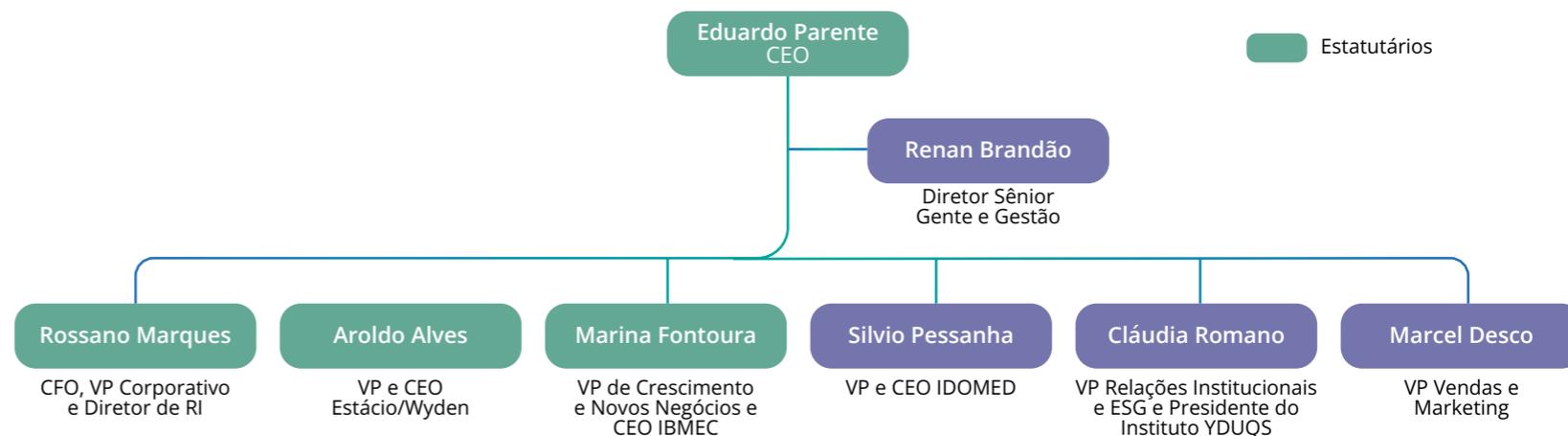
A composição integral dos órgãos, suas atribuições completas, processos de indicação, gestão de conflitos de interesse, mandatos e outras informações podem ser consultados no nosso [site de Relações com Investidores](#). **GRI 2-10, 2-11, 2-15**

Com a reorganização de nossas Unidades de Negócio (leia mais em *A Yduqs*), também alteramos o organograma de nossa Diretoria Executiva. Após 16 anos à frente das operações de Medicina, Silvio Pessanha passou a ser vice-presidente e CEO do IDOMED. Foi

criada a vice-presidência Estácio/Wyden, ocupada por Aroldo Alves, e a Diretoria Sênior de Gente e Gestão, ligada diretamente ao Diretor-Presidente.

NOVA ESTRUTURA DA DIRETORIA EXECUTIVA

A estrutura atualizada da Yduqs passou a ter a seguinte configuração:



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

DESEMPENHO FINANCEIRO

O ano de 2022 foi marcado pelo retorno a cenários financeiros e operacionais mais previsíveis, depois de dois anos muito impactados pela pandemia de covid-19. Nossas vantagens competitivas – lideradas pela diversificação do portfólio e por uma sólida gestão de caixa – permitiram à Yduqs obter resultados expressivos ao fim do período.

Nossa trajetória de crescimento nos últimos anos foi mantida, sustentada pela resiliência do segmento Premium e pelo avanço no *ticket* médio dos alunos veteranos do Digital. Essas duas unidades de negócio responderam, em 2022, por 54% da nossa receita e cerca de 72% do EBITDA.

No ensino Presencial, registramos uma queda no volume de captação em comparação com 2021, sem dúvida relacionada ainda às condições macroeconômicas. A elevação das taxas de renovação e a menor queda do *ticket* médio na graduação compensaram parcialmente os resultados, com a contribuição da modalidade Semipresencial (que teve aumento de quase 50% na captação).

Mais uma vez, o fluxo de caixa operacional e a conversão de caixa se apresentaram como fortalezas de nosso negócio. A estratégia focada na preservação das margens e dos valores de *tickets* médios, aliada à constante oferta de novos cursos e meios de acesso às IES, colocou a Yduqs em posição favorável para captar oportunidades em 2023.

A política de investimentos em tecnologia – que mereceram, em 2022, cerca de R\$ 180 milhões, 23,1% a mais do que em 2021 – continuará a ser prioridade, reforçando outro diferencial competitivo: a oferta de serviços digitais de educação cada vez mais inovadores e atualizados.

Vivemos um cenário mais previsível, após dois anos de pandemia

NOSSO IMPACTO ECONÔMICO INDIRETO GRI 203-2

Estamos cientes dos impactos econômicos positivos que as nossas atividades exercem. A oferta de bolsas de estudo e descontos e os investimentos em qualidade e tecnologia educacional expandem a oferta de Ensino Superior para camadas da população que, antes, tinham seu acesso dificultado.

Nossas IES formam capital humano qualificado, o que, com o passar dos anos, se refletirá na capacidade dos alunos egressos de gerar renda e melhorar sua qualidade de vida. Nosso Ensino Digital também contribui para esse aspecto, bem como para estimular as economias locais das praças onde estão instalados os polos EaD.

A existência de cursos da modalidade digital em diversos polos também contribui para o acesso à educação de pessoas com disponibilidade limitada para frequentar cursos presenciais ou, ainda, sem recursos para arcar com deslocamentos. A abertura de uma nova Unidade ou polo é capaz de movimentar a economia local, gerando empregos e movimento à rede de comércio e serviços no entorno.

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

DESTAQUES DO DESEMPENHO – 2022

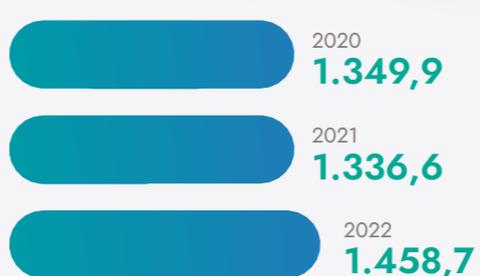
Receita líquida ajustada (R\$ milhões)



Margem EBITDA (%)



EBITDA (R\$ milhões)



Fluxo de caixa operacional (R\$ milhões)



Investimentos (Capex, R\$ milhões)



VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO E DISTRIBUÍDO GRI 201-1

Valor econômico gerado (R\$ mil)



VALOR ECONÔMICO DISTRIBUÍDO (R\$ MIL) ¹

DISTRIBUÍDO	2020	2021	2022
Custos operacionais	1.264.457	1.441.621	1.572.130
Salários e benefícios de empregados	1.149.894	1.316.685	1.267.444
Pagamentos a provedores de capital	634.511	716.456	936.567
Pagamentos ao governo	324.942	405.995	413.541
Total	3.373.804	3.880.757	4.189.682

1: Não há a linha "Investimentos na comunidade", pois o valor investido nos três anos foi R\$ 0,00.



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

VALOR ECONÔMICO RETIDO* (R\$ MIL)		
2020	2021	2022
98.181	158.171	- 55.444

* "Valor econômico direto gerado" menos "Valor econômico distribuído"



APOIO FINANCEIRO RECEBIDO DO GOVERNO ¹ GRI 201-4

Valor monetário total da assistência financeira recebida pela organização de qualquer governo (R\$)

Benefícios e créditos fiscais



1: Os únicos valores recebidos são referentes a benefícios e créditos fiscais. Informações referem-se exclusivamente ao Brasil. Nenhum governo participa da estrutura acionária da Yduqs.

RECEITAS ALTERNATIVAS

A área de Receitas Alternativas busca captar receitas acessórias por meio de locação de espaço físico nas Unidades da Yduqs, para o funcionamento de serviços básicos como alimentação e estacionamento, entre outros.

Ao fim de 2022, tínhamos 371 espaços disponíveis para utilização nesse formato, dos quais 300 estavam ocupados, o que representa uma taxa de ocupação de 81%. Prosseguiremos ampliando o negócio com novos projetos e propostas, e estudando novas oportunidades para potencializar seu aproveitamento.

Nosso mais rentável *campus* é a Unidade Estácio Maracanã (RJ). São 15 espaços ocupados, com diferentes ofertas de produtos e serviços para os alunos e comunidade do entorno e com expectativa de receita anual de R\$ 558 mil

Em setembro de 2022, a gestão das Receitas Alternativas mudou de área, sendo alocada na Vice-presidência de Relações Governamentais, Comunicação e Sustentabilidade. A mudança vai alavancar o potencial de criação de novos negócios, por meio dos relacionamentos maduros articulados pela área de Parcerias Estratégicas, além do plano estratégico de implantação dos projetos de Receitas de Mídias, Receitas de Clínicas e Naming Rights.

Com isso, para 2023, a meta estipulada de receita apresenta um crescimento de 42% em relação ao exercício anterior – um desafio de R\$ 12,86 milhões.

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI



CAPITAIS

-  Manufaturado
-  Social e relacionamento
-  Intelectual

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

GRI 3-3: Qualidade e acesso ao ensino, Inovação e tecnologia

Para a Yduqs, oferecer ensino de qualidade e acessível para seus alunos está acima de tudo. Orientados por nossa Missão, em 2022 continuamos a empregar tecnologia de forma intensiva para melhorar a experiência de nossos estudantes e apoiá-los em sua jornada educacional – até mesmo depois de formados.

Nossos 1.194,9 mil alunos foram beneficiados em 2022 por aperfeiçoamentos nos modelos de ensino, novas ferramentas de atendimento e comunicação e melhorias na infraestrutura das unidades. Seguimos ainda expandindo nossa base de atuação, que já atinge um em cada três municípios brasileiros.

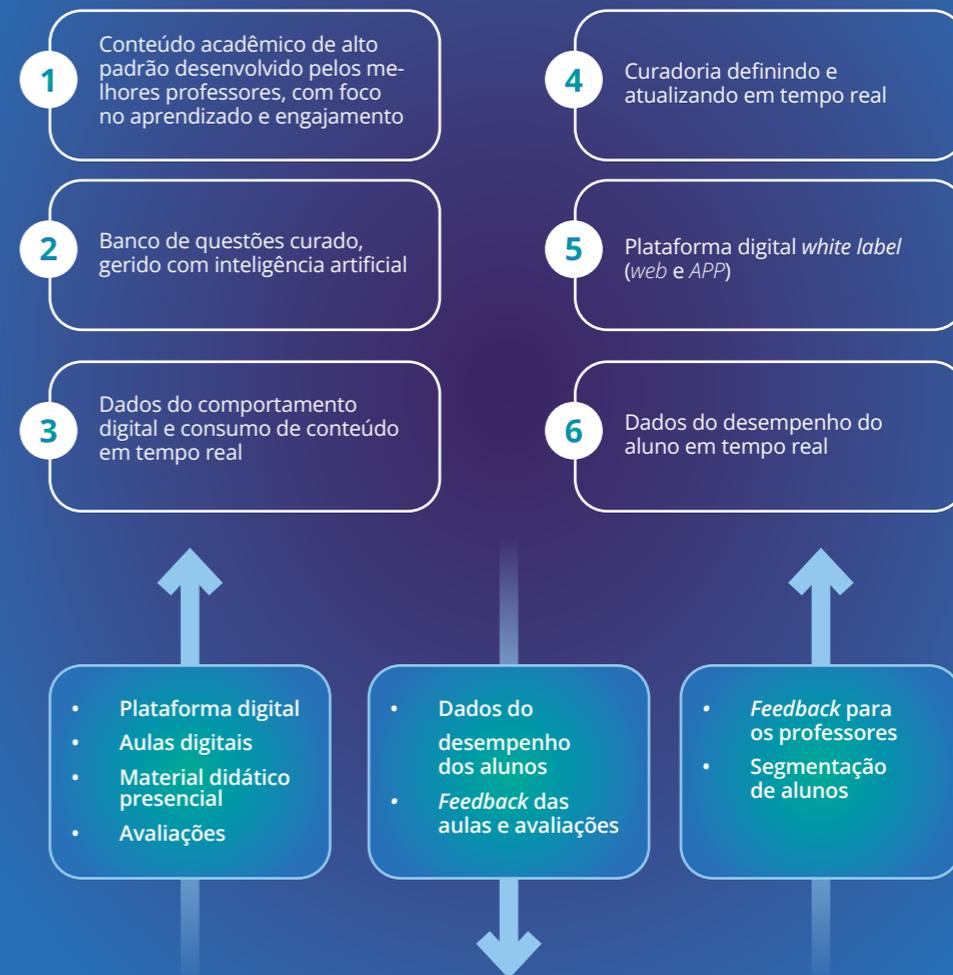
Essas e outras evoluções foram referendadas com expressivos índices de renovação em todas as unidades de negócio, bem como resultados positivos nas pesquisas de satisfação dos alunos e avaliações de qualidade acadêmica dos nossos cursos.

Nenhum impacto relacionado ao tema foi caracterizado pela metodologia como crítico. Como impacto negativo potencial identificado na matriz de riscos ESG temos a ausência de ações de educação e desenvolvimento de cursos em educação ambiental (para impactar 2 milhões de pessoas). Não identificamos impactos negativos reais ou impactos positivos reais ou potenciais.

Tampouco identificamos impactos reais ou potenciais, positivos ou negativos referentes a "Inovação e tecnologia", na matriz de risco ESG.

Quase 1,2 milhão de alunos se beneficiaram dos avanços nos modelos de ensino

O ECOSISTEMA EDUCACIONAL YDUQS



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI



Indicadores de inovação e tecnologia para 2022

+800 mil alunos
Impactados por produtos digitais

+5 mil docentes
Impactados por produtos digitais

+2 mil CONTEÚDOS DIGITAIS
produzidos ou atualizados

28 PROJETOS
com *startups*

10 NOVOS PRODUTOS
digitais ou acadêmicos lançados

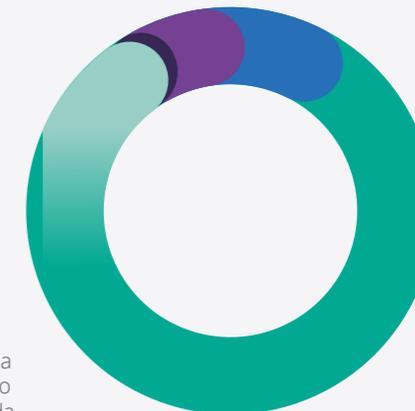
Investimos perto de
R\$ 180 milhões em tecnologia em 2022

BASE TOTAL DE ALUNOS - 2022 (EM MILHARES)

PRESENCIAL
268,0

ENSINO DIGITAL¹
912,8

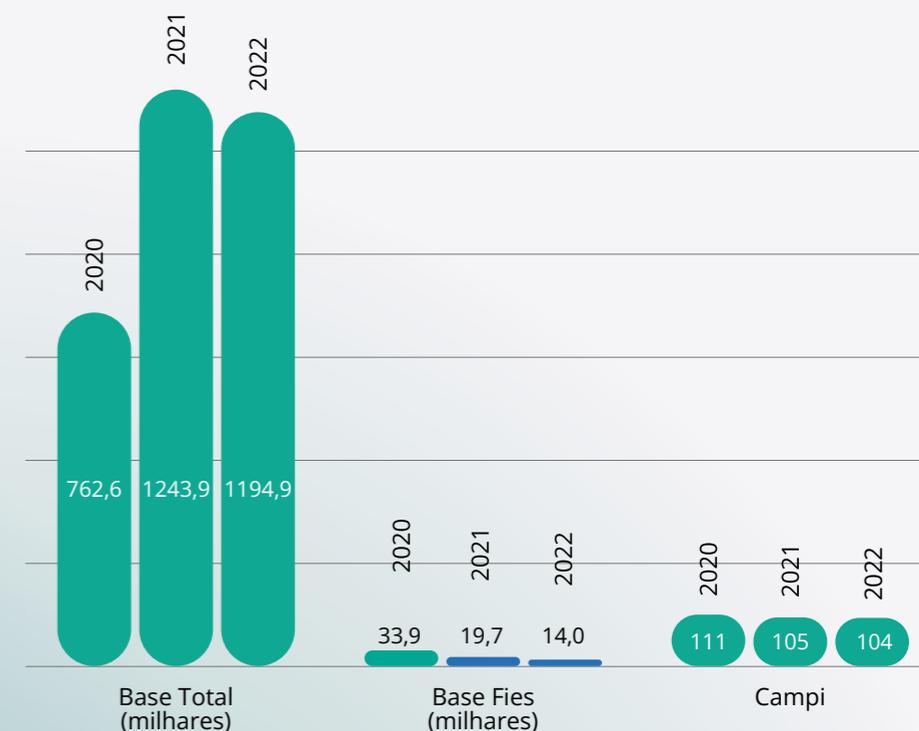
PREMIUM²
14,1



BASE TOTAL
1.194,9

As informações con-
templam toda a base da
Companhia. 1: Incluindo
QConcursos e Vida Toda.
2: IDOMED + Ibmec.

EVOLUÇÃO DA BASE DE ALUNOS (2020-2022)¹



1: As informações contemplam toda a base da Companhia.



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

REGULAÇÃO, AVALIAÇÃO E ENADE

A área de Regulação, Avaliação e Enade busca garantir a conformidade regulatória e a manutenção da excelência de todas as IES e de todos os cursos da Yduqs, fortalecendo a reputação de todas as nossas Instituições.

A área também acompanha todos os processos regulatórios e avaliativos perante o órgão regulador. Desta forma, assegura que os cursos e as IES Yduqs estejam sempre com seus atos autorizativos regulares perante o Ministério da Educação (MEC).

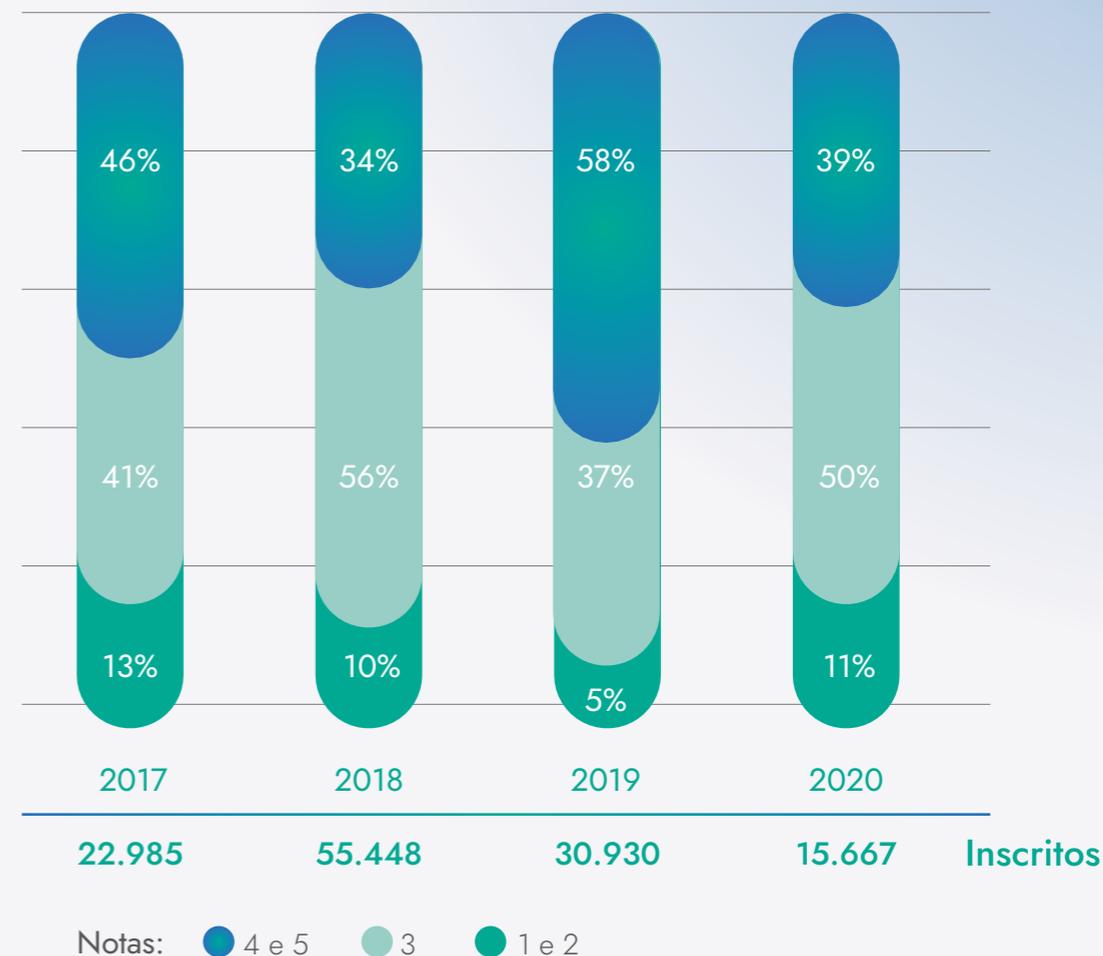
Em relação às visitas de avaliação *in loco* dos cursos e das Instituições, muito relevantes para a consolidação da excelência acadêmica em termos regulatórios, a Yduqs apresenta crescimento e maturidade: das visitas de avaliação realizadas nas nossas IES pelo MEC em todo o Brasil em 2022, 100% receberam notas satisfatórias (a partir de 3, em uma escala de 1 a 5), sendo que aproximadamente 90% com notas 4 e 5 (excelência).

Obtivemos excelentes resultados na avaliação do ciclo 2021 do Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (Enade), divulgado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (Inep) em setembro de 2022. O avanço foi particularmente expressivo no Presencial, com uma elevação de 11 pontos percentuais nos cursos com conceitos 3/4/5, o patamar mais elevado da avaliação.

No Digital, asseguramos o segundo lugar no ranking do setor, apesar de sermos o único modelo EaD com ensino 100% *online*. E, entre os cursos Premium, cerca de 80% receberam nota 5 – nenhum teve conceito inferior a 4.

Obtivemos excelentes resultados na última avaliação do Enade

RESULTADOS DOS ÚLTIMOS CICLOS:



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

PRESENCIAL

Nosso segmento Presencial encerrou o ano de 2022 com 268,0 mil alunos, uma redução de 3,4% em comparação a 2021. O resultado é relacionado com a base da graduação total, que apresentou redução de 4,2%, reflexo de um cenário macroeconômico desafiador.

Por outro lado, registramos forte crescimento de 46,7% da graduação Semipresencial, segmento que une o digital e o presencial e vem ganhando representatividade. Combinado à manutenção da taxa de renovação em 84% em 2022, o crescimento teve papel importante no resultado, compensando em parte a redução da base de graduação.

Houve forte aumento na base de graduação Semipresencial

BASE TOTAL PRESENCIAL – 2022

268,0 mil total



265,1 mil
GRADUAÇÃO
(30,9 mil semipresencial)



2,9 mil
PÓS-GRADUAÇÃO

Na pós-graduação (mestrado, doutorado e pós-doutorado), obtivemos grande aumento de inscritos, saltando de cerca de 700 em 2021 para cerca de 3 mil estudantes ao fim do ano.

O ano também foi marcado pelo retorno de 100% dos alunos do Presencial aos *campi*. Investimentos totais de cerca de R\$ 100 milhões foram aplicados na infraestrutura das unidades, para receber mais comodamente os estudantes; instalações mais antigas e com baixo índice de ocupação foram desativadas, com o remanejamento de turmas.

AURA CAMPUS 5.0

Criamos um novo modelo de unidade de ensino, desenhado para ampliar as experiências práticas dos alunos do Presencial: o Campus 5.0. Marcado por espaços que combinam salas de aula e laboratórios, inclui simuladores, ferramentas para testes e outros recursos digitais que potencializam o aprendizado a qualquer hora e qualquer lugar.

As novas instalações trazem salas de aulas com laboratórios *makers*, mais alinhadas com as expectativas de alunos que chegam imersos na cultura digital e no aprendizado contínuo com foco em empregabilidade.

Simuladores e laboratórios virtuais oferecem uma nova dinâmica para as aulas, onde os alunos podem testar à vontade e de forma segura o que aprenderam com o professor, fazendo ao vivo.



O movimento de redução da base de alunos do Fundo de Financiamento do Ensino Superior (Fies) foi mantido.

É importante notar que a **maior parte dos alunos** é beneficiada por algum programa de bolsa, financiamento e/ou descontos, mantidos pela própria Yduqs ou de iniciativa do poder público (como o Prouni).

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

PROGRAMA SANTANDER

São várias as bolsas concedidas aos alunos por meio de uma parceria entre a Yduqs e o banco Santander. Na modalidade Superamos Juntos, o auxílio financeiro é pago em uma única parcela (R\$ 300 para o aluno e R\$ 3.700 direcionados para a universidade conveniada).

1.450

ALUNOS INSCRITOS EM 2022
(Estácio + Wyden)

59 ALUNOS SELECIONADOS

Na modalidade Graduação, os alunos podem receber auxílio financeiro mensal de R\$ 300 por 12 meses para ajudar com custos relacionados à universidade, como alimentação, transporte, materiais etc.

594

ALUNOS INSCRITOS EM 2022
(Estácio + Wyden)

85 ALUNOS SELECIONADOS

FORMAÇÃO CONTINUADA DE PROFESSORES

A cada ano, a área de Relacionamento Docente organiza um programa de treinamento para desenvolver nossos professores do Presencial. Atualmente, são três eixos de atuação: Inovação Didática (voltado ao aprimoramento do modelo de ensino), Inovação Digital (competências digitais) e Metodologias Ativas (ferramentas de facilitação da aprendizagem).

Contamos com mais de 22 mil participações nos treinamentos realizados em 2022, que discutiram temas como gestão de aulas, gamificação, experiência do aluno e uso de laboratório virtuais, além do *onboarding* para os novos professores contratados. Em especial, a Jornada Aura na plataforma Microsoft Teams teve a adesão de 89% do corpo docente.

O expressivo número de participantes nas agendas de treinamento gera um impacto positivo, consolidando o modelo de ensino e capacitando professores às novas ferramentas de trabalho e aos ambientes de aprendizagem. Além disso, proporciona uma vivência na comunidade acadêmica repleta de trocas qualitativas, tendo em vista a experiência imersiva do aluno.



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

DIGITAL

O segmento Ensino Digital, que inclui o Vida Toda, encerrou 2022 com uma redução de 4,3% em relação ao ano anterior, totalizando 912,8 mil alunos. A base de alunos da graduação se manteve estável, resultado explicado principalmente pela redução de 11,9% vs. 2021 da captação, impactada pelo cenário macroeconômico desafiador, em especial nas praças onde concentramos nossas operações, e um maior volume de formandos em relação a 2021.

Por outro lado, o bom desempenho da renovação (+8%) dos alunos que ingressaram nos ciclos pares (abril e outubro), resultou em uma estabilidade da base final da graduação.

BASE TOTAL DIGITAL - 2022

912,8 MIL TOTAL

 **429,8 mil**
GRADUAÇÃO

 **483,0 mil**
VIDA TODA
(449 mil = QConcursos)

Na gestão de polos, passamos a empregar um modelo algorítmico baseado em inteligência artificial para aferir a maturidade e a *performance* de cada unidade. Também aprimoramos a alocação de tutores, sem redução da qualidade do ensino, e melhoramos o engajamento com os alunos por meio de plataformas sociais (como o Instagram).

Para acelerar o desenvolvimento dos polos em início de operação, criamos o programa Polos Amigos, com ações para acelerar a troca de experiências. Além da ajuda operacional, o programa desperta o senso de comunidade em nossa rede e o pertencimento junto à Yduqs.

ESTÁCIO AO VIVO

Grande inovação no formato de EaD apresentado em 2022, o Estácio Ao Vivo oferece aos estudantes a possibilidade de participar de aulas ministradas em tempo real, transmitidas pela internet. Apresentado no terceiro trimestre do ano em formato-piloto, o novo modelo eleva a interatividade e a qualidade do engajamento entre docentes e alunos.

Em mais de 40 unidades, construímos um espaço físico especialmente para realização das aulas com ferramentas tecnológicas inovadoras, apoiadas por recursos de inteligência artificial que ampliam a experiência, tornando-a muito próxima da realidade de uma sala de aula presencial.

O Estácio Ao Vivo iniciou nos cursos de Administração, Análise e Desenvolvimento de Sistemas, Gestão Comercial, Gestão de Recursos Humanos, Gestão Financeira e Sistemas de Informações. Com a novidade, os alunos interagem com colegas de todo Brasil, ampliando seu *networking* e construindo uma sólida rede de relacionamento nacional, ajudando-os em suas carreiras e no desenvolvimento de competências digitais.

A grande novidade na EaD foi o lançamento do Estácio Ao Vivo



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

QCONCURSOS

Em 2021 a Yduqs se tornou acionista da QConcursos quando a plataforma de ensino digital focada em estudos preparatórios já contabilizava mais de 7 milhões de usuários ativos. Agregada à nossa área Vida Toda (que concentra cursos digitais de especialização, pós-graduação e preparação de concursos) as operações da *edtech* atingiram cerca de 449 mil clientes em 2022.

A *edtech* abarca a Qconcursos; CursosLivres, que oferece capacitações voltadas para conectar os estudantes ao mercado de trabalho; e o Estude Prisma, um preparatório para vestibular gratuito (leia mais em *Dimensão Social*).

Partindo da filosofia de que todos têm o direito de estudar (a apenas 10% da base é composta de usuários pagantes), disponibilizamos gratuitamente ferramentas de qualidade e conteúdo organizado com questões, provas, videoaulas, guias de estudo e muito mais.

A QConcursos tem grande potencial de expandir nossa presença no mercado *edtech*. Uma das parcerias lançadas em 2022 foi o piloto do Programa Singular, que disponibiliza conteúdo de vários níveis para capacitação por meio de *lives*, aulas virtuais e outras atividades.

Nossas metas de 2023 incluem maior atuação no mercado mais tradicional de preparatórios e uma atenção extra às áreas de ensino da Yduqs não sujeitas à regulação, para criar novos negócios.

