

# RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2021



**YDUQS**

## SUMÁRIO

3	Apresentação
7	A Yduqs
21	Dimensão Governança
29	Dimensão Social
42	Responsabilidade Social Corporativa
49	Dimensão Educação
64	Dimensão Econômica
68	Dimensão Ambiental
73	Anexo GRI
80	Créditos

Foto da capa: Alunos da Estácio, Angra dos Reis. Da esquerda para direita: Juliana Ribeiro Pedrosa – Curso de Graduação em Biomedicina; Elielmo De Sôusa Alves - Curso de Graduação Engenharia De Produção; Thalia Amaro Cezario – Curso de Graduação em Direito; João Victor Costa Faustino - Curso de Graduação em Fisioterapia

# APRESENTAÇÃO

GRI 102-46

Com seu Relatório de Sustentabilidade 2021, a Yduqs resume os principais acontecimentos do ano, apresentados nas cinco Dimensões (Governança, Social, Educação, Econômica e Ambiental) em que a *holding* e suas instituições de ensino atuam. Também está destacado o trabalho da Companhia na promoção de iniciativas de responsabilidade social e a consolidação do Instituto Yduqs, cujos projetos abrangem as áreas de educação, desenvolvimento social, meio ambiente e saúde.

O Relatório de Sustentabilidade ainda elenca as ações de engajamento da *holding* com seus diversos públicos, incluindo alunos, professores, colaboradores administrativos, comunidades, acionistas, entidades setoriais e instâncias do poder público. Bem como os principais destaques do desempenho financeiro, acadêmico e ambiental da Companhia no período, que comprovam a posição da Yduqs como maior grupo privado de ensino superior do Brasil.

Como em todos os anos, o Relatório foi preparado a partir das diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), padrão mundial para a comunicação de resultados nos campos ambiental, social e de governança (ESG). Dúvidas, sugestões e comentários sobre o conteúdo devem ser enviadas ao *e-mail* [sustentabilidade@yduqs.com.br](mailto:sustentabilidade@yduqs.com.br). GRI 102-53

Boa leitura.

O Relatório mostra como a Yduqs abordou questões ambientais, sociais e de governança (ESG) em 2021



# MENSAGEM DA PRESIDÊNCIA GRI 102-14



Eduardo Parente, CEO da Yduqs, professor e aluno do grupo

**Os resultados expressivos do ano são fruto da solidez e da capacidade de inovação da Yduqs**

O segundo ano de enfrentamento à pandemia, e o primeiro a ter sido integralmente afetado pela crise, foi também um ano de consolidação para a Yduqs em três grandes dimensões. Primeiro, em nossa trajetória de otimização do negócio. Conseguimos preservar a saúde da companhia, dando, simultaneamente, o suporte necessário a alunos, docentes e colaboradores neste período crítico. Segundo, avançamos muito no trabalho de construção do futuro da Yduqs, que está cada vez mais digital, mais leve e menos dependente de oscilações externas. Por fim, mas igualmente importante, concluímos, em 2021, ações essenciais na frente de ESG, que nos permitiram desenvolver a que considero a mais ambiciosa agenda de impacto positivo e crescimento sustentável de toda a Educação brasileira.

A linha estratégica que busca a otimização do nosso negócio foi iniciada há anos, ainda em 2017. Acertada e antecipadamente com relação ao mercado, começamos a promover ajustes em nossa estrutura de custos e passamos a olhar com cuidado especial para nossa infraestrutura presencial de ensino. Acertamos na velocidade com que revisamos, em 2019, decisões que se mostrariam equivocadas – como a estratégia greenfield para expansão do ensino presencial, o financiamento próprio e a incursão para o mundo do ensino médio, para citar alguns exemplos.

Graças a esse trabalho prévio, nossa atuação de combate à pandemia teve destaque – e obteve o reconhecimento de todos os públicos. Em 2021, fizemos campanhas nacionais para suporte aos alunos, continuamos investindo em qualidade e no desenvolvimento docente (diferentemente do mercado, que precisou sustar investimentos e reduzir seus quadros) e, apesar das dificuldades de captação na modalidade presencial, encerramos o período com a saúde em dia. Geração e conversão de caixa altas, um dos endividamentos mais baixos do setor e R\$ 1,8 bi em caixa. Já no primeiro trimestre de 2022, quando a captação do presencial apresentou melhora, ficou evidente como nossa estrutura enxuta e eficiente gera alavancagem e amplia a contribuição relativa da modalidade para o negócio.

Um segundo conjunto de iniciativas diz respeito à construção do futuro da companhia. De forma semelhante, essas sementes foram plantadas há alguns anos. Nossa adesão precoce ao programa Mais Médicos, por exemplo, assegurou à Yduqs a mais jovem Medicina do país, com um crescimento orgânico contratado, sem dependência de movimentos de aquisições para expansão. Também colhemos frutos de boas decisões passadas quando se trata do EaD. Temos o ensino a distância que mais cresce no país (em 2020, último período com dados nacionais

publicados, passamos de 9% para 13% do mercado nacional) porque soubemos entender as três grandes ondas que impulsionaram a modalidade. Primeiro, o alunado que se viu sem o suporte do financiamento público; em seguida, alunos mais maduros, que perceberam a viabilidade de retomar o sonho do diploma superior e, por fim, a terceira grande onda, que é a de interiorização dos polos, abrindo um oceano de possibilidades. Lideramos as três ondas e encerramos 2021 com 2.030 polos. Nossa abordagem, com foco na experiência de aprendizagem pelo celular e com polos leves, bem estruturados, porém simples, e com rápido retorno para os parceiros, foi decisiva para a consolidação do nosso lugar na liderança em qualidade e expansão na modalidade. EaD e Medicina representavam, no final do 2021, 50% da ROL e cerca de 70% do EBITDA da Yduqs.

Essa empreitada de construção do futuro deu novos saltos em 2021, sobretudo pela forma como usamos a tecnologia digital. A EnsiMe, líder incontestada na produção de conteúdos e metodologias digitais, está dois ou três anos à frente da concorrência. Adquirimos, em 2021, o QConcursos, que aporta conhecimento em avaliações adaptativas e engajamento dos alunos. Também em 2021 consolidamos nossa plataforma educacional multimarca, a Sala de Aula Virtual, e colocamos nosso app para alunos no topo da categoria de Educação. Foi desenvolvido e já parcialmente implementado nosso novo modelo para avaliações, que não tem paralelo no mercado. Embora estejamos aqui lançando as bases para tudo o que virá nos próximos anos, os ponteiros já se movem. Em 2021, quebramos recordes de satisfação

dos alunos em todas as modalidades e marcas (mesmo com a pandemia, o salto foi da ordem de 20 p.p. na graduação digital e de 18 p.p. na modalidade presencial, em comparação com o período pré-Covid). O engajamento dos docentes também foi recorde. A renovação subiu em todos os segmentos. São evidentes o apoio e o reconhecimento que alunos e docentes manifestam pela forma com que a Yduqs navegou pelo biênio mais desafiador de nossas vidas.

Sobre esse negócio otimizado e pronto para o futuro adicionamos uma camada que considero única, não apenas por ser imensa fonte de valor empresarial, como também pelo significado especial para todos os nossos públicos: nossa agenda ESG. Em 2021, criamos o Instituto Yduqs, que, somente nos últimos três anos, já beneficiou mais de um milhão de pessoas em todo o país. Nossas agências de prática, que são mais de 300 em todo o país, prestam serviços à população que, em muitos casos, são os únicos disponíveis em suas localidades – e que adquirem, assim, um aspecto de serviço essencial (e sem custo) às comunidades. Foi também em 2021 que nos tornamos a primeira empresa do setor a mapear as emissões de gases de efeito estufa de nossas operações. Marcos importantes na história do grupo.

Olhando para dentro de casa, estruturamos e convidamos todos os times a embarcar no programa de Diversidade e Inclusão, outro pilar importante de nosso plano ESG. Realizamos um diagnóstico completo e lançamos o primeiro programa de trainees exclusivo para negros do setor educacional. Há um ano trabalhamos sobre um plano forte, que está

alavancando grupos de representatividade, acelerando diversidade de pensamento e inovação e criando um ambiente de trabalho ainda melhor – um lugar em que todos nós podemos nos tornar a melhor versão de nós mesmos, como dizemos por aqui.

Apesar do cenário externo, 2021 foi um ano muito importante, do qual saímos extremamente fortalecidos. Estamos adicionando ao negócio, em termos de receita, duas vezes o que o financiamento público representava, em seu ápice, com unidades jovens e de alto crescimento – Medicina e EaD. Com a retomada do ensino presencial, já vemos nossa eficiência operacional gerar frutos. Nosso ensino vai de vento em popa: só obtivemos avaliações 4 e 5 nas visitas do MEC em 2021. Somos a empresa mais digital do setor e a que se comunica e se relaciona de forma mais próxima com o aluno, considerando suas necessidades e seu perfil. Temos conseguido nos manter alguns anos à frente do mercado. E somos referência nacional em ESG.

Por todos esses motivos, e pelos resultados que temos atingido – e que você encontrará ao longo deste relatório – não há dúvidas de que uma nova fase está aberta para a Yduqs. Acesso com qualidade, tecnologia na base de tudo. Agradeço enormemente a todos vocês que acreditam e estão ao nosso lado nessa trajetória.

**Eduardo Parente**  
Presidente – Yduqs

de estudantes nas  
bases Presencial,  
Premium e Digital

1,2  
milhão

# “Uma caminhada de **transformação** e de **engajamento**”

Temos hoje um movimento importantíssimo em andamento nas esferas executivas das grandes empresas. Estamos todos permanentemente nos esforçando para conciliar crescimento e rentabilidade dos negócios e seus resultados intangíveis, suas externalidades, os produtos sociais e ambientais de cada atividade. É uma busca global.

O que posso dizer, como alguém que lida diretamente com essas decisões e que investe em educação, é que nós temos, pela natureza do que fazemos, uma oportunidade única. Nosso maior resultado como negócio é também nossa maior contribuição para o futuro. Nosso legado. Poucos setores têm esse privilégio, de contar com tanto alinhamento entre o negócio e o que entregaremos para nossos filhos e filhas, para a sociedade como um todo.

Vendo tudo o que as instituições da Yduqs têm feito, há décadas, e como a organização está se repensando e transformando para

esses desafios, eu me sinto extremamente motivada e energizada. E me sinto de certa forma honrada, por ser uma mulher no Conselho de Administração dessa organização que ativa e conscientemente está abrindo espaço para nós, mulheres, para as pessoas negras e pessoas com deficiência.

Contem comigo e com o Conselho nessa jornada. É uma história muito bonita a que estamos construindo aqui. E muito poderosa. Uma caminhada de transformação, de engajamento e de brilho.

**Thamila Cefali Zaher**  
*Vice-Presidente independente*

## A palavra do Conselho de Administração

Enxergamos hoje uma Yduqs que, após um período de decisões de negócio que se mostram acertadas, deixou para trás a tempestade provocada pela pandemia. As proteções que a companhia soube criar, nascidas de seu plano estratégico ancorado em tecnologia digital para elevar qualidade e ampliar acesso, seguem atuantes. Saudamos o sucesso, em 2021, das iniciativas que buscaram preservar a base de alunos e elevar a reputação das instituições de ensino do grupo. Entendemos que reputação, lastreada por qualidade sempre crescente, será um dos ativos estratégicos mais importantes para os próximos anos em nosso setor.

O Conselho de Administração também recebe com especial satisfação os esforços do *management* com relação ao tema de diversidade e inclusão e a visão de uma empresa que pode liderar essa agenda de duas formas complementares: sendo exemplo, como organização de claro propósito, e preparando um alunado, o mais diverso do país, para os desafios de um mundo do trabalho em construção.

Essas iniciativas, bem como a agenda ambiental da companhia, que é madura e sólida em seus objetivos, juntam-se a aspectos de governança já bem conhecidos para posicionar a Yduqs num grupo muito seletivo de negócios de alto impacto humano e social. Em todos os aspectos, encontramos uma companhia que está pronta, quando não descobrindo formas inovadoras, para fazer a diferença em nossa sociedade.

**Eduardo Wurzmann**  
**Maurício Luchetti**  
Membros independentes do Conselho de Administração



# A YDUQS

Maior grupo de ensino superior privado do país, a Yduqs encerrou 2021 com mais de 1,2 milhão de alunos em todos os estados brasileiros GRI 102-7

A Yduqs se destaca no mercado brasileiro por meio de atuação nacional e de um portfólio completo, capaz de alcançar todos os perfis de alunos, em qualquer lugar do país e em qualquer fase de suas vidas. Seu objetivo é ampliar as opções de estudo e formação de maneira contínua, atingindo cada vez mais áreas e públicos. **GRI 102-1**

A *holding* é detentora das marcas de ensino superior Estácio, que garante presença ampla no país e diversas modalidades de ensino para a vida toda do aluno; Ibmec; Damásio; Clio; Wyden, com presença forte em diferentes regiões e complementação de portfólio com conhecimento de especificidades locais e tecnológicas; SJT Med; e as *edtechs* Ensineme, Qconcursos (adquirida em meados de 2021) e Hardwork Medicina (adquirida em março de 2022). Com essas instituições, a Yduqs se dedica a atender as necessidades educacionais de seus alunos durante toda a sua carreira.



Por meio da constante diversificação de suas Instituições de Ensino Superior (IES), alcança desde jovens recém-saídos do ensino médio que precisam de uma educação de qualidade e acessível, até alunos mais maduros, que querem estudar nas melhores instituições do país em suas áreas, como Ibmec e Idomed.

Sediada no Rio de Janeiro (RJ), a Companhia foi criada em julho de 2019 a partir da Estácio Participações S.A., e é uma sociedade anônima de capital aberto. A *holding* está estruturada a partir de três grandes unidades de negócios: **GRI 102-3, 102-5**

- » **Premium:** Detentora de marcas de referência como o centro de excelência Ibmec e o Idomed (Instituto de Educação Médica), que reúne as escolas de Medicina;
- » **Digital:** A unidade reúne o maior número de alunos e apresenta as maiores taxas históricas de crescimento da *holding* com as operações de graduação digital, pós-graduações e cursos preparatórios do QConcursos, por meio dos ensinos digital e híbrido (100% *online* e *flex*);
- » **Presencial:** Possui a maior operação de graduação do país na modalidade, além de cursos semipresenciais dentro do modelo de ensino Aura, composto por conteúdos e metodologias digitais de alto padrão utilizados como apoio para o professor em sala de aula. Sua principal entrega de valor está na experiência do *campus*, no contato com o professor e com outros alunos.

Apoiando as atividades das três unidades, a *edtech* Ensineme – vertical de negócios para o desenvolvimento e produção do ecossistema digital para o ensino superior – produz e distribui ferramentas e conteúdos educativos inovadores, baseados nas mais avançadas soluções tecnológicas.

Para os próximos anos, a empresa tem como desafio comunicar de forma orgânica a todos os públicos os frutos de seus investimentos, como a excelência acadêmica, o protagonismo e a inovação presentes em suas instituições de ensino. Outro ponto é a aproximação contínua com o Ensino Médio, apoiando os alunos em suas jornadas e pavimentando um caminho natural entre a escola e o ensino superior.



unidades de negócio:

Premium, Digital e Presencial, mais a *edtech* Ensineme



## MISSÃO YDUQS GRI 102-16

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 YDUQS GRI 102-16



### Foco no aluno

O aluno é nossa razão de ser.



### Gente & meritocracia

Valorizamos e reconhecemos o mérito do maior ativo que possuímos: nossa gente.



### Inovação

Devemos criar e ousar sempre.



### Simplicidade

Devemos ser simples para sermos ágeis e austeros.



### Resultado

Perseguimos resultados extraordinários com paixão e método, agindo sempre como “donos”.



### Ética

Não toleramos desvios de conduta.



### Excelência

Perseguimos a excelência na prestação de serviços dentro e fora da sala de aula.



### Hospitalidade

Tratamos as pessoas como gostamos de ser tratados.

# INSTITUIÇÕES DE ENSINO

GRI 102-2, 102-4, 102-6, 102-10

Em 2021, o conjunto de marcas e instituições de ensino da Yduqs foi reforçado com a incorporação do QConcursos, a maior comunidade colaborativa de estudos preparatórios para concursos do Brasil.



**ESTÁCIO**  
 AC, AL, AM, AP, BA, CE, DF, ES, GO, MA, MG, MS, MT, PA, PB, PE, PI, PR, RJ, RN, RO, RR, RS, SC, SE, SP

**WYDEN**  
 AM, BA, CE, MA, PA, PE, PI, SP

**IBMEC**  
 DF, MG, RJ, SP

**DAMÁSIO**  
 AC, AL, AM, BA, CE, DF, ES, GO, MA, MS, MG, PA, PR, PE, PI, RN, RS, RO, SC, SE, SP, TO

**IDOMED**  
 BA, CE, MA, MT, PA, PI, RJ, RO, SC, SP

**CLIO**  
 RJ

## Com a aquisição do QConcursos e da Hardwork, a Yduqs reforçou seu portfólio de soluções digitais de ensino



» **Curso Clío:** fundado em 2003, é hoje a grande referência nacional na preparação para as carreiras diplomáticas, com aproximadamente 500 alunos em sua base atual. Entre 2011 e 2018, 100% dos aprovados no Instituto Rio Branco, o centro de formação de diplomatas do Ministério das Relações Exteriores, foram alunos do Clío.



» **Estácio:** um dos maiores *players* do ensino superior brasileiro, a Estácio tem mais de 50 anos de atuação com foco no acesso democratizado ao ensino superior de qualidade e a transformação individual e social de seus alunos. Congrega mais de 700 mil alunos em cerca de 80 unidades e mais de 1800 polos de ensino digital, oferecendo mais de 100 cursos de graduação e mais de 400 de pós-graduação (*lato sensu*, MBA, mestrado e doutorado), em ensino presencial e a distância. Além disso, apoia mais de 50 projetos por ano nas áreas de educação, cultura, esporte e cidadania. Em 2021, as instituições da Athenas Educacional, localizadas em Rondônia, Acre e Mato Grosso, passaram a integrar a rede Estácio.