PREMIUM

No segmento Premium, fechamos 2022 com sólidos resultados, encerrando o período com uma base total de 14,1 mil alunos (+12,3% em comparação a 2021). A Medicina apresentou forte crescimento de 10,3%, totalizando uma base de 7,5 mil alunos na graduação. O desempenho foi impulsionado pelo aumento de vagas autorizadas no início de 2022 e pela maturação dos cursos.

No Ibmec, o total de alunos apresentou um aumento de 8,0%, resultado de uma forte captação e do aumento da base de pós-graduação – cuja *performance* vem melhorando desde o início de 2022.

Cursos para o mercado de trabalho e preparatórios estão incluídos no portfólio

BASE TOTAL PREMIUM – 2022

14,1 MIL TOTAL**7,5 mil**
MEDICINA**6,2 mil**
IBMEC

A procura pelos cursos Premium continuou aquecida, com altas relações candidato-vaga nas provas de seleção. Reflexo de uma gestão diferenciada, na qual pensamos a jornada do aluno e investimos fortemente em qualidade de ensino, infraestrutura e renovação de *campi*.

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

MEDICINA/IDOMED

O Instituto de Educação Médica (IDOMED) é a nossa área dedicada ao ensino de Medicina. Presente em dez estados (Bahia, Ceará, Maranhão, Mato Grosso, Pará, Piauí, Rio de Janeiro, Rondônia, Santa Catarina e São Paulo), com vagas que somaram em 2022 cerca de 7,5 mil alunos – número 10,3% maior que o de 2021.

A oferta de vagas de Medicina em 2022 chegou a 1.533. Considerando o potencial de expansão com aumento de vagas máximo permitido em todas as unidades, incluindo as participantes do programa Mais Médicos, o total de vagas autorizadas subiria para 2.299, e o pleno potencial da base ultrapassaria os 16,5 mil estudantes.

As perspectivas são positivas nesse âmbito em 2023, uma vez que a Portaria nº 328 de 05/04/2018, que suspendeu por cinco anos novos Editais de Chamamento Público para autorização de cursos de Medicina e o protocolo de pedidos de aumento de vagas fora da política do Mais Médicos possui vigência até 05/04/2023. Espera-se, posteriormente, nova definição acerca do cenário regulatório.

Com a unificação do vestibular para o IDOMED, os concorrentes passaram a ter mais opções de escolha de instituições para ingres-

sar. Quem não consegue entrar para as IES mais disputadas tem a oportunidade de cursar em praças menos disputadas. Isso ajudou a aumentar nossa presença em localidades mais remotas nas regiões Norte e Nordeste.

Ainda de modo a aumentar o acesso aos cursos, instituímos uma mudança importante: em iniciativa viabilizada pelo Instituto Yduqs (Rede de Valor), colaboradores e parceiros participantes do Prouni passaram a contar com uma bolsa adicional de R\$ 400 mensais, além do valor pago pelo governo federal.

Mantivemos o trabalho de aproximação com os alunos, atuando em diferentes frentes de sua jornada de aprendizagem, com ações voltadas a fomentar a cultura de centralidade no aluno, como, por exemplo: treinamentos, Comitê de Experiência das Regionais, planos de ação com as unidades, visitas e outras melhorias.

**Os cursos de
Medicina ofereceram
mais de 1.500 vagas
em 2022**



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

PARCERIA HAPVIDA

Firmamos em 2022 uma parceria entre o IDOMED e o grupo HapVida, que administra mais de 50 hospitais de grande porte em diversos estados, para a oferta de *Fellowship* em clínica médica, pediatria e ginecologia e obstetrícia, nas praças de Fortaleza, Salvador, Belém, Manaus e Goiânia.

Desenvolvemos uma plataforma digital de conteúdo altamente especializado, dinâmico e interativo, e uma estrutura formada por coordenadores nacionais e supervisores locais altamente qualificados usando ferramentas digitais. A parceria propicia uma formação de excelência e eleva a empregabilidade dos futuros médicos.

O IDOMED obteve importantes avanços na expansão de vagas dos Programas de Residência Médica, que se caracterizam como uma das principais formas de promover a fixação dos profissionais na região.

São vagas em áreas carentes de médicos. A ideia é permitir que egressos dos nossos cursos permaneçam na região onde cursaram a graduação e possam devolver à comunidade todo o conhecimento adquirido na Instituição.

No ano de 2022 conseguimos 56 vagas, sendo em 11 novos Programas, e seis vagas em cogestão. Estão distribuídas nos municípios de Alagoinhas, Feira de Santana, Canindé e Angra dos Reis e nas áreas de Cirurgia Geral, Clínica Médica, Medicina de Família e Comunidade, Medicina Intensiva, oftalmologia, pediatria, Medicina de Emergência, ortopedia e traumatologia, cardiologia e Administração em Saúde.

PARCERIAS COM POLICLÍNICAS

Com o intuito de promover o atendimento gratuito e de excelência à comunidade local, aliado ao desenvolvimento do nosso aluno, o IDOMED contribuiu para os atendimentos de policlínicas municipais em quatro estados: Santa Catarina, Piauí, Ceará e Rio de Janeiro.

Dentre as especialidades presentes nas referidas policlínicas, destacam-se pediatria, ginecologia, obstetrícia, dermatologia, psiquiatria, neurologia, cardiologia, nefrologia, cirurgia geral, proctologia, reumatologia, pneumologia e otorrinolaringologia.

Outro destaque importante de 2022 na atuação regional foi a reforma da policlínica municipal de Alagoinhas (BA) com recursos do Contrato Organizativo de Ação Pública Ensino-Saúde (Coapes). A unidade oferece atendimento gratuito à comunidade, aliado ao ensino dos nossos alunos, que são acompanhados pelos docentes e preceptores do IDOMED.

Foram investidos cerca de R\$ 1 milhão em melhorias da infraestrutura da policlínica, com destaque para troca de telhado, ampliação e criação de consultórios e reforma nas paredes baritadas necessárias para os exames de tomografia.

- **Jaraguá do Sul (SC):**
a Policlínica Dr. Cláudio Luiz dos Santos realizou
24.689 ATENDIMENTOS
- **Teresina (PI):**
5.811 ATENDIMENTOS
no CASI I e no CASI II
(Pedra Mole)
- **Juazeiro do Norte (CE):**
7.524 ATENDIMENTOS
- **Rio de Janeiro (RJ):**
3.147 CONSULTAS
na Policlínica da Lapa e
19.154 ATENDIMENTOS
na CSE Lapa.

Parcerias em policlínicas públicas de quatro estados beneficiaram a população



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

PEG IDOMED

O IDOMED ganhou em 2021, seu próprio Programa de Excelência em Gestão (PEG), cujo principal objetivo é incentivar a busca pela excelência diária. Rodadas de avaliações e eventos de divulgação das unidades vencedores mobilizam os colaboradores. Em 2022, implantamos um formato de avaliação inovador e digital, mais próximo das nossas operações.

O programa possui quatro pilares: Excelência Acadêmica, Sustentabilidade do Negócio, Encantamento do Aluno e Engajamento e Cultura, que ajudam a garantir que as atividades operacionais sejam executadas com a qualidade necessária. O PEG IDOMED também promove trocas de boas práticas, aperfeiçoamento dos processos e uma melhor cooperação entre as unidades.

+21,5%

AUMENTO DA
captação de alunos na
pós-graduação do Ibmec

IBMEC

O Ibmec, nosso centro de excelência em ensino de Engenharia, Administração, Direito, Ciências Contábeis, Comunicação Social e outros ramos, tem presença consolidada no ensino superior brasileiro desde 1970. Impulsionada basicamente por fortes aumentos na captação da pós-graduação (+21,5%), a base total atingiu 6,2 mil alunos.

Com reputação forte em áreas ligadas aos negócios e ciências humanas, o Ibmec também reforçou sua oferta de disciplinas tecnológicas, por meio do Ibmec Tech. Lançado inicialmente no Rio de Janeiro o projeto foi levado para São Paulo, Brasília e Belo Horizonte no começo de 2023.

Vemos na nova vertente uma oportunidade de impulsionar a formação de líderes em tecnologia com viés de negócios – e vice-versa. Também há a possibilidade de conexão com os Ibmec Hubs de Empreendedorismo, espaços de fomento a *startups* com unidades em São Paulo, Rio de Janeiro e Belo Horizonte.

Nossa primeira grande novidade para 2023 será a ampliação da oferta de cursos do Ibmec em Brasília, uma iniciativa gestada no decorrer de 2022. Se antes só havia turmas de Administração, a capital federal vai ganhar também graduações em Economia, Direito e Relações Internacionais.



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

ENSINEME

Instituímos a unidade de negócios EnsiMe em 2019. Em três anos, a área se transformou em um elemento crucial em nosso modelo de ensino, impactando em 2022 mais de 500 mil alunos com produtos digitais distribuídos para os segmentos Presencial, Digital e Premium.

Hoje, podemos dizer que a EnsiMe é uma verdadeira *edtech*, com um vasto portfólio de conteúdos e aplicativos empregados em múltiplas experiências pedagógicas. A equipe de curadoria da unidade é composta por mestres e doutores formados por instituições de referência em pesquisa científica, tecnologia e inovação.

Além do conteúdo, que é altamente modularizado e, portanto, flexível para a montagem de novos produtos, a EnsiMe também abriga times de especialistas em *design* instrucional, usabilidade, multimídia e desenvolvimento de plataformas.

Mais de 500 mil alunos foram impactados pelos conteúdos digitais

Entre as vertentes principais desenvolvidas na vertical de negócios, destaca-se a frente de customização de soluções, com o uso de inteligência artificial para produzir conteúdos educativos, provas e avaliações em nível individualizado.

A integração de plataformas é outro foco constante. Metodologias, aplicativos e sistemas são concebidos para acesso fácil em qualquer dispositivo (computadores, *tablets*, *smartphones*), privilegiando a escalabilidade e a rápida adaptação para outros ambientes. Isso facilita a integração de novas instituições à nossa *holding*.

Em 2022, transformamos a Sala de Aula Virtual (SAVA) na plataforma oficial de acesso aos cursos. O ambiente digital oferece uma experiência mais fluida e veloz para consulta aos conteúdos, em uma jornada mais integrada entre estudos e avaliações. O acesso espontâneo aos simulados dos alunos do Digital dobrou, na comparação com a plataforma anterior.

Ainda aperfeiçoamos o Sirius, a plataforma digital de provas e simulados, e a Joana, portal de conteúdo acadêmico modular com diferentes objetos de aprendizagem.

YDUQS LABS

No primeiro semestre de 2022, como consequência da maturidade do nosso relacionamento com *startups*, aconteceu o lançamento do programa de inovação aberta Yduqs Labs. Ele busca gerar negócio com *edtechs* que já estejam em fase de tração para o desenvolvimento de soluções voltadas aos desafios corporativos.

O programa abre as portas para a busca de parcerias e soluções mais ágeis. Principalmente no que diz respeito ao avanço de sistemas que facilitem a transferência de alunos, um programa de recompensas para os estudantes (baseado na pontualidade no pagamento das mensalidades e no desempenho acadêmico) e um modelo de benefícios flexíveis para colaboradores.

Podemos citar entre os destaques de 2022:



672 colaboradores impactados por diversas iniciativas e parcerias;



mais de **40** startups inscritas no programa de inovação aberta;



Temas dos desafios propostos nos *bootcamps*: **automação da isenção de disciplinas, programa de fidelidade para alunos, inovação para gestão de polos EaD.**

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

EXTENSÃO

GRI 3-3: Desenvolvimento social no entorno das unidades

As atividades acadêmicas da Yduqs apresentam um forte compromisso social. Em 2022, evoluímos em nossas políticas extensionistas, atualizando o modelo de ensino Aura 5.0 (no Presencial e no Digital).

A adequação metodológica da estrutura curricular vigente na Yduqs deu-se por meio da criação de projetos extensionistas em componentes curriculares que atendiam à transversalidade de temas de aprendizagem em cada curso e em sinergia com as demandas da comunidade do entorno.

A ação extensionista articulada ao currículo é planejada a partir da leitura da realidade (indicadores sociais, políticos, econômicos, culturais, ambientais) e da priorização de necessidades socialmente relevantes com objetivos sociocomunitários e público-alvo definidos que reforçam o pilar Social da Yduqs.

Todos (100%) os campi da Estácio e da Wyden contam com programas de engajamento da comunidade, avaliações de impactos e de desenvolvimento local baseados nas necessidades das comunidades nos núcleos de extensão. Entretanto, não mantemos comitês ou processos de consulta ampla à população, nem realizamos avaliações de impacto de gênero.

No processo de abertura de cursos, entendemos as necessidades de profissionais locais, que após a integração do curso na localidade, geram impactos indiretos.

Muitas dessas iniciativas têm sinergia com os cursos oferecidos em cada localidade, tais como: Direito (Núcleo de Práticas Jurídicas, realizando atendimento à comunidade); Psicologia e Licenciaturas (com atendimentos e estágios) e Contabilidade (iniciativas de educação financeira e apoio no preenchimento da declaração de Imposto de Renda) e Saúde. **413-1**

Os Gestores Regionais e Unidades de todo o Brasil têm a responsabilidade de identificar oportunidades, além de desenvolver e gerir ações de Responsabilidade Social Corporativa com o apoio do Instituto Yduqs. Cada unidade também conta com a autonomia para desenvolver e realizar atividades adequadas ao perfil das comunidades próximas.

Os *campi* do grupo também são procurados, diretamente, por diversas instituições, com o objetivo de prestar serviços por intermédio de cursos como Nutrição, Enfermagem, Educação Física, Fisioterapia e Medicina, entre outros.

O Instituto Yduqs reuniu todas as iniciativas de responsabilidade socioambiental das IES que fazem parte do grupo, de modo a potencializar o impacto positivo de cada iniciativa. Nossos programas proprietários baseiam-se nas necessidades locais como o Programa de Alfabetização e Letramento para Jovens e Adultos

e Programa Rede de Valor e outras iniciativas do nosso Núcleo de Extensão que contam com o apoio dos nossos alunos e docentes.

Não há processos formais de queixas específicos de comunidades locais, mas há um canal confidencial geral, que tem por objetivo realizar a análise das manifestações de forma isenta e imparcial.

Com a solicitação em mãos, o Ouvidor poderá esclarecer, justificar ou reformar uma decisão

adotada pela Instituição. Todas as solicitações são analisadas com o mais absoluto cuidado.

Já as avaliações de impacto ambiental incluem práticas de redução de impactos e externalidades e a promoção de consciência no consumo de recursos. Todas as unidades do grupo contam com procedimentos e diretrizes ambientais e têm resultados contabilizados. O acompanhamento é feito por um programa de autoavaliação trimestral e acompanhado pela área corporativa de Meio Ambiente.

EXTENSÃO CONTINUADA

Projetos vinculados aos cursos de graduação e aos laboratórios de formação didática

32.636 PESSOAS
diretamente impactadas em 2022, em projetos como alfabetização de adultos e empreendedorismo feminino

EXTENSÃO SOCIAL

Remunera os professores extensionistas e garante aos alunos a articulação entre teoria e prática.

246.372 PESSOAS
diretamente impactadas, **294 PROFESSORES** participantes em atividades comunitárias, cursos e eventos

Impacto total dos projetos de extensão em 2022:
Cerca de 600 mil pessoas da comunidade do entorno em atividades nas áreas de TI, Saúde, Ciências jurídicas, Negócios, Engenharias e outros temas da Economia Criativa.



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

PESQUISA, INICIAÇÃO CIENTÍFICA E INTERNACIONALIZAÇÃO

Com o programa Pesquisa Produtividade (PP), estimulamos o desenvolvimento de projetos de pesquisa e incentivamos a produção científica entre os docentes dos cursos de graduação.

Por sua vez, nosso Programa de Iniciação Científica busca instigar nos alunos da graduação o pensamento científico, a criatividade e a capacidade crítica para analisar problemas complexos, por meio da pesquisa orientada por professores.

A área de Internacionalização cuida dos convênios e cooperações entre a Yduqs e instituições de ensino de outros países. Esses projetos abrangeram, em 2022, dez países nas Américas do Sul e Central, Europa e Ásia.

Os convênios firmados com instituições de ensino em outros países oferecem intercâmbios e parcerias que capacitam o estudante com novas experiências acadêmicas, culturais e pessoais, enriquecendo sua formação.

Alguns dos resultados mais expressivos de 2022:

PESQUISA PRODUTIVIDADE (PP)



INICIAÇÃO CIENTÍFICA (IC)



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

INTERNACIONALIZAÇÃO

A área de Pesquisa, Extensão e Internacionalização apresenta os resultados parciais da Internacionalização referentes ao ano de 2022.



Dez convênios internacionais em seis países

Universidad de Buenos Aires – Argentina; Universidad de Los Andes – Chile; Instituto Superior Técnico - Portugal; Universidade do Porto – Portugal; Instituto de Capacitación Aduanera – Argentina; Universidad de Burgos – Espanha; Universidade de Lusíadas – Portugal; Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa – Portugal; Breda University of Applied Sciences – Holanda; Pai Chai University – Coreia do Sul

YDUQS

Oito convênios internacionais em sete países

Amos Business Sport School – França; EIGSI Ecole d'Ingénieurs – França; Universidad Autónoma de Centro América - Costa Rica; Universidad de la Empresa – Uruguai; Universidad de Santiago de Compostela – Espanha; Universidad la Salle Noroeste – México; Woosong University - Coreia do Sul.; Universidade de Coimbra - Portugal

YDUQS

1 convênio internacional em fase de assinatura

Universidad Autónoma de Occidente - Colômbia



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

ALUNOS

O foco no aluno é nosso valor primordial. Perseguimos de forma incessante a melhoria no atendimento, na prestação de serviços em geral e no acompanhamento integral da trajetória dos estudantes. E a jornada do aluno não se encerra com sua saída de nossas IES: apoiamos os egressos também na transição para a carreira escolhida.

O percurso começa na recepção aos calouros. Muitas iniciativas de suporte foram implementadas, como um novo modelo de acolhimento para o *onboarding* e o suporte em ações de reforço acadêmico. Programas que oferecem acompanhamento e orientam os novos alunos sobre o calendário e a jornada acadêmica aconteceram durante o ano todo. Como resultado, tivemos um percentual recorde de renovação de alunos de 1º período.

A transformação digital não se limita aos métodos de ensino. Aperfeiçoamos em 2022 o Renova, portal de matrículas e rematrículas que facilitou os processos de ingresso e o acompanhamento do progresso acadêmico. Alunos que usam o recurso “lista de desejos” (que mostra o investimento e a grade curricular dos semestres seguintes) tiveram uma elevação de 10% no índice de renovação.

Ainda em 2022, o App Alunos foi revisado a partir de sugestões dos próprios alunos de cada instituição, permitindo acesso às funções de estudo e administrativas. A ferramenta completa e gratuita permite consultar notas, verificar frequência, quadro de horários e muito mais.

Com o DialMyAPP (DMA), central digital de atendimento telefônico, os contatos dos alunos ganharam agilidade; as ligações são atendidas com um menu que apresenta as demandas mais comuns e soluções possíveis. Tarefas

SATISFAÇÃO DO ALUNO (NPS)

Os dados levantados em 2022 pelas pesquisas Net Promoter Score (NPS), que aferem a satisfação e o grau de engajamento dos alunos com a Yduqs, demonstraram evolução na comparação a 2021. Atribuímos a evolução ao esforço que despendemos no atendimento aos principais desafios enfrentados pelos estudantes e na busca por um relacionamento mais próximo e parceiro entre professores e turmas.

Os maiores avanços no NPS no ano se deram entre os calouros, especialmente no segmento Presencial. Estácio e Wyden obtiveram resultados recordes. No segmento Premium, tanto o Ibmecc quanto o IDOMED receberam ótimas avaliações.

como a emissão de boletos e a recuperação de senhas de acesso ficaram mais fáceis.

No Presencial, cientes de que o *campus* tradicional não dá mais conta das demandas educacionais, iniciamos um processo de reformulação de seus espaços físicos. As mudanças alcançaram 87 *campi* em 2022, e todas as novas já nascem sob o novo conceito Campus 5.0 (leia mais em [Presencial](#)).

Outro exemplo de grande reformulação aconteceu nas bibliotecas. Para atrair mais alunos, elas viraram ambientes de estudo, troca, encontro e lazer numa extensão da sala de aula. O acervo físico de livros, em sua grande maioria, foi removido e agora está disponível digitalmente.

Batemos o recorde de renovação de alunos de 1º período em 2022



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

INOVANDO NAS MÍDIAS SOCIAIS (E ALÉM)

Uma pesquisa realizada em 2022 constatou que 55% das pessoas que acessam nossos canais na *web* chegam por meio das mídias sociais. O dado orientou uma série de ações inovadoras voltadas ao aumento da captação de novos alunos.

Investimos para aumentar nossa presença em plataformas como Google Ads, Facebook, Tiktok e Twitter, e em campanhas em canais de *streaming* (Netflix, Globoplay). Numa iniciativa pioneira, também fomos o primeiro grupo educacional brasileiro a lançar um curso preparatório para o Enem dentro do *Fortnite*, videogame *online* que atraiu mais de 350 milhões de usuários em 2022 em todo o mundo.

Contamos, mais uma vez, com a cantora Anitta como grande porta-voz da Yduqs, focada na marca Estácio. Muito identificada com o público-alvo dessa IES, ela não apenas estreou campanhas na TV, internet e mídia *out-door*: também lançamos, em parceria inédita, o Curso Anitta Prepara (<https://cursoanitta.estacio.br/>), voltado ao empreendedorismo para jovens e 100% digital.

**Entregamos diplomas
a mais de 100 mil
formandos em 2022**

**FORMANDOS EM 2022 E
#FORMATURADEBRILHO**

Nossas IES formaram, em 2022, **101.283 alunos** – uma marca que nos traz muito orgulho.

Para celebrar esse momento, levamos ao palco do Rock in Rio 50 alunos dos seguintes cursos das unidades Estácio do Rio de Janeiro: Cinema, Fotografia, *Marketing*, Jornalismo, Publicidade, Produção de Audiovisual e Produção Fonográfica.

Para viver essa experiência da #Formatura-DeBrilho, esses alunos participaram de um desafio acadêmico – criar um vídeo protagonizado pelos próprios alunos formandos. Os vencedores tiveram como patrona a *influencer* Juliette, protagonista da campanha “Faça seu Brilho”, da Estácio.

Veja esse momento [aqui](#).



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

NÚCLEO DE APOIO PSICOPEDAGÓGICO (NAAP)

O Núcleo de Apoio Psicopedagógico (NAAP) é o responsável por acolher, incluir e orientar os alunos com dificuldades de aprendizagem e a comunidade da IE, contribuindo para uma trajetória acadêmica inclusive, diversa e responsável socialmente.

São realizados atendimentos e consultas, desenvolvimento de práticas pedagógicas para os docentes nas unidades, programas de reforço acadêmico e planejamento de estudos e discutidos temas como qualidade de vida, equilíbrio emocional, saúde mental e diversidade, entre outras atividades.

Contamos, em 2022, com 68 NAAPs (60 nas unidades Estácio, oito em unidades Wyden). Foram impactados 78.165 alunos pelos diversos eventos promovidos pelos Núcleos, como palestras, *lives*, capacitações e rodas de conversa; o total de pessoas impactadas superou 85 mil (entre alunos, professores, coordenadores, administrativos e comunidade).

Um destaque na atuação no NAAP foi o projeto Atleta Cidadão, que busca incluir alunos PCD ao ambiente acadêmico por meio de práticas esportivas. Em 2022, 166 estudantes participaram do projeto.

CARREIRAS E EMPREENDEDORISMO

A vertente de empregabilidade e desenvolvimento de carreira é fundamental em nosso engajamento com os alunos. A área de Carreiras promove a conexão do estudante com o mercado de trabalho e apoia na sua evolução profissional, no que tange a inserção, recolocação, transição, progressão e até mesmo iniciando seu negócio (empreendedorismo).

A área atua no desenvolvimento de competências comportamentais para o ingresso e a permanência no mercado de trabalho, autoconhecimento e divulgação de conteúdos pertinentes e atualizados.

Há uma permanente prospecção de oportunidades de estágios e empregos com novas empresas parceiras e um bom relacionamento com marcas empregadoras. Um exemplo é a tradicional Feira de Carreiras, promovida de forma virtual em maio pelas IES Estácio, Wyden e Damásio.

Foram 150 mil vagas (presenciais, híbridas ou 100% remotas) oferecidas por grandes empresas: Amazon, Sony Music, CIEE, Globo, Infojobs, IBM, Americanas, Ambev, Banco Santander, McDonald's, UnitedHealth Group, Unimed, DASA, NotreDame Intermédica e TOTVS, entre outras.

150 mil vagas de emprego e estágio na Feira de Carreiras 2022



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

MÊS DA CARREIRA

O Mês da Carreira é uma iniciativa que apoia a jornada de quem está iniciando no mercado de trabalho – sejam eles nossos alunos ou o público em geral. A área de Carreiras oferece um *mix* de conteúdos que destacam a importância da diversidade nas relações profissionais, tendências de recrutamento, a relevância das *soft skills* e diversas histórias inspiradoras de grandes profissionais.

Globalmente, os avanços tecnológicos estão redesenhando o ambiente de trabalho. Essas mudanças foram debatidas em 2022 na 6ª edição do Mês da Carreira, realizado *on-line* pela Estácio e pela Wyden, com acesso gratuito.

Com o tema: “A tecnologia no mercado de trabalho já não é mais uma tendência, é uma realidade”, o encontro virtual teve como objetivo conectar universitários a profissionais com sólida atuação no mercado de trabalho, e que podem, pela sua experiência, auxiliá-los no que se refere ao impacto da tecnologia nos recrutamentos de seleção e nas áreas da saúde, jurídica, industrial, de entretenimento e esporte, dentre outras.

Os debates e palestras contaram com representantes de grandes nomes do mercado, como Rock In Rio, Red Bull e M.Dias Branco, além da presença de Juliana Ribeiro, diretora de *ticketing* do Rock In Rio, que contou um pouco sobre o festival The Town.

Com transmissão pelo YouTube, a programação contemplou três dias de palestras, todas abertas ao público. No último dia, o *campus* da Estácio Maracanã, no Rio de Janeiro, proporcionou um encontro presencial com empresas como Vale, Gupy e Stone.

Ao todo, foram mais de 14 horas de conteúdo. Os participantes ainda concorreram a um iPhone e a cursos de inglês patrocinados pela The Easy English Fórmula, além de uma cadeira *gamer* cedida pela marca de acessórios Elements.

DESTAQUES:



20 mil
PARTICIPANTES



6 painéis
ON-LINE



1 painel
PRESENCIAL

CAFÉ DIGITAL

Outro destaque de 2022 foi a promoção de um Café Digital, que contou com a participação de 30 empresas da área de TI e 30 empresas da área de saúde.

O evento propiciou a oportunidade de uma avaliação mercadológica, na qual a área de Carreiras analisou a alta demanda das empresas e o *match* ideal entre os alunos inscritos e as vagas disponíveis. Entendemos a importância do relacionamento com as empresas para apoiá-las na seleção de talentos, e garantimos aos alunos candidatos o benefício de avançar etapas do processo seletivo.

Implementado em modelo-piloto, o programa passará pela validação de seu modelo estatístico para ser desenvolvido de forma escalável.

O Mês da Carreira contou com participação de profissionais de destaque



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

PROGRAMA DE SELEÇÃO EXCLUSIVO

Por meio do Programa, a área de Carreiras recebeu mais de 21 mil inscrições de alunos que participaram de processos de seleção para sete empresas, incluindo a própria Yduqs — 15 vagas (para estágio e contratação CLT) nas áreas de TI, Design e Produtos foram oferecidas a alunos da Estácio, em parceria com nosso setor de Recursos Humanos.

Para definir os melhores candidatos, construímos, em conjunto com o time de inovação do Ensineme, um *ranking* por meio de um modelo estatístico com indicadores acadêmicos e de engajamento.

Mais de 21 mil alunos participaram do Programa de Seleção

PROCESSOS REALIZADOS:



mais de **12.000** alunos inscritos

120 alunos contratados.



mais de **100** alunos inscritos

4 alunos contratados.

PÁREO

mais de **80** alunos inscritos

6 alunos contratados.



mais de **2.000** alunos inscritos

50 alunos contratados.

CCXP

mais de **500** alunos inscritos

100 alunos contratados.

YDUQS

mais de **7.000** alunos inscritos

15 alunos contratados.

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

No segmento Premium, o Ibmec implementou um novo portal de oportunidades, o Ibmec Vagas, onde as vagas são qualificadas e classificadas, a partir do *matching* dos objetivos e perfil acadêmico do aluno. Lançado em março de 2022, o portal conta com 1,1 mil alunos cadastrados, mais de 350 empresas parceiras vinculadas e mais de 22 mil vagas com possibilidade de comunicação direta com as parceiras.

No âmbito do Ibmec Carreiras, mais de 9 mil alunos participaram de ações conjuntas com empresas como L’Oreal, Stone, XP Investimentos, Ernest Young, KPMG e Itaú Unibanco, entre outras.

As atividades da Coordenação de Apoio e Suporte ao Aluno (CASA) prosseguiram, empoderando os alunos do Ibmec na busca pelo sucesso acadêmico e profissional. Atendimentos individualizados dão apoio psicopedagógico, orientação de estudos e acompanhamento. Em 2022, foram mais de 6,8 mil atendimentos.