» **Hardwork/SJT Med:** Com mais de 20 anos de existência, a SJT Med oferece cursos preparatórios de Medicina (presencial e digital), com foco na capacitação para exames de residência médica e de títulos de especialistas, além de programas de educação médica continuada, pós-graduação *lato sensu* e preparação para o Revalida, programa nacional de revalidação de diplomas médicos obtidos em instituições de fora do país. Em 2022, passou a integrar o time Hardwork. 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.

## DAMÁSIO

» **Damásio Educacional:** reconhecida nacionalmente como uma das instituições mais conceituadas no campo do Direito. Conta com mais de 30 mil alunos entre os programas de pós-graduação, preparação para carreiras públicas jurídicas e correlatas e para o exame da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB).

## ibmec

- » **Ibmec:** sinônimo de excelência nas áreas de gestão e negócios, conta com cursos de Engenharia, Direito, Relações Internacionais, Arquitetura e Urbanismo, Comunicação Social e Economia, pós-graduações, MBA, LL.M. e mestrados, além de parcerias com outras organizações e programas corporativos.

## IDOMED

Instituto de Educação Médica

- » **Instituto de Educação Médica (Idomed):** o Idomed une as escolas de Medicina das seguintes instituições: Estácio, Fameac, Famejipa e Unifacid. Criado em 2020, se diferencia por unir tecnologia em seus laboratórios, corpo docente altamente especializado e titulado, parcerias com as principais unidades de Saúde e cuidado humano.

## Qconcursos

- » **QConcursos:** fundada em 2008, a plataforma de *edtech* focada na preparação para concursos públicos, vestibulares, provas militares e o Enem passou a fazer parte da Yduqs em 2021. Suas ferramentas incluem um ambiente completo de estudos com questões, provas, vídeo aulas, guias de estudo e muito mais. Mais de 17 milhões de pessoas já passaram pelo QConcursos desde sua criação.

## wyden

- » **Wyden Educacional:** a Wyden é um conjunto com dez instituições de ensino e 11 *campi*, com presença concentrada nas regiões Nordeste e Norte e mais de 50 mil alunos. Oferece cursos de graduação e pós-graduação nos formatos presencial e a distância, incluindo áreas de gestão e negócios, engenharias e ciências da informação, artes, ciências, mídia e tecnologia. Desde 2021, suas operações incorporaram as unidades do Centro Universitário UniToledo, que reúnem mais de 5 mil alunos.

## GESTÃO DA SUSTENTABILIDADE

A Yduqs tem como compromisso permear todas as suas atividades com as melhores práticas de sustentabilidade, atuando com ética e transparência para o desenvolvimento sustentável, sempre com o objetivo de fortalecer seu legado no setor educacional. Sua gestão é orientada pelos compromissos propostos pelo Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) e pelo Instituto Ethos, que direcionam o engajamento de *stakeholders* internos e externos e inspiram as boas práticas do grupo.

A empresa conta com um Comitê ESG, em funcionamento desde 2021. Nas reuniões do grupo, composto por lideranças de toda a Companhia e por técnicos, são discutidos os assuntos mais relevantes para a *holding* e seus desdobramentos. Nesse contexto, foi desenvolvido um plano de metas ambientais, sociais e de governança durante 2021, divulgadas para o mercado em 2022. A ambição é tornar a Yduqs referência em ESG no setor educacional brasileiro.

24 metas ESG atreladas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

### METAS PARA A GESTÃO ESG

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	2025	
	Impacto ambiental: atingir o marco de 2 milhões de pessoas capacitadas com conteúdos sobre educação ambiental	2025	
	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, abrangendo escopos 1, 2 e 3	2025	
	Mudanças climáticas: compensar em 90% a emissão de GEE	2025	
	Mudanças climáticas: fomentar o total de 10 projetos de pesquisa de energia limpa	2024	

PILARES ESG DA YDUQS	METAS PARA O PILAR	ANO PARA CONCLUSÃO	ODS CORRELATOS
Comunidade & diversidade	Impacto social: atingir o marco de 5 milhões de pessoas impactadas pelos atendimentos comunitários e projetos sociais das unidades de ensino e parceiras	2025	
	Impacto social: chegar a 500 mil profissionais formados com qualidade em nossas instituições de ensino, no período de 3 anos	2025	
	Impacto social: incluir conteúdos sobre ESG para educar 120 mil alunos por ano em nossas instituições de ensino	2025	
	Impacto social: aumentar em 5 p.p. o número de alunos empregados, por meio de tecnologia (plataforma <i>marketplace</i> de vagas), no acumulado de três anos	2025	
	Impacto social: superar a marca de 1.950 polos EaD em cidades com população entre 10 mil e 30 mil habitantes	2025	
	Impacto social: atingir o marco de 150 mil pessoas capacitadas 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	2023	
	Saúde & Segurança: capacitar 100% dos colaboradores da Companhia em Saúde & Segurança	2023	
	Diversidade: ter 40% de mulheres na alta liderança	2025	
	Diversidade: aumentar em 3 p.p. o número de pessoas negras (pretas e pardas) em posições de docente, no acumulado de três anos	2025	
Diversidade: aumentar em 5 p.p. o número de pessoas negras (pretas e pardas) em posições de liderança, no acumulado de três anos	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		
Diversidade: aumentar em até 3 p.p a representatividade LGBTQIA+ na Companhia, no acumulado de três anos	2025		
Governança	Governança: integrar metas ESG às políticas de remuneração variável de 100% da alta liderança (Direx e Board)	2023	
	Governança: participar do processo de avaliação do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da Bovespa	2023/2024	
	Governança; participar do Índice Carbono Eficiente (ICO2) da Bovespa	2022/2023	
	Diversidade: ter representatividade de ao menos 33% de mulheres, pessoas negras e LGBTQIA+ no Conselho de Administração	2026	

Além de ser signatária do Pacto Global (adotando seus princípios nas áreas de direitos humanos, relações de trabalho, combate à corrupção, educação de qualidade e impactos positivos), a Yduqs ainda emprega os indicadores Ethos para negócios sustentáveis, bem como, elabora e acompanha Planos de Melhoria Contínua. Desde 2014, os Relatórios de Sustentabilidade da Companhia seguem as diretrizes da Global Report Initiative (GRI) para divulgar informações pertinentes ao tema.

Por meio do Instituto Yduqs, a Companhia também busca realizar transformações sólidas e duradouras na vida das pessoas. São ações nos campos da educação, do desenvolvimento social, do meio ambiente e da saúde; mais detalhes sobre a atuação do Instituto podem ser consultados na seção *Responsabilidade social corporativa*.

## MATERIALIDADE GRI 103-1, 102-42

Em 2021, a Yduqs empreendeu a construção de sua matriz de materialidade – o processo de identificação e priorização dos temas econômicos, ambientais e sociais mais relevantes para suas operações. Apresentada pela primeira vez no Relatório de Sustentabilidade 2020, a relação de temas materiais da Companhia não foi alterada para este ciclo de relato.

A lista de temas reflete os principais impactos decorrentes da atuação da Yduqs sobre seus principais *stakeholders*. Diversos grupos internos e externos de públicos – alunos (presenciais e digitais), colaboradores (administrativos e corpo docente), polos EaD próprios e parceiros, acionistas, imprensa, empregadores, representantes do governo – foram consultados de forma *online*.

Toda a Diretoria Executiva da Yduqs, bem como membros do Conselho de Administração, investidores e especialistas do setor de educação foram entrevistados, contribuindo com a seleção e a validação final dos temas elencados.

O quadro a seguir mostra a lista definitiva de nove temas materiais, hierarquizados a partir da perspectiva da Yduqs; a descrição sucinta de cada tema; e a ocorrência dos impactos decorrentes do tema (se ocorrem dentro ou fora da Yduqs).



temas materiais foram definidos como prioritários para a Yduqs

TÓPICO MATERIAL GRI 102-47	DESCRIÇÃO	ONDE OS IMPACTOS OCORREM (“DENTRO”, “FORA” OU “DENTRO E FORA” DA ORGANIZAÇÃO).
 1. Qualidade do ensino e serviços oferecidos	Jornada de aprendizagem; avaliação dos cursos; suporte pedagógico; qualidade de bibliotecas e serviços acadêmicos; reconhecimento do MEC; experiência do aluno; qualidade e segurança da estrutura física; hospitalidade e canais de atendimento	 Em toda organização  Alunos e Sociedade
 2. Empregabilidade e empreendedorismo	Empregabilidade dos alunos; ensino na teoria e prática; suporte na busca de estágio remunerado; parcerias com empresas; incentivo ao empreendedorismo; apoio a <i>startups</i> que nasceram dentro das instituições	 Em toda organização  Alunos e Sociedade
 3. Inovação e tecnologia	Plataformas e ferramentas; EaD; investimentos em tecnologia; modernização de laboratórios e conectividade nos <i>campi</i>	 Em toda organização  Todos os públicos
 4. Diversidade, igualdade e inclusão	Trabalhar por um ambiente de trabalho diverso e garantir a igualdade de tratamento, oportunidades e remuneração sem qualquer discriminação	 Em toda organização  Todos os públicos
 5. Educação acessível	Democratizar o acesso à educação; participação nas discussões relacionadas a políticas públicas, política de cotas, bolsas de estudos, educação especial, inclusão de grupos desfavorecidos; capilaridade de atendimento	 Em toda organização  Alunos e Sociedade
 6. Governança corporativa, ética e estratégia	Garantir estrutura de governança em acordo aos mais altos padrões, com conselho independente e atendendo ao ativismo acionário, de forma a contribuir para a estratégia	 Em toda organização  Todos os públicos
 7. Cuidado e desenvolvimento humano	Prezar pela saúde e bem-estar, pelos direitos humanos e pelas relações de trabalho; atração e retenção de talentos; gestão de carreira; treinamento e desenvolvimento dos colaboradores e corpo docente; preparação para a aposentadoria; voluntariado	 Em toda organização  Todos os públicos
 8. Política e Sistema de Gerenciamento Ambiental	Prevenir e minimizar os impactos negativos no meio ambiente, reconhecendo o valor da biodiversidade. Gestão de resíduos, do uso de recursos naturais e redução do uso de plástico. Ecoeficiência operacional e predial	 Em toda organização  Todos os públicos
 9. Programas culturais, projetos sociais e projetos de extensão voltados para a comunidade	Ações socioambientais e educativas que envolvam as comunidades do entorno ou a cidade onde estão localizados os <i>campi</i> e que contribuam para o seu desenvolvimento socioeconômico	 Em toda organização  Alunos e Sociedade



## RELACIONAMENTO COM STAKEHOLDERS

GRI 102-40, 102-42, 102-43

O engajamento e a comunicação entre a Yduqs e seus públicos de interesse são orientados pela transparência e pelo emprego de canais específicos, adequados a cada categoria de stakeholder.



## Cada grupo de stakeholders é abordado por meio de canais específicos de comunicação

PÚBLICO	CANAIS DE COMUNICAÇÃO
Alunos	Sistema de informações acadêmicas, pesquisa <i>on-line</i> , WhatsApp, <i>blog</i> , portal de vagas, aplicativo, assistente virtual, <i>e-mail marketing</i> , SMS, secretarias, gerências acadêmicas, <i>call center</i> , sites institucionais, redes sociais e Relatório de Sustentabilidade
Egressos	<i>Blog</i> , pesquisa <i>on-line</i> , e-mail, redes sociais, sites institucionais, <i>call center</i> e Relatório de Sustentabilidade
Polos Parceiros	Portal Conexão Polos, <i>site</i> institucional, Telegram, <i>lives</i> semanais (Teams), <i>e-mail</i> institucional, chat, atendimento via telefone, gestores de campo, focais grandes contas, trilha de capacitação (Educare), sistema eletrônico de chamados (SEC), intranet, NPS de polos Relatório de Sustentabilidade
Sociedade	Release de imprensa, mídias sociais, publicidade ( <i>outdoor</i> , TV, rádio, impresso, <i>busdoor</i> , mobiliário urbano, etc.), <i>e-mail marketing</i> , sites institucionais e Relatório 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 de Sustentabilidade
Fornecedores	Sistema para fornecedores (SAP/ARIBA), <i>e-mail</i> , Sites Institucionais e Relatório de Sustentabilidade
Colaboradores administrativos	Pesquisa <i>on-line</i> , reuniões e eventos <i>on-line</i> , sistema eletrônico de chamados (SEC), <i>e-mail</i> , WhatsApp, grupos colaborativos Microsoft Teams, redes sociais e Relatório de Sustentabilidade
Corpo docente	<i>E-mails</i> , reuniões e eventos <i>on-line</i> , WhatsApp, Portal de conteúdo (Docentes. <i>Online</i> ), Microsoft Teams, sistema de informações acadêmicas (SIA), Relatório de Sustentabilidade

## COMUNICAÇÃO CORPORATIVA

A área de Comunicação Corporativa é responsável pela construção do lastro reputacional e do relacionamento da Yduqs com seus públicos distintos. Internamente, tem o desafio de engajar seus colaboradores, mantendo-os alinhados às estratégias de negócio e metas, promovendo um diálogo aberto, criando conexões entre pessoas. Com o público em geral, tem a responsabilidade de garantir a reputação da *holding*. Para atingir tais objetivos, a área é estruturada em três frentes de atuação: Comunicação Interna, Relacionamento com a Imprensa e *Branding & Projetos Corporativos*.

## COMUNICAÇÃO INTERNA

Nesta frente, o ano de 2021 foi marcado pelo desafio de unir e manter colaboradores alinhados, mesmo em diferentes formatos de trabalho – presencial, remoto e híbrido. A área concluiu a revisão editorial do *Conexão Yduqs*, a *newsletter* semanal da Companhia, que traz os temas mais importantes da organização, aumentando o espaço das nossas operações, trazendo personagens e testando novos formatos.

Novos ritos de comunicação foram estabelecidos a partir de *lives* periódicas de engajamento. Baseadas em roteiros com formato televisivo, os programas têm uma linguagem mais direta e casual, mais próxima do colaborador – com resultados e impacto imediatos.

Uma forte parceria com a área de Gente e Gestão permitiu a ampliação das campanhas de engajamento, incluindo temas como diversidade e inclusão, Ciclo de Gente e ações de relacionamento. A comunicação com os gestores, canais fundamentais no dia a dia, também foi fortalecida. Como resultado, houve um aumento de sete pontos no resultado do tópico “Comunicação” na última pesquisa interna de engajamento, e a ampliação do nível de satisfação dos colaboradores com a comunicação da Companhia.

## IMPRENSA

Responsável por garantir uma boa reputação, valorização e divulgação de ações e

projetos das marcas de ensino nos veículos jornalísticos, a área de Relacionamento com a Imprensa atingiu um recorde histórico no quesito valoração de mídia espontânea. Foram mais de R\$ 400 milhões, com cerca de 30 mil inserções em veículos relevantes de todos os estados brasileiros. A valoração superou em mais de R\$ 100 milhões a meta anual estabelecida para a área.

Um trabalho importante desenvolvido em 2021 foi a consolidação e padronização dos contratos e do escopo de trabalho da rede de assessorias que atende a Yduqs nos 25 estados e no Distrito Federal. Atualmente, a área coordena 34 agências e cerca de 40 profissionais, que produzem mais de 100 conteúdos por mês. Cerca de 70% de tudo que é veiculado na imprensa sobre as marcas da *holding* é resultado do trabalho da equipe de Relacionamento com a Imprensa.

## BRANDING CORPORATIVO & PROJETOS

As ações realizadas em 2021 (*lives*, definição de editorias de conteúdo e renovação das formas de comunicação) resultaram em aumento da quantidade de seguidores e do engajamento no público interno e em redes como o LinkedIn. O perfil da marca Estácio atingiu a marca de 1 milhão de seguidores no primeiro trimestre de 2022 e todas as páginas de ensino do grupo obtiveram resultados positivos no percentual de engajamento, com índices superiores à média do setor. Outro destaque foi a construção do *branding* da Ensineme e do Instituto Yduqs, que geraram resultados importantes para a Companhia em 2021.

30

mil inserções

da Yduqs em veículos de imprensa em 2021

## RELAÇÕES GOVERNAMENTAIS

A área de Relações Governamentais atua com base nos seguintes pilares: defesa de interesse em processos regulatórios que necessitam de interlocução com autoridades e órgãos públicos; advocacy, com ações para influenciar e construir políticas públicas; e monitoramento governamental, a fim de apoiar a resolução de processos internos, além de uma área de apoio a convênios e de realização de agendas institucionais.

A Yduqs se relaciona institucionalmente com diferentes instâncias do poder público, tais como o Ministério da Educação (MEC), o Conselho Nacional de Educação (CNE), o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), o Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação

(FNDE) e a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes). Também participa de associações como a Associação Nacional das Universidades Particulares (Anup), o Conselho de Reitores de Universidades Brasileiras (Crub), a Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior (ABMES), o Fórum das Entidades Representativas do Ensino Superior Particular, o Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior do Estado do Rio de Janeiro (Semerj), o Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior do Estado de São Paulo (Semesp), a Rede Brasileira de Certificação Inovação e Pesquisa (RBCIP), a Comissão de Educação da Ordem dos Advogados do Brasil, Seccional Distrito Federal (OAB/DF) e o Conselho Regional de Medicina do Estado do Rio de Janeiro (Cremerj).

Em 2021, o grupo atuou junto ao MEC, ao Inep e ao CNE durante todo o ano para defender a conclusão de análise de processos importantes como a autonomia de campus fora de sede, novos cursos para as IES, vagas do programa Mais Médicos, evitar processos de supervisão, prorrogação de prazos e adiamentos de contatos do Programa de Financiamento Estudantil (Fies) e do Programa Universidade Para Todos (Prouni), influenciar políticas públicas, e ações para processos relacionados aos cursos de Medicina.

No que diz respeito a cursos de Medicina, houve um trabalho com foco no programa Mais Médicos, promovido pelo Ministério da Educação, com autorização para a oferta de 150 vagas, divididas igualmente para os municípios de Castanhal (PA), Quixadá (CE) e Acailândia (MA) e visitas para Iguatu (CE), Ji-Paraná (RO) e Jaraguá do Sul (SC). No início de 2022, os cursos de Medicina em Ji-Paraná e Iguatu foram autorizados pelo MEC para operar. Além disso, foi obtida a autorização para o aumento de vagas em Jaraguá do Sul (SC). Foram abertas em Medicina um total de 228 vagas, com visitas realizadas em 2021 e autorização para abertura em 2022.

Além do apoio à celebração de convênios com os órgãos públicos em todas as esferas, incluindo servidores públicos, a área de Relações Governamentais traz autoridades da esfera pública para se aproximarem do grupo, convidando-os para ministrar aulas magnas e participar de inaugurações de unidades. O objetivo é, junto às associações, influenciar políticas públicas e defender pautas importantes da educação.

Em função das atividades da Vice-presidência, a Companhia mantém 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.



## Participação em associações e iniciativas externas GRI 102-12, 102-13

Além de participar do Pacto Global da ONU e do Instituto Ethos, a Yduqs ainda integra as seguintes entidades setoriais:

- » 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
- » Pacto Pelo Esporte
- » 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 do São Paulo (Semesp)
- » Rede Brasileira de Certificação, Inovação e Pesquisa (RBCIP)

A Companhia se faz representar em diversas entidades setoriais de ensino superior





# DIMENSÃO GOVERNANÇA

As boas práticas da  
Companhia nos campos da  
integridade empresarial e  
da conformidade ética



São compromissos da Companhia com seus públicos a qualidade, a excelência de gestão, a integridade empresarial, a conformidade ética e a disseminação do acesso à educação no país, tendo as boas práticas de governança corporativa como fundamentais para posicionar o grupo e sustentar o seu trabalho de ampliar o acesso ao ensino de qualidade.

Para a *holding*, a Governança suporta os pilares Social e de Sustentabilidade, bem como estimula as iniciativas de inovação da Yduqs, e a criação e revisão de processos mais inclusivos e sustentáveis.

Com o objetivo de atuar com maior transparência e eficiência em processos administrativos, em 2008, ainda organizada como Estácio, a Companhia aderiu ao Novo Mercado, o mais alto nível de Governança Corporativa do Brasil. Desde então, tem aderido a iniciativas de impacto tais como: a associação ao Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), a publicação anual do Relatório de Sustentabilidade, a partir de 2014, com adoção da metodologia da Global Reporting Initiative (GRI), e a constante atualização de Políticas Corporativas, tais como:

- » Política de Negociação de Valores Mobiliários;
- » Política de Ato e Fato Relevante;
- » Política de Transações entre Partes Relacionadas;
- » Política de Gerenciamento de Riscos;
- » Política de Remuneração;
- » Política de Indicação de Membros do Conselho de Administração, da Diretoria Estatutária e dos Comitês;
- » Política de Segurança da Informação;
- » Política de Privacidade.

Estão disponíveis ao público o Código de Ética e de Conduta e o Código Anticorrupção da Companhia, com as recomendações internas para manutenção dos padrões de integridade e da prevenção de atos de corrupção. Esses documentos também são atualizados periodicamente com a adoção das melhores regras de Governança e podem ser consultados no [site www.yduqs.com.br](http://www.yduqs.com.br) (seção “Governança Corporativa > Compliance”).

A Governança é a base para as iniciativas da Yduqs nos campos social e da sustentabilidade

## COMPLIANCE E GOVERNANÇA CORPORATIVA GRI 103-2, 103-3, 103 | 205

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 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** (leia mais na seção a seguir).

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.

Em 2021, 100% das operações presenciais da Yduqs foram avaliadas quanto a riscos

relacionados à corrupção. Os riscos significativos relacionados à corrupção estão ligados ao relacionamento da Companhia com entes públicos, uma vez que o setor de educação é altamente regulado. **GRI 205-1**

Não houve qualquer caso de corrupção confirmado na Yduqs em 2021, bem como qualquer demissão ou punição de colaboradores por motivos ligados ao tema. Do mesmo modo, não houve qualquer caso de corrupção confirmado com reflexo em contratos ou parcerias de negócios mantidos pela Companhia. **GRI 205-3**



## COMUNICAÇÃO E CAPACITAÇÃO EM POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS DE COMBATE À CORRUPÇÃO

GRI 205-2

Em 2021, gestores e demais públicos aderiram em massa aos treinamentos de *compliance* e de governança corporativa, que estão disponíveis na plataforma de treinamento de forma contínua. Todos os colaboradores foram 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.

90%

dos gestores foram capacitados em *compliance*

### MEMBROS DO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA AOS QUAIS FORAM COMUNICADOS E QUE RECEBERAM CAPACITAÇÃO SOBRE AS POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS ANTICORRUPÇÃO ADOTADOS PELA ORGANIZAÇÃO, POR REGIÃO<sup>1</sup>

CONSELHO	2019		2020		2021	
	COMUNICADOS	CAPACITADOS	COMUNICADOS	CAPACITADOS	COMUNICADOS	CAPACITADOS
número	9	0	1	1	13	0
%	100	0	9,09	9,09	100	0

<sup>1</sup> Os treinamentos dos Códigos de Ética e Conduta e Código Anticorrupção são direcionados a todos os colaboradores (docentes e administrativos). Todos os membros dos Conselhos (Conselho de Administração – oito membros e Conselho Fiscal – cinco membros) são comunicados sobre a atualização dos referidos códigos e suas diretrizes, não sendo obrigatória a realização para esse público. O Conselho de Administração também é responsável pela aprovação prévia dos códigos, constando em ata de reunião essa formalidade.

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

REGIÃO	EMPREGADOS	2020		2021 <sup>1</sup>	
		COMUNICADOS	CAPACITADOS	COMUNICADOS	CAPACITADOS
N	número	80	80	1.841	1.185
	%	5,26	5,26	100	64,36
NE	número	200	200	4.581	2.948
	%	4,89	4,89	100	64,35
S	número	95	95	592	468
	%	17,09	17,09	100	79,05
SE	número	528	528	10.059	7.614
	%	4,91	4,91	100	75,69
CO	número	19	19	644	392
	%	3,74	3,74	100	60,86

<sup>1</sup> Razão de omissão: não possuímos os dados de empregados treinados por categoria funcional de 2021, apenas em relação aos gestores, totalizando 1.397 gestores treinados (90%).

## CANAL CONFIDENCIAL GRI 103-2

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 à 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.

O Canal Confidencial pode ser acessado por telefone (0800 770 0782, de segunda a sexta-feira, das 09h às 17h) ou por meio do *site* <https://www.canalconfidencial.com.br/yduqs/>. e recebe os seguintes tipos de relatos: atitudes abusivas; comportamento preconceituoso; práticas fraudulentas; desrespeito às leis, políticas e procedimentos internos; quebra de direitos autorais; mau comportamento; compartilhamento de informações; conflito de interesses; atividade política e religiosa; e risco de imagem.

Após o encaminhamento por parte da empresa independente que opera o canal, os relatos são analisados pela área de *Compliance*, que repassa ao Comitê de Conduta casos em que haja a indicação de abertura de inquérito administrativo. Após a finalização do procedimento de inquérito, o Comitê de Ética delibera sobre as medidas disciplinares cabíveis.

### MECANISMOS DE QUEIXA

QUEIXAS*	2020	2021
Número de queixas identificadas por meio do mecanismo	289	373
Número de queixas endereçadas	289	373
Número de queixas resolvidas	286	404
Número de queixas registradas antes do período coberto pelo relatório resolvidas no decorrer deste período	73	86

\*Número de queixas resolvidas: referente às queixas que foram resolvidas no ano, podendo também conter queixas identificadas no ano anterior.

## SEGURANÇA CIBERNÉTICA

GRI 103-2, 103-3, 103 | 418

A gestão da privacidade e da proteção de dados na Yduqs visa estabelecer uma governança para o uso de dados pessoais, de modo a garantir os direitos de titulares e evitar seus usos indevidos e a contribuir para os objetivos negociais e comerciais do grupo.

Com relação à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) a empresa realizou diagnósticos e formou grupos de trabalho para endereçar o tema e adequar-se à legislação por meio da dedicação dos times do Jurídico e de TI. O trabalho de adequação incluiu a criação de um Comitê de Privacidade; a nomeação de uma *data protection officer* (DPO), responsável pela conformidade da empresa com a legislação; e a criação de Políticas de Privacidade para os públicos internos e externos.

A Yduqs utiliza software especializado na gestão da privacidade com funcionalidades capazes de gerir, avaliar e monitorar o tratamento de dados pessoais dos titulares de dados com os quais se relaciona. Também foi implementado um Portal de Privacidade e um sistema de coleta de consentimento para tratamento de dados pessoais em todos os *sites* das IES da *holding*. Os contratos de trabalho e os contratos com parceiros e fornecedores foram revistos para a inclusão de cláusulas sobre privacidade.

Em conformidade com a LGPD, foi criado um Comitê de Privacidade em 2021



## CONFORMIDADE SOCIOECONÔMICA

GRI 103-2, 103-3, 103 | 419

O setor Jurídico da Yduqs conta com escritórios terceirizados para o acompanhamento dos processos de contencioso em geral e outros com *expertise* em demandas estratégicas e criminais, dependendo da sensibilidade e dos casos.

Em sua maioria, os casos tratados são ações envolvendo pedidos de indenização por danos materiais e morais, decorrentes de problemas de caráter operacional e/ou acadêmico, assim como algumas ações envolvendo direito imobiliário. A atuação do Jurídico, dentre outras, dedica-se a prevenção de ações judiciais referentes a esses temas, buscando orientar as áreas da Companhia na melhoria de seus processos de trabalho.

O Jurídico possui um pilar voltado à prevenção de passivos, por meio do qual emite pareceres às diversas áreas que o consultam, auxiliando no entendimento dos riscos, por exemplo, em projetos promovidos por outras áreas.

Não ocorreram pagamentos relevantes de multas em 2021 por eventual desconformidade com leis e regulamentos. Eventuais multas ainda estão sendo discutidas nas esferas judiciais e administrativas. A maior parte dos casos trata de descumprimento de regras de natureza consumerista. GRI 419-1



A prevenção de ações judiciais é o foco do trabalho do setor Jurídico da Yduqs

## ADMINISTRAÇÃO GRI 102-18

Os membros do Conselho de Administração e da Diretoria contam com o apoio de um Conselho Fiscal para a Administração da Companhia, que é pautada pelos requisitos legais e regulamentares em vigor, incluindo o Regulamento do Novo Mercado.

O Conselho de Administração da Yduqs é composto por nove membros efetivos independentes, com mandato de dois anos, que são assessorados por três comitês: Gente e Governança, Auditoria e Finanças, e o Acadêmico. Todos se atêm às regras de seus respectivos regimentos internos aprovados pelo Conselho de Administração.

A Diretoria Estatutária, por sua vez, é composta por quatro executivos, com mandato de dois anos. São eles: um Diretor Presidente, um Diretor Financeiro e de Relações com Investidores, um Diretor de Ensino e um Diretor sem designação específica. A Diretoria Executiva, além dos membros da Diretoria Estatutária, é composta por outros seis diretores executivos, responsáveis pelas áreas de Mercado, Gente e Gestão, Conteúdo Digital, Relações Institucionais, Operações Corporativas e Operações Premium.

Finalmente, o Conselho Fiscal, com mandato de um ano (permitida a reeleição), é composto por três membros efetivos e o mesmo número de suplentes, todos independentes.

### CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO\*

MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	CARGO	DATA DE ELEIÇÃO	TÉRMINO DO MANDATO
Juan Pablo Zucchini	Presidente Independente	28/04/2022	Até a AGO em 2024
Thamila Cefali Zaher	Vice-Presidente Independente	28/04/2022	Até a AGO em 2024
Brenno Raiko de Souza	Membro Independente	28/04/2022	Até a AGO em 2024
André Pires de Oliveira Dias	Membro Independente	28/04/2022	Até a AGO em 2024
Luiz Roberto Liza Curi	Membro Independente	28/04/2022	Até a AGO em 2024
Maurício Luís Luchetti	Membro Independente	28/04/2022	Até a AGO em 2024
Oswaldo Burgos Schirmer	Membro Independente	28/04/2022	Até a AGO em 2024
Flavio Benício Jansen Ferreira	Membro Independente	28/04/2022	Até a AGO em 2024
Eduardo Luiz Wurzmann	Membro Independente	28/04/2022	Até a AGO em 2024

\* AGO: Assembleia Geral Ordinária. RCA: Reunião do Conselho de Administração. Na AGO realizada em abril de 2022, Igor Xavier Correia Lima, Claudia Sender Ramirez e Jackson Medeiros de Farias Schneider deixaram o Conselho, substituídos por Thamila Cefali Zaher, André Pires de Oliveira Dias e Luiz Roberto Liza Curi.

### DIRETORIA EXECUTIVA\*

MEMBROS DA DIRETORIA	CARGO	DATA DE ELEIÇÃO	TÉRMINO DO MANDATO
Eduardo Parente Menezes*	Diretor Presidente	12/05/2022	até a 1ª RCA que ocorrer após a AGO de 2024
Rossano Marques	Diretor Financeiro e de Relações com Investidores	12/05/2022	até a 1ª RCA que ocorrer após a AGO de 2024
Adriano Pistore*	Diretor de Ensino	12/05/2022	Até a 1ª RCA que ocorrer após a AGO de 2024
José Aroldo Alves Júnior*	Diretor sem designação específica	12/05/2022	até a 1ª RCA que ocorrer após a AGO de 2024
Cláudia Romano	Vice-presidente de Relações Institucionais, Comunicação e Sustentabilidade	-	-
Felipe Araújo	Diretor Executivo de Gente & Gestão e Integração	-	-
Marina Fontoura	Vice-presidente de Operações Premium	-	-
Marcel Desco	Diretor Executivo de Marketing e Vendas	-	-

\* AGO: Assembleia Geral Ordinária. RCA: Reunião do Conselho de Administração. Na AGO realizada em abril de 2022, Rossano Marques assumiu a Diretoria Financeira e de Relações com Investidores, substituindo Eduardo Haiama.

Da esquerda para direita, em pé: Adriano Pistore, Felipe Araújo, Marcel Desco, Rossano Marques; sentados, Marina Fontoura, José Aroldo Alves Júnior, Eduardo Parente Menezes, Cláudia Romano



**CONSELHO FISCAL\***

MEMBROS DO CONSELHO FISCAL	CARGO	DATA DE ELEIÇÃO	TÉRMINO DO MANDATO
Jorge Roberto Manoel	Membro Efetivo	28/04/2022	Até a AGO em 2023
Pedro Wagner Pereira Coelho	Membro Efetivo	28/04/2022	Até a AGO em 2023
Regina Longo Sanchez	Membro Suplente	28/04/2022	Até a AGO em 2023
Evany Aparecida Leitão de Oliveira Pace	Membro Suplente	28/04/2022	Até a AGO em 2023
Fábio Cornibert	Membro Suplente	28/04/2022	Até a AGO em 2023
Mara Silva	Membro Suplente	28/04/2022	Até a AGO em 2023

\*AGO: Assembleia Geral Ordinária. Na AGO realizada em abril de 2022, Saulo de Tarso Alves Lara deixou o Conselho, e Fábio Cornibert e Mara Silva tomaram posse.

## Três Comitês temáticos prestam assessoria ao Conselho de Administração e à Diretoria

Os órgãos da alta administração ainda contam com o apoio de três Comitês temáticos, que prestam assessoria e informações para o processo decisório: Gente e Governança, Auditoria e Finanças e Acadêmico. As qualificações de todos os membros da liderança, bem como a composição dos Comitês, podem ser consultadas no *site* de Relações com Investidores da Yduqs.





# DIMENSÃO SOCIAL

Marcaram a Yduqs em 2021 os cuidados com a saúde dos colaboradores e a reinvenção da atuação dos times, com capacitações e renovação tecnológica

GRI 103-2, 103-3, 103 | 202, 103 | 401

A Companhia encerrou 2021 com 17.717 colaboradores, dos quais 9.829 são docentes e 7.888 em áreas administrativas e de apoio ao ensino. Essa força de trabalho é dedicada e comprometida a levar educação de qualidade de forma acessível a um número cada vez maior de pessoas, constituindo, assim, o elemento mais importante para o sucesso da Yduqs.

Três pilares estratégicos conduziram a gestão de pessoas na *holding* em 2021:

**1. Atrair e desenvolver talentos.** Com a pandemia, a rotatividade das áreas ficou mais alta no mercado como um todo, e na Yduqs não foi diferente. Houve um aumento de rotatividade (*turnover*) de 23% em 2020 para 27% no ano seguinte.

De modo a aprimorar os processos de captação de talentos, um programa de formação em A&S (Atração e Seleção) foi desenvolvido pela Educare, a Universidade Corporativa da Yduqs. O objetivo é potencializar o valor positivo e os resultados obtidos com as novas contratações.

Os principais talentos, portanto, estão sendo mantidos pela empresa. A forma adotada para lidar com o fenômeno da rotatividade foi procurar ter uma marca empregadora melhor, ter mais visibilidade no mercado, selecionar melhor talentos e atraí-los com propósito bem definido e oportunidades.

**2. Experiência do colaborador.** Por meio do Programa Trilhar, a empresa considerou toda a jornada dos colaboradores, incluindo, por exemplo, pontos de contato com diferentes áreas e processos, e questionou o público interno sobre como era o suporte ao seu trabalho no dia a dia. O objetivo era descobrir como a Yduqs apoiava seus colaboradores a se desenvolverem, terem mais oportunidades e a mostrarem mais o resultado de seu trabalho.

Um exemplo de ação realizada a partir dos levantamentos foi a melhoria das divulgações internas de vagas, com o objetivo de dar mais chances para que os próprios colaboradores se candidatassem. Com isso, 33% das vagas passaram a ser preenchidas por pessoas que já atuavam no grupo, ante 8% no ano anterior.

Um ponto alto de 2021 foi a recuperação do índice de engajamento, que chegou a 80% (ante 73% no ano anterior). A área de Gente e Gestão passa por um processo de transformação, com o objetivo de ter um papel mais estratégico dentro da Companhia, apoiando os gestores para que disponham de informações e ferramentas adequadas às suas decisões, e deve continuar esse caminho nos próximos anos.

**3. Colocar mais inteligência nas decisões.**

A Companhia deu início a um esforço para embasar melhor os processos decisórios com informações. Para tanto, passou-se a construir um repositório de dados que possam ser cruzados e analisados por meio de relatórios e *dashboards*.