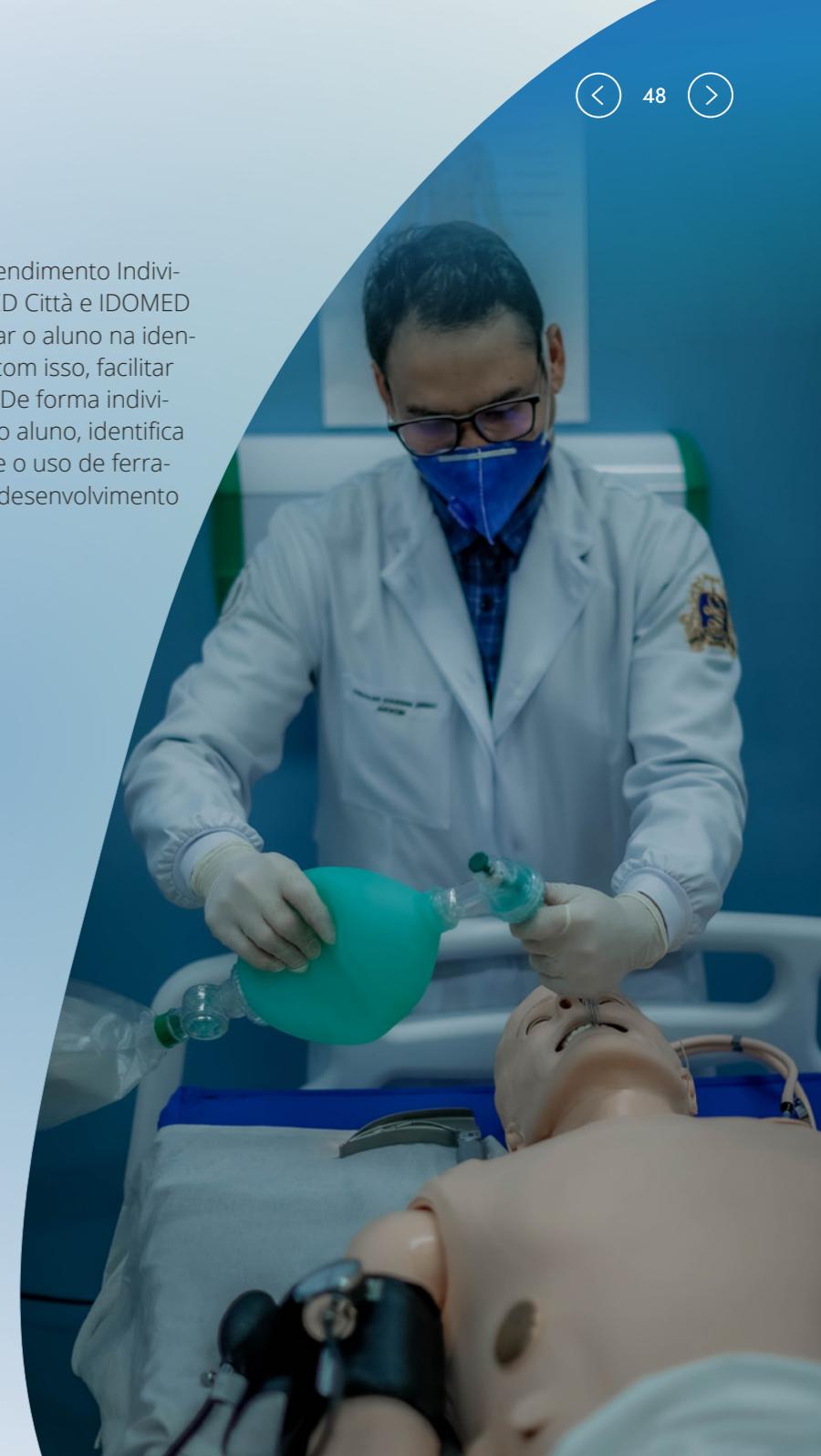
Para a área de Medicina, o IDOMED Carreiras foca em contribuir com um olhar ampliado e sistêmico da carreira médica, fornecendo aos estudantes de Medicina o suporte necessário para a construção de uma visão empreendedora de sua trajetória profissional, além de desenvolver as principais *soft skills* necessárias para a gestão estratégica de suas carreiras.

Todas as ações são pautadas nos pilares: Acolhimento, Autodesenvolvimento, Conexão com mercado, Empreendedorismo e Diversidade e inclusão.

Em 2022, a II Semana das Especialidades Médicas destacou-se, com a participação de mais de 2,4 mil estudantes em conversas sobre a carreira médica nas mais diversas especialidades como Medicina de Emergência, Cirurgia Plástica e Psiquiatria, entre outras. O evento, que aconteceu em outubro, contou com a participação de 21 profissionais médicos e o protagonismo de dez alunos embaixadores.

O Programa Embaixadores contou com envolvimento de alunos de 16 unidades, selecionados para se tornarem representantes do IDOMED Carreiras em suas respectivas localidades. O objetivo, além de expandir a atuação do IDOMED Carreiras e facilitar a interlocução com toda a comunidade acadêmica do IDOMED, é fazer um acompanhamento de carreira dos alunos embaixadores e apoiar o desenvolvimento de suas aptidões em temas como liderança, autoconhecimento, planejamento, comunicação e trabalho em rede.

Além disso, foi iniciado o Atendimento Individual de Carreiras no IDOMED Città e IDOMED Vista Carioca. O foco é apoiar o aluno na identificação da sua vocação e, com isso, facilitar a escolha da especialidade. De forma individualizada, a equipe atende o aluno, identifica suas necessidades e propõe o uso de ferramentas para impulsionar o desenvolvimento de competências.



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

CARREIRAS

GRI 3-3: Empregabilidade e empreendedorismo

Principais medidas para mitigar e prevenir impactos negativos potenciais: prospecção de oportunidades de estágios e empregos com novas empresas parceiras; manter e cultivar o relacionamento com marcas empregadoras; desenvolvimento das competências comportamentais para o ingresso e a permanência no mercado de trabalho.

Nenhum impacto relacionado ao tema foi caracterizado pela metodologia como crítico. Tampouco identificamos impactos reais ou potenciais, positivos ou negativos referentes a empregabilidade e empreendedorismo, na matriz de risco ESG.

No cuidado com impactos negativos reais realizamos a implementação do Portal de Vagas direcionado às necessidades dos alunos do Ibmec; à integração dos estudantes da Estácio e Wyden, em processo de abertura do TCE (Termo de Convênio de Estágio) da plataforma Contratanet para o SAI; e ao desenvolvimento de ações para o público da pós-graduação da Estácio.

Na gestão dos impactos positivos reais e potenciais, trabalhamos para ampliar as condições de empregabilidade dos estudantes; levar uma orientação de carreira personalizada para apoiar na jornada profissional dos

estudantes das marcas Premium; aproximar os estudantes de profissionais renomados do mercado de trabalho; e impulsionar o tema do empreendedorismo para os estudantes Estácio, Wyden e IDOMED.

Processos utilizados para rastrear a eficácia das medidas de gestão de impacto incluem: relatórios dos fornecedores das plataformas de vagas; mapeamento de vagas pelas áreas do conhecimento; NPS dos eventos nacionais e locais; atendimentos individuais no Ibmec e IDOMED; e ferramentas de suporte de desenvolvimento.

Como objetivos:

- **Promover o desenvolvimento dos estudantes. Indicador: Número de participantes em eventos. Foram impactadas 109.936 pessoas.**
- **Promover a empregabilidade. Indicador: Número de vagas. Foram disponibilizadas 853.436 vagas.**

A partir de 2023, a meta é aumentar em 10% a.a o número de oportunidades de trabalho e aumentar em 15% a.a o número de orientados profissionalmente por meio das plataformas de carreiras, até 2025.

Para melhorar a experiência do aluno, fortalecer o seu desenvolvimento e impulsionar sua entrada no mercado de trabalho, foi contratada a plataforma global de carreiras Symplicity para a implementação do CSM de forma faseada regionalmente para alunos da Estácio/Wyden.

Para o aluno do IDOMED, o atendimento individual de carreiras foi lançado com o objetivo de trabalhar de forma personalizada o desenvolvimento de carreira do aluno. No Ibmec, o estudante passou a ter acesso a vagas de emprego e estágio qualificadas e em ordem de aderência com objetivos e histórico profissional de cada aluno.

Na percepção dos alunos atendidos nas ações e eventos, nos mantivemos na Zona de Excelência.

Aprendizados: "Projetos de grande impacto precisam ter implementação em fases."

O desenho da Jornada de Carreiras dos estudantes do Ibmec realizado pelo time de Experiência com o Aluno ajudou nos trabalhos desenvolvidos pela área.

A partir de 2023, serão trabalhados os seguintes itens: análise das oportunidades ofertadas por região e área de conhecimento, ferramentas de suporte ao desenvolvimento do aluno e monitoramento da taxa de empregabilidade por marca, região e área de conhecimento.

Engajamos a Diretoria de Parcerias, Carreiras e Sustentabilidade, Gestores das unidades e Marcas empregadoras para chegar à melhor linha de ação para os alunos. Reportamos os resultados por meio de apresentações e no sistema de gestão JANO.



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

EMPREENDEDORISMO

Com o objetivo de apresentar o empreendedorismo como uma opção de carreira, o tema foi tratado de forma específica para cada marca. No total, mais de 15 mil alunos foram impactados ao longo de 2022.

Para Estácio e Wyden, a parceria com o Sebrae (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas) rendeu dois grandes projetos. O Meu Primeiro Negócio, realizado no primeiro semestre, trouxe uma série de oficinas com profissionais de mercado que ensinaram os primeiros passos da carreira empreendedora aos alunos de graduação.

No segundo semestre, o Startup Way Challenge proporcionou uma experiência prática e imersiva no empreendedorismo, por meio da participação ativa dos alunos na criação de *startups* com mentorias coletivas e individualizadas oferecidas por mentores do Sebrae e por professores-mentores da Estácio e Wyden capacitados pelo Sebrae.

No IDOMED, o empreendedorismo foi trazido com o IDOMED Talks, uma ação nacional que contou com presença de *startups* da área de saúde que apresentaram aos alunos como a Medicina também pode ser um terreno fértil à prática empreendedora. Além disso, atividades como o Career Day, Médico Empreendedor e Redes Sociais e Meu Primeiro Consultório permitiram que o tema chegasse ao público de forma provocativa e instigante.

O Ibmecc promoveu iniciativas como o Summer Job 2023 – Programa Imersão Empreendedora. Nele, 20 alunos do Ibmecc do Rio de Janeiro tiveram a oportunidade de vivenciar rotinas e atividades de uma *startup* durante as férias acadêmicas.

Egressos tiveram ganhos em renda e empregabilidade

PESQUISA DE EMPREGABILIDADE (EGRESSOS)

Monitoramos a empregabilidade dos alunos egressos da Estácio, Wyden e Ibmecc por meio de pesquisas semestrais, que apuram a porcentagem de ex-alunos atualmente empregados e quantos deles tiveram incremento em sua renda após passarem por nossas IES. Os dados de 2022 foram os seguintes:

1.749 ENTREVISTADOS*

ibmecc

77%
de empregabilidade

81,9%
com incremento de renda

wyden

61,7%
de empregabilidade

60,0%
com incremento de renda

Estácio

58,4%
de empregabilidade

44,3%
com incremento de renda

* Estes dados referem-se ao período de 2021.



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

PARCERIAS

O ano de 2022 foi de várias oportunidades para os alunos Yduqs na área de Parcerias Estratégicas. A principal foi a retomada de uma união antiga: Estácio e Rock in Rio. Desde 2011, mais de 2 mil alunos da instituição já participaram de desafios acadêmicos, produção de conteúdo e trabalho voluntário no maior festival de música do país.

Além disso, outras grandes organizações foram parcerias na criação de cursos customizados de acordo com as demandas e oportunidades de mercado. Uma delas foi a Ipiranga, com a qual formatamos um curso para formação de gestores de postos de combustíveis.

Explorando o universo virtual, o Ibmec criou (em parceria com a *fintech* Nelogica) um MBA voltado às criptofinanças; junto ao portal Exame.com, a instituição lançou um curso para *digital managers* para o Metaverso. As formações, com duração de um ano, priorizam as vivências no mercado de trabalho.

Os alunos tiveram acesso a vivências profissionais em grandes empresas

VIVÊNCIA PROFISSIONAL

A área de Parcerias Estratégicas também promove oportunidades extracurriculares para os alunos por intermédio do relacionamento com empresas, em experiências organizadas de acordo com a área de conhecimento dos alunos. Alguns dos destaques de 2022:

- **Desafio Red Bull Ladeira Abaixo:** alunos de Arquitetura e Urbanismo da Estácio Ribeirão Preto foram selecionados para construir um carro personalizado para a competição.
- **Red Bull Paper Wings:** dois alunos da Estácio Maracanã participaram da final do evento, trabalhando junto à equipe da Red Bull.
- **Rio Open Tennis:** alunas de Publicidade e de Administração do Ibmec foram convidadas para fazer a cobertura do maior torneio de tênis da América do Sul.
- **Invest Smart:** 300 alunos do Ibmec ganharam ingressos para o evento focado em investimentos e negócios.
- **Rio2C:** encontro focado em inovação e criatividade, ofereceu descontos exclusivos no valor dos ingressos.
- **Salão Carioca do Livro (LER):** No âmbito cultural, cem alunos tiveram acesso ao evento, no Píer Mauá (RJ).

CLUBE DO ALUNO E LOJAS WYDEN/ DAMÁSIO

O programa de benefícios da Yduqs, mais conhecido como Clube do Aluno, oferece vantagens e promoções aos estudantes da Estácio, Wyden e Damásio em mais de 20 categorias (como saúde, tecnologia e entretenimento). Em pesquisa de satisfação das ações realizadas, 45% dos alunos participantes avaliaram o Clube com nota 10.

Em 2022, o Clube do Aluno firmou parcerias com cursos de idiomas, que disponibilizaram condições especiais para os participantes. Já no segmento de empregabilidade, o parceiro Catho

ofereceu 50% de desconto no plano profissional, com ferramentas exclusivas para destacar o currículo na busca por um emprego.

No plano de promoção de nossas marcas, lançamos as Lojas da Wyden (em parceria com a Reserva) e da Damásio (com peças inspiradas em expressões cotidianas do curso de Direito). São camisetas com estampas criativas, que se juntam às coleções da Loja Estácio, a pioneira na união da Yduqs com a moda jovem.



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI



CAPITAIS

- Natural
- Social e relacionamento
- Intelectual
- Humano

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

A ambição de fazer da Yduqs uma líder na sustentabilidade no Brasil passa, obrigatoriamente, pelo cuidado com as pessoas e com o meio ambiente.

O desenvolvimento de nosso capital humano e o bem-estar dos colaboradores, a redução de impactos ambientais, a busca pela ecoeficiência e o estímulo à diversidade dentro e fora da Companhia são algumas das prioridades.

No plano das ações concretas, buscamos fazer a diferença por meio do Instituto Yduqs, nosso braço dedicado a projetos de impacto social positivo. As iniciativas do Instituto complementam a educação fornecida pelas IES no objetivo de transformar a sociedade, estimulando a cidadania, a empregabilidade, o empreendedorismo e a inclusão.

Neste capítulo, contamos os mais recentes progressos nesses temas fundamentais.



Nossa visão de sustentabilidade inclui o cuidado com as pessoas e com o meio ambiente



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

CAPITAL HUMANO

GRI 3-3: Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores

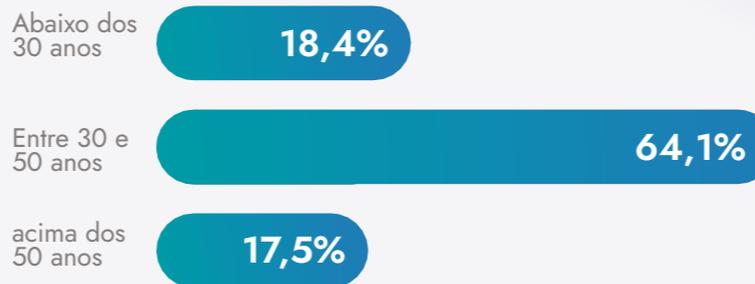
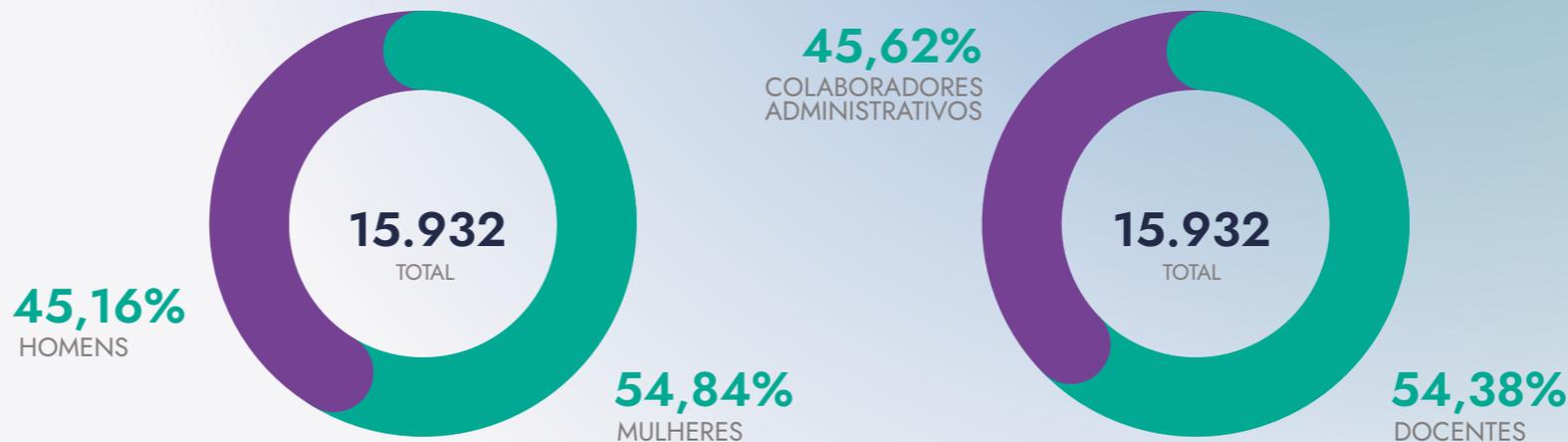
O capital humano da Yduqs – nossa gente – é o maior ativo da Companhia. Contamos com um time dedicado e comprometido a levar educação de qualidade e acessível a um número crescente de pessoas. Esse esforço é o elemento primordial do nosso sucesso.

15.932 colaboradores próprios em 2022

Nenhum impacto relacionado ao tema material "Atração, desenvolvimento, bem-estar e retenção de colaboradores" foi caracterizado pela metodologia como crítico.

Como impacto negativo potencial identificado na matriz de riscos ESG, temos o descumprimento das normas de segurança, gerando incidentes com a equipe de trabalho e alunos; o não cumprimento das normas regulamentares de saúde e segurança ocupacional; e práticas trabalhistas inadequadas (carga horária zerada, não pagamento de horas extras para funcionários, equiparação salarial, terceirizações, pagamentos com base em planilhas manuais). Não foi identificado impacto negativo real ou impacto positivo real ou potencial.

Nossa força de trabalho em 2022¹:



¹ São contabilizados os colaboradores de todas as integradas, com exceção das unidades não integradas, sobre as quais a Yduqs não possui gestão (Hardwork e Qconcursos).

A política de gestão e desenvolvimento de pessoas visa oferecer os melhores benefícios, remuneração, estratégia de carreira e oportunidades de capacitação.

Por meio de uma comunicação transparente, estimulamos também a diversidade e a convivência saudável, independentemente de diferenças étnicas, de gênero e culturais.

Isso tudo se dá com a atuação em três pilares:



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

1: ATRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE TALENTOS

A busca pelos melhores profissionais do mercado e o reforço da marca empregadora, com maior visibilidade e dando elementos para as pessoas entenderem que tipo de empresa é a Yduqs, foram as prioridades neste pilar em 2022.

No decorrer do ano, vimos um aumento na retenção de talentos e uma baixa no *turnover* de curto prazo. Um dos fatores que contribuíram para isso foi a realização de reuniões mensais com as lideranças de todas as áreas, nas quais foram debatidos meios para orientar mais efetivamente os colaboradores.

Entre as iniciativas de valorização do capital humano, destacamos o programa pioneiro de *trainees* exclusivo para pessoas pretas e pardas (leia mais em [Diversidade e inclusão](#)) e o Programa Alunos de TI. Foram 3 mil candidatos concorrendo a 15 vagas; os selecionados passaram por desenvolvimento e capacitação em treinamentos técnicos e comportamentais, além do acompanhamento durante um ano por um profissional experiente na área.

A avaliação de desempenho docente e o Ciclo de Gente são nossas principais ferramentas de desenvolvimento e tomada de decisões. É a partir delas que reconhecemos potenciais e desenvolvemos quem tem um desempenho abaixo do esperado.

Em 2022, o Ciclo de Gente (avaliação de desempenho administrativa) foi atualizado e passou a considerar mais colaboradores, abrangendo todo o time corporativo. Nossa pretensão é abranger todos os cargos administrativos da organização em 2023.

Temos um time de Business Partners (BPs) que nos permite alcançar os mais diversos níveis da organização e agir de maneira mais detalhada, por diagnósticos e conhecimento do negócio e das áreas. Por meio da parceria com o time de BP, em 2021 atingimos 98,5% de conclusão das avaliações docentes e 99,4% das avaliações do Ciclo de Gente (resultados compilados em 2022).

Evoluímos na retenção de talentos e no *turnover* de curto prazo

PROGRAMA RECONHECE

Com o Programa Reconhece, nossa alta liderança é instigada mensalmente a indicar colaboradores não gestores que tiveram um desempenho excepcional. O Reconhece identifica os colaboradores que se destacam: os escolhidos do mês são destacados em comunicações internas (cerimônia do time para reconhecimento, recebimento de uma carta e um *pin* de reconhecimento) e externa (publicações no LinkedIn da Yduqs).

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

2: EXPERIÊNCIA DO COLABORADOR

Uma das principais mudanças que tivemos na nossa avaliação de desempenho veio a partir das iniciativas de experiência do colaborador. Nós entendemos que a jornada do gestor deveria ser um dos critérios a ser avaliado dentro da perspectiva dos líderes.

Investimos muito na melhoria contínua da experiência dos colaboradores na Yduqs. Obtivemos um recorde de satisfação na pesquisa interna de NPS, cujos dados ajudam a mapear os processos necessários para consolidarmos os programas de clima organizacional e bem-estar.

Por meio do programa Trilhar, a satisfação do time é medida e daí diagnosticamos as oportunidades de evolução, atuando de forma ágil nos pontos sensíveis. Com as equipes divididas em *squads*, foram desenvolvidas diversas ações eficazes.

Entre elas, o lançamento do novo benefício Equilibre, um conjunto de vantagens que

O programa Trilhar mensura a satisfação das equipes com o clima organizacional

contempla os aspectos físico, emocional, financeiro e intelectual e oferece parcerias com várias empresas e serviços.

Em 2022 também foi criada o Gui, uma ferramenta de gestão de conhecimento que veio para desburocratizar o acesso a informações. O canal novo consegue solucionar as dúvidas do dia a dia do colaborador de forma rápida e efetiva.

9

PAINÉIS de dados oferecem informações para a gestão de pessoas



3: DECISÕES BASEADAS EM DADOS

Os processos decisórios na gestão de pessoas foram aprimorados; este foi o pilar estratégico que mais progrediu em 2022. A análise e o correlacionamento de dados por meio de relatórios e a capacitação do time para entender os resultados vão gerar frutos relevantes em 2023.

Temos hoje nove painéis com informações de muita aplicabilidade e relevância para a tomada de decisão e investimento nos nossos colaboradores. A redução no tempo de

contratação, que caiu para uma média de 23 dias, e um controle mais eficaz do orçamento foram bons resultados obtidos já em 2022.

Outra evolução significativa em 2022 foi a simplificação do sistema de gestão (com metas focadas em resultados orçamentários, maior compartilhamento de metas semelhantes entre times e direcionamento de projetos para a metodologia de OKRs), dessa forma aumentamos a concentração de esforços nas nossas iniciativas mais prioritárias.

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

TREINAMENTOS E CAPACITAÇÃO

A Educare – Universidade Corporativa tem como papel propor para os colaboradores metodologias, planejamento e planos de execução mais estratégicos no cenário de capacitações, por meio de calendários de treinamentos baseados nos Planos de Desenvolvimento Individuais (PDI) e programas direcionados para públicos específicos.

Os treinamentos são um incentivo contínuo no desenvolvimento dos colaboradores. Por meio de parceiros internos e externos a Educare oferece treinamentos que estimulam o protagonismo de carreira e impulsionam nosso capital humano. Em 2022 o conteúdo aumentou sensivelmente; disponibilizamos um total de 791 cursos, entre treinamentos assíncronos e síncronos.

Quase 800 cursos foram disponibilizados aos colaboradores

Dentro dos programas oferecidos, estão os operacionais Lydera, voltado à formação e aperfeiçoamento de lideranças, e o Programa de Liderança Digital (PLD), de capacitação dos gestores dos polos parceiros. Destacam-se ainda a consolidação do Converte, programa tradicional de captação voltado às bases comerciais, à Sala de Matrícula e à força de vendas, e a implementação do Multiplica, que incentiva treinamentos internos entre colaboradores.



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

DIVERSIDADE, INCLUSÃO E EQUIDADE

GRI 3-3: Diversidade, inclusão e equidade

No ano de 2021 nós decidimos nos aprofundar e estruturar ações e estudos sobre o assunto Diversidade & Inclusão. Para isso, contratamos uma consultoria (Empodera) para nos amparar em análises do nosso ambiente interno e externo. Como partida, foi estabelecido um censo, iniciado em outubro, para termos uma visão geral sobre diversidade, inclusão e equidade.

Os resultados e análises foram apresentados à alta liderança, por meio de um diagnóstico inicial e, após isso, em janeiro de 2022, estabelecemos metas e ações para proporcionarmos maior diversidade, inclusão e igualdade de oportunidades para as pessoas na Yduqs. Estas iniciativas serão descritas mais abaixo.

Antes de iniciarmos as ações afirmativas, tratamos de como faríamos a governança do tema, onde estabelecemos um comitê, composto por quatro vice-presidentes, que se reúne mensalmente para avaliar o avanço e os desafios da pauta na Companhia. Em seguida, iniciamos as ações de diversidade objetivando sensibilizar e capacitar a alta liderança para lidar com o tema e poder desenvolvê-lo em suas equipes.

Com a iniciativa, surgiu a necessidade da criação de uma célula para coordenar e acompa-

nhar ações de desenvolvimento, treinamentos e acompanhamento da implementação de ações afirmativas e melhorias, além de medir continuamente o eNPS por meio de pesquisas mensais (descreveremos mais a seguir). Esta área foi chamada de Diversidade & Inclusão (D&I) e fica alocada dentro da Gerência de Desenvolvimento Organizacional, sob gestão da Diretoria de Gente & Gestão. Com a criação da área, o tema foi democratizado em todos os níveis da organização, por intermédio de ações específicas desenvolvidas para cada público (gestor e não gestor), a fim de sensibilizar e capacitar nossos colaboradores.

Temos também grupos de afinidade (diversidade racial, equidade de gênero, PCDs e LGBTQIAP+) e maior capacidade de interpretar situações e entregar devolutivas com maior articulação e embasamento.

Nossas ações têm o foco em promover um ambiente inclusivo e diverso no qual as pessoas possam ser quem são e, como forma de metrificar e acompanhar este clima, foi desenvolvida uma pesquisa que nos permite observar três pontos importantes na jornada do colaborador, são eles: eNPS de diversidade (o quanto o colaborador indicaria nossa empresa como um lugar inclusivo e diverso), constrangimento no ambiente de trabalho

(seja presenciado ou sentido) e o nível de confiança do colaborador no nosso canal de denúncias. Esta pesquisa, realizada mensalmente, nos permite observar como cada área tem percebido o tema, identificar incidentes e acompanhar a recepção e sentimento advindos das nossas ações de diversidade, sejam elas específicas ou abrangentes.



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

Nossa área de Atração e Seleção possui ações particulares para a promoção da diversidade em nossa organização, por meio de contratações específicas para elevarmos a diversidade em nossos times como programas de seleção exclusivos para grupos minorizados, como: seleção de pessoas com deficiência, docentes negros e programa de *trainee* exclusivo para pessoas negras.

Por meio das ações de letramento e treinamento dos nossos colaboradores, as pessoas vão desenvolvendo uma maior sensibilização e responsabilidade pessoal acerca do tema diversidade. Nós estimulamos que nossos colaboradores, ao se depararem com situações constrangedoras, seja através de piadas ofensivas de cunho racial, sexual ou qualquer outra forma de diminuir a pessoa, não sejam ignoradas, mas reportadas, dependendo do seu grau, para o gestor ou ao nosso canal de denúncias. O canal, terceirizado, mas gerenciado pela área de Compliance, recebe a denúncia de maneira anônima e a destina às instâncias superiores para avaliação e decisão.

Dentro da organização temos um aplicativo chamado Cartão Amarelo que tem como objetivo trazer conhecimento e educação quando um colaborador emite uma fala ou age de forma constrangedora e/ou ofensiva. Por meio dele, as pessoas podem identificar o fato (seja fala ou ato), descrever o impacto disso e promover conhecimento, mostrando como a situação poderia ser contornada ou gerenciada.

Foram estabelecidas metas para acompanharmos e avaliarmos o crescimento dos índices de satisfação com as nossas políticas, ações e decisões no que tange a diversidade e inclusão. Graças à pesquisa de diversidade, realizada mensalmente, conseguimos acompanhar o eNPS das pessoas, a taxa de constrangimento na empresa e o nível de confiança em nosso canal de denúncias.

O time de atração e seleção também contribui realizando seleções para a elevação das nossas taxas de diversidade, contratando pessoas diversas para todos os níveis da instituição, sendo alguns meta da área e da organização como um todo.

Mensalmente analisamos nossas taxas de contratação para avaliarmos se estamos atingindo nossos objetivos de equidade e inclusão. Acompanhamos, também, o desenvolvimento de ações de educação para a liderança, que buscam promover a sensibilização e entendimento dos temas de diversidade.

Diante dos resultados, nós reforçamos e empenhamos mais energia no alcance das metas estabelecidas. Todas as nossas metas de diversidade têm a sua consolidação entre os anos de 2023 e 2025.

Nenhum impacto relacionado ao tema foi caracterizado pela metodologia como crítico. Como impacto negativo potencial identificado na matriz de riscos ESG temos: a defasagem da *performance* da Companhia como marca empregadora sob o atributo de D&I; a desi-



gualdade de gênero entre colaboradores; e a desigualdade racial/racismo entre colaboradores. Não foi identificado impacto negativo real ou impacto positivo real ou potencial.