Com isso, será possível, por exemplo, gerir melhor orçamentos para contratações, entender o uso de horas extras, verificar como estão sendo avaliadas as pessoas que acabaram de entrar na Companhia e cruzar informações sobre rotatividade e colaboradores do grupo chamado Blue Box.

Benefícios

Entre os benefícios oferecidos aos colaboradores, a Yduqs destaca um plano de aquisição de ações (apenas para os funcionários de tempo integral), além da remuneração variável que é oferecida a todos os colaboradores administrativos (exceto estagiários e terceirizados) e coordenadores de cursos. As metas individuais variam de acordo com o desempenho de cada um, a *performance* da área, e os resultados financeiros da Companhia. Os demais benefícios são oferecidos aos empregados (de tempo integral, temporários ou de período parcial). GRI 401-2



## INDICADORES DE CAPITAL HUMANO EM 2021 GRI 102-8

### EMPREGADOS POR TIPO DE CONTRATO DE TRABALHO E GÊNERO

TIPO DE CONTRATO	2019			2020			2021		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Permanente	5.771	6.244	12.015	7.747	8.490	16.237	7.887	9.357	17.245
Temporário	93	178	271	56	125	181	143	330	472
<b>TOTAL</b>	<b>5.864</b>	<b>6.422</b>	<b>12.286</b>	<b>7.803</b>	<b>8.615</b>	<b>16.418</b>	<b>8.030</b>	<b>9.687</b>	<b>17.717</b>

### EMPREGADOS POR TIPO DE CONTRATO DE TRABALHO E REGIÃO

REGIÃO	2019			2020			2021		
	TEMPO DETERMINADO	TEMPO INDETERMINADO	TOTAL	TEMPO DETERMINADO	TEMPO INDETERMINADO	TOTAL	TEMPO DETERMINADO	TEMPO INDETERMINADO	TOTAL
N	24	926	950	12	1.298	1.310	35	1.806	1.841
NE	45	2.549	2.594	48	4.481	4.529	152	4.429	4.581
S	10	451	461	4	468	472	24	568	592
SE	186	7.650	7.836	110	9.557	9.667	252	9.807	10.059
CO	6	439	445	7	433	440	9	635	644
<b>TOTAL</b>	<b>217</b>	<b>12.015</b>	<b>12.286</b>	<b>181</b>	<b>16.237</b>	<b>16.418</b>	<b>472</b>	<b>17.245</b>	<b>17.717</b>

### EMPREGADOS POR TIPO DE EMPREGO

TIPO DE EMPREGO	2019			2020			2021		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Jornada integral	5.804	6.287	12.091	7.770	8.520	16.290	3.220	3.965	7.185
Jornada parcial	60	1.35	195	33	95	128	4.741	5.791	10.532
<b>TOTAL</b>	<b>5.864</b>	<b>6.422</b>	<b>12.286</b>	<b>7.803</b>	<b>8.615</b>	<b>16.418</b>	<b>7.961</b>	<b>9.756</b>	<b>17.717</b>

<b>EMPREGADOS POR FAIXA ETÁRIA</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Abaixo de 30 anos	2.495	3.131	3.780
Entre 30 e 50 anos	7.709	10.720	11.038
Acima de 50 anos	2.089	2.567	2.899
<b>TOTAL</b>	<b>12.286</b>	<b>16.418</b>	<b>17.717</b>

**EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL**

<b>GÊNERO</b>	<b>2019</b>			<b>2020</b>			<b>2021</b>		
	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>TOTAL</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>T</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>T</b>
Presidência e Vice-presidência	5	1	6	8	2	10	6	2	8
Diretoria	39	11	50	61	19	80	64	19	83
Gerência	127	99	226	167	146	313	243	262	505
Coordenação	104	224	328	158	276	434	426	684	1.110
Especialista	25	17	42	40	24	64	50	42	92
Supervisão	48	63	111	116	178	294	139	175	314
Administrativo	358	397	757	670	844	1514	639	782	1.418
Apoio	1.929	2.171	4.100	2.710	3.199	5.909	1.900	2.240	4.140
Docentes	3.157	3.299	6.456	3.829	3.827	7.656	5.336	4.496	9.829
Trainees	4	3	7	3	3	6	3	2	5
Aprendizes	60	135	195	33	95	128	65	140	205
<b>TOTAL</b>	<b>5.856</b>	<b>6.420</b>	<b>12.276</b>	<b>7.795</b>	<b>8.613</b>	<b>16.408</b>	<b>8.871</b>	<b>8.844</b>	<b>17.709</b>

**INDIVÍDUOS DOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA**

	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Conselho de Administração	10	10	8

**VARIAÇÃO ENTRE O SALÁRIO MAIS BAIXO E O SALÁRIO-MÍNIMO (EM R\$) POR GÊNERO<sup>1</sup> GRI 202-1**

	2019		2020		2021	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
Menor salário pago pela organização	998	998	1.045	1.045	1.212	1.212
Salário-mínimo determinado por legislação ou sindicato	998		1.045		1.212	
<b>RELAÇÃO PERCENTUAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup> Os aprendizes recebem salário conforme regra vinculada ao salário-mínimo vigente. No caso dos estagiários, as bolsas são pré-determinadas, sem vínculo com o mesmo. O menor salário pago, a nível Brasil, é equivalente ao salário-mínimo legal vigente. Porém, em algumas unidades, segue-se o piso da categoria definido em ACT/CCT ou por lei Estadual.

**NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS<sup>1</sup> GRI 401-1**
**EMPREGADOS CONTRATADOS, POR FAIXA ETÁRIA**

	2019		2020		2021	
	Nº	TAXA	Nº	TAXA	Nº	TAXA
Abaixo de 30 anos	1.278	0,1	942	0,06	2.069	0,12
Entre 30 e 50 anos	2.612	0,21	2.164	0,13	2.871	0,16
Acima de 50 anos	265	0,02	206	0,01	295	0,02
<b>TOTAL</b>	<b>4.155</b>	<b>0,34</b>	<b>3.312</b>	<b>0,2</b>	<b>5.235</b>	<b>0,30</b>

**EMPREGADOS CONTRATADOS, POR GÊNERO**

	2019		2020		2021	
	Nº	TAXA	Nº	TAXA	Nº	TAXA
Homens	1.956	0,16	1.447	0,09	2.146	0,12
Mulheres	2.199	0,18	1.865	0,11	3.089	0,17
<b>TOTAL</b>	<b>4.155</b>	<b>0,34</b>	<b>3.312</b>	<b>0,2</b>	<b>5.235</b>	<b>0,30</b>

**EMPREGADOS CONTRATADOS, POR REGIÃO**

	2019		2020		2021	
	Nº	TAXA	Nº	TAXA	Nº	TAXA
N	313	0,03	334	0,02	642	0,04
NE	810	0,07	786	0,05	1.559	0,09
S	267	0,02	155	0,01	242	0,01
SE	2.554	0,21	1.873	0,11	2.530	0,14
CO	211	0,02	164	0,01	262	0,01
<b>TOTAL</b>	<b>4.155</b>	<b>0,34</b>	<b>3.312</b>	<b>0,2</b>	<b>5.235</b>	<b>0,30</b>

**EMPREGADOS QUE DEIXARAM A EMPRESA, POR FAIXA ETÁRIA**

	2019		2020		2021	
	Nº	TAXA	Nº	TAXA	Nº	TAXA
< 30 anos	698	0,06	759	0,05	1.471	0,08
De 30 a 50 anos	2.334	0,19	2.265	0,14	3.324	0,19
> 50 anos	737	0,06	647	0,04	850	0,05
<b>TOTAL</b>	<b>3.769</b>	<b>0,31</b>	<b>3.671</b>	<b>0,22</b>	<b>5.645</b>	<b>0,32</b>


**EMPREGADOS QUE DEIXARAM A EMPRESA, POR GÊNERO**

	2019		2020		2021	
	Nº	TAXA	Nº	TAXA	Nº	TAXA
Homens	1.818	0,15	1.721	0,1	2.631	0,15
Mulheres	1.951	0,16	1.950	0,12	3.014	0,17
<b>TOTAL</b>	<b>3.769</b>	<b>0,31</b>	<b>3.671</b>	<b>0,22</b>	<b>5.645</b>	<b>0,32</b>

**EMPREGADOS QUE DEIXARAM A EMPRESA, POR REGIÃO**

	2019		2020		2020	
	Nº	TAXA	Nº	TAXA	Nº	TAXA
N	335	0,03	326	0,02	767	0,04
NE	871	0,07	1.337	0,08	1.786	0,10
S	194	0,02	115	0,01	185	0,01
SE	2.183	0,18	1.724	0,11	2.664	0,15
CO	186	0,02	169	0,01	243	0,01
<b>TOTAL</b>	<b>3.769</b>	<b>0,31</b>	<b>3.671</b>	<b>0,22</b>	<b>5.645</b>	<b>0,32</b>

1 Metodologia: (demitidos+admitidos)/2/total de headcount.



## TREINAMENTOS E CAPACITAÇÃO GRI 103-2, 103-3, 103 | 404, 404-2

Durante o ano de 2021, a área de Gente e Gestão reduziu o índice de insatisfação com treinamentos de 30% em maio de 2021, que passou para 5% em janeiro de 2022. O principal desafio é a criação de modelos de treinamentos escaláveis e para isso, a área está fortalecendo a relação com a Ensineme para 2022.

A Educare – Universidade Corporativa coordena as ações de desenvolvimento e capacitação dos colaboradores. Um programa específico para a integração de processos e do capital humano das instituições incorporadas recentemente à Yduqs foi desenvolvido, com treinamentos *online* e *lives* para receber os recém-chegados (docentes, coordenadores, assistentes, sala de matrícula, secretaria, gestores de unidade, além do público corporativo).

O calendário de treinamentos, lançado em 2021, é um incentivo contínuo no desenvolvimento dos colaboradores. Por meio de parceiros internos e externos a Educare oferece treinamentos *in company* sobre temas mapeados como indispensáveis na carreira de um profissional.

Ainda em 2021, houve o lançamento da Educare Recebe, uma *live* aberta a todo o pessoal corporativo, com convidados externos. Com uma agenda dinâmica e interativa, a

iniciativa é um momento de troca e reflexão sobre temas importantes para a Yduqs, com reflexos no cotidiano de trabalho – além de uma ótima oportunidade de confraternização.

Dentro do programa Lydera, voltado à formação e aperfeiçoamento de lideranças, foram desenvolvidas capacitações próprias para novatos, veteranos, líderes do corporativo e profissionais do Idomed. Com o Programa de Liderança Digital (PLD), a Companhia também se voltou à capacitação dos gestores dos polos parceiros, abordando conhecimentos de *marketing* e de gestão de pessoas. Complementarmente, ainda foi realizado um programa de mentoria,

com um total de 12 horas de conteúdos para a formação de mentores internos.

Na frente comercial, treinamentos presenciais e *online* (funil de vendas) focaram em temas como comunicação, negociação e técnicas de vendas. Mais voltado às bases comerciais da Companhia, à Sala de Matrícula e à força de vendas, o programa Converte abordou a unificação de discursos e processos. As equipes que trabalham a captação junto ao público do Ensino Médio ganharam o programa High School; também houve treinamentos voltados à excelência no atendimento do *call center*.



A Universidade Corporativa Educare oferece treinamentos em temas indispensáveis para os colaboradores



**MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR ANO, POR EMPREGADO**
**MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO DE EMPREGADOS POR GÊNERO**

	2019	2020	2021
Homens	ND	4,76	4,08
Mulheres	ND	3,69	7,91
<b>TOTAL</b>	<b>ND</b>	<b>4,2</b>	<b>5,99</b>

**MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL**

	2019	2020	2021
Presidência e Vice-Presidência	ND	1	1,50
Diretoria	8	5,18	6,18
Gerência	9,5	7,62	6,97
Coordenação	10,33	7,55	5,97
Especialista, Supervisão, Administrativo e Apoio	12,58	4,75	8,66
Docentes	ND	3,44	3,63
Trainees	ND	17,17	6,60
Aprendizes	ND	7,27	39,62
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>4,2</b>	<b>5,51</b>

O aumento de volume de horas treinadas em 2021, comparado aos anos anteriores, se deve à integração de novas Instituições de Ensino Superior e à realização de treinamentos obrigatórios para todo o público interno, como as capacitações em *compliance*.

**PERCENTUAL DE EMPREGADOS QUE RECEBEM AVALIAÇÕES REGULARES DE DESEMPENHO E DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA GRI 404-3**
**EMPREGADOS QUE RECEBEM ANÁLISES DE DESEMPENHO POR CATEGORIA FUNCIONAL (%)**

	2020			2021		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Presidência e Vice-Presidência	0	0	0	0	0	0
Diretoria	98,25	91,3	96,25	85,07	100	96,38
Gerência	99,26	100	99,6	79,55	81,45	80,42
Coordenação	99,05	100	99,61	43,75	31,68	36,23
Supervisão	83,02	84,52	83,94	3,62	4,60	4,13
Especialista	96,77	100	98,21	77,50	100	88,00
Docente	ND	ND	ND	90,69	91,87	91,28
<b>TOTAL</b>	<b>93,21</b>	<b>93,83</b>	<b>93,53</b>	<b>86,34</b>	<b>85,96</b>	<b>85,84</b>

Nota: o número utilizado para o cálculo deste indicador é de março, diferentemente dos dados informados em outros indicadores, cuja base é de dezembro.

Razão de omissão: São elegíveis a avaliação de desempenho os níveis de analista sênior para cima. Todos os demais cargos (analista pleno para baixo) são considerados administrativos e não são avaliados.



## DIVERSIDADE GRI 103-2, 103-3, 103 | 405

A Companhia realizou um profundo diagnóstico com relação a diversidade e inclusão, com resultados muito positivos. Dentre os respondentes a Yduqs possui em seu corpo de colaboradores, por exemplo, 56% de mulheres e 45% de negros (pretos e pardos – percentual baseado na autodeclaração dos funcionários). Já conta, portanto, com um ambiente relativamente diverso – porém ainda aquém da realidade da população, o que significa que ainda há trabalho a ser feito para criar um ambiente mais inclusivo na empresa.

Para tanto, teve início o programa de Diversidade e Inclusão, que incluiu mentoria para líderes e um conjunto de metas ousadas para endereçar o tema, dentro do planejamento dos pilares ESG da Companhia (veja mais em *Perfil*). Essas metas dizem respeito, por exemplo, ao número de docentes negros, PCDs e mulheres na liderança.

Um diagnóstico interno mostrou a diversidade da Yduqs em 2021



### Destaques do diagnóstico de diversidade 2021

- » 7.665 pessoas participaram da pesquisa
- » 82% dos entrevistados se consideram à vontade para discutir diversidade com a liderança
- » 87% são favoráveis a programas de capacitação de pessoas diversas
- » 86% consideram que a Yduqs oferece um ambiente inclusivo; 75% acreditam que suas opiniões são valorizadas pela Companhia
- » 59% consideram que públicos diversos (incluindo mulheres, negros, LGBTQIA+, PCDs e pessoas com mais de 45 anos) têm acesso a oportunidades iguais

Um novo diagnóstico será realizado em 2023, para identificar as transformações efetivas decorrentes das ações voltadas à diversidade já em curso na Companhia.

Complementarmente, em abril de 2022, foi apresentado o programa Incluir Para Transformar, que detalha a visão da Yduqs sobre a diversidade e a inclusão e reforça o compromisso com a promoção desses temas, reforçando seu potencial de transformação social positiva.

Entre os próximos passos na promoção da diversidade interna, sob a coordenação do Comitê de Equidade e Inclusão, que conta também com membros da alta liderança, destacam-se a criação de grupos de afinidade (gênero e raça) para troca de experiências, a revisão das políticas de recursos humanos sobre o tema e uma programação de treinamentos e sensibilizações, com palestras e distribuição de conteúdos pertinentes.

O Programa de *Trainees* Negros (pretos e pardos), por sua vez, foi emblemático pelo pioneirismo da ação no setor da educação. Muitos dos líderes da Companhia são *ex-trainees*, o que mostra que o programa de fato valoriza e acelera carreiras. Identificou-se, assim, a oportunidade de potencializar a atuação de jovens negros por meio desse programa.

O programa seguiu a dinâmica dos anos anteriores. A principal diferença foi uma sensibilização prévia tanto dos candidatos quanto do público interno. Os critérios de contratação permaneceram exigentes e verificou-se que os *trainees* contratados eram bastante qualificados.

Mais de 2.600 candidatos se apresentaram na iniciativa, que aprovou um time de 11 selecionados entre jovens (autodeclarados) pretos e pardos. Na chegada à Yduqs, a turma passou por um processo de imersão nas operações e conheceram os projetos e as áreas a quais vai trabalhar durante 2022.

A diversidade entre os colaboradores é motivo de orgulho para a empresa:

DISTRIBUIÇÃO POR GÊNERO	
	%
Homens	46%
Mulheres	54%
DISTRIBUIÇÃO POR FAIXA ETÁRIA	
	%
Abaixo de 30 anos	22%
Entre 31 e 40 anos	37%
Entre 41 e 50 anos	24%
Entre 51 e 60 anos	11%
Acima de 60 anos	5%

**DIVERSIDADE EM ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA E EMPREGADOS<sup>1,2</sup> GRI 405-1**

	2020		2021	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
Conselho	80	20	87,5	12,5
Presidência e Vice-Presidência	80	20	75	25
Diretoria	76,25	23,75	77,11	22,89
Gerência	53,35	46,65	48,12	51,88
Coordenação	36,41	63,59	38,38	61,62
Supervisão	39,46	60,54	44,27	55,73
Administrativo	44,25	55,75	44,85	55,15
Especialista	62,5	37,5	54,34	45,65
Apoio	45,86	54,14	45,89	54,11
Docente	50,01	49,99	54,29	45,71
<i>Trainees</i>	50	50	60	40
Aprendizes	25,78	74,22	31,71	68,29
<b>TOTAL</b>	<b>46,03</b>	<b>53,97</b>	<b>50,09</b>	<b>49,91</b>



**EMPREGADOS, POR CATEGORIA FUNCIONAL E FAIXA ETÁRIA (%)**

	2020			2021		
	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
Conselho	0	30	70	0	12,5	87,5
Presidência e Vice-Presidência	0	100	0	0	75	25
Diretoria	2,5	82,5	15	1,20	81,93	16,87
Gerência	6,39	88,82	4,79	14,26	79,80	5,94
Coordenação	14,29	79,72	5,99	13,06	75,68	11,26
Supervisão	21,09	71,09	7,82	22,93	66,88	10,19
Administrativo	42,07	54,16	3,76	41,75	53,17	5,08
Especialista	14,06	78,13	7,81	27,17	66,30	6,52
Apoio	30,97	57,76	11,27	40,74	46,44	12,82
Docente	4,9	72,17	22,94	9,93	68,91	21,16
Trainees	100	0	0	100	0	0
Aprendizes	100	0	0	100	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>19,07</b>	<b>65,29</b>	<b>15,64</b>	<b>21,33</b>	<b>62,30</b>	<b>16,36</b>

EMPREGADOS DOS GRUPOS DE MINORIAS, POR CATEGORIA FUNCIONAL (%)	2020	2021
	PCDS	PCDS
Gerência	0	0,59
Coordenação	0,69	0,54
Supervisão	0,34	0,96
Administrativo	0,33	1,06
Apoio	1,96	5,48
Docente	0,48	0,85
<b>TOTAL</b>	<b>13,56</b>	<b>1,91</b>

1 Em todas as tabelas, "Conselho" refere-se aos indivíduos do mais alto órgão de governança.

2 Os dados de PCD são retirados do sistema de folha de pagamento utilizando como base os colaboradores que se declararam como tal e foram confirmados pela medicina do trabalho. Em 2022, a Yduqs promove uma campanha de atualização do item referente a raça no sistema para futuras pesquisas.

## GESTÃO DE FORNECEDORES GRI 102-9, 103-2, 103-3, 103 | 204

Visando propiciar um ambiente adequado de aprendizado para seus alunos, a Yduqs contrata diversos fornecedores que prestam serviços em diferentes categorias. Entre as principais categorias de parceiros contratados, destacam-se empresas de *call center*, limpeza, manutenção de equipamentos, construção civil, segurança e vigilância.

O valor pago aos fornecedores da Yduqs em 2021 totalizou R\$ 1.216.624.343,02, contra um valor estimado em pedidos emitidos de R\$ 2.038.848.414,84.

### LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA DOS FORNECEDORES

REGIÃO	QUANT.
SUDESTE	1.323
NORDESTE	431
SUL	212
NORTE	201
CENTRO-OESTE	155
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>2.322</b>

A política de compras visa propiciar a melhor jornada educacional aos alunos

Fundamentada nas melhores práticas de governança de compras, a gestão de fornecedores visa não apenas maximizar o retorno financeiro, mas também proporcionar a melhor jornada educacional aos alunos. 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 melhores condições, respeitando critérios de qualificação e idoneidade dos fornecedores.

Desde 2020, a gestão dos parceiros fornecedores de serviços e insumos da Yduqs é unificada, por meio de um sistema digital. A plataforma permite a compradores e fornecedores que colaborem em transações, o que contribui para o estreitamento dos laços e uma gestão mais eficaz. Os compradores e contratantes podem gerenciar todo o processo de contratação,

da negociação ao pagamento, com um ágil controle de gastos e de redução de despesas.

Entre as metas da área, incluem-se o atingimento de *savings* em comparação ao desempenho dos anos anteriores, a redução da ruptura de contratos recorrentes e a excelência no atendimento. Para tanto, foi aplicada uma pesquisa de satisfação junto aos clientes internos. Os processos de cadastros dos fornecedores foram automatizados, incorporando documentos de *sites* públicos para verificações de *compliance*.

As Regionais são definidas pelas áreas de Operações, e são usadas para identificar as áreas de negócios presenciais agrupadas. Os indicadores de compras locais se baseiam no mapeamento de fornecedores por estado *versus* unidade de negócio.



**PROPORÇÃO DE GASTOS COM FORNECEDORES LOCAIS**
**ORÇAMENTO DE COMPRAS GASTO COM FORNECEDORES LOCAIS GRI 204-1**

<b>UNIDADE CORPORATIVO</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Orçamento para fornecedores (R\$)	ND	284.634.567,03	207.759.747,10
Valor gasto com fornecedores locais (R\$)	ND	92.980.123,62	12.211.690,59
% do orçamento gasto com fornecedores locais	35,29	32,67	5,87
<b>REGIONAL UNESA</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Valor gasto com fornecedores locais (R\$)	ND	28.443.250,22	42.205.454,74
% do orçamento gasto com fornecedores locais	13,83	9,99	20,31
<b>REGIONAL CENTRO SUL</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Valor gasto com fornecedores locais (R\$)	ND	6.333.808,52	16.992.413,28
% do orçamento gasto com fornecedores locais	33,62	2,23	8,17
<b>REGIONAL NORTE</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Valor gasto com fornecedores locais (R\$)	ND	2.544.118,57	7.622.832,66
% do orçamento gasto com fornecedores locais	6,42	0,89	3,66
<b>REGIONAL NORDESTE</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Valor gasto com fornecedores locais (R\$)	ND	2.003.010,03	5.867.087,88
% do orçamento gasto com fornecedores locais	10,84	0,7	2,82

# RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

GRI 103-2, 103-3, 103 | 203, 103 | 413

O lançamento do Instituto Yduqs marcou a atuação social da *holding* no último ano



## INSTITUTO YDUQS



De forma orgânica, a Yduqs sempre foi além de sua atuação educacional, dando apoio e assistência às ações de cidadania no entorno de cada unidade de suas IES. Esse movimento resultou, em 2021, na criação do Instituto Yduqs, que foi lançado durante o Fórum Anual de Responsabilidade Social da Companhia. Suas ações refletem uma *expertise* de mais de 50 anos de atuação social e são direcionadas aos seguintes temas:

- » **Educação:** Processo continuado que tem forte efeito multiplicador e poder de transformação social. Ações que estimulem e qualifiquem a realidade educacional do país, impactando alunos e professores dos ensinos Médio e Fundamental, sobretudo do ensino público.
- » **Desenvolvimento Social:** Projetos que impactam as comunidades no entorno das unidades. Parcerias com as instituições que atendem crianças e jovens em vulnerabilidade social e conscientização de alunos e docentes do seu papel como cidadãos, entre outras atividades.
- » **Meio ambiente e Saúde:** Na área ambiental, a Yduqs busca despertar uma consciência sustentável, por meio de projetos com foco em inovação e conservação. Em saúde, o fomento à iniciação e pesquisa científica e ao atendimento de qualidade à comunidade são algumas das premissas abarcadas.

Com a consolidação do Instituto Yduqs, passou a ser possível agrupar todas as iniciativas de responsabilidade socioambiental das IES do grupo em uma única instância, de modo a potencializar o impacto positivo que cada iniciativa já possuía isoladamente. O Instituto permite que os projetos possam atingir ainda mais pessoas, independentemente da Instituição coordenadora.

Sob o lema “Juntos, Transformamos Mais”, o Instituto Yduqs pretende estabelecer pontes entre diversos atores sociais – organizações, comunidades e indivíduos – facilitando o acesso de projetos com alto potencial transformador às ferramentas e recursos necessários para seu desenvolvimento.

800

mil pessoas

beneficiadas em 2021 pelos projetos sociais





DESTAQUES ENTRE OS PROGRAMAS DO INSTITUTO YDUQS:

**Programa de Alfabetização e Letramento para Jovens e Adultos:** Com o objetivo de contribuir para reduzir o analfabetismo, está em consonância com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU. Conta com 14 turmas espalhadas pelo Brasil e tem como meta erradicar o analfabetismo nas comunidades do entorno nas unidades da Estácio, aplicando uma metodologia de ensino própria, que alfabetiza em 100 horas.

O Programa de Alfabetização conta com 14 turmas em todo o país

Durante quatro meses, os estudantes matriculados no programa terão aulas com alunos dos cursos superiores de Licenciaturas da Estácio – como Pedagogia, Letras, História, Geografia e Matemática – com a participação do corpo docente da instituição. A proposta é que ao final do curso os alunos sejam capazes de ler e escrever pequenos textos, com compreensão, além de resolver problemas matemáticos simples, utilizar de forma crítica informações veiculadas nas diferentes mídias e comunicar-se por intermédio de mensagens de texto em aplicativo de dispositivo móvel. Até 2021, o Programa já havia alfabetizado mais de 500 pessoas.



**Programa Rede de Valor:** Criado junto com o Instituto, dará apoio aos alunos participantes do Programa Universidade para Todos (Prouni) e visa fortalecer a inclusão e o pertencimento. Qualquer pessoa, colaborador da Yduqs ou não, pode doar valores em dinheiro e fazer a diferença na vida de centenas de jovens que sonham em se tornar médicos. As doações são direcionadas para o fundo filantrópico do Instituto Yduqs, com administração de recursos auditada anualmente, preservando a transparência das operações.

Nessas duas iniciativas e em diversas outras, a participação dos colaboradores foi fundamental para o sucesso. O impacto que a Yduqs pretende ter na sociedade começa em seus próprios escritórios corporativos e demais unidades, e o Instituto Yduqs pretende trazer o público interno cada vez mais perto de sua atuação.

## EDUCAR PARA TRANSFORMAR

O Programa Educar para Transformar orienta as ações de Responsabilidade Social Corporativa da Companhia, ancoradas nos pilares Esporte, Escola, Cidadania, Cultura e Inovação & Empreendedorismo. Estabelecido pela Estácio, o programa foi ampliado com a criação da Yduqs e incluiu todas as instituições do grupo, reforçando o relacionamento com comunidades, organizações sociais parceiras e o poder público nas instâncias federal, estadual e municipal.

A Yduqs é uma instituição atenta à sustentabilidade econômico-financeira e socioambiental. Como desdobramento de sua missão, no âmbito dos cursos, diversas ações educativas são voltadas para priorizar o desenvolvimento econômico e social, a preocupação com o meio ambiente e a preservação da memória e do patrimônio artístico-cultural local e regional. A integração entre a comunidade acadêmica e a sociedade é promovida por meio de atividades de extensão institucionais ou frutos de convênios e parcerias com instituições públicas e privadas e entidades do terceiro setor.

O programa está presente em 100% das instituições de ensino, o que se traduz em um impacto de escala nacional. Em 2021, mesmo com o cenário de pandemia, as ações foram mantidas, com foco nas comunidades do entorno das operações. Cada região

possui sua particularidade; os gestores e as unidades têm autonomia para identificar as oportunidades de ação nas comunidades do seu entorno e desenvolver iniciativas nas linhas do Educar para Transformar e da estratégia de posicionamento da marca da Companhia.

As unidades Premium (Ibmec e Idomed), por meio da Extensão Universitária, promovem a aplicação dos conhecimentos adquiridos, em âmbito dos cursos, e em direção à comunidade externa. Neste sentido, a apreensão das demandas e das necessidades da sociedade orientam a produção e o desenvolvimento das atividades, caracterizando uma relação dinâmica entre a IES e o meio social.

100%  
das instituições  
da Yduqs mantêm  
iniciativas de  
responsabilidade social



### Educar para Transformar nas unidades GRI 413-1

Para a Yduqs, educar é mais do que transmitir conhecimento. Envolve a construção de valores. Presentes em todos os estados do Brasil, suas Instituições de Ensino identificam oportunidades e atuam para contribuir para o desenvolvimento local. Muitas vezes essas 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). Apenas em 2021, 800 mil pessoas foram contempladas com essas ações.

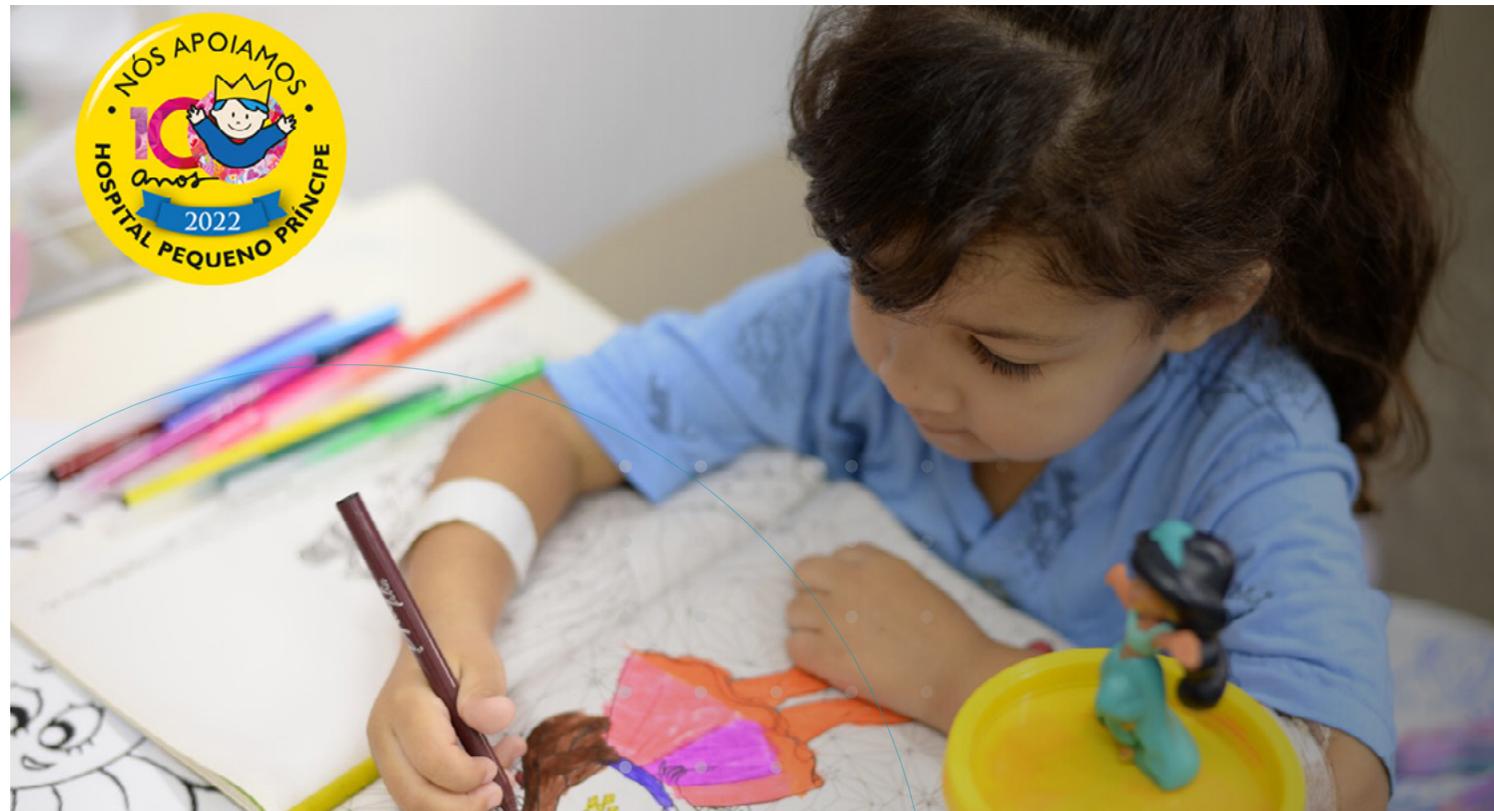
PROJETOS DE DESTAQUE EM 2021 GRI 413-1

- » **Instituto Reação:** criado pelo medalhista olímpico Flávio Canto, o Reação promove o desenvolvimento humano e a integração social por meio do esporte e da educação. Com o apoio da Yduqs, o Instituto beneficiou em 2021 cerca de 2.500 crianças, adolescentes e jovens, em iniciativas desenvolvidas no Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte e no Mato Grosso.
- » **Pimpolhos da Grande Rio:** criada como escola de samba mirim no Rio de Janeiro, a ONG usa o carnaval e as linguagens artísticas como forma de inclusão social e fortalecimento da cultura brasileira. Seus projetos incluem oficinas, cursos, bolsas de estudo e outras ações de educação e formação profissionalizante para jovens e adultos.
- » **Hospital Pequeno Príncipe:** a instituição é o maior centro hospitalar pediátrico do Brasil, com mais de 100 anos de atuação no atendimento a crianças e adolescentes. A parceria entre a Estácio, a Yduqs e o Pequeno Príncipe completou oito anos em 2021; mais de 200 mil pessoas foram atendidas no ano, com a realização de 14 mil cirurgias e 282 transplantes.

Projetos incluem ações de saúde, esporte e empreendedorismo

- » **Mulheres Empreendedoras Empoderadas:** a iniciativa visa ajudar na capacitação de grupos de mulheres, possibilitando tanto o início de uma nova carreira quanto o reingresso no mercado de trabalho. O atendimento inclui apoio à saúde física e mental, consultoria de imagem e de marca em redes sociais. Realizada por quatro IES da Yduqs em parceria com ONGs e órgãos públicos, a ação impactou 30.017 mulheres em 2021.
- » **Núcleo de Práticas Jurídicas:** busca desenvolver as habilidades e competências dos estudantes dos cursos de Direito, por meio da aplicação ética e responsável dos conhecimentos adquiridos e da inserção no mercado de trabalho.

- » **PROJETE – Jovens Talentos Empreendedores:** é o Laboratório de Práticas do Curso de Administração, e tem como objetivo proporcionar aos alunos a articulação entre teoria e a prática, oferecendo para a comunidade um portfólio de serviços para atender diversas demandas da área. Hoje está presente em 71 unidades.
- » **Brinquedotecas:** São laboratórios de práticas pedagógicas interdisciplinares dos cursos de Pedagogia, nos quais o tripé ensino, pesquisa e extensão é trabalhado em atividades lúdicas de aprendizagem. São 19 Brinquedotecas em atividade, distribuídas em diversas regionais.





Fernando Scheffer, aluno de Administração - Ensino Digital. Crédito: Thiago Diz - Comitê Olímpico do Brasil

## ESPORTE

A Yduqs investe no desenvolvimento do esporte, pois entende que a prática desportiva, quando associada ao ensino, promove transformações individuais e coletivas duradouras. O propósito é apoiar e desenvolver o atleta com formação superior, integrando cada vez mais o esporte e à educação. Para isso, a *holding* mantém parcerias com confederações, federações, clubes e institutos ligados ao esporte, como o Instituto Fernanda Keller, Instituto Guga Kuerten e Comitê Olímpico do Brasil, além do Comitê Paralímpico Brasileiro, de forma exclusiva.