O tema diversidade é um pilar importantíssimo em nossa organização. A partir das nossas interações e conhecimento acerca do tema, conseguimos ver reflexos em nossas políticas e programas de retenção e desenvolvimento. Com esse entendimento, nós realizamos alterações em nossa política de *dress code*, focando na liberdade do indivíduo expressar a sua individualidade. Outro ponto de incorporação em nossas políticas e procedimentos foi a adoção dos indicadores de diversidade em nossa avaliação de desempenho de gestores. Esse novo indicador é fundamental para movermos o assunto cada vez mais para o centro das discussões no cotidiano da organização.

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

As ações de diversidade e inclusão estão no propósito da Yduqs. Devido à nossa atuação nacional e transversal a todas as classes sociais, esses valores são incorporados de forma natural ao nosso capital humano. Isso se reflete claramente no time.

Durante 2022, nossas iniciativas internas de ESG foram permeadas pelo estímulo à diversidade, com um posicionamento ainda mais firme em relação à inclusão de pessoas negras na Companhia como um todo e à chegada de mais mulheres aos cargos de alta liderança.

No primeiro caso o número é progressivamente maior; no segundo, mesmo diante de registros como a maioria de lideranças femininas na área de operações presenciais, há ainda desafios a se trilhar. Cada vez mais, a Yduqs quer refletir em seu ambiente corporativo a diversidade já encontrada entre seus alunos.

Um exemplo vitorioso apresentado em 2021 e retomado em 2022 foi o programa de *trainees* exclusivo para pessoas pretas e pardas. Oferecemos oportunidades em cargos estratégicos e ferramentas para aceleração de carreiras; os jovens profissionais têm a chance de atingir posições de destaque na Companhia.

Os 11 aprovados em 2021, vindos de várias regiões do país, passaram o ano de 2022 imersos em atividades em diversas áreas. Dez participantes foram retidos e já estão integrados em cargos efetivos. A segunda turma, cuja seleção foi realizada no terceiro

trimestre de 2022, foi ainda mais inclusiva: dispensamos pré-requisitos como conhecimentos de inglês e de Microsoft Excel de modo a atrair um público ainda maior.

As contratações de docentes negros (o percentual de 32% na Yduqs é maior se comparado com o de outras instituições de ensino brasileiras) também foram ainda mais significativas em 2022. Isso leva a um maior engajamento e mais motivação dos alunos, que se veem representados no professor.

O racismo foi debatido no Seminário Lugar de Fala – Dia da Consciência Negra, que reuniu estudiosos do tema no *campus* da Estácio no Maracanã, Rio de Janeiro. *Online* e gratuito, o seminário, que teve painéis, aulas magnas, palestras e atividades culturais durante todo o dia, foi transmitido ao vivo pelo [YouTube da Estácio, com acesso aberto ao público em geral](#).

Em outras frentes foram montados grupos de afinidade para troca de experiências, organizadas *lives* e capacitações, e implementados banheiros inclusivos para pessoas trans e não binárias, entre outras iniciativas.

As ações na frente de diversidade também consideram os resultados de pesquisas mensais feitas com os colaboradores, usando a metodologia Net Promoter Score (NPS). Os levantamentos aferem mensalmente o nível de satisfação no público interno e a confiabilidade do Canal Confidencial, que acolhe denúncias sobre casos de assédio. Essa abordagem é inovadora na gestão de pessoas das empresas brasileiras.

O programa de *trainees* para pessoas pretas e pardas foi retomado em 2022



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO GRI 403-1

Todos (100%) os nossos empregados próprios são atendidos e monitorados pelo Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) pelo sistema integrado de gestão de saúde e segurança do trabalho que foi implementado considerando as exigências de mensageria do eSocial, conforme as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, Leis e Diretrizes Previdenciárias e LGPD. Entretanto, nenhum desses sistemas foi auditado interna ou externamente, nem certificado por uma parte externa. **GRI 403-8**

Atualmente utilizamos a plataforma SOC, *software* de gestão de saúde e segurança ocupacional, que permite acompanhar e atender as normas regulamentadores em nível nacional no quesito trabalhista e/ou previdenciário. A estrutura corporativa se divide em duas diretorias e conta com médicos, engenheiros, técnicos de segurança do trabalho, enfermeiros, técnicos de enfermagem do trabalho e analistas.

Em 2022, nossa Medicina do Trabalho iniciou uma parceria com a Alper Seguros para promover informativos, *webinars*, *links de podcast* relacionados à saúde e ao bem-estar do colaborador. Contamos ainda com uma Enfermeira do Trabalho e uma Assistente Social *in com-*

pany que atuam em conjunto com a Medicina em programas com gestantes, puerpério e colaboradores com doenças crônicas.

Considerando todas as categorias de empregados reportadas no indicador 405-1, nossas atividades se dividem em administrativo, gestão e docência, que estão presentes em todas as unidades operacionais.

A plataforma SOC permite a gestão de todos os empregados da empresa, possibilitando mapear e identificar seus locais de trabalho e riscos envolvidos em suas atividades.

Não realizamos essa gestão para trabalhadores terceirizados, uma vez que a empresa contratada é responsável, mas em casos de solicitação ou sinalização, por exemplo, pela CIPA da unidade que houve algum acidente com os mesmos, acionamos a empresa contratada para realização das tratativas necessárias referentes ao caso. Não temos ferramentas de acompanhamento desses casos.

O sistema de saúde e segurança dos colaboradores é integrado e atende à legislação pertinente



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

**IDENTIFICAÇÃO DE PERICULOSIDADE,
AVALIAÇÃO DE RISCOS E INVESTIGAÇÃO
DE INCIDENTES GRI 403-2, 403-7, 403-10, C**

Para prevenção ou mitigação dos impactos negativos, utilizamos laudos que englobam a identificação de riscos à saúde e segurança do trabalhador. Dentre esses documentos temos o PGR (Programa de Gerenciamento de Risco, que mapeia todos os riscos a que os colaboradores podem estar expostos no ambiente de trabalho), PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, que tem por objetivo maior cuidar e controlar a saúde do colaborador), LTCAT (Laudo Técnico de Condições de Ambiente de Trabalho, que identifica os colaboradores que têm por direito aposentadoria especial, devido à exposição a riscos), LIT e LTP (Laudos Técnicos de Insalubridade e Periculosidade, que normalizam, dentro dos riscos identificados no PGR, quais colaboradores estão expostos a agentes insalubres e perigosos e quais precisam receber os adicionais devidos), AET (Análise Ergonômica do Trabalho, que objetiva evitar o desenvolvimento de doenças ocupacionais e promover a saúde e a qualidade de vida do trabalhador) e ainda, manter gestão via indicadores compartilhados mensalmente com as regionais.

Quando identificados os desvios, são realizadas investigações para atuar na causa-raiz e implantar um plano de ação que visa sanar possíveis ocorrências. Após tratada a ocorrência, ela entra na lista de “aprendizados” para evitar que o ocorrido se repita.

As unidades com mais de 50 colaboradores contam com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) constituída e devidamente treinada de acordo com a NR N° 05 do Ministério do Trabalho e Emprego, e um canal direto entre a Medicina do Trabalho e colaboradores.

As unidades contam com a presença de CIPAS ou designados nas unidades, que são canais abertos a relatos de situações que possam trazer risco ao colaborador no ambiente de trabalho, bom como a Hotline da Medicina do trabalho e canais confidenciais de *Compliance*, protegidos de represálias, amplamente divulgados nas mídias internas.

Canais: CIPAS das unidades (para relato de identificação de riscos aos colaboradores) e o e-mail Medicina.trabalho@yduqs.com.br (para situações de acidente de trabalho).

Para a identificação de riscos à saúde e segurança do trabalhador, a Yduqs tem implementado em todas as unidades todos os programas e laudos obrigatórios pelas legislações trabalhistas e previdenciárias (PGR, PCMSO, LTCAT, AET, LIT e LTP) que mapeiam e dão subsídios para controle e monitoramento dos riscos inerentes às nossas atividades.

Após o conhecimento do acidente o SESMT aciona a gestão e a CIPA da unidade para uma investigação guiada por intermédio de uma checklist e um relatório de incidente/acidentes. Com essas informações e relatório fotográfico, conseguimos orientar a unidade para tomar as medidas cabíveis (interdição do local, suspen-

são do trabalho ou do processo, solicitação de manutenção ou troca da máquina ou equipamento, manutenção do local do acidente etc.) e realizamos o acompanhamento das melhorias necessárias para a liberação processo de trabalho.

**SERVIÇOS DE SAÚDE DO TRABALHO
E PROMOÇÃO DA SAÚDE DO
TRABALHADOR GRI 403-3**

O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) mapeia, cuida e controla a saúde do colaborador com exames ocupacionais (Admissional, Periódicos, Retorno ao Trabalho, Mudança de Risco e Demissional) e exames complementares quando há a identificação desses riscos em atividades específicas.

Junto à Assistente Social, controlamos os afastamentos médicos, auxiliando no agendamento de perícias no INSS, orientando sobre a importância da comunicação periódica com a empresa, além de auxiliar nos processos de retorno e reabilitação de colaboradores com deficiência que necessitem de ferramentas e treinamentos específicos.

As informações médicas são mantidas em sigilo conforme LGPD dentro do sistema corporativo de gestão SOC onde somente os profissionais da Medicina do Trabalho têm acesso aos dados relacionados à saúde do colaborador.

**PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES,
CONSULTA E COMUNICAÇÃO AOS
TRABALHADORES REFERENTES A SAÚDE E
SEGURANÇA DO TRABALHO GRI 403-4**

A Medicina do Trabalho da Yduqs faz a gestão da CIPA e compartilha os treinamentos e os recursos necessários para que haja a conscientização e participação dos colaboradores.

Além da estrutura interna da Yduqs, considerando a necessidade, temos contrato vigente com parceria terceirizada para o suporte adicional. Deste modo os colaboradores, representantes de áreas e comitês, ficam integrados ao tema, sendo capacitados e instigados a relatar incidentes, perigos, riscos ou oportunidades.

As CIPAs realizam reuniões mensais para controle e mitigação de acidentes do trabalho, com a participação do presidente e vice-presidente da Comissão. Todas as decisões são compartilhadas com a gestão das unidades para providências e, quando necessário, há envolvimento do SESMT.

Os tópicos de saúde e segurança do trabalho que são cobertos por acordos formais locais com sindicatos são: Acidente do trabalho, Adaptação de função, Água, Armários, Assentos, Banheiros, CIPA, Controle médico, Equipamentos de proteção, Ferramentas de trabalho, PCMSO, PPP, PPRA, Prevenção de riscos, Primeiros socorros, Saúde e Segurança do trabalho, e Vestiários.



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

CAPACITAÇÃO DE TRABALHADORES EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO GRI 403-5

Realizamos treinamentos referentes às seguintes normas de saúde e segurança:

- **Treinamento das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (NR-5)**
- **Treinamento para os colaboradores que recebem EPI específicos às suas atividades (NR-6)**
- **Treinamento para todos os profissionais que atuam com eletricidade (NR-10)**
- **Treinamento de brigada voluntária de incêndio (NR-23)**
- **Treinamento de riscos para os profissionais de Saúde (NR-32)**
- **Treinamento para os profissionais que atuam com trabalho em altura (NR-35)**

PROMOÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR GRI 403-6

A Medicina do Trabalho iniciou uma parceria em 2022 com a Alper Seguros, passando a promover informativos, *webinars*, *links de podcast* relacionados a saúde e bem-estar do colaborador. Também disponibilizamos uma Enfermeira do Trabalho e uma Assistente Social *in company*, que atuam em conjunto com a Medicina, monitorando os maiores utilizadores dos planos de saúde, entrando em contato e realizando o acolhimento necessários para entendermos sua enfermidade e auxiliá-los no direcionamento aos profissionais corretos.

Promovemos em parceria com a Seguradora dos planos de Saúde informativos, *webinars*, *links de podcast* relacionados a saúde e bem-estar do colaborador, como por exemplo Saúde da mulher, Setembro Amarelo, Outubro Rosa, Novembro Azul, tabagismo, dependência química e alcoolismo, sedentarismo, alimentação não saudável, HIV, fatores psicossociais etc.

Junto à Assistente Social, realizamos um trabalho de controle dos afastamentos médicos, auxiliando no agendamento de perícias no INSS, orientando sobre a importância da comunicação periódica com a empresa a fim de evitar o "limbo trabalhista", além de auxiliar nos processos de retorno e reabilitação de colaboradores com necessidades especiais.

Programas voltados a gestantes auxiliam todo o pré-natal e puerpério e programas específicos destinam-se a colaboradores com doenças crônicas. Nos prédios corporativos disponibilizamos atendimento presencial e sala exclusiva de amamentação para colaboradores e terceiros.

DOENÇAS PROFISSIONAIS GRI 403-10

Não temos conhecimento de casos de doenças profissionais no quadro de colaboradores próprios. Foram excluídos deste relatório três casos que ainda estão sendo contestados se são doença do trabalho. Estamos aguardando decisão do INSS se a doença será enquadrada como doença do trabalho ou não.

PREVENÇÃO E MITIGAÇÃO DE IMPACTOS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO DIRETAMENTE VINCULADOS COM RELAÇÕES DE NEGÓCIO GRI 403-7

Não há aplicação direta para os trabalhadores que não são empregados e cujo trabalho e/ou local de trabalho não são controlados pela Yduqs. A contratação de obras já prevê cláusulas de responsabilidade sobre o respeito às normas vigentes sobre saúde e segurança do trabalho; em caso de inconsistência são aplicadas penalidades severas.

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

ACIDENTES DE TRABALHO GRI 403-9

Os riscos são identificados pelos Programas de Gerenciamento de Risco (PGR) e Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), investigação dos acidentes de trabalho (típicos) orientando as gestões das unidades quando identificadas melhorias de processo e/ou infraestrutura, por exemplo, acidente com alguma máquina ou equipamento, acidentes na manipulação de produtos químicos ou material biológico etc.

Para eliminar outros perigos e minimizar os riscos de acidente de trabalho, temos a implantação das CIPA nas unidades, treinamentos das NRs referentes a atividades realizadas (NR 5, 6, 10, 23, 32 e 35), elaboração dos Programas de Gerenciamento de Risco (PGR) e Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), investigação dos

acidentes de trabalhos (típicos) orientando as gestões das unidades quando identificadas melhorias de processo e/ou infraestrutura.

Foram excluídos desse conteúdos trabalhadores que não são empregados, uma vez que as empresas contratadas são responsáveis pelo monitoramento dos acidentes de trabalho de forma independente e não possuímos o controle unificado dessas informações.

Desde 2016 o acidente de trajeto não incide mais no FAP. Como o empregador não tem influência sobre o acidente que ocorre no trajeto, a visualização dos acidentes típicos e do trajeto de forma separada evidenciam de forma mais clara as informações relacionadas ao tema. Em 2022 tivemos um óbito devido a acidente de trajeto (atropelamento). Temos as seguintes métricas para acidentes de trajeto:

- **Número absoluto: 20**
- **Afastamento menor que 15 dias: 8**
- **Afastamento maior que 15 dias: 11**
- **Dias/homens perdidos: 1.172**
- **Óbitos: 1 (devido a um acidente de automóvel)**

ACIDENTES DE TRABALHO EM EMPREGADOS - 2022¹

Número de horas trabalhadas	40.359.671
Número de mortes resultantes de lesões relacionadas ao trabalho	0
Taxa de fatalidades resultantes de lesões relacionadas ao trabalho	0
Número de lesões graves relacionadas ao trabalho (exclui mortes)	2
Taxa de lesões graves relacionadas ao trabalho (exclui mortes)	0,049
Número de lesões registradas relacionadas ao trabalho (inclui mortes)	28
Taxa de lesões registradas relacionadas ao trabalho (inclui mortes)	0,69

1: Os índices foram calculados com base em 1.000.000 de horas trabalhadas e com base nas exigências da NR 04.



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

GESTÃO DE FORNECEDORES

A Yduqs trabalha com uma grande variedade de fornecedores que prestam serviços em diferentes categorias. O objetivo é sempre propiciar um ambiente adequado de aprendizado para alunos e professores.

Entre as principais categorias de parceiros contratados, destacam-se empresas de *call center*, *facilities*, tecnologia, manutenção de equipamentos, construção civil, segurança e vigilância.

A gestão de fornecedores é baseada nas melhores práticas de governança de compras e visa não apenas maximizar o retorno financeiro, mas também proporcionar a melhor jornada educacional aos alunos com uma infraestrutura de qualidade.

A Política de Compras, a Política de Autoridade e a Política de Cartão de Compra de Mercadorias Opex buscam garantir aquisições de bens e serviços nas condições mais favoráveis e sempre com atenção aos critérios de qualificação e idoneidade dos fornecedores.

Por meio de um sistema digital, a gestão dos parceiros fornecedores de serviços e insumos da Yduqs é realizada de forma unificada, permitindo a compradores e fornecedores

interagirem nas principais etapas do processo de compras. A plataforma contribui para o estreitamento dos laços e uma gestão mais eficaz, na qual contratantes e contratados podem gerenciar o processo, da negociação ao pagamento, com um ágil controle de gastos e de redução de despesas.

Em 2023, lançaremos a segunda edição da Campanha de Fornecedores Locais, para ampliar as bases de fornecedores das Regionais e obter melhores condições de compra pela proximidade geográfica, movimentando a economia e apoiando o desenvolvimento local.

A gestão de fornecedores é unificada e baseada em uma plataforma digital



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

INSTITUTO YDUQS

GRI 3-3: Desenvolvimento social no entorno das unidades

Em 2022, a consolidação do Instituto Yduqs permitiu ampliar as ações desenvolvidas em cada um dos seus pilares de atuação: Desenvolvimento Social, Meio ambiente & Saúde e Educação. A entidade já nasceu com a experiência acumulada por mais de meio século de iniciativas de saúde, educação, esporte, cultura e empreendedorismo desenvolvidas pela Estácio.

Potencializar as iniciativas de responsabilidade socioambiental das IES do grupo, estabelecendo pontes entre diversos atores sociais, organizações, comunidades e indivíduos, reafirmando nossa crença de que juntos podemos fazer do mundo um lugar mais justo e igualitário. A gestão do Instituto viabilizou sinergias entre os projetos, beneficiou instituições sociais e estimulando participação de alunos, docentes e colaboradores.

Estrategicamente, a instituição é fundamental na jornada para consolidar a Yduqs como referência nacional em atuação ESG. Com equipe e agenda próprias e a capacidade de captar recursos e agregar apoios externos, o Instituto Yduqs tem o potencial de se tornar veículo de ações de responsabilidade social para outras organizações menos maduras no tema.

As atividades, que envolvem alunos, professores e demais colaboradores, são direcionadas a três temas:



Na **educação**, reúne ações que estimulem e qualifiquem a realidade educacional do país, impactando alunos e professores dos ensinos Médio e Fundamental, sobretudo do ensino público.



No **desenvolvimento social**, atua em projetos que impactam as comunidades no entorno das unidades, como parcerias com instituições que atendem crianças e jovens em vulnerabilidade social.



E no eixo **meio ambiente e saúde**, o Instituto se envolve em iniciativas de inovação e conservação, fomento à iniciação e pesquisa científica e ao atendimento de qualidade à comunidade.



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

Nenhum impacto relacionado ao tema foi caracterizado pela metodologia como crítico. Como impacto negativo potencial identificado na matriz de riscos ESG, consta a seleção inadequada ou tendenciosa de participantes das iniciativas e projetos.

Para prevenir ou mitigar impactos negativos potenciais realizamos o mapeamento de riscos ESG da Companhia com inclusão de métrica de impacto socioambiental que contempla aspectos como relacionamento comunitário. Também disponibilizamos canais de denúncia como ouvidoria e canal confidencial e realizamos o monitoramento de ações judiciais que possam envolver comunidade do entorno. Nenhum impacto negativo real foi identificado.

Como impactos positivos reais temos ganhos de produtividade (exemplo: formação de novos profissionais), ambiente de inovação local (exemplo: Desafio Sebrae), aumento da capacidade regional para o desenvolvimento sustentado, impactos diretos e indiretos dos investimentos em infraestrutura (melhoria dos acessos, segurança, aumento do comércio), empreendedorismo acadêmico, fomento ao setor produtivo (exemplo: Meu Primeiro Negócio), fomento à economia criativa (exemplo: eventos e ações culturais em projetos sociais), e a cobertura de demandas de atendimentos públicos (exemplo: NPJ, NAAP, Clínicas).

Para gerenciar os impactos positivos, acompanhamos os relatórios de encerramento de projetos sociais com os proponentes para identificação de retorno de beneficiados, os

relatórios de professores sobre projetos de extensão conduzidos pela área de ensino, divulgamos as ações com a comunidade na imprensa e canais de comunicação, e realizamos parcerias com órgãos públicos para ampliação das ações sociais locais e identificação de novas oportunidades. Tais ações servem para rastrear a eficácia dos projetos

Temos como metas:

- **i) atingir o marco de 2 milhões de pessoas impactadas com conteúdos sobre educação ambiental até 2026; e**
- **ii) atingir o marco de 5 milhões de pessoas impactadas pelos atendimentos comunitários e projetos sociais das unidades de ensino e parceiras até 2027.**

As metas foram estabelecidas e publicadas em 2022 e desde agosto foi feito o desdobramento em projetos para acompanhamento com as áreas. Assim, ainda estamos em processo da avaliação da eficácia, bem como do avanço das metas.

Principais indicadores de monitoramento de progresso:

- **Número de atendimentos realizados em projetos extensionistas;**
- **Número de reclamações e solicitações nos canais de denúncia e ouvidoria;**
- **Número de processos e ações relacionadas à comunidade;**
- **Alunos matriculados no programa de alfabetização de jovens e adultos;**
- **Bolsas de estudo concedidas pelo Instituto Yduqs.**

Para melhorar o acompanhamento das oportunidades e benefícios de impactos positivos a partir da extensão dos atendimentos comunitários realizados pelos alunos como parte de suas vivências acadêmicas, em 2022 foi iniciada a estruturação do acompanhamento de impacto social das atividades extensionistas com foco na nova portaria de curricularização dessas atividades publicadas pelo MEC em 2023.

As atividades extensionistas e os projetos sociais, por terem caráter de impacto social, têm como premissa aproximar a matriz curricular das demandas locais e das políticas públicas. Esse processo é feito por meio de conversas com parceiros e entidades públicas, bem como com representantes das comunidades.

Todas as ações são comunicadas por meio de *releases* de imprensa, reuniões realizadas pelas áreas de relações governamentais, regulação e sustentabilidade, bem como no dia a dia dos atendimentos nas unidades.



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI



Rede de Valor

O Programa Rede de Valor é parte do nosso esforço para apoiar a jornada integral de alunos do Programa Universidade para Todos (Prouni). No primeiro ciclo em 2022 concedemos ajuda financeira aos alunos bolsistas dos cursos de Medicina da Estácio nos campi Cittá, Vista Carioca e Angra (no estado do Rio de Janeiro).

O recurso é captado via doações de colaboradores e público em geral, e é direcionado para o fundo do Instituto Yduqs com administração de recursos auditada anualmente, preservando a transparência das operações impactando mais de 120 jovens, com auxílio de R\$ 400 mensais.



Conheça o programa e apoie a formação de futuros profissionais.



Programa de Alfabetização e Letramento de Jovens e Adultos

O Programa conta com um sistema de ensino que permite ao aluno começar a ler e escrever em cem horas. São quatro meses de aulas, ministradas por alunos dos cursos de Licenciaturas da Estácio, como Pedagogia, Letras, História, Geografia e Matemática, e a participação do corpo docente da instituição que já alfabetizou mais de 850 pessoas. Hoje estamos em 13 unidades espalhadas por seis estados brasileiros.



Conheça o programa

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

ENTRE OS PROJETOS DESENVOLVIDOS PELO INSTITUTO YDUQS EM 2022, DESTACAMOS:



O Mobiliza é nosso programa de voluntariado, também de responsabilidade do Instituto Yduqs. Por meio do portal do programa (<https://mobilizainstitutoyduqs.v2v.net/pt-BR>), colaboradores podem se inscrever para participar de ações nos três temas de atuação, ou propor suas próprias sugestões de ações sociais. A ideia é potencializar a sinergia, beneficiando a comunidade a partir do engajamento do público interno.

Destaques de 2022

1.012
USUÁRIOS

87
NOVAS AÇÕES
publicadas

18.012
PESSOAS BENEFICIADAS
com as iniciativas de voluntariado

SEMANA DE SUSTENTABILIDADE E RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL

Um dos mais importantes eventos promovidos pelo Instituto Yduqs é a Semana de Sustentabilidade e Responsabilidade Socioambiental, que envolve as marcas Estácio, Wyden, IDOMED e Ibmec. A edição 2022 aconteceu em novembro e teve como tema “Mobilização Social – O impacto das unidades nas comunidades do entorno e a importância do serviço voluntário”.

Com o objetivo de despertar o interesse da comunidade acadêmica para as necessidades dos moradores das regiões dos *campi* das instituições de ensino parceiras, o evento contou com a participação de 350 alunos de 85 unidades. Foram mais de 85 mil pessoas impactadas. O evento gerou também mais de 60 ações sugeridas no portal Mobiliza.

A programação incluiu *workshops*, palestras, debates e oficinas com temas relacionados à sustentabilidade e à responsabilidade socioambiental. Ao final foram arrecadados 5 mil itens de vestuário e três toneladas de alimentos para doação. A partir da Semana de Sustentabilidade, 56 unidades de ensino receberam o Selo de Instituição Socialmente Responsável da Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior (Abmes) para o biênio 2022/2023.

ESTUDE PRISMA

Criado pelo QConcursos em parceria com outras IES da Yduqs, o Estude Prisma é uma plataforma 100% gratuita, reunindo os recursos necessários para as três etapas essenciais do estudo: a aprendizagem, a prática e a revisão. Disponibilizamos para os estudantes do Ensino Médio (com foco nos alunos da rede pública) questões aplicadas no Enem e outros vestibulares; videoaulas; dicas e outros conteúdos relevantes.

Com acesso facilitado – basta logar com o Google ou Facebook e informar nome e se é aluno ou professor para acessar todo o conteúdo – o portal foi lançado em junho de 2022. Até o fim do ano, já havia alcançado 83 mil usuários. Apenas na semana que antecedeu as provas do Enem, foram 29.700 alunos engajados estudando.

Toda a equipe que participa do Prisma é formada por voluntários, professores e lideranças da QConcursos que dedicam parte de sua carga horária para alimentar a plataforma. Em 2023, vamos adaptar os processos da iniciativa para que possa ser reconhecida como organização sem fins lucrativos.

Mais de 85 mil
pessoas foram
impactadas
pelas ações
da Semana de
Sustentabilidade e
Responsabilidade
Socioambiental



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

PLATAFORMA DE ESPORTE

Apoiamos e desenvolvemos atletas ao facilitar o acesso de esportistas ao ensino superior. Para isso, mantemos diversas parcerias com confederações, federações, clubes e institutos, como o Instituto Fernanda Keller, Instituto Guga Kuerten, Instituto Reação, Comitê Olímpico do Brasil e Comitê Paralímpico Brasileiro.

Juntos, formamos mais de mil pessoas, e hoje estudam conosco cerca de 900 atletas e paratletas, da base ao alto rendimento de diversas modalidades. As parcerias também colaboraram para a realização de mais de 800 ativações em campanhas e 50 palestras/lives para nossos alunos e colaboradores das marcas da Yduqs em 2022.

Entre os eventos do ano, destacamos:

- Rio Open: o Ibmec patrocinou o maior torneio de tênis da América do Sul. Alunos da instituição fizeram a cobertura do evento, divulgada nas redes sociais da Yduqs; alunos de Nutrição da Estácio montaram um stand aberto ao público.
- Maratona do Rio 2022: o IDOMED patrocinou a corrida de 21 quilômetros. Nossa marca esteve presente com um stand, que contou com a participação dos alunos de Fisioterapia e Educação Física da Estácio. Alunos e docentes de Medicina formaram uma equipe (o Time IDOMED) para disputar a prova.

PROJETOS INCENTIVADOS

Complementamos nossas ações próprias com apoios financeiros a iniciativas externas. No biênio 2021/2022, investimos quase R\$ 10 milhões em projetos sociais e culturais por meio de leis de incentivo.

61
PROJETOS
incentivados nos dois últimos anos

R\$ 9,76
MILHÕES INVESTIDOS
(por meio de Leis de Incentivo à Cultura federal e municipais, Lei do Esporte, Fundação para a Infância e Adolescência, Fundo Setorial do Audiovisual)

INVESTIMENTO EM PROJETOS EXTERNOS, 2021/2022 (em R\$ mil)

Ancine (audiovisual)	4 projetos	700
Demais projetos culturais	50 projetos	7.467
Projetos esportivos	3 projetos	650
Fundação para a Infância e a Adolescência	4 projetos	952





DESTAQUES DOS PROJETOS INCENTIVADOS

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI



Hospital Pequeno Príncipe

Fundado há 103 anos, o Pequeno Príncipe – maior hospital pediátrico do Brasil – acredita no poder das parcerias para impactar positivamente o cenário da saúde infanto-juvenil, oportunizando o acesso a diagnósticos e tratamentos que transformam e salvam a vida de milhares de meninas e meninos de todo o país.

Nós, da Yduqs, sentimos orgulho em fazer parte dessa história. Juntos, estamos comprometidos com a equidade na oferta da saúde de qualidade, com a garantia de direitos das crianças e dos adolescentes, com a formação de novos profissionais da saúde, com a inovação e com a ciência.



Projeto Cuidar (Clube de Regatas do Flamengo)

O Centro Unificado de Identificação e Desenvolvimento de Atleta de Rendimento (Cuidar) é uma iniciativa do Flamengo com a participação da Estácio. O Cuidar busca aprimorar a interdisciplinaridade no esporte, unindo o treinamento de atletas com trabalhos de diversas áreas do esporte atuando em conjunto, que complementem a formação de cada um.



Desafio por um Dia

A proposta do programa *Desafio por Um Dia*, exibido no canal por assinatura Futura, é mostrar a dificuldade pela qual os alunos da escola pública passam diariamente – mas também incentivar a paixão pela escola, identificar vocações nos alunos do ensino médio, promover espírito de liderança e de coletividade.

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

DIMENSÃO AMBIENTAL

Ao formularmos e divulgarmos nossas metas ESG, demos atenção especial ao meio ambiente: os impactos que nossas atividades causam à natureza, o consumo de recursos naturais e como podemos nos adaptar a uma realidade de transição energética e mudanças climáticas.