Grandes nomes do esporte atuam como embaixadores da Yduqs: Fernanda Keller (triatleta), Sandra Pires (medalhista olímpica), José Neto (técnico da seleção brasileira de basquete feminino), Laís Souza (ex-atleta e aluna de História – ensino digital), Daniele Hypólito (ginasta e aluna de *Marketing* – ensino digital), Chloé Calmon (atleta de *surf* e aluna de Administração – ensino digital). Ainda há parcerias

com o técnico Bernardinho e o craque Zico, que durante todo o ano participam do dia a dia dos alunos promovendo (em aulas magnas, palestras, *lives* e eventos) valores inerentes a formação cidadã, como disciplina, ética, resiliência, foco, liderança, autoestima e espírito de equipe.

O Pilar Esporte foi fortalecido por meio de diversas iniciativas em 2021. No decorrer do ano, o Time Estácio – seleção de atletas e paratletas de diferentes modalidades que são apoiados pela Instituição – somou mais de 700 esportistas. A Yduqs já formou mais de mil atletas e paratletas.

Por meio da parceria com o Comitê Olímpico do Brasil, a Estácio levou nove alunos do curso de Gastronomia (do Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Florianópolis e Salvador) para atuarem junto à equipe responsável pelas refeições dos atletas brasileiros nos Jogos Olímpicos de Tóquio. Acompanhados por três professores, os estudantes colocaram em prática todo o conhecimento aprendido na universidade.



Use o QR code para assistir a um vídeo sobre a atuação dos atletas, paratletas e alunos da Estácio nos jogos Olímpicos e Paralímpicos



Use o QR code e assista a um vídeo, com a participação da Rebeca Andrade, sobre o programa de concessão de bolsas de estudos para os atletas olímpicos e paralímpicos que competiram em Tóquio



Alunos do curso de Gastronomia: Fernando Henrique de Almondes, Beatriz Diogo da Silva e a professora Kelly Yshida

A Estácio ainda contou com um time de 52 alunos que competiram na Olimpíada e na Paralimpíada em 2021, sendo 28 atletas (de 13 modalidades esportivas), 24 paratletas (de nove modalidades), que representaram quase 10% da delegação brasileira. Após os Jogos Olímpicos e Paralímpicos a Estácio lançou um programa de concessão de bolsas de estudos para os atletas olímpicos e paralímpicos que competiram em Tóquio, com o objetivo de apoiar o atleta na formação superior e prepará-lo para o segundo momento da sua carreira.



## Ações durante a pandemia

Além de programas de bolsas integrais e parciais e da oferta gratuita de cursos *on-line*, em 2021 a Yduqs continuou a ajudar no combate aos efeitos da pandemia por meio de ações como campanhas para arrecadar doativos e fabricação e doação de máscaras de proteção. Uma das principais iniciativas foi a participação da empresa na campanha Brasil sem Fome, por meio da qual doou mais de 5 toneladas de alimentos para famílias desassistidas.

Durante a pandemia, as unidades do Idomed estiveram presentes nos processos de vacinação contra a covid-19 em postos de saúde principalmente no Rio de Janeiro, atuando como apoio para as secretarias de saúde.

## CIDADANIA

Uma sociedade justa é aquela que investe no fortalecimento das práticas de cidadania. As ações deste pilar focam no apoio a instituições, ONGs e outras parcerias na área de responsabilidade social. A Yduqs concede bolsas de estudo a jovens em situação de vulnerabilidade social, já assistidos pelas organizações parceiras. Durante a pandemia, também foram realizadas parcerias com os setores público e privado para ajudar a população em diversas frentes, inclusive da Saúde, como Medicina, Fisioterapia e Nutrição.

Com o Portal Yduqs Voluntário ([yduqsvoluntario.v2v.net/](http://yduqsvoluntario.v2v.net/)), a Companhia estimula o engajamento de colaboradores docentes e administrativos. Os funcionários podem acessar o *site* e divulgar oportunidades de ações voluntárias, como mutirões, campanhas de arrecadação de doativos, doações para causas relevantes e outros projetos. Foram mais de 200 ações cadastradas em 2021, que impactaram cerca de 23 mil pessoas.

## ESCOLA

No pilar Escola, a Yduqs atua em múltiplas frentes para estimular e qualificar a realidade educacional do país. As iniciativas deste pilar são múltiplas: diálogo com as secretarias de educação, apoio a escolas, troca de experiência entre professores e estudantes e estímulo a ações educativas transformadoras. São projetos que estimulam e qualificam a realidade educacional do país, voltadas principalmente ao ensino público.

## CULTURA

No pilar cultura, os projetos apoiados pela Companhia passaram a receber suporte de forma digital durante a pandemia. Nessas ações, alunos, docentes e demais colaboradores são convidados e incentivados a atuarem como voluntários utilizando o conhecimento e a *expertise* que aprendem ou que ensinam nos cursos da Companhia. Em 2021, um total de 39 projetos culturais recebeu apoio das Instituições da Yduqs.

## INOVAÇÃO E EMPREENDEDORISMO

O pilar Inovação e Empreendedorismo fomenta práticas empreendedoras e inovadoras entre todos os alunos do grupo. Respeitando o DNA de cada marca e em parceria com especialistas em empreendedorismo, a Yduqs apoia seus alunos desde a idealização de um primeiro negócio como a criação de uma *startup*, além do desenvolvimento de negócios com impacto social.

Alunos do Idomed  
colaboraram nas  
campanhas de vacinação  
contra a covid-19  
no Rio de Janeiro

# DIMENSÃO EDUCAÇÃO

Máximo apoio na  
jornada de aprendizado  
e excelência do ensino  
marcaram a Yduqs em 2021



A Yduqs não poupou esforços para continuar oferecendo ensino de qualidade e acessível aos seus mais de 1,2 milhão de alunos mesmo diante das novas ondas e consequentes efeitos da pandemia em 2021. A *holding* encontrou na reformulação da experiência dos estudantes, com agilidade e investimento em tecnologia e plataformas digitais, uma maneira de dar continuidade à sua atuação tendo como foco a jornada de aprendizagem dos alunos.

Com o intuito de trazer a maior quantidade de pessoas para o ensino superior com a melhor relação entre custo e benefício e garantir que os alunos concluam seus cursos, o engajamento acadêmico, a assiduidade dos alunos e os pagamentos das mensalidades são monitorados constantemente. O objetivo é identificar possíveis dificuldades dos estudantes e apoiá-los em sua jornada acadêmica. A tecnologia ajuda a propor soluções de forma escalável, com soluções para diferentes frentes.

**EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA BASE DE ALUNOS**

(EM MIL)	2020	2021	Δ %
<b>Base Total</b>	762,6	1.691,0	63,1%
<b>Presencial</b>	318,1	277,5	-12,8%
Presencial	300,5	255,7	-14,9%
Semipresencial	17,1	21,1	23,4%
Mestrado e Doutorado	0,5	0,7	40,0%
<b>Ensino Digital</b>	432,6	1.400,9	223,8%
Graduação	333,6	432,8	29,7%
Vida Toda	99,0	521,1	426,4%
QConcursos	0,0	447,0	n.a.
<b>Premium</b>	11,9	12,6	5,9%
Medicina	5,7	6,8	19,3%
Ibmec	6,2	5,8	-6,5%
<b>BASE TOTAL (EX-FIES)</b>	<b>729,2</b>	<b>1.224,2</b>	<b>67,9%</b>



**Avaliações em alta: MEC e NPS**

Em 2021, 100% dos cursos da Yduqs foram avaliados pelo MEC com conceitos institucionais notas 4 e 5, tendo 43% recebido conceito 5. Trata-se de um marco, motivo de muito orgulho para o grupo.

A Yduqs também quebrou recordes de satisfação na pesquisa de NPS (Net Promoter Score), que afere a satisfação e a fidelidade do aluno à Yduqs, em todas as unidades de negócio: Medicina (+34 p.p. ante 2020); Ensino Digital (+19 p.p. ante 2020) e Presencial (+18 p.p. ante 2020).



## PRESENCIAL E SEMIPRESENCIAL

Diante de novas ondas da crise sanitária, a base de alunos do Presencial apresentou queda de 12,8% entre 2020 e 2021. Uma das ações que possibilitaram que a *holding* atravessasse esse período conturbado para o mercado como um todo foi a criação da modalidade semipresencial. Integrada com o presencial, a modalidade pressupõe que o aluno frequente o *campus* duas vezes por semana, e foi aplicada a todas as unidades de ensino, em cursos de todas as áreas.

No final de 2021, mais de 60% dos alunos presenciais usufruíam do modelo de ensino Aura, o que lhes possibilitava acesso aos materiais do segmento digital. Os alunos do presencial contam, assim, não apenas com o professor, que tem o papel de mentor e de guia para os alunos, mas com acervos bibliográficos virtuais e ensino digital. O ano de 2021 foi o ápice desse modelo, que teve início em 2020.

Como resultado, houve a já mencionada melhoria no NPS do Presencial, com aumento de +18 p.p., e uma taxa de renovação do segmento estável com relação a 2020, concluindo o ano com 84%.

Eficiência é um tema muito relevante para o Presencial, considerando que as mensalidades cobradas devem ser acessíveis ao público-alvo. Dessa forma, o objetivo é perseguir melhorias priorizando o que, de fato, agrega valor à

aprendizagem do aluno. Alguns exemplos foram a necessidade de renegociação de contratos imobiliários em todo o Brasil, com redução de custos de R\$ 40 milhões por conta de negociações, e o lançamento do programa Tã Pago, que concedeu apoio a estudantes que enfrentavam dificuldades financeiras. Todas as medidas adotadas possibilitaram que as mensalidades não fossem impactadas, e que o grupo ajudasse os alunos a continuarem seus estudos.

Com relação a mecanismos de financiamento, houve redução na base do Fundo de Financiamento do Ensino Superior (Fies) de 42,4% ante 2020; quanto ao PROUNI, programa do governo federal que concede bolsas de estudo integrais e parciais em instituições privadas para cursos de graduação, não houve mudanças significativas.

O PEG (Programa de Excelência em Gestão) para as operações presenciais foi suspenso em 2021 e será retomado em 2022.

Mais de 60% dos alunos presenciais acessaram o modelo de ensino Aura em 2021

## Satisfação do aluno e melhoria do corpo docente

Um indicador de destaque e relativo a metas acadêmicas foi o ISA (Índice de Satisfação do Aluno), respondido por quase 70% dos alunos. Dentro do ISA há um item que mede a satisfação do aluno com o professor, que chegou à marca de 8,8, melhor resultado histórico.

A nota mostra o êxito dos esforços do grupo para aprimorar o perfil de seus educadores. Foram contratados para o corpo docente do grupo, em 2020 e 2021, majoritariamente mestres e doutores, ação de maior complexidade em localidades distantes dos grandes centros urbanos.

As avaliações de Net Promoter Score (NPS) registraram, em 2021, crescimento de 34 pontos na base Premium, 19 no Ensino Digital e 18 no Presencial, em comparação com 2020. O índice NPS é hoje o principal indicador para satisfação e recomendação dos alunos. As avaliações são medidas semestralmente, analisadas pelo time de Experiência do Aluno e compartilhadas regularmente com as demais diretorias. Os temas de maior insatisfação são tratados de forma estratégica na priorização de ações nas agendas de trabalho de todas as equipes. GRI 102-44



## OUTROS DESTAQUES

Uma iniciativa importante foi o relançamento da marca Wyden, que ganhou um novo conceito, divulgado em uma *live* com sucesso de engajamento e diversas ações de ativação. A qualidade diferencial e as marcas regionais reconhecidas foram reforçadas de forma interna, dentro das instituições, e externa, para o mercado.

Também houve o redesenho dos espaços dos *campi*, tendo como objetivo apresentar aos alunos a experiência do *campus* atualizado. Uma das ações previstas foi começar a diminuir a quantidade de salas de aula e aumentar os laboratórios, priorizando as atividades práticas.

A ação mais significativa, no entanto, foi o início da transformação das bibliotecas, com a retirada de livros físicos e um destaque maior para ambientes silenciosos, iluminados, com salas de estudo individual e em grupo, bem como pufes, mesas e computadores que possibilitam que todo o acervo virtual — superior em quantidade ao físico, extrapolando demandas regulatórias — seja consultado pelos alunos.

A mudança foi bem aceita pelos estudantes, sendo que nas bibliotecas de algumas áreas mais conservadoras, como Direito e Saúde, alguns exemplares físicos permaneceram disponíveis. O grupo conta com os maiores acervos de livros do Brasil e acesso a bases internacionais de dados científicos.

## DIGITAL

O Ensino Digital encerrou 2021 com um crescimento de 120,5% da base de alunos em comparação com o mesmo período do ano anterior, atingindo 953,9 mil estudantes, principalmente em função da compra da QConcursos em julho de 2021 – desconsiderando essa aquisição, a base de alunos do Ensino Digital cresceu 19,6%, se comparada a 2020.

A pandemia deu visibilidade à possibilidade de estudar remotamente, bem como à importância dos estudos, mas tirou renda de alunos em potencial. No entanto, a expansão de polos pela Yduqs foi potencializada nos últimos anos, acompanhando o crescimento registrado desde 2017.

No ano passado, foi alcançado o marco histórico de dois mil polos de Ensino Digital em todo o Brasil. A meta de ter presença em todas as cidades com mais de 50 mil habitantes foi alcançada, seguindo no intuito de ampliar o acesso à educação superior. O forte ritmo de expansão dos polos, que cresceram 34% com relação a 2020, fez com que a base de graduação do Ensino Digital crescesse 29,7% em 2021.

Para atingir rentabilidade mesmo em localidades muito pequenas, o grupo investiu em eficiência de gestão e alta tecnologia. O crescimento de polos de forma adequada,

com aumento de base de alunos e de receita, era uma das metas da empresa para 2021. Presente em mais de 1.300 cidades brasileiras, a *holding* pretende crescer em localidades com mais de 30 mil habitantes e alcançar 2.500 polos até o fim de 2022.

Outro ponto positivo do ano foi a renovação recorde de alunos. Além do incremento do NPS (+19 p.p. ante 2020), o Ensino Digital tem colhido os frutos dos investimentos em tecnologia com o alcance da maior taxa de renovação do segmento, que fechou em 80%, registrando um crescimento de 3% em comparação a 2020.

A comunicação com os alunos também apresentou um avanço grande, aplicando o caráter digital e de ensino em ferramentas de relacionamento com os estudantes. Foi reformulado o Guia Prático, *hub* de informações das quais os alunos precisam durante a sua jornada de aprendizagem, com orientações para melhorar o seu desempenho acadêmico e diretrizes para se relacionar com as instituições.





## Foco em jovens do Ensino Médio

A Yduqs tem fortalecido a aproximação com o Ensino Médio, com um time dedicado a esse público. A plataforma Enem Action é um exemplo desse esforço. Em 2021, 200 mil alunos de escolas em todo o Brasil fizeram simulados por meio da plataforma, com cerca de nove mil redações corrigidas. Trata-se de um projeto que concede acesso a conteúdo gratuito, apoiando estudantes de escolas públicas na jornada para o vestibular. Também possibilita que a Companhia entenda seus futuros alunos, e que os jovens busquem bolsas específicas para as Instituições da Yduqs. É uma iniciativa que deve ser potencializada em 2022.

## INTEGRAÇÃO DE UNIDADES E AQUISIÇÃO DO QCONCURSOS

Operar múltiplas marcas foi um grande desafio quando se fala em integração de novas unidades, sendo que a maior novidade foi a integração do QConcursos. A aquisição trouxe o potencial de ações diferentes e inovadoras envolvendo tecnologia e trouxe questões como a adaptação de ferramentas e inspiração para novas formas de avaliação dos alunos, bem como outras possibilidades de frentes de atuação, a exemplo da preparação de alunos do ensino médio para o ensino superior.

Trata-se de um negócio com público semelhante ao da Yduqs e com mais dez anos de experiência avaliando alunos, conhecimento que pode ser utilizado pelo grupo. Inversamente, a *holding* agrega ao QConcursos maneiras de construir e disponibilizar conteúdo. Há, portanto, sinergia operacional entre os dois negócios.

Os resultados do Digital foram positivos na Wyden, que se beneficiou de uma linguagem visual e verbal nova e, na Estácio, que tem se destacado no que diz respeito à ativação em meios digitais, com presença, inclusive, em iniciativas que são incomuns no setor, a exemplo de uma ação com foco em Enem realizada dentro do game *online Fortnite*. Damásio seguiu reforçando a sua posição de liderança no que diz respeito à preparação para o Exame da Ordem dos Advogados do Brasil, apesar de alguns impactos sofridos em função de datas de mudanças da prova.

Dada a relevância e o papel da Estácio no grupo, o objetivo é que a marca esteja presente em qualquer município que suporte um polo. No que diz respeito à Wyden, a ideia é operar em cidades maiores, com prioridade para locais onde há unidades presenciais. Para Damásio, por sua vez, há o investimento em pós-graduações com preferência para regiões onde há um maior público ligado ao mundo jurídico.

Entre 2020 e 2021, a Yduqs incorporou o grupo Adtalem e, em 2021, foi feita a integração do grupo Athenas com muito êxito – colocando em prática os aprendizados de aquisições anteriores, a exemplo do próprio Adtalem e do Centro Universitário UniToledo, adquirido em 2019. A pesquisa de engajamento feita em 2020 mostrou alguns desafios a superar nos processos de integração de pessoas; a melhoria dos índices em 2021 (80%) mostrou a superação de muitos desses desafios.



Use o QR Code e assista a um vídeo sobre a ação focada no Enem realizada dentro do game *online Fortnite*



## PREMIUM

O segmento Premium alcançou 12,5 mil alunos em 2021, incluindo graduação e pós-graduação, com um crescimento de 5,5% ante 2020, muito impulsionado pelo crescimento da graduação de Medicina e da base de alunos da graduação do Ibmec, que fechou o trimestre com 4,8 mil alunos (aumento de 0,9% com relação a 2020).

O ano foi muito positivo para a unidade de negócios, com a redução dos impactos da pandemia, inclusive o retorno pleno às aulas práticas. Foram atingidas metas financeiras e operacionais, bem como houve a abertura de novas operações e o aumento de vagas — um exemplo são as operações em Jaraguá do Sul, que passaram de 50 para 150 vagas anuais.

O ano foi concluído com 6.400 alunos de Medicina, área que cresceu 18,9% em relação ao ano anterior, com potencial para dobrar essa base. Houve a aprovação de um total de 150 vagas anuais em três novos *campi* (50 vagas cada) em Açailândia (MA), Quixadá (CE) e Castanhal (PA).

## IDOMED

Em maio, foi lançada a marca guarda-chuva para as operações de Medicina, o Idomed (Instituto de Educação Médica), que rapidamente se tornou referência em muitas praças entre o público-alvo. No início de 2021 havia 12 operações; até o fim do primeiro trimestre de 2022, já eram 17.

Houve inaugurações de três operações novas, uma no Pará e duas no Ceará em 2021, com mais dois novos *campi* inaugurados no início de 2022 no Ceará e em Rondônia. Todos em cidades menores e, portanto, com grande potencial para ajudar a transformar as dinâmicas socioeconômicas dessas localidades. A aquisição da Hardwork Medicina também merece destaque, trazendo um olhar digital para as operações e fortalecendo a entrada do grupo na área de preparatórios para provas de residência médica.

Outro destaque importante de 2021 foi a construção de um *campus* novo de Medicina na Avenida Presidente Vargas, no Rio de Janeiro (RJ), inaugurado no início de 2022, que passou a abrigar 1.700 alunos em seus 12 mil metros quadrados. Trata-se da maior operação da Idomed no Brasil.



A Odontologia do Idomed no Campus Città também é motivo de muito orgulho, ao oferecer trilhas de empreendedorismo em parceria com o lbmec e elementos tecnológicos conectados aos cursos de Medicina.

Dentro do Programa Mais Médicos, por sua vez, iniciativa promovida pelo Ministério da Educação (MEC), o Idomed já passou por processos de aumento de vagas em três *campi*: Jaraguá do Sul (SC), Juazeiro (BA) e Angra dos Reis (RJ). Outros sete *campi* passarão ainda por esse processo, com potencial de aumento de vagas nos próximos dois anos.

Arelada a essa expansão está a ampliação dos programas de residência médica, importante para que os médicos desenvolvam vínculos com as realidades locais e, portanto, uma das prioridades do Idomed para 2022. Nesse contexto, há o movimento de abrir policlínicas próprias com características que facilitam fins educacionais e que também ajudam a expandir a oferta de atendimento para a população. Em 2021, foi aberta uma unidade como essa em Jaraguá do Sul (SC).

Foi realizado, ainda, um trabalho intenso de aproximação com os alunos em diferentes frentes de sua jornada de aprendizagem, com células de atendimento específicas e outras melhorias que resultaram em um crescimento do NPS de Medicina de 34 p.p. de 2020 para 2021. Complementarmente, o Idomed ganhou seu próprio Programa de Excelência em Gestão, com quatro pilares: encantamento do aluno, sustentabilidade do negócio, pedagógico e gente. As operações estão se

adequando às melhores práticas definidas por esses pilares sob o viés da Medicina. Há uma combinação entre autoavaliações e visitas realizadas pelos comitês às unidades.

Com o intuito de ir além da graduação em Medicina, o grupo lançou produtos, alguns em caráter de experimentação, a exemplo do MBA para médicos, em parceria com a Academia Nacional de Medicina (ANM); e do primeiro conteúdo de um programa teórico voltado para alunos de residências, desta vez com foco em cirurgia, complementando a experiência dos estudantes nos hospitais.

Também foi realizada uma ação de posicionamento de marca, a Orquestra da Vida, que consistiu na criação de um concerto com sons de vários instrumentos e procedimentos médicos. O objetivo era prestar uma homenagem aos médicos por ocasião do dia dedicado a esses profissionais (18 de outubro).



Use o QR code para assistir a um vídeo com a Orquestra da Vida



## Simulações virtuais de leitos hospitalares

Foram realizados diversos avanços tecnológicos com o objetivo de preparar melhor os estudantes para a prática de Medicina por meio da simulação de situações vivenciadas à beira de leitos de hospitais. Um exemplo foi o lançamento de ambiente virtual, o LV Sim (Laboratório Virtual de Simulação), no qual alunos atuam em simulações por meio de avatares e atendem pacientes virtuais aprendendo a lidar com casos graves antes do contato com o paciente real.

## IBMEC

O Ibmec obteve bons resultados em 2021, decorrentes do menor impacto causado pela pandemia no mercado Premium e da reorganização de processos internos relativos a vendas e operações, bem como da revitalização da marca e da comunicação com os alunos.

Altamente reconhecida pelo mercado, a marca teve um aumento de menções e visibilidade em mídia espontânea de mais de 40%. Está nos planos do grupo o lançamento de um segundo *campus* em São Paulo.

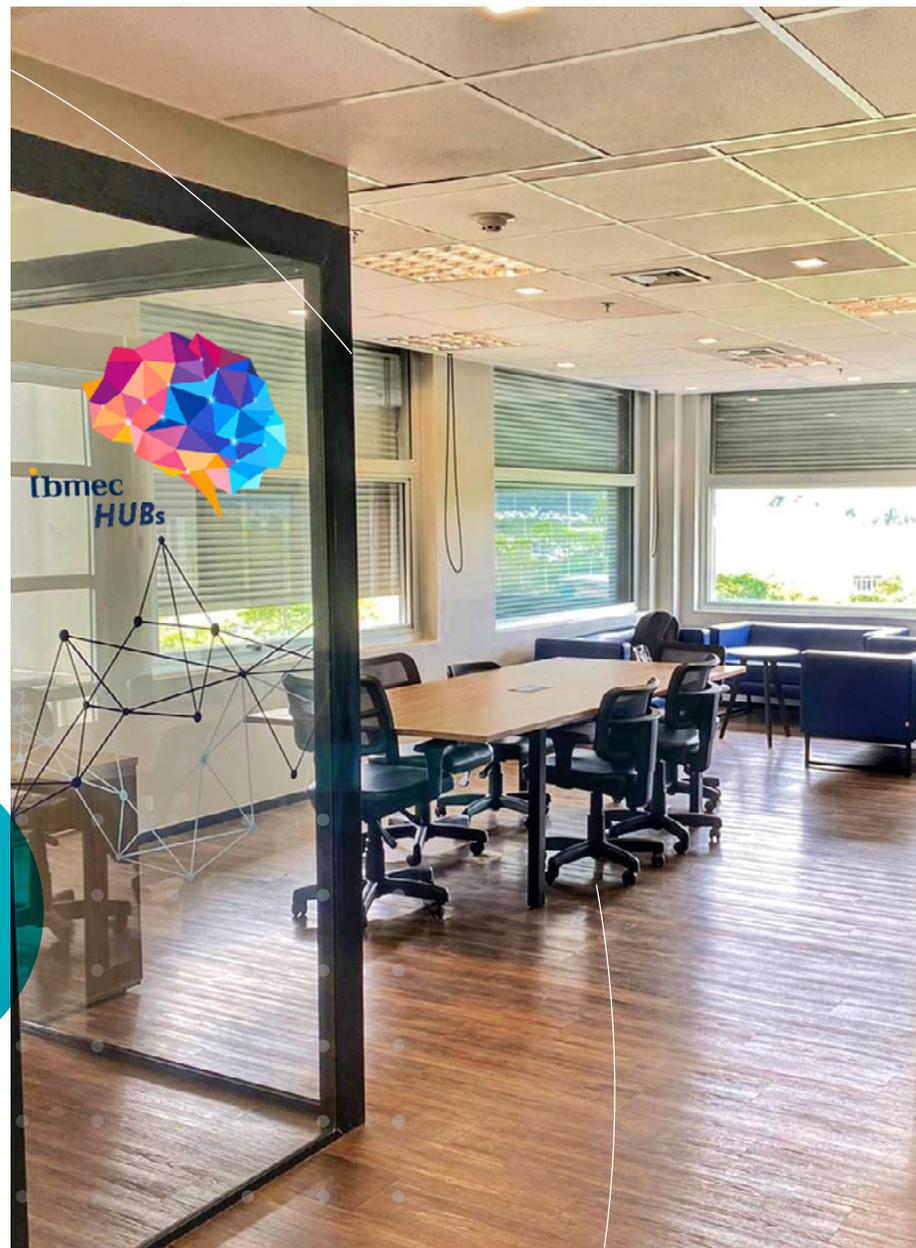
Um dos destaques de 2021 foi a extensão do Ibmec Hubs de empreendedorismo, projeto que atua como *host* de *startups*. Foram acrescentadas ao *hub* de São Paulo duas unidades no Rio de Janeiro e uma em Belo Horizonte. O objetivo é estimular a conexão dos alunos com o mundo do empreendedorismo.

Houve também uma revisão do portfólio de pós-graduação, incorporando elementos de hibridismo, com aulas presenciais e *online*. Os cursos do Ibmec Management chegaram às cidades de Teresina (PI), Manaus (AM), São José (SC) e Belém (PA).

Na frente digital, destacou-se o lançamento da Trilha Tech. Oferecida primeiramente no Rio de Janeiro, envolve cursos de Tecnologia na graduação e na pós-graduação e tem o objetivo de formar líderes e protagonistas conectados ao mundo digital. A iniciativa está sendo estendida para outras praças. Já o aplicativo ISkills, outra novidade de 2021, permite aos alunos avaliarem seus pares a respeito de competências sociais e emocionais (*soft skills*).



Ibmec Hubs foram inaugurados em 2021



## ENSINEME

A Ensineme é a unidade de negócios responsável por toda a experiência educacional digital dos alunos da Yduqs e tem como premissa gerar valor, tendo sempre os estudantes como prioridade. Criada em 2019 para oferecer educação de alto nível em larga escala, conta com uma equipe de especialistas em tecnologia, programação, *design* e acadêmicos de alto nível.

A unidade exerce papel preponderante para a inovação acadêmica da Yduqs, ao se inspirar em grandes referências do mercado de educação, bem como do entretenimento e de tecnologia, no que diz respeito à usabilidade e à qualidade audiovisual de seus produtos. Além disso, as ferramentas digitais que disponibiliza hoje para as diferentes marcas da Yduqs podem ser replicadas para novas frentes de negócios de forma ágil e personalizada.

As taxas de retenção no Ensino Digital têm batido recorde, o que se atribui em larga escala também à atuação da Ensineme, que ajuda a Yduqs a se diferenciar no mercado. Atualmente, a satisfação com o conteúdo é responsável por 70% do aumento de promotores do NPS do ensino digital.

Uma das principais metas dessa vertical de negócios para 2021 foi disponibilizar de forma *online* 100% das aulas. A Ensineme também expandiu conteúdos para as graduações EaD e presencial, servindo as diferentes unidades

de negócios. Além disso, bateu o recorde de eficiência, otimizando o custo de suas produções por meio da automatização de atividades, do redesenho da organização e dos modelos de *squads* utilizados.

As equipes do Ensineme desenvolvem as soluções baseadas nas necessidades identificadas junto aos alunos, por meio de dados disponíveis nas plataformas ou pesquisas com grupos focais. Foi possível identificar, por exemplo, que 68% dos alunos trabalham durante o dia. E que 44% utilizam o formato *mobile* e não possuem uma rotina de estudos definida. Entre os formatos inovadores apresentados em 2021, destacaram-se a oferta de vídeos mais curtos, novos conteúdos em áudio (audiotemas) e produtos voltados a plataformas e dispositivos *mobile*.

## INVESTIMENTOS

Em abril de 2021, a Ensineme mudou suas operações para uma área física própria, especificamente planejada para as suas atividades e com estúdios com infraestrutura de alta tecnologia, para produções audiovisuais com a maior qualidade possível.

A unidade intensificou os investimentos em tecnologia com o objetivo de engajar mais os alunos e apoiá-los em suas jornadas de



## Modelo de Ensino Aura

Lançado em 2020, durante a pandemia, o inovador modelo Aura foi concebido para introduzir, aos alunos do Ensino Presencial, conteúdos e metodologias digitais de alto padrão desenvolvidos pela Ensineme, com a integração das salas de aula física e dos ambientes virtuais de aprendizagem.

Os alunos do Presencial passaram a ter acesso a laboratórios virtuais de prática e inovação. Para a criação desse modelo, o processo de ensino e aprendizagem foi revisto e foram construídas novas matrizes alinhadas às diretrizes curriculares nacionais por meio do Programa de Certificações Aura, o que contribui para aumentar a empregabilidade dos alunos.

aprendizagem. Um dos investimentos está relacionado ao desenvolvimento de uma versão do aplicativo para celular: foi criada uma base tecnológica única, porém com visibilidades e acessos específicos, de acordo com as diferentes instituições de ensino.

Mais de um terço dos alunos estudam por meio de seus smartphones. Por isso, a empresa concluiu que o conteúdo educacional



não deveria ser apenas responsivo, mas sim planejado e produzido para acesso via celulares. O objetivo é introduzir a educação no dia a dia dos estudantes, facilitando ao máximo o acesso ao material educacional e produzindo-o com a qualidade e o apelo similares a referências de entretenimento audiovisual (a exemplo de filmes e séries) que de certa forma competem pelo tempo e atenção dos alunos.

A Ensineme também começou, em 2021, a fazer experimentos de avaliações com ferramentas digitais para a operação presencial. O objetivo é facilitar a rotina dos professores e garantir que tenham uma visão melhor e mais detalhada sobre os conhecimentos de seus alunos, facilitando os processos de avaliações.

Ainda no que diz respeito às avaliações, foi lançado o Juca, uma ferramenta integrada à plataforma SAVA (Sala de Aula Virtual de Aprendizagem) para que os alunos pudessem testar os seus conhecimentos. Essa ação, realizada em um formato amigável, com questões posicionadas ao lado do conteúdo *online*, fez com que a taxa de alunos que se submetem a testes dobrasse com relação ao ano anterior. Desenvolvida ao longo de 2021, a SAVA tornou-se a plataforma oficial do EaD no início de 2022.

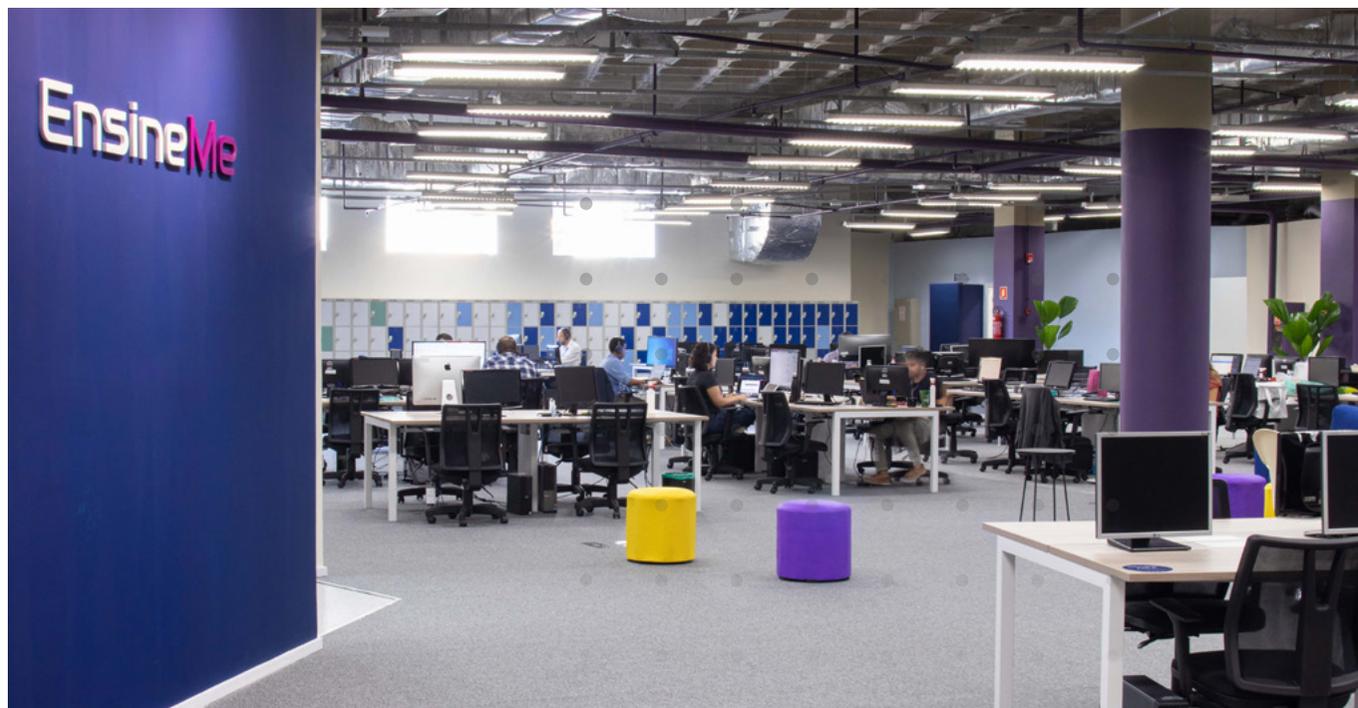
Outra iniciativa de destaque foi a criação de uma gerência de dados do ensino, com a função de estruturar e disponibilizar subsídios de diferentes produtos para apoiar os gestores em suas decisões.

Hoje, por exemplo, há um *ranking* das aulas, com avaliações atribuídas pelos alunos, o que possibilita uma gestão melhor do conteúdo digital com base nas preferências dos estudantes.

Do ponto de vista técnico, um lançamento importante foi o Design System. Trata-se de um centro onde estão localizadas as definições que dizem respeito a todos os conteúdos digitais. Essa iniciativa diminuiu erros tecnológicos e é importante para a gestão, organização e bom funcionamento do acervo de conteúdo. Facilita, por exemplo, customizações de identidades visuais, padronizações e redefinições centrais.

44%

dos alunos da Yduqs usam dispositivos *mobile* para assistir às aulas



## ALUNOS

Por meio da Jornada do Aluno, a Yduqs acompanha toda a trajetória dos estudantes em suas Instituições, e prossegue apoiando os egressos em sua vida profissional. Os desafios sociais e econômicos trazidos pela pandemia estiveram no foco da Jornada em 2021, com a aposta em iniciativas para mitigar impactos e garantir a retenção dos estudantes.