No pilar de sustentabilidade ambiental, assumimos compromissos ligados ao consumo de energia renovável e de gestão de emissões de gases do efeito estufa (GEE). Também investiremos nossa *expertise* de ensino na disseminação de conteúdos de educação ambiental.

Todas as nossas unidades de ensino e corporativas cumprem procedimentos e diretrizes ambientais. Os prédios utilizam recursos naturais de forma inteligente e contabilizam seus resultados (consumo de energia e de água, descarte de resíduos, iniciativas de eco-eficiência) periodicamente.

O desempenho ambiental é autoavaliado trimestralmente e monitorado pela área corporativa de Meio Ambiente. Itens como conformidades no licenciamento ambiental, cumprimento do Plano de Gerenciamento de Resíduos (PGRS), treinamentos dos funcionários e atendimento às leis ambientais são observados atentamente e demonstram o avanço nas práticas ambientais de cada unidade.

Contamos ainda com o apoio periódico de consultorias especializadas em gestão ambiental, que nos ajudam a identificar oportunidades de melhorias e a formatar iniciativas de redução de consumo, com foco no uso racional da água e da energia elétrica (por exemplo, lâmpadas eficientes, torneiras econômicas e descargas com duplo acionamento).

Nossas metas ESG incluem aspectos e impactos ambientais



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

ENERGIA

O acompanhamento do consumo de energia em todas as nossas operações é responsabilidade da área corporativa de Facilities e SMA, que gera e analisa os indicadores mensais apresentados à Diretoria Executiva.

A área também propõe medidas de eficiência de consumo energético e financeiro, atreladas à compra e consumo de energia de fontes renováveis, migração de unidades ao portfólio de consumo livre e delibera sobre ações de redução da parcela de consumo de energia não renovável em todas as nossas operações.

Em 2022, a Companhia registrou um índice de 78% de energia originada de fontes renováveis em seu consumo total. Desse montante, 4,97% são produzidas por uma usina fotovoltaica própria no estado do Rio de Janeiro e o restante é adquirido de usinas geradoras de fontes renováveis no mercado livre de energia.

Pretendemos alcançar 90% do consumo proveniente de fontes renováveis até 2026, entre energia comprada e produção própria.

Em 2022, não apresentamos redução no consumo de energia. Para consolidar esta informação, foram comparados os anos de 2019 e 2022, por apresentarem cenários mais similares. Os anos de 2020 e 2021 foram marcados por novas aquisições além do advento da pandemia, tornando-os assim menos comparáveis com nossa realidade atual.

DESAFIO CAMPUS SUSTENTÁVEL

Com o projeto Desafio Campus Sustentável, buscamos traçar um diagnóstico do consumo de energia de nossas unidades no Presencial e analisar as estratégias de sustentabilidade dos *campi*. Os participantes apresentaram propostas de redução do consumo, desenvolvidas pelos Núcleos de Extensão.

Organizado pelas lideranças nacionais das áreas da Economia Criativa e Engenharia, o Desafio contou com a participação dos Núcleos Extensionistas dos cursos de Arquitetura e Urbanismo, Design de Interiores e cursos de Engenharias.

Além dos ganhos em eficiência energética, o Desafio Campus Sustentável também busca fomentar a pesquisa na Yduqs por meio de atividades extensionistas, reforçando a associação entre o ensino, a pesquisa e a extensão.

29 UNIDADES PARTICIPARAM DO DESAFIO:



Destaques nacionais:

- Unitoledo Araçatuba (Centro Sul)
- Uniuol João Pessoa (Nordeste)
- Resende (Unesa)

Destaques Regionais:

- Centro Sul: Ribeirânia
- Nordeste: Centro/CE, Abdias de Carvalho, Caruaru, Via Corpus
- Norte: Macapá, São Luís
- Unesa: NorteShopping, Barra da Tijuca, Nova Iguaçu

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

EMISSÕES

Desde 2021, divulgamos publicamente nosso inventário anual de emissões de gases do efeito estufa (GEE), compilado de acordo com as especificações do Programa Brasileiro GHG Protocol e publicado na plataforma *online* do Programa.

Uma importante conquista veio no decorrer de 2022, quando a Yduqs mensurou suas emissões de escopo 3 do levantamento de gases de efeito estufa, ação que será ampliada ao longo dos próximos anos. A iniciativa, inédita no setor de educação, integrava nosso conjunto de metas de sustentabilidade ambiental.

As emissões de GEE são mensuradas e divulgadas publicamente desde 2021

ÁGUA

Em nossas unidades, fazemos a gestão de recursos hídricos com foco na redução contínua do consumo, cujo acompanhamento e gestão ficam sob responsabilidade da área de Facilities e SMA. Os indicadores são estabelecidos e acompanhados de forma mensal, processo que inclui a Diretoria Executiva. A conscientização sobre o combate ao desperdício é permanente entre colaboradores próprios e prestadores de serviço.

Entre as ações permanentes, destacam-se: a contratação de consultorias para identificação de oportunidades em unidades com maior consumo e a instalação de equipamentos e metodologias de redução de consumo (torneiras econômicas, descargas com duplo acionamento, controladores de vazão e avaliação de possíveis vazamentos).

Temos um Procedimento Gerencial interno que aborda os requisitos ambientais mínimos para que as unidades possam realizar corretamente suas atividades. Em seu conteúdo, há um tópico relativo a esgotamento sanitário, orientando a realização de análise dos efluentes para identificar se o descarte obedece aos padrões ambientais vigentes. **GRI 303-2**

RESÍDUOS GRI 306-1

A importância do descarte correto é tema prioritário na conscientização dos colaboradores. Verificamos trimestralmente se a gestão dos resíduos – coleta, segregação e transporte até o abrigo temporário – está acontecendo dentro da expectativa da célula de Meio Ambiente e da legislação vigente.

Os resíduos gerados são gerenciados pelas próprias unidades em conjunto com a célula de Meio Ambiente. Para acompanhar a prestação de serviços, enviamos mensalmente uma pesquisa de satisfação para identificar se há pontos de melhoria e se as práticas estão alinhadas com o estabelecido no escopo contratual.

Nosso fornecedor renova periodicamente o programa de gerenciamento de resíduos das unidades, incluindo treinamentos e atividades de conscientização. Além disso, implementamos um plano para tratar da gestão de resíduos em cada unidade, estabelecendo diretrizes de execução e controle – começando pela não geração.

Em 2022, desenvolvemos um projeto-piloto para incorporar uma balança digital no abrigo de resíduos das unidades operacionais. O equipamento vai nos permitir avaliar e aferir o volume de resíduos gerados, entre eles os resíduos comuns que são encaminhados para os aterros sanitários, e os resíduos de serviços de saúde facilitando a emissão do Manifesto de Transporte de Resíduos em conjunto com demais iniciativas ligadas à gestão dos resíduos.

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXOS GRI



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

ANEXO GRI

MATERIALIDADE GRI 2-29, 3-1, 3-2

Nossa materialidade – a relação dos temas econômicos, ambientais e sociais mais relevantes para nossas operações – também faz parte da estratégia de sustentabilidade. A lista de temas materiais da Yduqs foi revisada em 2022, em um processo dividido nas seguintes etapas:

- **Determinação dos impactos e riscos potencialmente materiais e relevantes para a empresa;**
- **Mapeamento dos principais grupos de *stakeholders* (alunos, colaboradores, funcionários, docentes, associações/ organizações/órgãos reguladores, terceiros e polos parceiros);**
- **Consultas com especialistas externos e com os *stakeholders* para determinação dos temas mais relevantes;**
- **Priorização dos temas a serem avaliados e aprovados pela alta liderança.**

O set de consultas aos *stakeholders* foi construído para cobrir todos os eixos de análise de materialidade (impacto socioambiental, impacto financeiro e percepção de relevância).

Para a avaliação de impactos financeiros, foram consultados, além da Diretoria da Yduqs (CEO, VP Operação Digital, VP Operação Presencial, VP Operação Premium, VP Finanças e Tecnologias, VP Relações Governamentais, Comunicação e Sustentabilidade), o VP do Conselho de Administração e o diretor de Comunicação, além dos especialistas externos Marcelo Moraes (Oceana Investimentos) e Marcelo Santos (JP Morgan).

Para a avaliação de impactos socioambientais, além da consultoria Report, foram consultados 14 colaboradores de diversas áreas da Yduqs e o especialista externo Daniel Calarco (Unesco). A avaliação de impactos socioambientais incluiu aspectos de direitos humanos, meio ambiente e pessoas em todas as atividades e negócios da Yduqs.

Os especialistas de mercado e alta liderança foram solicitados a avaliar a probabilidade de ocorrência dos riscos e a magnitude dos impactos financeiros. Os especialistas externos também foram solicitados a analisar os impactos socioambientais, avaliação complementada com a análise da Report. Já o grupo focal interno discutiu e analisou a magnitude dos impactos socioambientais.

Foram consideradas três medidas de escopo: impacto direto, parcialmente direto ou indireto, em cada um dos 20 temas apresentados aos *stakeholders*.

Os *stakeholders* (alunos, fornecedores, funcionários, docentes, associações, organizações e órgãos reguladores, terceiros e polos parceiros) foram solicitados, em consulta *online* a escolher os cinco temas mais importantes para o contexto da Yduqs, entre os 20 temas resultantes das avaliações de impactos socioambientais e financeiros.

A materialidade anterior, apresentada no Relatório de Sustentabilidade 2021, era composta dos seguintes temas: Qualidade do ensino e serviços oferecidos; Empregabilidade e empreendedorismo; Inovação e tecnologia; Diversidade, igualdade e inclusão; Educação acessível; Governança corporativa, ética e estratégia; Cuidado e desenvolvimento humano; Política e sistema de gerenciamento ambiental; Programas culturais, projetos sociais e projetos de extensão voltados para a comunidade.

Temas inclusos em 2022: 5.Privacidade e segurança de dados; 8.Transparência e relacionamento com os públicos prioritários;

9.Relações governamentais e *advocacy*/órgãos reguladores. O tema Política e sistema de gerenciamento ambiental deixou de ser material.

O quadro a seguir mostra a lista definitiva de dez temas materiais, hierarquizados a partir da perspectiva da Yduqs; a descrição sucinta de cada tema; e os públicos que priorizaram cada tema. **GRI 3-2**

A relação de temas materiais da Yduqs foi revisada em 2022



MENSAGENS

A YDUQS

 DIMENSÃO GOVERNANÇA
 E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

 DIMENSÃO
 SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

TEMA MATERIAL	DEFINIÇÃO	PRIORIZADO POR QUAL PÚBLICO?
Qualidade e acesso ao ensino	Gestão e investimentos para garantir a alta qualidade do ensino e de serviços oferecidos, e o acesso ao ensino de qualidade	Alunos, colaboradores, associações, polos, alta liderança
Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores	<i>Performance</i> como marca empregadora, com oferta de planos de carreira, remuneração, benefícios e engajamento e estratégias de capacitação	Colaboradores, docentes, associações, terceiros, polos, alta liderança
Ética, integridade e <i>compliance</i>	Transparência, conformidade com normas, leis e práticas anticorrupção, promoção do Código de Conduta e dos atributos de ética	Fornecedores, colaboradores, docentes, terceiros, polos, alta liderança
Inovação e tecnologia	Investimento e desenvolvimento de tecnologias que possibilitem adaptação a novos cenários e tendências de mercado	Alunos, fornecedores, docentes, terceiros, polos, alta liderança
Privacidade e segurança de dados	Gestão segura da coleta, retenção e uso de dados sensíveis e confidenciais, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados	Fornecedores, alta liderança
Empregabilidade e empreendedorismo	Ensino na teoria e prática; suporte na busca de estágio remunerado; parcerias com empresas; incentivo ao empreendedorismo	Alunos, fornecedores, associações, polos
Diversidade, inclusão e equidade	Equidade e promoção da inclusão em termos de cor/raça, gênero, idade, origem regional, PCDs e de sexualidade	Alunos, fornecedores, colaboradores, docentes, associações, terceiros
Transparência e relacionamento com os públicos prioritários	Transparência no relacionamento e comunicação com docentes, discentes e comunidades do entorno	Alta liderança
Relações governamentais e <i>advocacy</i> /órgãos reguladores	Defesa de interesses coletivos e do bem-estar social e a promoção das causas apoiadas pela Companhia	Alta liderança
Desenvolvimento social no entorno das unidades	Ações socioambientais e educativas que envolvam as comunidades do entorno e que contribuam para o desenvolvimento socioeconômico	Alunos, associações

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

ENGAJAMENTO COM *STAKEHOLDERS*

GRI 2-29, 3-3: *Transparência e relacionamento com os públicos prioritários*

Nossas relações com os públicos mais relevantes para as atividades da Yduqs se dão por uma variedade de meios. Nenhum impacto relacionado ao tema foi caracterizado pela metodologia como crítico. Tampouco identificamos impactos reais ou potenciais, positivos ou negativos referentes ao tema na matriz de risco ESG.

O quadro a seguir resume os canais de comunicação direta que empregamos para cada grupo de *stakeholders*:

Alunos	Sistema de informações acadêmicas, pesquisa <i>online</i> , WhatsApp, <i>blog</i> , portal de vagas, aplicativo, assistente virtual, <i>e-mail marketing</i> , SMS, secretarias, gerências acadêmicas, <i>call center</i> , <i>sites</i> institucionais, redes sociais e Relatório Anual de Sustentabilidade
Egressos	<i>Blog</i> , pesquisa <i>online</i> , <i>e-mail</i> , redes sociais, <i>sites</i> institucionais, <i>call center</i> e Relatório Anual de Sustentabilidade
Polos parceiros	Portal Conexão Polos, <i>site</i> institucional, Telegram, <i>lives</i> semanais (Teams), <i>e-mail</i> institucional, <i>chat</i> , atendimento via telefone, gestores de campo, focais grandes contas, trilha de capacitação (Educare), sistema eletrônico de chamados (SEC), intranet, NPS de polos, Relatório Anual de Sustentabilidade
Sociedade	<i>Release</i> de imprensa, mídias sociais, publicidade (<i>outdoor</i> , TV, rádio, impresso, <i>busdoor</i> , mobiliário urbano etc.), <i>e-mail marketing</i> , <i>sites</i> institucionais e Relatório Anual de Sustentabilidade
Investidores	<i>Site</i> de RI, <i>e-mails</i> , arquivamento de documentos na CVM, eventos e reuniões para investidores e analistas de mercado. Principais materiais disponibilizados: material de divulgação de resultados, comunicados e fatos relevantes, formulário de referência e Relatório Anual de Sustentabilidade
Fornecedores	Sistema para fornecedores (SAP/ARIBA), <i>e-mail</i> , <i>Sites</i> Institucionais e Relatório Anual de Sustentabilidade
Colaboradores administrativos	Pesquisa <i>online</i> , reuniões e eventos <i>online</i> , sistema eletrônico de chamados (SEC), <i>e-mail</i> , WhatsApp, grupos colaborativos Microsoft Teams, redes sociais e Relatório Anual de Sustentabilidade
Corpo docente	<i>E-mails</i> , reuniões e eventos <i>online</i> , WhatsApp, Portal de conteúdo (Docentes. <i>Online</i>), Microsoft Teams, sistema de informações acadêmicas (SIA), Relatório Anual de Sustentabilidade

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

DIMENSÃO GOVERNANÇA

GRI 3-3: Ética, integridade e *compliance*

A Yduqs faz sua gestão de *compliance* por meio de ações de prevenção, detecção e repressão de desvios de procedimentos, condutas inadequadas, comportamentos antiéticos e possíveis casos de corrupção.

O propósito é agir preventivamente para que não ocorram desvios relacionados ao Código de Ética e Conduta e Código Anticorrupção, bem como relacionados à legislação vigente. De toda forma, a Companhia está preparada para corrigir possíveis ocorrências detectadas e apta para implementar oportunidades de melhorias, quando aplicáveis.

Possuímos trilha de treinamentos obrigatórios de *compliance* disponibilizados a 100% dos colaboradores. Os treinamentos, políticas internas, códigos de ética e conduta e código anticorrupção são amplamente divulgados em trabalho conjunto com a Comunicação Interna. Para além da divulgação interna sobre regras de *compliance*, consta no *site* da Yduqs menu específico com o objetivo de dar transparência sobre a atuação da área de Compliance, seus Códigos e Canal de Denúncias.

Fornecedores e parceiros aceitam nossos códigos a partir de cláusulas de integridade que constam em todos os contratos a fim de

que ambas as partes mantenham o mesmo nível de padrão ético durante todas as fases da relação contratual.

Os impactos positivos em relação à aplicação das medidas são observados quando verificamos um alto percentual de colaboradores treinados e a utilização adequada do Canal Confidencial por colaboradores, parceiros e fornecedores.

O acompanhamento da eficácia das medidas disciplinares aplicadas com base na solução de relatos é realizado a partir de medições feitas nos índices disponíveis no Canal Confidencial, com reporte trimestral ao Conselho Fiscal. A realização dos treinamentos e respectivos aceites aos Códigos Anticorrupção e Ética também são monitorados. O Comitê de Riscos é encarregado de avaliar as causas de possíveis ocorrências registradas e acompanha as ações de combate à corrupção.

Temos como meta ter 80% dos colaboradores treinados na trilha obrigatória de *compliance*, que conta com cinco cursos (1.Compliance, 2.Código de Ética e Conduta, 3.Código Anticorrupção, 4.LGPD e 5.Segurança da Informação) além da necessidade de ler e dar aceite a ambos os códigos citados.



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

Monitoramos a eficácia do progresso a partir de indicadores que auxiliam na avaliação da volumetria de relatos recebidos em função da sua tipologia e áreas de maior incidência. Esses dados permitem que a Companhia direcione suas ações de forma individualizada e específica.

A eficácia das medidas se demonstra quando os indicadores de número de colaboradores treinados se mantêm altos e quando verificamos que os relatos no canal confidencial são assertivos com número reduzido de casos fora do escopo de atendimento, por exemplo.

Os objetivos e metas estão relacionados à revisão e à atualização de normativos e treinamentos, para estarem mais aderentes aos públicos a que se destinam (colaboradores, parceiros, fornecedores e polos), de forma a consolidar a cultura organizacional com base na ética e integridade com reflexos também nas relações externas (investidores, mercado, clientes).

Ao avaliar indicadores de treinamentos e do Canal Confidencial, foi possível verificar pontos de atenção importantes que serão refletidos na atualização de Códigos de Ética e Conduta para a revisão do ano de 2023.

Ao monitorar as causas mais presentes nos relatos do Canal Confidencial, a Companhia providenciou a customização da ferramenta, possibilitando a extração de dados assertivos, evitando qualquer tipo de distorção nas classificações da tipologia da denúncia embasando assim corretamente a aplicação de medidas identificadas a partir desses dados.

Ao analisarmos as interações de colaboradores, fornecedores e parceiros, seja pela utilização do Canal Confidencial, seja pelas consultas que realizam ao time de Compliance, é possível avaliar oportunidades de melhorias em processos internos ou áreas que precisem de ações específicas para mitigar riscos de desvios de conduta ou ocorrência de irregularidades. Os pontos identificados norteiam ajustes em políticas internas e códigos.

A organização reporta ao Conselho Fiscal as medidas preventivas e pedagógicas adotadas pelo Compliance. A revisão dos Códigos de Ética e Conduta e do Código Anticorrupção são aprovadas em assembleia do Conselho de Administração.

Nenhum impacto relacionado ao tema foi caracterizado pela metodologia. Como impacto negativo potencial identificado na matriz de riscos ESG temos a vinculação com um parceiro/fornecedor não idôneo; e atos de diretores, professores e colaboradores que violem o Código de Ética e Conduta ou que sejam cometidos contra alunos, colaboradores ou terceiros. Não identificamos impactos negativos reais, nem impactos positivos reais ou potenciais.



**RELAÇÕES GOVERNAMENTAIS
E ADVOCACY GRI 3-3**

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

A Companhia mantém contato permanente com o órgão regulador, de forma a buscar a orientação deste em pautas que possam ser controversas ou que permitam mais de uma interpretação, visando à atuação do negócio em conformidade com as normas.

Ao identificar algum risco de desconformidade o assunto é submetido às áreas internas responsáveis pelas ações e medidas necessárias para a reparação, cessação da prática e regularização da conformidade com as normas, e reparação que se faça necessária, a fim de mitigar o impacto negativo e a reputação com os órgãos reguladores.

A gestão do tema é realizada por meio do monitoramento parlamentar, do legislativo, processos e cenário político, por meio de um sistema de monitoramento e procedimentos de análise governamental. As ações de monitoramento possibilitam medir os impactos positivos, reais e potenciais do tema, de modo a auxiliar o processo decisório estratégico.

A gestão de processos internos é realizada mediante o registro de dados em planilha eletrônica que apresenta síntese de informações do andamento de processos, ações realizadas, eficácia e resolutividade.

Temos como objetivo zelar pelo bom relacionamento governamental com órgãos públicos e pela reputação da Companhia, de modo a contribuir e apoiar a defesa de interesses eficaz em processos internos demandados pelas demais áreas.

A área possui meta quantitativa definida pelo percentual de resolução de processos com êxito calculado sobre o total de processos protocolados durante o ano. O controle da meta é realizado por meio de planilha eletrônica capaz de demonstrar relatórios sintéticos de progresso mensal.

As medidas têm se mostrado suficientes e eficazes, tendo a área atingido as metas estabelecidas nos últimos anos. A experiência adquirida em anos anteriores é sempre aprimorada nos anos posteriores com revisão de metas, estratégias e ações, a fim de garantir melhores resultados para a Companhia.

Os aprendizados de anos anteriores são incorporados nos anos subsequentes como procedimentos de boa prática e incorporados nas políticas e procedimentos operacionais da organização, de forma periódica. No ano de 2022 houve atualização da política de relações governamentais e institucionais, em consonância com a legislação e para a conformidade normativa e controle interno.

Também foram adotados novos procedimentos de relacionamento com órgãos públicos, de modo a tornar mais eficaz a defesa de interesses em processos regulatórios e fortalecer a reputação da Companhia.

O engajamento com *stakeholders* é realizado mediante a realização de audiências e reuniões onde ocorrem a interação entre o agente privado e o agente público, com a finalidade defender interesses e influenciar no processo decisório, formulação, implementação ou avaliação de estratégias de governo ou de política pública, edição, revogação ou alteração de ato normativo, em conformidade com a legislação federal (Decreto nº 10.889, de 2021).

Também há o engajamento por meio da vinculação da Companhia a associações representativas que conduzem pautas convergentes para a defesa de interesses do setor de ensino superior privado e que contribuem para evitar represálias de posicionamento contrário ao órgão regulador. A eficácia das medidas é avaliada por meio do acompanhamento de metas, controle de realização de audiências e reuniões e participação efetiva em reuniões de grupos técnicos das associações.

Nenhum impacto relacionado ao tema foi caracterizado pela metodologia. Como impacto negativo potencial identificado na matriz de riscos ESG temos a influência sobre os tomadores de decisão em defesa das causas apoiadas pela Companhia; e a alteração da estratégia de investimentos governamentais em educação, incluindo incentivos fiscais, programas de cotas e isenções. Não foi identificado impacto negativo real ou impacto positivo real ou potencial.

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

ENTIDADES INCLUÍDAS NO RELATO DE SUSTENTABILIDADE DA ORGANIZAÇÃO¹ GRI 2-2

- Yduqs Participações S.A.
- Sociedade de Ensino Superior Estácio de Sá Ltda.
- Irep Sociedade de Ensino Superior, Médio e Fundamental Ltda.
- Sociedade Educacional Atual da Amazônia Ltda.
- Anec - Associação Natalense de Educação e Cultura Ltda.
- Sociedade Universitária de Excelência Educacional do Rio Grande do Norte Ltda.
- Nova Academia do Concurso - Cursos Preparatórios Ltda.
- Sociedade Educacional da Amazonia Ltda.
- Idez Empreendimentos Educacionais Ltda.
- Sociedade Educacional do Rio Grande do Sul Ltda.
- Uniuol Gestao de Empreendimentos Educacionais e Participações Ltda.
- Unisaoluis Educacional Ltda.
- Instituto de Ensino Superior Social e Tecnológico Ltda.
- Assesc-Sociedade Educacional de Santa Catarina Ltda.
- Sociedade de Ensino Superior Estácio Ribeirão Preto Ltda.
- Sociedade de Ensino Superior Estácio Amazonas Ltda.
- Organização Paraense Educacional e de Empreendimentos Ltda.
- Ceut Centro de Ensino Unificado de Teresina Ltda.
- Centro Educacional Nossa Cidade Ltda.
- Faculdades Integradas de Castanhal Ltda.
- Fufs - Faculdade Unidas de Feira de Santana
- Sociedade de Ensino Superior Unitoledo Ltda.
- Yduqs Educacional Ltda.
- Yduqs Participações 2 Ltda.
- Instituto de Ensino Superior da Amazonia Ltda.
- Sociedade Educacional Ideal Ltda.
- Damásio Educacional Ltda.
- Grupo Ibmec Educacional Ltda.
- Artec - A. Regiao Tocantina de Educacao e Cultura Ltda.
- Abep - Academia Baiana de Ensino Pesquisa e Extensão Ltda.
- Sociedade de Educação do Vale do Ipojuca Ltda.
- Athenas Serviços Administrativos Ltda.
- Unijipa - União das Escolas Superiores de Ji-Paraná Ltda.
- Pimenta Bueno Serviços Educacionais Ltda.
- Centro de Educacao de Rolim de Moura Ltda.
- União Educacional Meta Ltda.
- Centro de Educação do Pantanal Ltda.
- QCX Serviços Educacionais Ltda. ("Qconcursos")
- Wemed Educação Médica S.A. ("Hardwork")

1: A Companhia consolida todas as entidades sobre as quais detém o controle, isto é, quando está exposta ou tem direitos a retornos variáveis de seu envolvimento com a investida e tem capacidade de dirigir as atividades relevantes da investida. Não há diferença quanto aos temas materiais, apenas nos conteúdos referentes a empregados e trabalhadores, não consideramos dados da Hardwork e Qconcursos, assim como nos relatórios financeiros.



ATIVIDADES, CADEIA DE VALOR E OUTRAS RELAÇÕES DE NEGÓCIOS GRI 2-6

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

<p>GRI 2-6 A. :Setor em que Atua</p>	<p>Educação Superior Privada</p>	
<p>GRI 2-6 b. Cadeia de valor</p>	<p>I: Atividades, Produtos, Serviços e Mercados Atendidos</p>	<p>Cursos de educação superior presenciais, semipresenciais e de educação à distância; produção de conteúdos digitais educacionais; cursos preparatórios para exames e concursos públicos. Mercado atendido em 2022: 1.194.000 alunos em todas as regiões do Brasil. Número total de operações: 67 instituições de ensino superior, 104 <i>campi</i>, 2.506 polos parceiros.</p>
	<p>ii. Cadeia de Fornecedores</p>	<p>Mais de 3 mil fornecedores diretos, intermediários e terceirizados, em todos os estados do país. Orçamento total destinado a fornecedores em 2022: R\$ 168.129.333,76. A Companhia mantém relacionamento de longo prazo com fornecedores de diversas categorias, tais como publicidade, editoras, limpeza, vigilância, <i>telemarketing</i>, serviços de cobrança, material pedagógico, equipamentos e sistemas de TI, segurança, reformas e obras. Todos os fornecedores que fazem parte da Cadeia de Suprimentos da Companhia passam por um rigoroso critério de qualidade antes de poderem iniciar qualquer tipo de relação comercial. Periodicamente, os fornecedores são avaliados e, conforme o caso, trabalha-se em conjunto na tentativa de resolver eventuais problemas de fornecimento que podem inclusive culminar na substituição do fornecedor. Os fornecedores, via cláusula contratual, concordam em obedecer ao Código de Ética e Conduta e ao Código Anticorrupção da Companhia, além de à legislação pertinente. Para os fornecedores que lidam com informações sensíveis da Companhia é mandatória a assinatura de termo de confidencialidade para que os mesmos tenham acesso a tais informações. A Companhia conta com um Portal de Compras onde são feitos os processos de contratação dos fornecedores, que permite, inclusive, a realização de leilões eletrônicos e pelo qual passam todas as transações enviadas aos fornecedores.</p>
	<p>iii. Entidades <i>Downstream</i> da Organização e suas Atividades</p>	<p>Os clientes da Yduqs são a base de alunos, que em 2022 somou um total de 1.194,9 mil pessoas, em todos os estados do Brasil. Além do acesso aos cursos e conteúdos educacionais, os alunos empregam os conhecimentos obtidos nas IES da Yduqs como forma de aumentar sua empregabilidade e sua capacidade de geração de renda. O relacionamento entre a Yduqs e seus alunos começa no acolhimento aos estudantes, na etapa da matrícula, e se estende até depois da graduação, por meio de programas voltados ao acompanhamento de egressos.</p>
<p>GRI 2-6 c.: Outras relações de negócios relevantes</p>	<p>A Yduqs mantém parcerias com 2.506 polos de ensino à distância localizados em todos os estados do Brasil. Esses polos empregam os produtos e serviços digitais produzidos pela Yduqs para levar educação superior e outros tipos de cursos para uma base de alunos (segmento Digital) que, em 2022, totalizou 912,8 mil pessoas, contando a graduação digital e os alunos do segmento Vida Toda.</p>	
<p>GRI 2-6 d.: Mudanças significativas nos itens 2-6-a, 2-6-b, e 2-6-c em comparação ao período de relato anterior</p>	<p>Destacamos, em comparação às informações relatadas no Relatório anterior, a criação de uma <i>holding</i> que abarca a Qconcursos; CursosLivres, que oferece capacitações voltadas para conectar os estudantes ao mercado de trabalho; e o Estude Prisma, um preparatório para vestibular gratuito. No mesmo período, a marca SJT Med foi descontinuada e suas operações foram absorvidas pela Hardwork Medicina.</p>	



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

ESTRUTURA DE GOVERNANÇA E SUA COMPOSIÇÃO GRI 2-9

A estrutura de governança da Companhia é composta por: (i) Acionistas, (ii) Conselho de Administração (“CA”) e seus comitês de assessoramento: (iii) Comitê de Auditoria e Finanças (“CAF”), (iv) Comitê Acadêmico (“CAC”) e (v) Comitê de Gente e Governança (“CGG”). Além disso, possui o (vi) Conselho Fiscal (“CF”), a (vii) Diretoria executiva e a (viii) Auditoria interna.

O Comitê de Auditoria e Finanças analisa constantemente os impactos sobre a economia. O Comitê de Gente e Governança analisa os impactos tanto ambientais quanto de pessoas.

Todos os conselheiros possuem função não executiva. Todos os comitês são 100% independentes, possuindo dois anos de mandato, a não ser pelo Conselho Fiscal, cujo mandato é de um ano. Todos os membros do CA também são membros de Comitês de Assessoramento para exercer as funções atribuídas no Regimento interno do CA e no Estatuto Social. Os membros do Conselho Fiscal são os únicos que não participam em outros órgãos da Companhia.

Em todos os Comitês, os membros têm as mesmas competências atribuídas no Regimento Interno, com exceção do Presidente do Conselho, que tem funções de liderança e organização pré-estabelecidas, a não ser no Conselho Fiscal, cujas competências estão estabelecidas em Estatuto Social. Nenhum membro dos Comitês faz parte de grupos sub-representados. **GRI 2-10**

São trazidos temas de desenvolvimento sustentável em todas as reuniões do Conselho de Administração. As metas ESG são aprovadas pelo CA e os progressos e eventuais dificuldades são reportados ao Conselho em cada reunião. Dessa forma, os membros podem contribuir com opiniões e aprender mais sobre o tema.

ÓRGÃO DE GOVERNANÇA	MULHERES	HOMENS	TOTAL
Conselho de Administração	1	8	9
Comitê de Auditoria e Finanças	0	3	3
Comitê de Gente e Governança	1	2	3
Comitê Acadêmico	0	3	3
Conselho Fiscal ¹	1	2	3

1: A composição informada do Conselho Fiscal inclui apenas membros titulares.



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

NOMEAÇÃO E SELEÇÃO PARA O MAIS ALTO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA GRI 2-10

A Yduqs possui uma Política de indicação que tem por objetivo determinar as principais diretrizes e parâmetros a serem adotados na determinação da composição e nos processos de indicação de membros do Conselho de Administração, da Diretoria Estatutária e dos Comitês de Assessoramento ao CA da Companhia, pautando-se pelas melhores práticas de governança corporativa.

Na ocasião da posse de novos Administradores da Companhia deverá ser exigida a adesão a esta Política, bem como quando da indicação dos membros dos Comitês. Além do que fica estabelecido na mencionada política, os Regimentos Internos de cada um dos órgãos de governança também estabelecem critérios de nomeação.

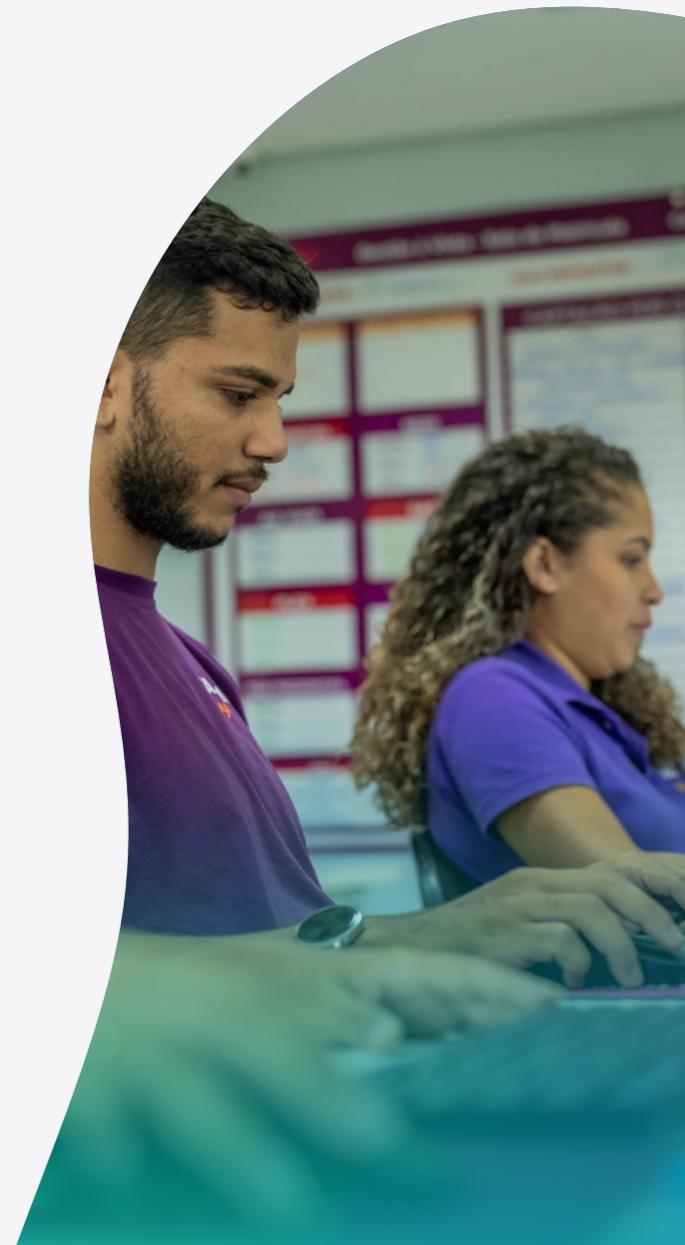
Indicação dos membros do Conselho de Administração: Caberá ao Conselho de Administração, assessorado pelo Comitê de Gente e Governança (CGG) e pela Gerência Jurídica Societária, - ou ainda, a acionistas da Companhia, na forma e nas hipóteses estabelecidas na legislação e regulamentação aplicáveis - selecionar e indicar candidatos para compor o Conselho de Administração. O CGG efetuará a análise e submeterá a indicação para o Conselho de Administração de nomes de potenciais candidatos a conselheiros com base na avaliação de desempenho dos membros do Conselho de Administração, quando aplicável, nas necessidades da Companhia no momento da indicação e nos demais critérios aqui estabelecidos.

Os candidatos a cargos do Conselho de Administração deverão atender aos critérios e requisitos de elegibilidade aplicáveis a administradores de companhias abertas, conforme estabelecidos na Lei das S.A., Instrução CVM 367 e demais normas e regulamentações aplicáveis, no Estatuto Social, no Regimento Interno do Conselho de Administração e nesta Política.

A indicação dos membros para compor o Conselho de Administração deverá considerar que no mínimo dois ou 20%, o que for maior, dos membros do Conselho de Administração deverão ser conselheiros independentes, conforme a definição do Regulamento do Novo Mercado.

Indicação dos membros dos Comitês: o Conselho de Administração, assessorado pelo CGG e pelo Coordenador em exercício do respectivo comitê, quando necessário, pautado na análise do perfil e características dos candidatos, indicará para compor os Comitês candidatos que atendam aos critérios e requisitos de elegibilidade estabelecidos na presente Política e, conforme o caso, no Estatuto Social e no regimento interno do respectivo Comitê. A indicação de membros dos Comitês deverá considerar a avaliação de desempenho dos membros, quando aplicável, e as necessidades da Companhia no momento da indicação.

Quaisquer membros do Conselho de Administração e da Diretoria poderão submeter à análise do Conselho de Administração indicação de candidato a membro de Comitês, até 15 dias úteis anteriores à reunião do Conselho de Administração, que deliberará sobre a eleição de membros do respectivo Comitê.



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

PAPEL DESEMPENHADO PELO MAIS ALTO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA NA SUPERVISÃO DA GESTÃO DOS IMPACTOS GRI 2-12

O Conselho de Administração analisa a Matriz de Materialidade ESG sempre que provocado pela administração da Companhia. Além disso, os membros do conselho, nesta ocasião, são atualizados acerca dos temas abordados no Comitê ESG. Trata-se de Comitê interno da Companhia, que se reúne mensalmente, objetivando atualizar os andamentos das metas ESG.

Ademais, nas Reuniões do CA e da Diretoria executiva são divulgadas as metas da Companhia relacionadas à sustentabilidade. Nas reuniões em que o conselho é provocado a analisar questões relacionadas ao tema, são trazidas novidades importantes dos pilares social, ambiental e de governança, ocasião na qual também é destacado o compromisso da Companhia com a prestação de contas dessas metas estabelecidas, buscando cada vez mais evoluir no tema.

Além disso, nas Reuniões do Conselho de Administração, quando solicitado pela administração, e da Diretoria Executiva são discutidos os impactos da Companhia sobre a economia, o meio ambiente, e as pessoas, bem como metas e sua evolução. Tais temas também são discutidos no Comitê de Auditoria e Finanças (para economia) e no Comitê de Gente e Governança (para meio ambiente e pessoas).

Nas reuniões trimestrais de Conselho, na ocasião mencionada, é indagado o compromisso da Companhia em relação às metas relacionadas a economia, meio ambiente e pessoas, estabelecidas, buscando cada vez mais evoluir nesses temas. Os Conselheiros avaliam a evolução e dão sugestões de melhorias sobre os temas, fazendo, sobretudo, um comparativo com as referências em ESG de outras companhias-paradigmas.

Os impactos reais e potenciais são mapeados durante o processo de gestão de riscos. A matriz é validada pelo conselho de administração, bem como suas atualizações garantindo o envolvimento do órgão no tema, trazendo as competências dos conselheiros para o ambiente de gestão dos impactos. Não há envolvimento direto do conselho no engajamento de *stakeholders* e na análise da eficácia dos processos de supervisão dos temas.

PRESIDENTE DO MAIS ALTO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA GRI 2-11

O presidente do Conselho de Administração não é membro da Diretoria Executiva da Companhia. Sua única função na Yduqs, além de ser o presidente do Conselho de Administração, é ser membro do Comitê de Gente e Governança.



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

DELEGAÇÃO DE RESPONSABILIDADE PELA GESTÃO DE IMPACTOS GRI 2-13

O Conselho de Administração solicita pareceres sobre o tema de gestão dos impactos sobre a economia para o Comitê de Auditoria e Finanças, e aprova as deliberações, que geralmente ocorrem nas reuniões trimestrais do Conselho. Nomeia o executivo responsável pela Vice-presidência de Finanças. Quanto ao tema de meio ambiente e pessoas, o Conselho de Administração solicita pareceres sobre a matéria para o Comitê de Gente e Governança, e aprova as deliberações, dependendo da recomendação do Comitê (vide seu Regimento Interno). Nomeia a executiva responsável pela Vice-presidência de relações institucionais e sustentabilidade.

A responsabilidade pela gestão de impactos também é compartilhada com os respectivos coordenadores e diretores das áreas relacionadas aos temas. A gestão dos impactos é sempre reportada nas reuniões do Conselho de Administração, quando solicitado pela administração da Companhia.

PAPEL DESEMPENHADO PELO MAIS ALTO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA NO RELATO DE SUSTENTABILIDADE GRI 2-14

As informações são analisadas e aprovadas pela Diretoria Executiva da Companhia e a análise mais precisa das informações é feita pela Vice-presidência de Relações Institucionais e Sustentabilidade, que fica encarregada de analisar assuntos ESG com precisão e competência, e sugere a aprovação para a Diretoria e para o Conselho de Administração.

CONFLITOS DE INTERESSE GRI 2-15

A administração da Companhia provoca o Conselho de Administração a deliberar sobre eventual conflito de interesse descrito no Código de Ética da Companhia. Para que conflitos de interesse sejam evitados, a administração da Companhia recomenda que seja observado o Código de ética da Companhia, que possui a definição do tema, e informando que a identificação de qualquer caracterização ou suspeita de conflito de interesses seja informada imediatamente, por meio do Canal Confidencial.

No que tange a eventual conflito de interesse relacionado a alguma transação com partes relacionadas, a administração da Companhia provoca o Comitê de Auditoria e Finanças, que vai avaliar previamente as transações com o intuito de identificar, em conformidade com os critérios da Política de Transação entre partes relacionadas:

- (i) as transações classificadas ou potencialmente classificadas como **Transações com Partes Relacionadas;**
- (ii) a aplicabilidade dos procedimentos e condições previstos nesta Política;
- (iii) as Partes Relacionadas envolvidas na transação; e
- (iv) a existência de situações envolvendo **Conflitos de Interesses dessas partes.**

Caso opte pela recomendação do seguimento da transação, encaminhará a recomendação ao Conselho de Administração, que deverá considerar o seguinte: (a) se há motivos claros para a realização da Transação com a Parte Relacionada; (b) se os termos da transação atendem aos critérios previstos no item 3.1 acima; e (c) a análise e recomendação do CAF, conforme prevista no item 4.1 acima, bem como os resultados de avaliações realizadas ou de opiniões e laudos emitidos por profissional ou empresa especializada e independente, se houver.

Por meio das recomendações e aprovações preliminares, a Companhia consegue controlar eventuais conflitos de interesses. Sempre que há qualquer conflito de interesse que seja relevante ao mercado, seja de participação cruzada em outros órgãos de administração, participação acionária cruzada com fornecedores e outros *stakeholders* e/ou existência de acionistas controladores, entre outros, a Yduqs presta esclarecimentos aos acionistas e ao mercado em geral.



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

**COMUNICAÇÃO DE QUESTÕES CRUCIAIS
GRI 2-16**

As questões críticas são informadas ao Conselho de Administração e Conselho Fiscal em suas reuniões. Em 2022, não houve questões críticas relatadas.

**CONHECIMENTO COLETIVO DO MAIS
ALTO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA GRI 2-17**

São trazidos temas de desenvolvimento sustentável em todas as reuniões do Conselho de Administração. As metas ESG são aprovadas pelo CA e os progressos e eventuais dificuldades são reportados ao Conselho em cada reunião. Dessa forma, os membros podem contribuir com opiniões e aprender mais sobre o tema.

**AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO MAIS
ALTO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA GRI 2-18**

Avaliação anual, pautada no desempenho dos membros do Conselho de Administração feita pelo Comitê de Gente e Governança, de forma não independente.

Não foram necessárias mudanças na composição do Conselho de Administração, pois todos os membros estão comprometidos com os temas ESG, muito importantes para a Companhia.

POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO GRI 2-19**PARA O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO:**

- **Remuneração Fixa Anual:** Os membros do Conselho de Administração recebem uma parcela fixa mensal, a título de honorários. A remuneração fixa contratada tem como objetivo remunerar os serviços de cada Conselheiro, dentro do escopo de responsabilidade atribuído ao nosso Conselho de Administração. A parcela fixa a ser paga a cada membro é definida com base em nossa tabela salarial, que é elaborada e atualizada periodicamente a partir dos resultados de pesquisas salariais realizadas frente ao mercado.
- **Remuneração Variável:** Os membros do Conselho de Administração não fazem jus a remuneração variável.

Para maiores detalhes consultar a Política de Remuneração [aqui](#).

PARA A DIRETORIA:

- **Remuneração Fixa Anual:** Os membros da Diretoria fazem jus ao recebimento de uma parcela fixa mensal que tem o objetivo de remunerar os serviços prestados dentro do escopo de responsabilidade atribuído a cada um dos membros da Diretoria na gestão da nossa Companhia. A parcela fixa a ser paga a cada membro é definida com base em nossa tabela salarial, que é elaborada e atualizada periodicamente a partir dos resultados de pesquisas salariais realizadas frente ao mercado. Os membros da Diretoria não fazem jus à remuneração por participação em Comitês.
- **Remuneração Variável:** Os membros da Diretoria fazem jus a parcela variável anual baseada nos nossos resultados e definida por meio de metas objetivas e mensuráveis derivadas do planejamento estratégico e do orçamento anual aprovado pelo nosso Conselho de Administração. Tal remuneração variável tem como principal objetivo reconhecer a participação do diretor no desempenho da nossa Companhia em um determinado ano.

Em 2022, realizamos o lançamento dos compromissos para uma agenda sustentável, com 24 metas ESG, e dentro dessas metas temos uma referente à integração das metas ESG às políticas de remuneração variável de 100% da alta liderança (Direx e Board), ação realizada em 2023.



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

**PROCESSO PARA DETERMINAÇÃO DA
REMUNERAÇÃO GRI 2-20**

Nossa Política de Remuneração é baseada em *benchmarks* de consultorias renomadas e outras empresas. Todavia, não contratamos uma consultoria para nos ajudar no processo. Nossa principal Política de Cargos e Salários é validada pelo Comitê de Gente, com o envolvimento do nosso Conselho de Administração. A área de remuneração está totalmente envolvida na determinação da remuneração, com base em metodologia de pontos e pesquisas salariais de mercado. Não há envolvimento de *stakeholder* na determinação desse processo.

**PROPORÇÃO DA REMUNERAÇÃO TOTAL
ANUAL GRI 2-21**

Em 2022, a proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração total anual média de todos os empregados, excluindo-se o mais bem pago, foi de 201,65%. Não se considerou necessárias informações contextuais para a compreensão dos dados.

AUMENTO PERCENTUAL DA REMUNERAÇÃO TOTAL ANUAL ¹	2021	2022
Aumento percentual da maior remuneração paga	41,53%	-6,00%
Aumento percentual da remuneração total média	31,44%	8,15%
Proporção do aumento percentual da maior remuneração paga pelo aumento percentual da remuneração total média	20%	-14,15%

1: O valor do pacote de remuneração de alguns executivos varia anualmente por conta do programa de ILP ao qual são elegíveis. Em 2021, tivemos a outorga de novos programas e isso aumentou o valor do pacote total. Em 2022 o valor da nossa ação caiu bastante e esse foi o principal motivo da redução, em comparação ao ano anterior.

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

COMPROMISSOS DE POLÍTICA GRI 2-23 / INCORPORANDO COMPROMISSOS DE POLÍTICA GRI 2-24

A integridade empresarial é um dos fortes compromissos da Companhia, aprovados pela alta direção. Para isso, existe o Código de Ética e de Conduta e o Código Anticorrupção da Companhia que, com as recomendações internas para manutenção dos padrões de integridade e da prevenção de atos de corrupção, são atualizados periodicamente com a adoção das melhores regras de Governança. A área de Compliance está estruturada de maneira a atender toda a Companhia visando prevenir, detectar e corrigir desvios éticos, além de possíveis descumprimentos de políticas internas, contratos e leis. Tendo como instrumentos: Código de Ética e Conduta, Código Anticorrupção, Canal Confidencial, Comitê de Conduta e Comitê de Ética.

- [Código de Ética e Conduta](#)
- [Código Anticorrupção](#)
- [Canal Confidencial](#)

O Comitê de Ética é um órgão interno da Yduqs, composto por membros da Diretoria e que possui a responsabilidade de suportar a condução estratégica do programa de *Compliance*. O Comitê de Ética é disciplinado por um Regimento Interno. As principais responsabilidades do Comitê de Ética são: apurar e investigar as denúncias recebidas pelo Canal Confidencial, garantindo a confidencialidade; avaliar as situações de descumprimento

deste Código para a decisão da(s) ação(ões) a ser(em) tomada(s); analisar situações não previstas neste Código e definir como proceder; demandar ações corretivas; esclarecer dúvidas de interpretação das diretrizes deste Código; propor ao Conselho de Administração a revisão e atualização deste Código, sempre que necessário.

A organização é signatária do Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção do Instituto Ethos, que tem o objetivo de unir empresas para a promoção de um mercado mais íntegro e ético a fim de erradicar a corrupção.

Como signatária do Pacto Global da ONU, a Yduqs compromete-se a seguir os Dez Princípios universais, derivados da Declaração Universal de Direitos Humanos, da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e da Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção.

Especificamente sobre os direitos humanos, temos o compromisso de apoiar a liberdade de associação e de reconhecer efetivamente o direito à negociação coletiva, eliminar de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório, abolir efetivamente o trabalho infantil e eliminar a discriminação no emprego. Todos os itens são abordados no nosso Código de Ética e Conduta.

O Código de Ética e Conduta da Yduqs tem por objetivo estabelecer princípios, diretrizes e práticas voltados a propiciar a integridade e os mais elevados padrões éticos que devem pautar a conduta esperada e aceita na Yduqs e em suas controladas, no exercício das atividades sociais e nas relações internas e externas entre colaboradores e com terceiros. Sendo aplicável a todos os colaboradores da Yduqs e de suas controladas, e também a outros *stakeholders*, como fornecedores, parceiros, prestadores de serviços e representantes.

Em seu Código de Ética e Conduta, a Companhia ressalta as diretrizes para suas relações com fornecedores, relações com a comunidade, relações com o meio ambiente, relação com sindicatos, relações com órgãos públicos, relações com concorrentes, atividades políticas e religiosas, confidencialidade, canais de comunicação, comitê de ética e seus canais de comunicação, bem como a proteção ao denunciante. **GRI 3-3: Transparência e relacionamento com os públicos prioritários**



MENSAGENS

As diretrizes presentes expressam a condução de uma *due diligence* para cada uma dessas relações.

A YDUQS

Nas relações com fornecedores deve-se observar o seguinte:

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

- **I. a seleção e a contratação de fornecedores devem ser realizadas com base em critérios técnicos, profissionais e éticos, considerando aspectos referentes a questões socioambientais;**
- **II. os fornecedores devem ter acesso à base equitativa de informações durante o processo de negociação, cotação e compras, conforme aplicável;**
- **III. os colaboradores devem lidar com transparência e reportar ao seu gestor casos que possam sugerir conflito de interesses de acordo com o conteúdo exposto neste Código e com a Política de Compras da Yduqs;**
- **IV. os colaboradores devem respeitar as regras de alçada e de autorização nas tratativas e relacionamentos mantidos junto a fornecedores;**
- **V. os fornecedores da Yduqs devem sempre conferir se aqueles que se apresentam como representantes da Yduqs têm poderes legais para contratar;**
- **VI. exigimos de nossos fornecedores: a) idoneidade e cumprimento da legislação vigente, incluindo a não utilização de mão de obra infantil e escrava; b) padrões éticos compatíveis com os da Yduqs, conforme descritos neste Código e observando-se a excelência em serviços e melhores práticas; c) confidencialidade e sigilo sobre dados e informações a que venham a ter acesso por qualquer meio ou forma durante o processo de contratação ou no desempenho de trabalhos na Yduqs ou para a Yduqs; d) declaração de conhecimento deste Código a cada processo de negociação; e) que não ofertem ou recebam propina, suborno ou similares, de/a qualquer pessoa jurídica ou física, de direito público ou privado; f) o cumprimento integral das diretrizes aqui estabelecidas sendo que, em caso de infrações ou irregularidades, a Yduqs poderá aplicar qualquer das seguintes medidas: advertência, suspensão ou rescisão contratual; g) Submissão ao processo de *Due Diligence* da Yduqs sempre que solicitado; h) o cumprimento de todas as exigências legais e trabalhistas aplicáveis ao negócio.**

Periodicamente, gestores e demais públicos aderem aos treinamentos de *compliance* e de governança corporativa, que estão disponíveis na plataforma de treinamento de forma contínua. Todos os colaboradores são comunicados por meio de campanha de divulgação realizada pela área de Compliance com o apoio da Comunicação Interna sobre o Código Anticorrupção e suas diretrizes. E com o intuito de dar efetividade às ações de *Compliance*, a Companhia disponibiliza a todos os colaboradores, *stakeholders* e terceiros um Canal Confidencial, voltado para o recebimento de denúncias de irregularidades ou infrações às leis e normas abrangidas em seu Código de Ética e Conduta.

A Yduqs não tolera trabalho infantil, escravo ou análogo à escravidão, seja no ambiente interno, em fornecedores ou qualquer tipo de parceria de negócios. Para isso, expressa em seu Código de Ética e Conduta ser fundamental um relacionamento respeitoso com todas as entidades sindicais aplicáveis ao seu negócio, destacando: o respeito à livre associação por parte de seus colaboradores; o relacionamento próximo com as entidades sindicais; negociações pautadas na melhor forma de conciliar os interesses de nosso corpo docente e administrativo e os interesses da Yduqs; cumprimento de convenções coletivas e de acordos coletivos.

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

**PROCESSOS PARA REPARAR IMPACTOS
NEGATIVOS GRI 2-25****MECANISMOS PARA ACONSELHAMENTO
E APRESENTAÇÃO DE PREOCUPAÇÕES GRI
2-26**

A Yduqs possui uma área de Compliance estruturada de maneira a atender toda a Companhia visando prevenir, detectar e corrigir desvios éticos, além de possíveis descumprimentos de políticas internas, contratos e leis. Tendo como instrumentos: Código de Ética e Conduta, Código Anticorrupção, Canal Confidencial, Comitê de Conduta e Comitê de Ética. O propósito é agir preventivamente para que não ocorram esses casos. De toda forma, a Companhia está preparada para corrigir possíveis ocorrências detectadas e apta para implementar oportunidades de melhorias, quando aplicáveis.

Os seguintes pilares de gestão estão envolvidos no trabalho:

- Gestão de riscos - apresentação de causas possíveis e ações mitigatórias ao Comitê de Risco, que se reúne mensalmente com a participação da Diretoria Executiva. A área de Riscos acompanha indicadores relacionados a riscos de corrupção;**
- Gestão de comunicação e treinamentos - todos os colaboradores são comunicados sobre as diretrizes contidas no Código Anticorrupção e os treinamentos são disponibilizados de forma contínua na Universidade Corporativa da Companhia.**
- Gestão do Canal Confidencial – O acompanhamento da eficácia das medidas disciplinares aplicadas com base na solução de relatos é realizado a partir de medições feitas nos índices do Canal Confidencial, com reporte trimestral ao Conselho Fiscal. A realização dos treinamentos e respectivos aceites aos Códigos Anticorrupção e Ética também são monitorados. O Comitê de Riscos é encarregado de avaliar as causas de possíveis ocorrências registradas e acompanha as ações de combate à corrupção.**

A Yduqs disponibiliza para todos os seus *stakeholders* (internos ou externos) um Canal Confidencial para acolhimento de denúncias de violações ao Código de Ética e Conduta ou de qualquer ato de desrespeito a leis e regulamentos. As denúncias podem ser apresentadas de forma anônima e sigilosa por telefone ou pela internet e são recebidas por empresa especializada e independente. A Companhia ainda conta com canais específicos de atendimento ao aluno, incluindo a Ouvidoria, para recebimento de reclamações sobre a qualidade e a conformidade dos nossos serviços prestados.

A Companhia garante proteção ao denunciante e, conforme seu Código de Ética e Conduta, qualquer colaborador que relatar suspeitas ou colaborar com a denúncia, se realizado de boa-fé, estará protegido de qualquer tentativa de retaliação praticada por gestores. A prática de retaliação está sujeita a penalidades previstas na Política de Medidas Disciplinares da Yduqs.

**CONFORMIDADE COM LEIS E
REGULAMENTOS GRI 2-27**

Não tivemos multas relativas ao não cumprimento de leis e regulamentos com valor associado acima de R\$ 1 milhão, nem tampouco casos em que sanções foram aplicadas à Companhia durante o período de relato. No entanto, temos multas administrativas que aconteceram em períodos anteriores de relato, mas que estão sendo questionadas pela Companhia por esta entender que não são devidas.

Consideramos a relevância dos processos judiciais ou administrativos recebidos com esse tipo de infração com base principalmente no potencial impacto financeiro da Companhia. Os casos que envolvem valores mais expressivos de multa ainda estão sendo discutidos nas vias cabíveis.

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

OPERAÇÕES AVALIADAS QUANTO A RISCOS RELACIONADOS À CORRUPÇÃO GRI 205-1

Todas as 103 operações da organização foram submetidas a avaliações de riscos relacionadas à corrupção. Os riscos relacionados ao tema estão diretamente ligados ao nosso relacionamento com entes públicos, como o Ministério da Educação, e à regulação da Comissão de Valores Mobiliários.



COMUNICAÇÃO E CAPACITAÇÃO EM POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS DE COMBATE À CORRUPÇÃO GRI 205-2

MEMBROS DO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA AOS QUAIS FORAM COMUNICADOS E QUE RECEBERAM CAPACITAÇÃO SOBRE AS POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS ANTICORRUPÇÃO ADOTADOS PELA ORGANIZAÇÃO, POR REGIÃO

	2020		2021		2022	
	COMUNICADOS	CAPACITADOS	COMUNICADOS	CAPACITADOS	COMUNICADOS	CAPACITADOS
Conselho						
número	1	1	13	0	15	0
%	9,09	9,09	100	0	100	0

Nota: Os treinamentos nos Códigos de Ética e Conduta e Código Anticorrupção são direcionados a todos os colaboradores da Companhia, não sendo exigidos para os membros dos Conselhos. Contudo, todos os membros dos Conselhos (nove do Conselho de Administração, três do Conselho Fiscal e três suplentes) são comunicados sobre a revisão/atualização dos referidos códigos e suas diretrizes. O Conselho de Administração também é responsável pela aprovação prévia dos códigos constando em ata de reunião essa formalidade. Todo o Conselho pertence à região Sudeste.

MENSAGENS

A YDUQS

 DIMENSÃO GOVERNANÇA
 E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

 DIMENSÃO
 SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

EMPREGADOS QUE FORAM COMUNICADOS E TREINADOS EM POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS ANTICORRUPÇÃO, POR REGIÃO

REGIÃO	EMPREGADOS	2020		2021		2022	
		COMUNICADOS	CAPACITADOS	COMUNICADOS	CAPACITADOS	COMUNICADOS	CAPACITADOS
N	número	80	80	1.841	1.185	1.584	953
	%	5,26	5,26	100	64,36	100	60,16
NE	número	200	200	4.581	2.948	4.048	2.709
	%	4,89	4,89	100	64,35	100	66,92
S	número	95	95	592	468	544	425
	%	17,09	17,09	100	79,05	100	78,12
SE	número	528	528	10.059	7.614	9.186	6.965
	%	4,91	4,91	100	75,69	100	75,82
CO	número	19	19	644	392	568	320
	%	3,74	3,74	100	60,86	100	56,34

A quantidade de colaboradores ativos totaliza 15.930, contudo nem todos são elegíveis em razão de afastamento do trabalho por licença não remunerada, licença por auxílio- -doença etc. A Companhia, possui, portanto, 75% de colaboradores elegíveis treinados.

A meta da Companhia é atingir 80% de colaboradores treinados e 100% dos gestores treinados. Fechamos o ano de 2022 com 75% para colaboradores e 93% para gestores.

Os nossos parceiros de negócios são comunicados via contrato, há o aceite dos nossos códigos (momento de assinatura de contrato) - consta uma cláusula de integridade em todos os contratos.

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

QUEIXAS COMPROVADAS RELATIVAS A VIOLAÇÃO DA PRIVACIDADE E PERDA DE DADOS DE CLIENTES GRI 418-1, SV-ED-230a.3

Em 2022 tivemos 340 solicitações de partes externas relativas à violação da privacidade e da perda de dados e comprovadas pela organização. Não possuímos queixas comprovadas relativas a violações da privacidade do cliente recebidas de agências reguladoras.

Foi identificada a suspeita de que um colaborador da área comercial havia utilizado uma base de dados indevidamente para inflar, artificialmente, seus indicadores de captação em um determinado período. Os envolvidos foram desligados e o incidente foi contido a uma base de pouca expressão, sendo considerado um caso de vazamentos, furtos ou perdas de dados de clientes que foi identificado.

DESCRIÇÃO DAS POLÍTICAS E PRÁTICAS RELACIONADAS À COLETA, USO E RETENÇÃO DE INFORMAÇÕES DO ALUNO GRI 3-3: Privacidade e segurança de dados, SASB SV-ED-230a.2

Nossas políticas no tema buscam estabelecer diretrizes, critérios e responsabilidades visando à proteção e à privacidade de dados e informações tratados pela Yduqs, independentemente de seu titular.

Como prática preconizada pela LGPD, todos os dados pessoais coletados de *leads*, alunos ou candidatos requerem o consentimento prévio do titular, obtido em pontos de coleta configurados para finalidades específicas. A gestão desses consentimentos é realizada por meio da ferramenta de privacidade OneTrust. Documentos de referência:

- POL.05.029 – Política de Segurança da Informação.
- POL.05.041 – Política de Retenção e Descarte de Dados.
- POL.10.003 – Política de Classificação da Informação.
- POL.05.042 – Política de Incidentes de Privacidade.
- ABNT NBR ISO/IEC 27002:2013.
- Lei 13.709/2018 – “Lei Geral de Proteção de Dados”.
- Lei 12.965/2014 – “Marco Civil da Internet”.
- Lei 12.527/2011 – “Lei de Acesso à Informação”.

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

CAPITAL HUMANO GRI 2-7

Realizou-se a contagem de empregados por CPF, não considerando estagiários ou médicos residentes, sendo a base retirada ao término do período de relato.

Considerou-se que não houve flutuações significativas de 2021 para 2022. Em todas as tabelas de número de empregados, são contabilizados os colaboradores de todas as integradas, com exceção das unidades não integradas, sobre as quais a Yduqs não possui gestão (Hardwork e Qconcursos).

EMPREGADOS POR GÊNERO E REGIÃO

REGIÃO	2022		
	HOMEM	MULHER	TOTAL
N	670	914	1.584
NE	1.776	2.271	4.047
S	236	308	544
SE	4.272	4.917	9.189
CO	241	327	568
Total	7.195	8.737	15.932

EMPREGADOS POR TIPO DE CONTRATO DE TRABALHO E GÊNERO

TIPO DE CONTRATO	2020			2021			2022		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Permanente	7.747	8.490	16.237	7.887	9.357	17.244	7.073	8.381	15.454
Temporário	56	125	181	143	330	473	122	356	478
Total	7.803	8.615	16.418	8.030	9.687	17.717	7.195	8.737	15.932



MENSAGENS

A YDUQS

 DIMENSÃO GOVERNANÇA
 E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

EMPREGADOS POR TIPO DE CONTRATO DE TRABALHO E REGIÃO

REGIÃO	2020			2021			2022		
	TEMPORÁRIO	PERMANENTE	TOTAL	TEMPORÁRIO	PERMANENTE	TOTAL	TEMPORÁRIO	PERMANENTE	TOTAL
N	12	1.298	1.310	35	1.806	1.841	67	1.517	1.584
NE	48	4.481	4.529	152	4.429	4581	179	3.868	4.047
S	4	468	472	24	568	592	18	526	544
SE	110	9.557	9.667	252	9.807	10.059	192	8.997	9.189
CO	7	433	440	9	635	644	22	546	568
Total	181	16.237	16.418	472	17.245	17.717	478	15.454	15.932

EMPREGADOS POR TIPO DE JORNADA POR GÊNERO¹

TIPO DE EMPREGO	2022		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Jornada integral	3.179	3.608	6.787
Jornada parcial	4.003	5.112	9.115
Total	7.182	8.720	15.902

1: O total de empregados apresentado na tabela difere dos totais que constam nas tabelas anteriores referentes ao indicador GRI 2-7, uma vez que, para a informação de classificação dos empregados por tipo de jornada de trabalho, uma base de dados distinta foi considerada para o período de 2022. Jornada integral: 180/220 horas e jornada parcial é aquela diferente de 180/220 horas.

EMPREGADOS POR TIPO DE JORNADA DE TRABALHO E REGIÃO¹

REGIÃO	2022		
	JORNADA INTEGRAL	JORNADA PARCIAL	TOTAL
N	701	1.156	1.857
NE	1.321	2.204	3.525
S	136	365	501
SE	4.418	5.070	9.488
CO	211	320	531
Total	6.787	9.115	15.902

1: O total de empregados apresentado na tabela difere dos totais que constam nas tabelas anteriores referentes ao indicador GRI 2-7, uma vez que, para a informação de classificação dos empregados por tipo de jornada de trabalho, uma base de dados distinta foi considerada para o período de 2022. Jornada integral: 180/220 horas e jornada parcial é aquela diferente de 180/220 horas. A Yduqs não tem empregados sem carga horária definida.



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

TRABALHADORES QUE NÃO SÃO FUNCIONÁRIOS GRI 2-8

Realizou-se a contagem de trabalhadores por CPF considerando estagiários ou médicos residentes, sendo a base retirada ao término do período de relato.

Os estagiários são contratados de acordo com a Lei 11.788/2018. Considerou-se que não houve flutuações significativas de 2021 para 2022. Em todas as tabelas de número de empregados, são contabilizados os colaboradores de todas as integradas, com exceção das unidades não integradas, sobre as quais a Yduqs não possui gestão (Hardwork e Qconcursos).

TRABALHADORES POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO

TRABALHADORES	2022		TOTAL
	HOMENS	MULHERES	
Estagiários	24	43	67
Médicos Residentes	5	4	9
Total	29	47	76

ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DA GOVERNANÇA GRI 2-9

ÓRGÃO DE GOVERNANÇA	MULHERES	HOMENS	TOTAL
Conselho de Administração	1	8	9
Comitê de Auditoria e Finanças	0	3	3
Comitê de Gente e Governança	1	2	3
Comitê Acadêmico	0	3	3
Conselho Fiscal	1	2	3

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

PROPORÇÃO ENTRE O SALÁRIO MAIS BAIXO E SALÁRIO-MÍNIMO LOCAL, COM DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO GRI 202-1

O menor salário pago é equivalente ao salário-mínimo legal vigente. Em algumas unidades, segue-se o piso da categoria definido em ACT/CCT ou por lei estadual, que é sempre igual ou acima do salário-mínimo estabelecido por lei.

VARIAÇÃO ENTRE O SALÁRIO MAIS BAIXO E O SALÁRIO-MÍNIMO, POR GÊNERO ^{1 2}

	2020		2021		2022	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
Menor salário pago pela organização	1.045	1.045	1.100	1.100	1.212	1.212
Salário-mínimo determinado por legislação ou sindicato	998		1.100		1.212	
Relação percentual	100	100	100	100	100	100

1: A definição para unidades operacionais importantes foi a própria Yduqs como um todo considerando os negócios reportados.

2: No relatório de 2021, foi erroneamente publicado que o salário-mínimo por determinação legal e o menor salário pago era R\$ 1.212, o correto é R\$ 1.100. [GRI 2-4](#)

PROPORÇÃO DE MEMBROS DA DIRETORIA CONTRATADOS NA COMUNIDADE LOCAL¹ GRI 202-2

MEMBROS DA ALTA DIREÇÃO CONTRATADOS NA COMUNIDADE LOCAL ¹	2022
Total de membros da diretoria	38
Membros da diretoria contratados na comunidade local	38
Percentual da diretoria contratados na comunidade local	100

1: Foram considerados os membros da diretoria. 2. A definição geográfica de local utilizada foi de cidade. A definição para unidades operacionais importantes foi a própria Yduqs como um todo, uma vez que a Diretoria é única para os negócios reportados.



NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS¹ GRI 401-1

EMPREGADOS CONTRATADOS, POR FAIXA ETÁRIA

	2020		2021		2022	
	Nº	TAXA	Nº	TAXA	Nº	TAXA
Abaixo de 30 anos	942	0,06	2.069	0,12	1.323	0,07
Entre 30 e 50 anos	2.164	0,13	2.871	0,16	2.391	0,13
Acima de 50 anos	206	0,01	295	0,02	435	0,02
Total	3312	0,2	5.235	0,30	4.149	0,22

EMPREGADOS CONTRATADOS, POR GÊNERO

	2020		2021		2022	
	Nº	TAXA	Nº	TAXA	Nº	TAXA
Homens	1.447	0,09	2.146	0,12	1.793	0,10
Mulheres	1.865	0,11	3.089	0,17	2.356	0,13
Total	3.312	0,2	5.235	0,29	4.149	0,23

EMPREGADOS CONTRATADOS, POR REGIÃO

	2021		2021		2022	
	Nº	TAXA	Nº	TAXA	Nº	TAXA
N	334	0,02	642	0,04	612	0,03
NE	786	0,05	1.559	0,09	904	0,05
S	155	0,01	242	0,01	173	0,01
SE	1.873	0,11	2.530	0,14	2.288	0,13
CO	164	0,01	262	0,01	172	0,01
Total	3.312	0,2	5.235	0,29	4.149	0,23

MENSAGENS

A YDUQS

 DIMENSÃO GOVERNANÇA
 E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

 DIMENSÃO
 SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI



MENSAGENS

A YDUQS

 DIMENSÃO GOVERNANÇA
 E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

EMPREGADOS QUE DEIXARAM A EMPRESA, POR FAIXA ETÁRIA

	2020		2021		2022	
	Nº	TAXA	Nº	TAXA	Nº	TAXA
< 30 anos	759	0,05	1.471	0,08	1.564	0,09
De 30 a 50 anos	2.265	0,14	3.324	0,19	4.049	0,23
> 50 anos	647	0,04	850	0,05	872	0,05
Total	3.671	0,23	5.645	0,32	6.485	0,37

EMPREGADOS QUE DEIXARAM A EMPRESA, POR GÊNERO

	2020		2021		2022	
	Nº	TAXA	Nº	TAXA	Nº	TAXA
Homens	1.721	0,1	2.631	0,15	2.877	0,16
Mulheres	1.950	0,12	3.014	0,17	3.608	0,20
Total	3.671	0,23	5.645	0,32	6.485	0,36

EMPREGADOS QUE DEIXARAM A EMPRESA, POR REGIÃO

	2020		2021		2022	
	Nº	TAXA	Nº	TAXA	Nº	TAXA
N	326	0,02	767	0,04	977	0,06
NE	1.337	0,08	1.786	0,10	1.839	0,10
S	115	0,01	185	0,01	325	0,02
SE	1.724	0,11	2.664	0,15	3.094	0,17
CO	169	0,01	243	0,01	250	0,01
Total	3.671	0,23	5.645	0,31	6.485	0,36

 1: Metodologia: (desligados ou contratados/total de *headcount*).


MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

BENEFÍCIOS OFERECIDOS A EMPREGADOS DE TEMPO INTEGRAL QUE NÃO SÃO OFERECIDOS A EMPREGADOS TEMPORÁRIOS OU DE PERÍODO PARCIAL GRI 401-2

O plano de aquisição de ações é oferecido apenas aos empregados de tempo integral. A remuneração variável é oferecida a todos os nossos colaboradores administrativos (exceto estagiários e terceirizados) e Coordenadores de Curso. Os *targets* individuais variam de acordo com seu desempenho, desempenho de sua área e resultados. Os demais benefícios como plano de saúde, seguro de vida e licença-maternidade/paternidade são oferecidos a todos os empregados (de tempo integral, temporários ou de período parcial). Não possuímos plano de previdência privado e não oferecemos auxílio-deficiência ou invalidez. Unidades operacionais importantes consideradas: a Yduqs como um todo.

ÍNDICE DE REMUNERAÇÃO TOTAL ANUAL GRI 2-21

Em 2022, a proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração total anual média de todos os empregados, excluindo-se o mais bem pago, é 201,65%.

AUMENTO PERCENTUAL DA REMUNERAÇÃO TOTAL ANUAL

	2021	2022
Aumento percentual da maior remuneração paga	41,53%	-6,00%
Aumento percentual da remuneração total média	31,44%	8,15%
Proporção do aumento percentual da maior remuneração paga pelo aumento percentual da remuneração total média	20%	-14,15%

ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO GRI 2-30

97,12% dos trabalhadores são cobertos por acordos coletivos de Trabalho. Em 2021 a porcentagem foi de 95,12%. Os colaboradores não cobertos trabalham em localidades onde não há sindicato profissional. Nestes casos, aplicamos as regras previstas na legislação trabalhista.

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR ANO, POR EMPREGADO¹ GRI 404-1

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO DE EMPREGADOS POR GÊNERO

	2020	2021	2022
Homens	4,76	4,08	8,46
Mulheres	3,69	7,91	9,10
Total	4,2	5,99	8,78

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL

	2020	2021	2022
Presidência e Vice-Presidência	1	1,50	0,44
Diretoria	5,18	6,18	8,61
Gerência	7,62	6,97	20,94
Coordenação	7,55	5,97	15,04
Especialista	2,53	8,66	7,05
Supervisão	6,56		6,32
Administrativo	5,85		8,80
Docentes	3,44	3,63	8,20
<i>Trainees</i>	17,17	6,60	92,81
Total	4,42	5,51	17,62

1: quando os empregados são classificados por sua categoria funcional, um empregado pode ser contado em mais de uma categoria, como é o caso de docentes, que podem também acumular o cargo de coordenação. São contabilizados os colaboradores de todas as integradas, com exceção das unidades não integradas, sobre as quais a Yduqs não possui gestão (Hardwork e Qconcursos).

PROGRAMAS PARA O APERFEIÇOAMENTO DE COMPETÊNCIAS DOS EMPREGADOS E DE ASSISTÊNCIA PARA TRANSIÇÃO DE CARREIRA GRI 404-2

- **Lydera Corporativo** - fortalece *pipeline* de liderança, reter talentos e preparar líderes.
- **Lydera Veteranos** - capacita os gestores para que possam melhorar a *performance* na carreira.
- **Lydera Novatos** - cria um *pipeline* de gestor de unidade com o objetivo de acelerar substituições e reduzir perdas de produtividade e custos em contratações.
- **Calendário de treinamento anual para gestores e não gestores** - disponibiliza ações para apoiar e desenvolver o dia a dia dos gestores e colaboradores da Yduqs, incentivando o autodesenvolvimento e protagonismo de carreira.
- **Educare Executivo** - desenvolvimento dos altos executivos da Companhia, reforçando pontos importantes sobre estratégia e pessoas.
- **Programa Trainee Exclusivo para Pretos e Pardos** - estimular a aceleração e o progresso de carreira de colaboradores autodeclaradosnegros ao longo de um ano, disponibilizando treinamentos, mentoria, *coaching* e acompanhamento para estruturação de um projeto com um PMO especializado. O objetivo é expandir a cultura inclusiva e relações significativas de trabalho, oportunizando para este público o desenvolvimento profissional.

Não temos programas de assistência para transição de carreira ou rescisão de contrato de trabalho.



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

PERCENTUAL DE EMPREGADOS QUE RECEBEM AVALIAÇÕES REGULARES DE DESEMPENHO E DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA¹

GRI 404-3

EMPREGADOS QUE RECEBEM ANÁLISES DE DESEMPENHO POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO (%)

	2020			2021			2022		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Presidência e Vice-Presidência	0	0	0	0	0	0	100	100	100
Diretoria	98,25	91,30	96,25	85,07	100	96,38	100	100	100
Gerência	99,26	100	99,6	79,55	81,45	80,42	100	100	100
Coordenação	99,05	100	99,61	43,75	31,68	36,23	67,81	59,66	63,14
Supervisão	83,02	84,52	83,94	3,62	4,60	4,13	22,64	17,99	19,85
Especialista	96,77	100	98,21	77,50	100	88,00	93,44	94,92	94,17
Docente	ND	ND	ND	90,69	91,87	91,28	93,09	87,46	90,17
Trainee	N/A	N/A	N/A	100	100	100	100	100	100
Total	93,21	93,83	93,53	86,35	85,85	86,10	89,11	82,18	85,48

1: São contabilizados os colaboradores de todas as integradas, com exceção das unidades não integradas, sobre as quais a Yduqs não possui gestão (Hardwork e Qconcursos).



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

DIVERSIDADE

DIVERSIDADE EM ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA E EMPREGADOS GRI 405-1

Em todas as tabelas são contabilizados os colaboradores de todas as integradas, com exceção das unidades não integradas, sobre as quais a Yduqs não possui gestão (Hardwork e Qconcursos).

INDIVÍDUOS DENTRO DOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA E EMPREGADOS, POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO (%)

	2020		2021		2022	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
Membros dos órgãos de governança ¹	80	20	87,5	12,5	83,33	16,66
Presidência e Vice-Presidência	80	20	75	25	77,78	22,22
Diretoria	76,25	23,75	77,11	22,89	68,57	31,43
Gerência	53,35	46,65	48,12	51,88	52,53	47,47
Coordenação	36,41	63,59	38,38	61,62	41,16	58,84
Supervisão	39,46	60,54	44,27	55,73	43,91	56,09
Administrativo	44,25	55,75	44,85	55,15	45,84	54,16
Especialista	62,5	37,5	54,34	45,65	63,33	36,67
Apoio	45,86	54,14	45,89	54,11	41,83	58,17
Docente	50,01	49,99	54,29	45,71	48,86	51,14
Trainee	50	50	60	40	36,36	63,64
Aprendizes	25,78	74,22	31,71	68,29	32,46	67,54
Total	46,03	53,97	50,09	49,91	44,93	55,07

1: Foram contabilizados como membros dos órgãos de governança os conselheiros titulares do Conselho de Administração e Conselho Fiscal.



INDIVÍDUOS DENTRO DOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA E EMPREGADOS, POR CATEGORIA FUNCIONAL E FAIXA ETÁRIA (%)

	2020			2021			2022		
	ABAIXO DE 30 ANOS	ENTRE 30 E 50 ANOS	ACIMA DE 50 ANOS	ABAIXO DE 30 ANOS	ENTRE 30 E 50 ANOS	ACIMA DE 50 ANOS	ABAIXO DE 30 ANOS	ENTRE 30 E 50 ANOS	ACIMA DE 50 ANOS
Membros dos órgãos de governança ¹	0	30	70	0	12,5	87,5	0	20	80
Presidência e Vice-Presidência	0	100	0	0	75	25	0	77,78	22,22
Diretoria	2,5	82,5	15	1,20	81,93	16,87	0	85,71	14,29
Gerência	6,39	88,82	4,79	4,79	14,26	79,80	4,43	86,71	8,86
Coordenação	14,29	79,72	5,99	13,06	75,68	11,26	8,17	77,64	14,19
Supervisão	21,09	71,09	7,82	22,93	66,88	10,19	22,90	68,39	8,62
Administrativo	42,07	54,16	3,76	41,75	53,17	5,08	34,39	58,97	6,64
Especialista	14,06	78,13	7,81	27,17	66,30	6,52	10	80	10
Apoio	30,97	57,76	11,27	40,74	46,44	12,82	33,24	53,72	13,04
Docente	4,9	72,17	22,94	9,93	68,91	21,16	4,40	71,07	24,44
<i>Trainee</i>	100	0	0	100	0	0	81,82	18,18	0
Aprendizes	100	0	0	100	0	0	99,56	0,44	0
Total	19,07	65,29	15,64	21,33	62,30	16,36	18,44	64,10	17,46

1: Foram contabilizados como membros dos órgãos de governança os conselheiros titulares do Conselho de Administração e Conselho Fiscal.

MENSAGENS

A YDUQS

 DIMENSÃO GOVERNANÇA
 E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

 DIMENSÃO
 SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI



MENSAGENS

A YDUQS

 DIMENSÃO GOVERNANÇA
 E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

 DIMENSÃO
 SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

**EMPREGADOS DOS GRUPOS DE SUB-REPRESENTADOS, POR
 CATEGORIA FUNCIONAL (%)¹**

	2020	2021	2022
	PCDS	PCDS	PCDS
Gerência	0	0,59	1,26
Coordenação	0,69	0,54	2,21
Supervisão	0,34	0,96	0,55
Administrativo	0,33	1,06	1,76
Apoio	1,96	5,48	5,87
Docente	0,48	0,85	2,00
Total	13,56	1,91	3,25

¹ Aprendizês e especialistas não são contabilizados nos valores apresentados, para todos os anos reportados. No próximo ciclo, realizaremos uma reformulação no indicador para reportarmos essa informação.

CASOS DE DISCRIMINAÇÃO E MEDIDAS CORRETIVAS TOMADAS GRI 406-1

CASOS DE DISCRIMINAÇÃO

	2022
A organização analisou o caso	13
Um plano de reparação está sendo implementado	15 ¹
O plano de reparação foi implementado e seus resultados analisados por meio de processos rotineiros de análise de gestão interna	0 ³
O caso não está mais sujeito a ação (ou seja, está resolvido, concluído)	13 ²
Total³	28

¹ 15 casos com análise e/ou tratativas em andamento pelo time de Compliance.

² 13 casos (denúncias) foram analisados e concluídos conforme status a seguir: 5 - dados insuficientes; 1- fora do escopo; 2 - não conclusivos; 1 duplicada; 2 procede parcialmente; 2 procede.

³ A tabela considera todos os casos que envolvam, em algum aspecto, ações de discriminação, incluindo casos de assédio de moral. A tabela considera apenas denúncias referentes aos colaboradores, terceiros e/ou fornecedores..

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

FORNECEDORES

PROPORÇÃO DE GASTOS COM FORNECEDORES LOCAIS GRI 204-1

ORÇAMENTO DE COMPRAS GASTO COM FORNECEDORES LOCAIS

UNIDADE CORPORATIVO	2020	2021	2022
Orçamento para fornecedores (R\$)	284.634.567,03	207.759.747,10	121.824.162,80
Valor gasto com fornecedores locais (R\$)	92.980.123,62	12.211.690,59	4.859.081,78
% do orçamento gasto com fornecedores locais	32,67	5,87	3,98%
REGIONAL UNESA	2020	2021	2022
Valor gasto com fornecedores locais (R\$)	28.443.250,22	42.205.454,74	20.301.376,48
% do orçamento gasto com fornecedores locais	9,99	20,31	16,66
REGIONAL CENTRO SUL	2020	2021	2022
Valor gasto com fornecedores locais (R\$)	6.333.808,52	16.992.413,28	16.604.349,01
% do orçamento gasto com fornecedores locais	2,23	8,17	13,62
REGIONAL NORTE	2020	2021	2022
Valor gasto com fornecedores locais (R\$)	2.544.118,57	7.622.832,66	3.179.891,23
% do orçamento gasto com fornecedores locais	0,89	3,66	2,61
REGIONAL NORDESTE	2020	2021	2022
Valor gasto com fornecedores locais (R\$)	2.003.010,03	5.867.087,88	6.219.554,24
% do orçamento gasto com fornecedores locais	0,7	2,82	5,10

NOVOS FORNECEDORES SELECIONADOS COM BASE EM CRITÉRIOS AMBIENTAIS GRI 308-1 / IMPACTOS AMBIENTAIS NEGATIVOS NA CADEIA DE FORNECEDORES E MEDIDAS TOMADAS GRI 308-2

Não fazemos avaliação ambiental no momento da contratação de fornecedores, apenas pedimos para os fornecedores contratados que assinem o Termo de Compromisso de Sustentabilidade na Cadeia de Valor Yduqs, que enfatiza os aspectos ambientais. Buscamos ferramentas para nos auxiliar na identificação de possíveis fornecedores com irregularidades ambientais, que poderiam causar impactos negativos na nossa cadeia.

OPERAÇÕES E FORNECEDORES COM RISCO SIGNIFICATIVO DE CASOS DE TRABALHO INFANTIL E FORÇADO OU ANÁLOGO AO ESCRAVO GRI 408-1, 409-1

Não identificamos, em nossas operações diretas, riscos significativos de casos de trabalho infantil nem de trabalho forçado ou análogo ao escravo, ou de trabalhadores jovens expostos a trabalho perigoso no Brasil ou em qualquer outro país.

Em fornecedores, acreditamos que pode haver riscos naqueles que cuidam de bens mobiliários, que realizam obras e transporte de carga. Para garantir que isso não ocorra é realizada consulta e monitoramento dos CNPJs, a homologação física de fornecedores de mobiliários e a inspeção física dos fornecedores, nos locais onde os serviços são prestados.

Em todas as minutas contratuais há cláusulas reforçando que não somos coniventes com o trabalho infantil e o forçado ou análogo ao escravo.



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

DIMENSÃO AMBIENTAL

ENERGIA

CONSUMO DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO GRI 302-1

Em 2022, foi considerado no consumo de combustível 100% do consumo das unidades adquiridas ao longo de 2019 e unidades adicionais, como Maracanã, Vista Carioca, QConcursos, Hardwork e o aumento gradativo das operações.

CONSUMO DE COMBUSTÍVEIS DE FONTES NÃO RENOVÁVEIS (GJ)

	2022
<i>Diesel</i>	408,38
Gás Liquefeito de Petróleo (GLP)	422,78
Gás Natural	249,62
Total	1.080,78

Nota: A medição do consumo de combustíveis passou a ser feita a partir de 2022.

TOTAL DE ENERGIA CONSUMIDA (GJ)

	2020	2021	2022
Combustíveis de fontes não renováveis	N/D	N/D	1.081
Combustíveis de fontes renováveis	0	0	0
Energia consumida (Eletricidade)	98.658	127.198	171.069
Energia vendida ¹	0	0	6.632
Total	98.658	127.198	178.782

1: A energia vendida é inerente à nossa planta de geração distribuída, que gera energia incentivada (renovável). A energia incentivada funciona como crédito de energia em nossas faturas e, portanto, o valor de energia vendida não é contabilizado no somatório de consumo total da tabela.

Adotamos as medições diretas de consumo de energia elétrica realizadas pelas concessionárias e distribuidoras de energia elétrica, de acordo com as metodologias previstas no Protocolo Internacional para Medição e Verificação de Performance (PIMVP), publicado pelo Instituto Nacional de Eficiência Energética (INEE).

Para o consumo de combustíveis de fontes não renováveis (GJ) proveniente das unidades operacionais que possuem geradores instalados em suas dependências, utilizamos a orientação do Guia do CDP 2022 para conversão do volume para massa. Posteriormente, multiplicamos a massa pelo Valor Calorífico Líquido (NCV) do *diesel*, e obtemos a energia produzida pelos geradores.

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

ENERGIA

Quanto aos Sistemas de Compensação de Energia Elétrica das unidades contempladas por sistemas de Geração Distribuída, consultamos:

- **Lei nº 14.300/2022 – Marco Legal da GD**
- **Resolução Normativa Aneel nº 687/2015 – Sistema de Compensação de Energia Elétrica**
- **Resolução Normativa Aneel nº 614/2014**

A respeito das unidades presentes nos mercados livre e regulado de energia, consultamos:

- **Decreto nº 5.163 de 30 de julho de 2004**
- **Resolução Normativa nº 957/2021 – Convenção de Comercialização de Energia Elétrica**
- **Resolução Normativa nº 622/2014 – Garantias financeiras e a efetivação de registros de contratos de compra e venda de energia elétrica**
- **Resolução Normativa nº 545/2013 – Desligamento de agentes e impugnação de atos praticados na CCEE**
- **Resolução Normativa nº 1.009/2022 – Regras de contratação de energia pelos agentes nos ambientes de contratação livre e regulado.**

INTENSIDADE ENERGÉTICA GRI 302-3

INTENSIDADE ENERGÉTICA

	2022
Dentro da organização	0,14

Nota: foram considerados o total de consumo de energia dentro da organização (302-1), dividido pelo número-base de alunos de 2022 (1.194.878).

ÁGUA E EFLUENTES

CAPTAÇÃO E DESCARTE DE ÁGUA GRI 303-3, 303-4

VOLUME TOTAL DE CAPTAÇÃO EM TODAS AS ÁREAS E ÁREAS COM ESTRESSE HÍDRICO, POR FONTE (ML) – 2022

FONTE	ÁGUA CAPTADA GRI 303-3		ÁGUA DESCARTADA GRI 303-4	
	TODAS AS ÁREAS	ÁREAS COM ESTRESSE HÍDRICO	TODAS AS ÁREAS	ÁREAS COM ESTRESSE HÍDRICO
Águas subterrâneas (Total)	62,836	41,044	50,269	32,835
Água Doce (≤ 1000 mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais)	62,836	41,044	50,269	32,835
Outras águas (> 1000 mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais)	0	0	0	0
Água de terceiros (Total)	236,705	0	189,364	0
Água Doce (≤ 1000 mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais)	236,705	0	189,364	0
Outras águas (> 1000 mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais)	0	0	0	0
Total	299,541	41,044	239,633	32,835

CONSUMO DE ÁGUA GRI 303-5

CONSUMO DE ÁGUA EM TODAS AS ÁREAS E ÁREAS COM ESTRESSE (ML) – 2022

	TODAS AS ÁREAS	ÁREAS COM ESTRESSE
Captação total de água (303-3)	299,541	41,044
Descarte total de água (303-4)	239,633	32,835
Consumo de água (303-5)	59,908	8,209

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI



EMISSÕES

O ano-base de reporte é 2022 pela abrangência da mensuração dos três escopos e ano em que a Companhia assumiu uma meta pública ESG. O total das emissões no ano-base (t CO₂

equivalente): 15.827,42. A metodologia utilizada para contabilização dos dados foi realizada por meio de medições diretas.

- MENSAGENS
- A YDUQS
- DIMENSÃO GOVERNANÇA E ECONÔMICA
- DIMENSÃO EDUCAÇÃO
- DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL
- ANEXO GRI

REFERÊNCIAS	FONTES DOS FATORES DE EMISSÃO	TAXAS DE POTENCIAL DE AQUECIMENTO GLOBAL (GWP)
<ul style="list-style-type: none"> • Norma NBR ISO 14064; Associação Brasileira de Normas Técnicas, 2007 (ABNT, 2007); • Especificações do Programa Brasileiro GHG Protocol; Especificações de Verificação do Programa Brasileiro GHG Protocol; GHG Corporate Protocol - Programa Brasileiro GHG Protocol (PBGHGP) - Fundação Getulio Vargas; World Resources Institute (FGV/GVces; WRI, 2011) 	<ul style="list-style-type: none"> • ASHRAE - ASHRAE Refrigerant Designations • BEN 2015 - Balanço Energético Nacional 2015: Ano base 2014 / Empresa de Pesquisa Energética. – Rio de Janeiro: EPE, 2015. • IPCC 2006 - 2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories, Prepared by the National Greenhouse Gas Inventories Programme, Eggleston H.S., Buendia L., Miwa K., Ngara T. and Tanabe K. (eds). Published: IGES, Japan. • PBGHGP 2016 - Programa Brasileiro GHG Protocol. Ferramenta de Cálculo, Ciclo 2016. • von Sperling & Chernicharo 2005 - von Sperling, M., Chernicharo, C. A. de L. Biological Wastewater Treatment in Warm Climate Regions. Volume one. Department of Sanitary and Environmental Engineering Federal University of Minas Gerais, Brazil. ISBN: 1 84339 002 7, 2005. • PBGHGP 2018 - Ferramenta de cálculo de emissões do Programa Brasileiro GHG Protocol (v2018.1) • IPCC 2019 - 2019 Refinement to the 2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories, Prepared by the National Greenhouse Gas Inventories Programme. • PBGHGP 2021 - Programa Brasileiro GHG Protocol. Ferramenta de cálculo, v2021.0.1. Ciclo 2021 • DEFRA 2021 - UK Government, Department for Environment Food & Rural Affairs - DEFRA. Greenhouse Gas Conversion Factor Repository. Reporting year 2021. • BEN 2020 - Balanço Energético Nacional 2020: Ano-base 2019 / Empresa de Pesquisa Energética. – Rio de Janeiro: EPE, 2020. • PBGHGP 2022 - Programa Brasileiro GHG Protocol. Ferramenta de cálculo, v2022.0.1. Ciclo 2022. • MCTI AGO2022 - MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA e INOVAÇÃO (MCTIC). Fator médio - Inventários corporativos. Arquivo até junho/2022. • MCTI OUT2022 - MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA e INOVAÇÃO (MCTIC). Fator médio - Inventários corporativos. Arquivo até agosto/2022. • MCTI NOV2022 - MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA e INOVAÇÃO (MCTI). Fator médio - Inventários corporativos. Arquivo até setembro/2022. • CTI DEZ2022 - MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA e INOVAÇÃO (MCTI). Fator médio - Inventários corporativos. Arquivo até outubro/2022. • MCTI JAN2023 - MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA e INOVAÇÃO (MCTI). Fator médio - Inventários corporativos. Arquivo até novembro/2022. • MCTI JAN2023a - MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA e INOVAÇÃO (MCTI). Fator médio - Inventários corporativos. Arquivo até dezembro/2022. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gás (GWP) • CH₄ (28,00) • CO₂ (1,00) • CO₂ renovável (1,00) • HCFC-141b (782,00) • HCFC-22 (1760,00) • HFC-125 (3170,00) • HFC-134a (1300,00) • HFC-32 (677,00) • N₂O (265,00)



MENSAGENS

A YDUQS

 DIMENSÃO GOVERNANÇA
 E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

 DIMENSÃO
 SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

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

EMISSÕES DIRETAS DE GASES DE EFEITO ESTUFA (T CO₂ EQUIVALENTE)

	2022
Geração de eletricidade, calor ou vapor	68,43
Processamento físico-químico	123,37
Transporte de materiais, produtos, resíduos, empregados e passageiros	0
Emissões fugitivas	4.809,58
Total de emissões brutas de CO₂	5.001,38

Nota: estão inclusos nos cálculos acima os seguintes gases: CO₂, CH₄, N₂O, HFCs. Não houve emissões biogênicas de CO₂ em 2022.

EMISSÕES INDIRETAS (ESCOPO 2) DE GASES DE EFEITO ESTUFA (GEE) PROVENIENTES DA AQUISIÇÃO DE ENERGIA GRI 305-2

EMISSÕES INDIRETAS PROVENIENTE DA AQUISIÇÃO DE ENERGIA (T CO₂ EQUIVALENTE)¹

	2022
	1.983,55

1: Estão inclusos nos cálculos acima os seguintes gases: CO₂

MENSAGENS

A YDUQS

 DIMENSÃO GOVERNANÇA
 E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

 DIMENSÃO
 SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

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

OUTRAS EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA (T CO₂ EQUIVALENTE)¹

	2022
Resíduos gerados nas operações	8.402,58
Viagens a negócios	439,92
Total	8.842,50

1: A Yduqs contabilizou dentro do escopo 3 os resíduos gerados nas operações e as viagens a negócios. Não foram registradas emissões biogênicas de CO₂ em 2022.

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

INTENSIDADE DE EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA

	2022
Total de emissões de GEE (t CO ₂ equivalente)	15.827,32
Intensidade de emissões de gases de efeito estufa	0,01

1: Para calcular a nossa intensidade, contabilizamos as emissões combinadas globais brutas de Escopos 1 e 2 em toneladas métricas de CO₂ e dividimos pela base de alunos (em 2022: 1.194.878). Foram considerados os seguintes gases: CO₂, CH₄, N₂O, HFCs

REDUÇÃO DE EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA (GEE) GRI 305-5

Em 2022 não houve reduções ou compensações de emissões de gases de efeito estufa. A compensação das emissões de GEE consolidados no Inventário de 2022 será realizada ao longo do ano de 2023.

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

RESÍDUOS

RESÍDUOS GERADOS GRI 306-3

TOTAL DE RESÍDUOS GERADOS, POR COMPOSIÇÃO (T) - 2022

CATEGORIA	TIPO	QUANTIDADE TOTAL GERADA (T)	NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL [GRI 306-4 a]	DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL [GRI 306-5 a]
Resíduos Sólidos Urbanos - Classe II	Não perigoso	6.205,65	23,34	6.182,31
Resíduos de Serviços de Saúde – Grupo A, B e E	Perigoso	36,78	0	36,78
Total		6.242,43	23,34	6.219,09

RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL GRI 306-4

TOTAL DE RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL, POR OPERAÇÃO DE RECUPERAÇÃO, EM TONELADAS MÉTRICAS (T)

2022			
RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS	DENTRO DA ORGANIZAÇÃO	FORA DA ORGANIZAÇÃO	TOTAL
Reciclagem	0	23,34	23,34
Total de resíduos não destinados para disposição final	0	23,34	23,34

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL GRI 306-5

TOTAL DE RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL, POR OPERAÇÃO, EM TONELADAS MÉTRICAS (T)

RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS	2022		TOTAL
	DENTRO DA ORGANIZAÇÃO	FORA DA ORGANIZAÇÃO	
Aterro	0	6.182,31	6.182,31
Total de resíduos não perigosos destinados para disposição final	0	6.182,31	6.182,31
RESÍDUOS PERIGOSOS	DENTRO DA ORGANIZAÇÃO	FORA DA ORGANIZAÇÃO	TOTAL
Incineração sem recuperação de energia	0	25,28	25,28
Aterro	0	11,50	11,50
Total de resíduos perigosos destinados para disposição final	0	36,78	36,78
Total de resíduos destinados para disposição final	0	6.219,09	6.219,09

GESTÃO DE IMPACTOS SIGNIFICATIVOS RELACIONADOS A RESÍDUOS GRI 306-2

A unidade operacional realiza a aquisição regular de produtos químicos licenciados pela Polícia Federal, devidamente conferidos e armazenados. São utilizados em aulas práticas laboratoriais; após as práticas de manipulação e demonstração, a mistura de produtos (Resíduos Químicos de Grupo B à luz da Resolução Conama nº 222, e demais vigentes) é gerada pela própria atividade.

Durante aulas de saúde de práticas laborais e clínicas também são gerados resíduos infectantes (gases e algodão com materiais biológicos) e perfurocortantes (vidrarias e seringas), resíduos de Grupo A e E, respectivamente. O manuseio e segregação desses resíduos ocorrem por meio de sacos brancos leitosos e caixas de papelão (descarpack).

As atividades com produtos químicos podem acarretar possíveis acidentes como queimaduras, vazamentos ou derramamentos no

solo ou em corpos hídricos. Ou até durante a coleta e transporte por fornecedor habilitado para coleta, transporte, tratamento e destinação final ambientalmente adequada.

Os resíduos infectantes e perfurocortantes também podem trazer alguns impactos como cortes, perfurações e transmissão de vírus e bactérias que, sem as práticas adequadas para o gerenciamento de resíduos e/ou um local apropriado para armazenamento temporário, se tornam um potencial agressor.



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI

DECLARAÇÃO DE USO

Yduqs relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022

GRI 1: FUNDAMENTOS 2021

GRI 2: Conteúdos Gerais 2021

CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	ASSEGURAÇÃO
2-1 Detalhes da organização	5, 8				Não
2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	83				Sim
2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	2				Não
2-4 Reformulações de informações	Foi alterado o valor do salário-mínimo no conteúdo 202-1, de 2021 (não houve efeito no resultado). No conteúdo 302-1, o valor de energia consumida de 2020 e 2021 foi alterado pois sua ordem de grandeza estava equivocada. No conteúdo 201-4, o valor dos benefícios e créditos fiscais foi alterado para os anos de 2020 e 2021, em função da inclusão da outras linhas de benefícios recebidos pela empresa.				Sim

MENSAGENS

A YDUQS

 DIMENSÃO GOVERNANÇA
 E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	ASSEGURAÇÃO
2-5 Verificação externa	Todo o conteúdo deste documento é verificado externamente pela PwC. Essa prática é solicitada pelas lideranças da empresa e pelo Conselho de Administração como sendo uma das metas anuais dos responsáveis pelo desenvolvimento do Relatório. A verificação externa e independente mantém a Yduqs atualizada com as melhores práticas de prestação de contas no mercado.				Sim
2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócio	84				Não
2-7 Empregados	97				Sim
2-8 Trabalhadores que não são empregados	99	Item a.i para médicos residentes	Informação incompleta	Não foram identificadas todas as informações necessárias para o item. Estamos implementando melhorias no processo para inclusão no próximo ciclo	Sim
2-9 Estrutura de governança e sua composição	24, 85, 99	Itens c.vii e c.viii	Informação indisponível	Não foram identificadas todas as informações necessárias para o item. Estamos implementando melhorias no processo para inclusão no próximo ciclo	Não
2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	25, 85, 86	Item b.iv	Informação indisponível	Não foram identificadas todas as informações necessárias para o item. Estamos implementando melhorias no processo para inclusão no próximo ciclo	Não
2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	87				Não

MENSAGENS

A YDUQS

 DIMENSÃO GOVERNANÇA
 E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

 DIMENSÃO
 SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	ASSEGURAÇÃO
2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão de impactos	87				Não
2-13 Delegação de responsabilidade na gestão de impactos	88				Não
2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relatório de sustentabilidade	88				Sim
2-15 Conflitos de interesse	25, 88				Sim
2-16 Comunicado de preocupações cruciais	89				Sim
2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	10, 89				Não
2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	89	Item a.	Informação indisponível	Não foram identificadas todas as informações necessárias para o item. Estamos implementando melhorias no processo para inclusão no próximo ciclo	Não
2-19 Políticas de remuneração	89	Itens a.ii a a.v	Não aplicável	Não faz parte da Política de Remuneração do mais alto órgão de governança e dos altos executivos da Yduqs	Não
2-20 Processo para determinação da remuneração	90				Não
2-21 Proporção da remuneração total anual	90, 103				Não



MENSAGENS

A YDUQS

 DIMENSÃO GOVERNANÇA
 E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

 DIMENSÃO
 SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	ASSEGURAÇÃO
2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	3				Não
2-23 Compromissos de política	20, 91				Sim
2-24 Incorporação de compromissos de política	20, 91				Sim
2-25 Processos para reparação dos impactos negativos	93				Sim
2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	20, 93				Sim
2-27 Conformidade com leis e regulamentos	93				Sim
2-28 Participação em associações	17				Não
2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	77, 79				Sim
2-30 Acordos de negociação coletiva	103				Sim

Temas Materiais

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	ASSEGURAÇÃO
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	77	-			Sim
	3-2 Lista de temas materiais	77				
ATRAÇÃO, DESENVOLVIMENTO BEM-ESTAR E RETENÇÃO DE COLABORADORES						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	55				Não
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria		Todo o conteúdo	Não aplicável	A Organização não possui plano de previdência privada / plano de aposentadoria.	Não
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	101				Não
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	103				Não
	401-3 Licença-maternidade/paternidade		Todo o conteúdo	Informação indisponível	Não foram identificadas todas as informações necessárias para o item. Estamos implementando melhorias no processo para inclusão no próximo ciclo	Não

MENSAGENS

A YDUQS

 DIMENSÃO GOVERNANÇA
 E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

 DIMENSÃO
 SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

MENSAGENS

A YDUQS

 DIMENSÃO GOVERNANÇA
 E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

 DIMENSÃO
 SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	ASSEGURAÇÃO
GRI 402: Relações de Trabalho 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	O prazo mínimo de aviso, antes da implementação de mudanças operacionais significativas que possam afetar substancialmente os empregados e seus representantes, é de três semanas. Nos Acordos Coletivos não existem cláusulas que determinem prazo mínimo de notificação				Não
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	62				Não
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	63	Item c	Informação indisponível	Não foram identificadas todas as informações necessárias para o item. Estamos implementando melhorias no processo para inclusão no próximo ciclo	Não
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	63				Não
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	63				Não
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	64				Não
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	64				Não

MENSAGENS

A YDUQS

 DIMENSÃO GOVERNANÇA
 E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

 DIMENSÃO
 SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	ASSEGURAÇÃO
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	64				Não
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	62				Não
	403-9 Acidentes de trabalho	65	Itens a.iv, b. e c.ii.	Item b: Não Aplicável. Itens a.iv e c.ii: Informação indisponível.	Item b: As empresas contratadas são responsáveis pelo monitoramento dessas informações de forma independente, entretanto não possuímos o controle unificado dessas informações Itens a.iv e c.ii: Não foram identificadas todas as informações necessárias para o item. Estamos implementando melhorias no processo para inclusão no próximo ciclo	Sim
	403-10 Doenças profissionais	64 ¹	Item b.	Não aplicável	Item b: As empresas contratadas são responsáveis pelo monitoramento dessas informações de forma independente, entretanto não possuímos o controle unificado dessas informações	Sim

1: O reporte do indicador 403-10 não considera casos de doenças profissionais com início registrado em períodos anteriores a 2022.



MENSAGENS

A YDUQS

 DIMENSÃO GOVERNANÇA
 E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

 DIMENSÃO
 SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	ASSEGURAÇÃO
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	104				Sim
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	104				Não
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	105				Sim
GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	Considerando que não identificamos risco ao direito de livre associação, não vislumbramos medidas necessárias a serem tomadas				Sim
DIVERSIDADE, INCLUSÃO E EQUIDADE						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	59				Não

MENSAGENS

A YDUQS

 DIMENSÃO GOVERNANÇA
 E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

 DIMENSÃO
 SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	ASSEGURAÇÃO
GRI 202: Presença no Mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário-mínimo local, com discriminação por gênero	100		Item b	Informação indisponível	Não
	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	100				Não
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	106				Sim
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens			Todo o conteúdo	Informação indisponível	Não
GRI 406: Não Discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	108				Sim
DESENVOLVIMENTO SOCIAL NO ENTORNO DAS UNIDADES						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	41, 67				Não
GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços			Todo o conteúdo	Informação indisponível	Não
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	11, 26				Não



MENSAGENS

A YDUQS

 DIMENSÃO GOVERNANÇA
 E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

 DIMENSÃO
 SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	ASSEGURAÇÃO
GRI 413: Comunidades Locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	41	Itens a.iii e a.vii	Informação indisponível	Não foram identificadas todas as informações necessárias para o item. Estamos implementando melhorias no processo para inclusão no próximo ciclo	Sim
	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais		Todo o conteúdo	Informação indisponível	Não foram identificadas todas as informações necessárias para o item. Estamos implementando melhorias no processo para inclusão no próximo ciclo	Não
EMPREGABILIDADE E EMPREENDEDORISMO						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	50	Item e. iv	Informação incompleta	Não foram identificadas todas as informações necessárias para o item. Estamos implementando melhorias no processo para inclusão no próximo ciclo	Não
ÉTICA, INTEGRIDADE E COMPLIANCE						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	20, 80				Não

MENSAGENS

A YDUQS

 DIMENSÃO GOVERNANÇA
 E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

 DIMENSÃO
 SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	ASSEGURAÇÃO
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	94				Sim
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	94	Itens b. e e. (discriminados por categoria funcional) e item c.	Informação indisponível	Não foram identificadas todas as informações necessárias para o item. Estamos implementando melhorias no processo para inclusão no próximo ciclo	Não
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não houve casos confirmados de corrupção em 2022, tampouco processos judiciais relacionados ao tema				Sim
GRI 206: Concorrência Desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Não foram registradas ações judiciais referentes a concorrência desleal e violações de leis antitruste e antimonopólio pela Yduqs em 2022				Não
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	109				Não
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	109				Não
GRI 410: Práticas de Segurança 2016	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos		Todo o conteúdo	Informação indisponível	Estamos mapeando se os fornecedores realizam cursos de Direitos Humanos para os profissionais de Segurança	Não

MENSAGENS

A YDUQS

 DIMENSÃO GOVERNANÇA
 E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

 DIMENSÃO
 SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	ASSEGURAÇÃO
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	0%. A YDUQS não possui uma avaliação social para fornecedores. Para implementar essa avaliação estamos buscando ferramentas no mercado				Não
	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas		Todo o conteúdo	Informação indisponível	Não foram identificadas todas as informações necessárias para o item. Estamos implementando melhorias no processo para inclusão no próximo ciclo	Não
INOVAÇÃO E TECNOLOGIA						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	30	Item e.iii e f	Informação indisponível	Não foram identificadas todas as informações necessárias para o item. Estamos implementando melhorias no processo para inclusão no próximo ciclo	Não
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	27				Sim
	201-4 Apoio financeiro recebido do governo	28				Sim
PRIVACIDADE E SEGURANÇA DE DADOS						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	23, 96	Itens e.iii e f	Informação indisponível	Não foram identificadas todas as informações necessárias para o item. Estamos implementando melhorias no processo para inclusão no próximo ciclo	Não



MENSAGENS

A YDUQS

 DIMENSÃO GOVERNANÇA
 E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

 DIMENSÃO
 SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	ASSEGURAÇÃO
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	96				Sim
SASB Segurança de Dados	SV-ED-230a.2 Descrição de políticas e práticas relacionadas para coleta, uso e retenção de informação do estudante.	96				Não
	SV-ED-230a.3 (1) Número de violações de dados, (2) percentual envolvendo informação pessoal identificável, (3) número de estudantes afetados	96	Itens (2) e (3)	Informação Indisponível	Não foram identificadas todas as informações necessárias para o item. Estamos implementando melhorias no processo para inclusão no próximo ciclo	Sim
QUALIDADE E ACESSO AO ENSINO						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	30				Não
SASB Activity Metric	SV-ED-000.A Número de estudantes inscritos	1.194.878				Sim
	SV-ED-000.D Número de: (1) docentes e (2) outros funcionários ¹	(1) 9.662 (2) 8.220				Sim
RELAÇÕES GOVERNAMENTAIS E ADVOCACY / ÓRGÃOS REGULADORES						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	16, 82				Não

1: O total de docentes e colaboradores administrativos apresentados na página 8 difere dos colaboradores apresentados no indicador 2-7, uma vez que é considerada a base bruta de funcionários, onde alguns professores podem exercer mais de um cargo, como coordenador de curso, tutor ou preceptor, visando considerar todas as categorias de docentes.



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	ASSEGURAÇÃO
GRI 415: Políticas Públicas 2016	415-1 Contribuições políticas	Nossas políticas vedam a doação financeira a partidos políticos ou a candidatos. Essas políticas contemplam toda a base da Companhia. Portanto, não houve contribuições políticas no período do relato				Sim
TRANSPARÊNCIA E RELACIONAMENTO COM OS PÚBLICOS PRIORITÁRIOS						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	13, 79	Itens e. iii. e iv e item f	Informação incompleta	Não foram identificadas todas as informações necessárias para o item. Estamos implementando melhorias no processo para inclusão no próximo ciclo	Não
GRI 417: <i>Marketing</i> e Rotulagem 2016	417-1 Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços		Todo o conteúdo	Informação indisponível	Não foram identificadas todas as informações necessárias para o item. Estamos implementando melhorias no processo para inclusão no próximo ciclo	Não
	417-2 Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços		Todo o conteúdo	Informação indisponível	Não foram identificadas todas as informações necessárias para o item. Estamos implementando melhorias no processo para inclusão no próximo ciclo	Não
	417-3 Casos de não conformidade em relação a comunicação de <i>marketing</i>		Todo o conteúdo	Informação indisponível	Não foram identificadas todas as informações necessárias para o item. Estamos implementando melhorias no processo para inclusão no próximo ciclo	Não

MENSAGENS

A YDUQS

 DIMENSÃO GOVERNANÇA
 E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

 DIMENSÃO
 SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	ASSEGURAÇÃO
Indicadores reportados não relacionados a temas materiais						
GRI 204: Práticas de Compra 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	109				Não
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	110				Sim
	302-3 Intensidade energética	111				Sim
	302-4 Redução do consumo de energia	Não houve redução no consumo de energia. Para consolidar esta informação, foram comparados os anos de 2019 e 2022, por apresentarem cenários mais similares. Os anos de 2020 e 2021 foram marcados por novas aquisições além do advento da pandemia, tornando-os assim menos comparáveis com nossa realidade atual.				Sim
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	75				Não
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-3 Captação de água	112				Sim
	303-4 Descarte de água	112				Sim
	303-5 Consumo de água	112				Sim

MENSAGENS

A YDUQS

 DIMENSÃO GOVERNANÇA
 E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

 DIMENSÃO
 SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	ASSEGURAÇÃO
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	114				Não
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	114				Não
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	115				Não
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	115				Não
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	115				Não
GRI 306: Resíduos 2016	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	75				Não
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	117				Não
	306-3 Resíduos gerados	116				Sim
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	116				Sim
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	116, 117				Sim

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	ASSEGURAÇÃO
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	109				Não
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	109				Não

MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

Relatório de asseguarção limitada dos auditores independentes sobre as informações não financeiras contidas no Relatório Anual de Sustentabilidade 2022

Ao Conselho de Administração e Acionistas YDUQS Participações S.A. São Paulo – SP

Introdução

Fomos contratados pela YDUQS Participações S.A. (“Companhia” ou “YDUQS”) para apresentar nosso relatório de asseguarção limitada sobre as informações não financeiras constantes no Relatório Anual de Sustentabilidade 2022 da YDUQS relativas ao exercício findo em 31 de dezembro de 2022.

Nossa asseguarção limitada não se estende a informações de períodos anteriores ou a qualquer outra informação divulgada em conjunto com o Relatório Anual de Sustentabilidade 2022, incluindo quaisquer imagens, arquivos de áudio ou vídeos incorporados.

Responsabilidades da administração da YDUQS

A administração da YDUQS é responsável por:

- selecionar ou estabelecer critérios adequados para a preparação e apresentação das informações constantes no Relatório Anual de Sustentabilidade 2022;
- preparar as informações de acordo com os critérios e diretrizes da *Global Reporting Initiative (GRI-Standards)* e com a [base de preparação](#), elaborada pela própria Companhia;
- desenhar, implementar e manter controle interno sobre as informações relevantes para a preparação das informações constantes no Relatório Anual de Sustentabilidade, que estão livres de distorção relevante, independentemente se causada por fraude ou erro.

Responsabilidade dos auditores independentes

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre as informações não financeiras constantes no Relatório Anual de Sustentabilidade 2022 com base nos trabalhos de asseguarção limitada conduzidos de acordo com o Comunicado Técnico CTO 01 – Emissão de Relatório de Asseguarção Relacionado com Sustentabilidade e Responsabilidade Social, emitido pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC), com base na NBC TO 3000 - Trabalhos de Asseguarção Diferente de Auditoria e Revisão, também emitida pelo CFC, que é equivalente à norma internacional ISAE 3000 – *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information*, emitida pelo IAASB – *International Auditing and Assurance Standards Board*. Essas normas requerem o cumprimento pelo auditor de exigências éticas, independência e demais responsabilidades referentes a ela, inclusive quanto à aplicação da Norma Brasileira de Controle de Qualidade (NBC PA 01) e, portanto, a manutenção de sistema de controle de qualidade abrangente, incluindo políticas documentadas e procedimentos sobre o cumprimento de requerimentos éticos, normas profissionais e requerimentos legais e regulatórios aplicáveis.

Adicionalmente, as referidas normas requerem que o trabalho seja planejado e executado com o objetivo de obter segurança limitada de que as informações não financeiras constantes no Relatório Anual de Sustentabilidade 2022 em conjunto, estão livres de distorções relevantes.

Um trabalho de asseguarção limitada conduzido de acordo com a NBC TO 3000 (ISAE 3000) consiste principalmente de indagações

à administração da YDUQS e outros profissionais da YDUQS que estão envolvidos na elaboração das informações, assim como pela aplicação de procedimentos analíticos para obter evidências que nos possibilitem concluir, na forma de asseguarção limitada, sobre as informações tomadas em conjunto. Um trabalho de asseguarção limitada requer, também, a execução de procedimentos adicionais, quando o auditor independente toma conhecimento de assuntos que o levem a acreditar que as informações divulgadas no Relatório Anual de Sustentabilidade, tomadas em conjunto, podem apresentar distorções relevantes.

Os procedimentos selecionados basearam-se na nossa compreensão dos aspectos relativos à compilação, materialidade e apresentação das informações contidas no Relatório Anual de Sustentabilidade 2022, de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre atividades e sobre os processos associados às informações materiais divulgadas no Relatório Anual de Sustentabilidade 2022, em que distorções relevantes poderiam existir. Os procedimentos compreenderam:

- (a) o planejamento dos trabalhos, considerando a relevância, o volume de informações quantitativas e qualitativas e os sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração das informações constantes no Relatório Anual de Sustentabilidade 2022;
- (b) o entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de indagações com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;



MENSAGENS

A YDUQS

DIMENSÃO GOVERNANÇA
E ECONÔMICA

DIMENSÃO EDUCAÇÃO

DIMENSÃO
SOCIOAMBIENTAL

ANEXO GRI

(c) a aplicação de procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores divulgados no Relatório Anual de Sustentabilidade 2022; e

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

Os trabalhos de asseguarção limitada compreenderam, também, a análise da aderência às diretrizes e critérios da *Global Reporting Initiative (GRI-Standards)* e do disposto na base de preparação elaborada pela Companhia.

Acreditamos que a evidência obtida em nosso trabalho é suficiente e apropriada para fundamentar nossa conclusão na forma limitada.

Alcance e limitações

Os procedimentos executados em trabalho de asseguarção limitada variam em termos de natureza e época e são menores em extensão do que em trabalho de asseguarção razoável. Consequentemente, o nível de segurança obtido em trabalho de asseguarção limitada é substancialmente menor do que aquele que seria obtido, se tivesse sido executado um trabalho de asseguarção razoável. Caso tivéssemos executado um trabalho de asseguarção razoável, poderíamos ter identificado outros assuntos e eventuais distorções que podem existir nas informações constantes no Relatório Anual de Sustentabilidade 2022. Dessa forma, não expressamos uma opinião sobre essas informações.

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

A preparação e apresentação das informações e indicadores não financeiros seguiu as definições da base de preparação elaborada pela Companhia e as diretrizes da *Global Reporting Initiative (GRI-Standards)*, portanto, as informações apresentadas no Relatório Anual de Sustentabilidade 2022 não possuem o objetivo de assegurar o cumprimento de leis e regulações sociais, econômicas, ambientais ou de engenharia. Os referidos padrões prevêm, entretanto, a apresentação e divulgação de eventuais descumprimentos a tais regulamentações quando da ocorrência de sanções ou multas significativas. Nosso relatório de asseguarção deve ser lido e compreendido nesse contexto, inerente aos critérios selecionados e previamente mencionados neste parágrafo.

Conclusão

Com base nos procedimentos realizados, descritos neste relatório e nas evidências que obtivemos, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que as informações não financeiras contidas no Relatório Anual de Sustentabilidade 2022 da YDUQS Participações S.A., não foram compiladas, em todos os aspectos relevantes, de acordo com os critérios e diretrizes estabelecidos pela base de preparação e pelas diretrizes da *Global Reporting Initiative (GRI-Standards)*.

Outros assuntos

Não asseguramos, nem foram asseguradas por outros auditores independentes as informações não financeiras referentes ao exercício findo em 31 de dezembro de 2021, que estão apresentadas para fins comparativos, e, consequentemente, a nossa asseguarção limitada não contempla essas informações.

São Paulo, 28 de abril de 2023
PricewaterhouseCoopers Auditores
Independentes Ltda.
CRC 2SP000160/O-5

Maurício Colombari
Contador CRC 1SP195838/O-3



CRÉDITOS

Uma publicação Yduqs
Coordenada pela Diretoria de Parcerias,
Carreiras e Sustentabilidade (Vice-presidência
de Relações Institucionais, Sustentabilidade e
Comunicação)
Consultoria GRI, redação e *design*: rpt.susten-
tabilidade (www.gruporeport.com.br)
Imagens: Banco de Imagens Yduqs e divulgação
Revisão: Catalisando Conteúdo

Yduqs
Avenida das Américas, 4.200, Bloco 05, 3º
andar, Barra da Tijuca – RJ, CEP 22640-907
www.yduqs.com.br
sustentabilidade@yduqs.com.br