Para ajudar quem cogitava adiar a entrada no ensino superior por conta de dificuldades financeiras, a Estácio lançou, em fevereiro de 2021, o programa Tá Pago. Por meio de uma abordagem assertiva e de um discurso de acordo com a missão da Yduqs, o público-alvo foi incentivado a não desistir do sonho de estudar.

Já o programa Diluição Solidária da Estácio (DIS), lançado em 2018, continuou viabilizando a realização dos sonhos de milhares de estudantes em todo o país, permitindo aos inscritos pagarem apenas R\$ 49 por mês no primeiro mês do curso e obter redução no valor das primeiras mensalidades. A diferença entre o valor integral da mensalidade e os pagamentos reduzidos é diluída durante o curso. Assim, é possível aos alunos desenvolver um planejamento financeiro e quitar o financiamento aos poucos. Mais de 500 mil pessoas já foram beneficiadas pelo DIS.

Outro destaque – em 2020 e 2021 – foram as parcerias com as empresas Vivo, Tim e Oi, que tiveram como objetivo apoiar os alunos e minimizar suas despesas para que conseguissem estudar de forma *online*, substituindo as aulas presenciais.

Duas iniciativas voltadas à recepção dos alunos recém-chegados foram mantidas em 2021. O Padrinho Veterano chegou à sua terceira edição. Já o programa Angels promoveu seu quarto ciclo. Para que os programas aconteçam de maneira eficiente, a Yduqs conta com a atuação de 3.488 alunos veteranos e já adaptados, que acompanham e orientam os novos sobre o calendário e a jornada acadêmica, além da divulgação das informações institucionais e fóruns para eventuais dúvidas.

O objetivo é promover uma rede de relacionamento entre os alunos e as equipes da universidade. Indicadores apontam um impacto positivo de 20 p.p. no NPS e 8 p.p. na renovação, da marca Estácio, na comparação com calouros que não participaram do Padrinho Veterano. O desempenho acadêmico e a satisfação com os cursos aumentaram, na medida em que os calouros foram acolhidos por um veterano desde o primeiro período.

## Outras ações de engajamento e comunicação em 2021

- » **Campanhas com Juliette e Anitta:** a Yduqs investiu na contratação de duas célebres garotas-propaganda: a *influencer* Juliette e a cantora Anitta. Elas estrelaram uma campanha sobre a oportunidade de ingressar na Estácio com mensalidades em condições facilitadas. A ação trouxe muita identificação com o público-alvo e foi considerada um grande sucesso para a imagem da Instituição.
- » **Lista de Desejos:** funcionalidade apresentada no Renova, a plataforma de renovação de matrículas da Estácio e da Wyden. Os alunos ganharam mais autonomia para escolher suas disciplinas com antecedência, planejando o que pretendem estudar e o quanto vão pagar pelo semestre.
- » **Mais Brilho:** a Yduqs disponibilizou, de forma gratuita, cursos livres para potencializar a empregabilidade dos alunos. Foram finalizados cerca de 40 mil cursos, a grande maioria relativos às *soft skills*. O programa possibilitou ao grupo visitar parte de sua programação de ensino bem como valores cobrados em alguns cursos.

## CARREIRAS

A área de Carreiras manteve sua atuação dentro dos pilares desenhados em 2020: Autodesenvolvimento; Conexões, Diversidade & Inclusão; Empreendedorismo e Impacto das tecnologias nas carreiras. E intensificou em seu planejamento a divulgação de vagas e oportunidades de estágios e empregos, principalmente nas áreas de Saúde e TI. Todas as atividades foram idealizadas em parceria com a área acadêmica.

A empregabilidade de alunos e egressos também esteve em pauta. Com a finalidade de apoiar a geração de renda em um período tão conturbado, a Estácio e a Wyden realizaram em maio a Feira de Carreiras. Durante o evento, foram ofertadas mais de 120 mil vagas para alunos; um percentual foi aberto também às comunidades locais. Empresas como Amazon, Ambev, Globo, IBM, Itaú, KPMG, Santander, Americanas e DASA participaram da Feira, que contabilizou 70 mil candidaturas de alunos.

Já outubro foi escolhido como o Mês da Carreira, com a realização de 16 *lives* apresentando organizações como QConcursos, Academia dos Universitários, Instituto Dona de Si, Jornada para o Futuro e Transemprego. Os eventos, que tiveram temas como “A visibilidade trans e o mercado de trabalho” e “O empreendedorismo feminino como fonte de renda e autoestima” foram assistidos por 45 mil alunos.



## Projetos de destaque nas Instituições em 2021

- » **Estácio:** além da Feira de Carreiras e dos eventos do Mês da Carreira, as instituições realizaram o Dia do Estagiário, em agosto (com a participação de 8 mil estudantes) e o Desafio do Empreendedorismo, junto ao Sebrae, que ofereceu mentorias para 2 mil inscritos. Um total de 100 alunos da pós-graduação apresentaram seu *pitch* profissional para empresas como Bayer, Domino's, Burger King e Porto Seguro.
- » **Idomed:** com a consolidação do Idomed Carreiras, evoluiu o apoio ao desenvolvimento da carreira do jovem médico. A área foi estruturada levando em conta a construção de uma carreira empreendedora e as *soft skills* para gestão estratégica da carreira. A Semana da Especialidade Médica, realizada em setembro, reuniu 3,5 mil estudantes.
- » **Ibmec:** o time de Carreiras da Instituição seguiu atendendo individualmente a cada aluno. “Embaixadores” da Coordenação de Apoio e Suporte ao Aluno (CASA) disseminaram as ações da área entre as turmas, e um total de 120 alunos do MBA Executivo passaram por sessões de *coaching* sobre seus momentos profissionais.
- » **Wyden:** a instituição também conta com atividades da CASA, que incluíram em 2021 a oferta de 60 mil vagas de emprego e estágio no Portal Encontre Sua Vaga e a divulgação semanal de oportunidades nas redes sociais, como o Instagram.

É uma preocupação da *holding* fazer com que o aluno encerre seu ciclo acadêmico inserido no mercado de trabalho. Por isso, são feitas pesquisas internas recorrentes para medir o grau de empregabilidade dos alunos, com medições do percentual de estudantes que já estão trabalhando antes da conclusão de suas graduações. Essas medições são separadas por marcas e permitem aferir o incremento de renda desse público.

**INDICADOR DE EMPREGABILIDADE – 2021\***

EGRESSOS – 2021	IBMEC	UNITOLEDO	WYDEN	ESTÁCIO	YDUQS
Número de respostas	311	115	964	5.780	7.170
Trabalhando %	78,51	80,66	75,31	70,75	75,87
Na área de formação %	58,02	56,04	52,05	41,49	50,67
Incremento de renda %	80,01	61,39	46,87	40,47	52,62
Base total	214.810				
Base total respondentes	7.170				

\* Alunos pesquisados: ciclos 18.2/19.1/19.2/20.1/20.2/21.1. Estácio com representatividade estatística.

A Yduqs realiza pesquisas para aferir a empregabilidade dos alunos



**PARCERIAS ESTRATÉGICAS**

A área de Parcerias Estratégicas da Yduqs, por meio do seu relacionamento com marcas de diversos segmentos, promove experiências dedicadas à permanência do aluno em sua jornada acadêmica. Diante da pandemia, a área buscou soluções inéditas para viabilizar melhores condições em tecnologia para que os alunos dessem continuidade aos seus estudos com maior comodidade.

As ações de destaque no tema incluíram parcerias com a Claro (que desenvolveu pacotes de internet dedicados ao Teams, plataforma digital empregada na transmissão de aulas remotas); com a Magalu (descontos em produtos de informática); e com o jornal “O Globo” (assinaturas digitais gratuitas por seis meses). No retorno das aulas presenciais em algumas regiões, brindes e benefícios exclusivos foram concedidos aos alunos pelas marcas Red Bull, ISIC e Santander.

No campo das atividades extracurriculares, os alunos do Ibmecc participaram do Desafio Global Red Bull Basement – que promoveu a soluções de ideias inovadoras para problemas de mobilidade urbana e acessibilidade. Os estudantes concorreram a uma viagem para Istambul (Turquia) para representar o Brasil na etapa global da competição e vivenciar uma jornada de conhecimento e *networking* com o time global da Red Bull.

Como incentivo ao empreendedorismo feminino, a Estácio contou com a *influencer* Jordana Souza (cofundadora da empresa de mobilidade Voll) para produzir conteúdos com dicas para as alunas. Jordana iniciou sua carreira profissional na Estácio, onde se graduou em *Marketing*.



## CLUBE DO ALUNO/CLUBE DE VANTAGENS

O Clube de Aluno é o programa de benefícios exclusivo dos estudantes da Estácio, da Wyden e do Damásio Educacional. A plataforma reúne benefícios exclusivos em mais de 20 categorias como saúde, informática e entretenimento. Além disso, o aluno ainda recebe valores em *cashback*, que podem ser transferidos diretamente para a sua conta.

Uma iniciativa inovadora envolvendo o Clube em 2021 foi o concurso de criação da nova identidade visual do programa, desenvolvida por alunos do curso de Design Gráfico da Estácio. Os participantes vivenciaram na prática um processo criativo completo e contaram com a mentoria de docentes do curso.



dos egressos  
estavam empregados  
em 2021, segundo  
pesquisa interna

Além de promoções especiais em datas comemorativas como a Páscoa e o Dia das Mães, o Clube do Aluno também ofereceu condições especiais para os alunos da Estácio do Rio de Janeiro se vacinarem contra a gripe na Kinder Clínica, na fase mais acentuada do surto da doença no estado.

Em 2021, a área de Parcerias Estratégicas lançou um novo conceito do programa de benefícios voltado para os alunos do segmento Premium. O novo programa, batizado Clube de Vantagens, traz um ambiente *online* personalizado, que reúne diversas empresas parceiras, algumas delas escolhidas pelos próprios alunos por intermédio de uma pesquisa feita nas redes sociais.



# DIMENSÃO ECONÔMICA

GRI 103-2, 103-3, 103 | 201

Modelo de negócio mostrou resiliência e capacidade de superar os desafios impostos ao mercado de educação nos últimos dois anos

O mercado da educação foi amplamente afetado pela pandemia em 2020, com desdobramentos ainda negativos em 2021. No entanto, alguns fatores permitiram à Companhia atravessar a pandemia com solidez, apesar da forte queda da base de alunos do Presencial. Alguns deles foram os esforços de organização do negócio promovidos entre os anos de 2017 e 2019; outro elemento diz respeito ao desempenho muito positivo do EaD e do segmento Premium em 2021.

A Companhia encerrou o ano com 1.243,9 mil estudantes, um expressivo crescimento de 63,1% em relação ao mesmo período do ano anterior, resultado impulsionado pelas unidades de negócio Premium e Digital.

A jornada de transformação digital, que teve início há cerca de três anos, tem papel importante nesse cenário, e cumpre com o objetivo de mesclar ensino tradicional com tecnologia, potencializando o aprendizado

e buscando o que o mercado chama de ensino 4.0. Com isso, 2021 foi o segundo ano consecutivo em que 40% de todo o investimento da Companhia foi relacionado a TI. Além disso, renovação e retenção, indicadores que impactam diretamente o desempenho financeiro, melhoraram ao longo do ano. Fies e Prouni, por sua vez, seguem com pouca representação dentro da receita da Yduqs.

## DESTAQUES DOS RESULTADOS DE 2021

R\$ 8,88

bilhões:

receita operacional bruta, 15,3% maior que em 2020

R\$ 1.22

bilhões:

EBITDA, 36,9% superior ao de 2020

R\$ 2,39

bilhões:

lucro bruto, aumento de 13,3%

Margem EBITDA:

27,9%,  
aumento de 4,7 p.p.

Lucro líquido:

R\$ 158,2  
milhões, 61,1% a  
mais que em 2020

Mais de 40% de todos os investimentos em 2021 foram direcionados à tecnologia da informação

Os expressivos crescimentos das unidades Premium e Digital se refletiram na melhoria de indicadores com a receita operacional líquida compensando a queda das receitas provenientes do Presencial – impactado pela pandemia e pelas perdas relacionadas ao Fies. Em 2021, também houve sensível redução dos efeitos dos descontos concedidos nas mensalidades por leis e liminares promulgadas durante a pandemia: de R\$ 218 milhões em 2020, o valor em 2021 foi de R\$ 35,4 milhões, menos de 1% da receita líquida total.

Apesar de aumentos de custos com pessoal, com os repasses aos polos e com aluguéis (devidos, em grande parte, à retomada das atividades presenciais), as despesas gerais e administrativas tiveram elevação inferior à inflação acumulada no ano.

O Capex (investimentos) total da Companhia totalizou R\$ 543,8 milhões em 2021 (+17,3% a/a), com aumento de 30,7% a/a nos investimentos em transformação digital e tecnologia da informação, que já representam 42% do Capex total de 2021, seguido com os esforços da Companhia em oferecer serviços educacionais cada vez mais modernos e inovadores.

Os crescentes investimentos em transformação digital e TI estão melhorando a experiência do aluno e, conseqüentemente, o NPS em todos os segmentos: Medicina (+34 p.p. vs. 2020), Ensino Digital (+19 p.p. vs. 2020) e presencial (+18 p.p. vs. 2020), além de retenção e qualidade de ensino.

**VALOR ECONÔMICO GERADO – 2021 GRI 201-1**
**VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO (R\$ MIL)**

	2019	2020	2021
<b>RECEITAS</b>	3.396.202	3.471.985	4.038.928

**VALOR ECONÔMICO DISTRIBUÍDO (R\$ MIL)**

DISTRIBUÍDO	2019	2020	2021
Custos operacionais	965.749	1.264.457	1.441.621
Salários e benefícios de empregados	1.053.980	1.149.894	1.316.685
Pagamentos a provedores de capital	358.840	634.511	716.456
Pagamentos ao governo	371.493	324.942	405.995
<b>TOTAL</b>	<b>2.750.062</b>	<b>3.373.804</b>	<b>3.880.757</b>

**VALOR ECONÔMICO RETIDO (R\$ MIL)**

	2019	2020	2021
<b>“VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO” MENOS “VALOR ECONÔMICO DISTRIBUÍDO”</b>	646.140	98.181	158.171

**VALOR MONETÁRIO TOTAL DA ASSISTÊNCIA FINANCEIRA RECEBIDA PELA ORGANIZAÇÃO DE QUALQUER GOVERNO (R\$) GRI 201-4**

TIPO DE ASSISTÊNCIA	2019	2020	2021
Benefícios e créditos fiscais	373.559.429,83	252.799.019,31	323.538.145,86

Despesas gerais  
tiveram aumento  
inferior à inflação  
registrada em 2021

Em sua gestão financeira, a Yduqs conta com estatutos, políticas e regimentos internos que mitigam riscos operacionais e financeiros. As principais políticas contábeis aplicadas são apresentadas nas demonstrações financeiras (controladora e consolidado), de acordo com os pronunciamentos emitidos do Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC) e as normas internacionais (IFRS) emitidas pelo International Accounting Standards Board (IASB). O processo é examinado por auditores externos, sob normas brasileiras e internacionais de auditoria.

Com relação aos compromissos, metas e iniciativas, são definidos, acompanhados e reportados aos respectivos Diretores Executivos, aos comitês (Acadêmicos, Auditoria e Finanças, Gente e Governança) e aos Conselhos (Administração e Fiscal).

Mensalmente, relatórios de aspectos estratégicos e financeiros avaliam as metas, diretrizes de investimentos, e a *performance* por unidade de negócio. Além disso, a Companhia possui um Comitê de Auditoria e Finanças, que auxilia os membros do Conselho de Administração em quaisquer questões referentes às políticas financeiras.

**Grandes investidores passaram a deter posição igual ou superior a 5% do capital da Yduqs em 2021**

## IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS SIGNIFICATIVOS GRI 203-2

Para atender as demandas do mercado com excelência, a Yduqs vem investindo em inovação e tecnologia, promovendo a democratização do acesso ao ensino superior. Os mais de 1 milhão de alunos adquirem habilidades e competências que contribuirão para o desenvolvimento social e econômico do país, como professores, cientistas, empreendedores e profissionais liberais.

A existência do ensino digital em diversos polos espalhados em todas as regiões do país contribui para o acesso à educação de pessoas com disponibilidade limitada para frequentar cursos presenciais ou para arcar com deslocamentos. A abertura de uma nova unidade ou polo movimenta a economia local, gerando empregos e movimento à rede de comércio e serviços no entorno.

Além da graduação, programas de mestrado e doutorado aproximam mestres e doutores das regiões que carecem desses profissionais. Já a Pós-Graduação Lato Sensu e os Cursos Livres trazem impacto econômico para a sociedade, na medida em que formam capital humano de alta qualificação comprometido com o avanço e a disseminação do conhecimento para o exercício das atividades profissionais.

Investidores e analistas do mercado financeiro consideram esses impactos econômicos indiretos na decisão de investimento, assim como as pessoas que se candidatam a serem futuros funcionários da Yduqs.

## FUSÕES E AQUISIÇÕES (M&A)

No que diz respeito a M&A, o destaque no ano de 2021 foi a aquisição da QConcursos. Especializada em preparar pessoas para concursos públicos por meio de testes. A empresa agrega valor à Yduqs ao trazer conhecimento no que tange à mensuração de aprendizado dos alunos, além do apoio aos estudantes que se preparam para o Enem, público visado pela Companhia. No entanto, a QConcursos segue operando de forma independente dos demais negócios da Yduqs.

A HardWork foi a primeira aquisição importante em 2022, marcando a consolidação do grupo no mercado de exames preparatórios para residência médica e complementando a vertical de Medicina, a Idomed.

## RELAÇÃO COM INVESTIDORES

Em 2021, grandes investidores montaram posição igual ou acima de 5% do capital total da Companhia (Schroder Investment Management, Família Zaher e Wellington Management), o que mostra a confiança na trajetória da Companhia, a despeito dos desafios enfrentados nos últimos anos em função da crise sanitária. As ações negociadas em bolsa em 2021 sofreram impacto dentro do ritmo do setor, em função de incertezas inerentes à macroeconomia e geopolítica do período.

# DIMENSÃO AMBIENTAL

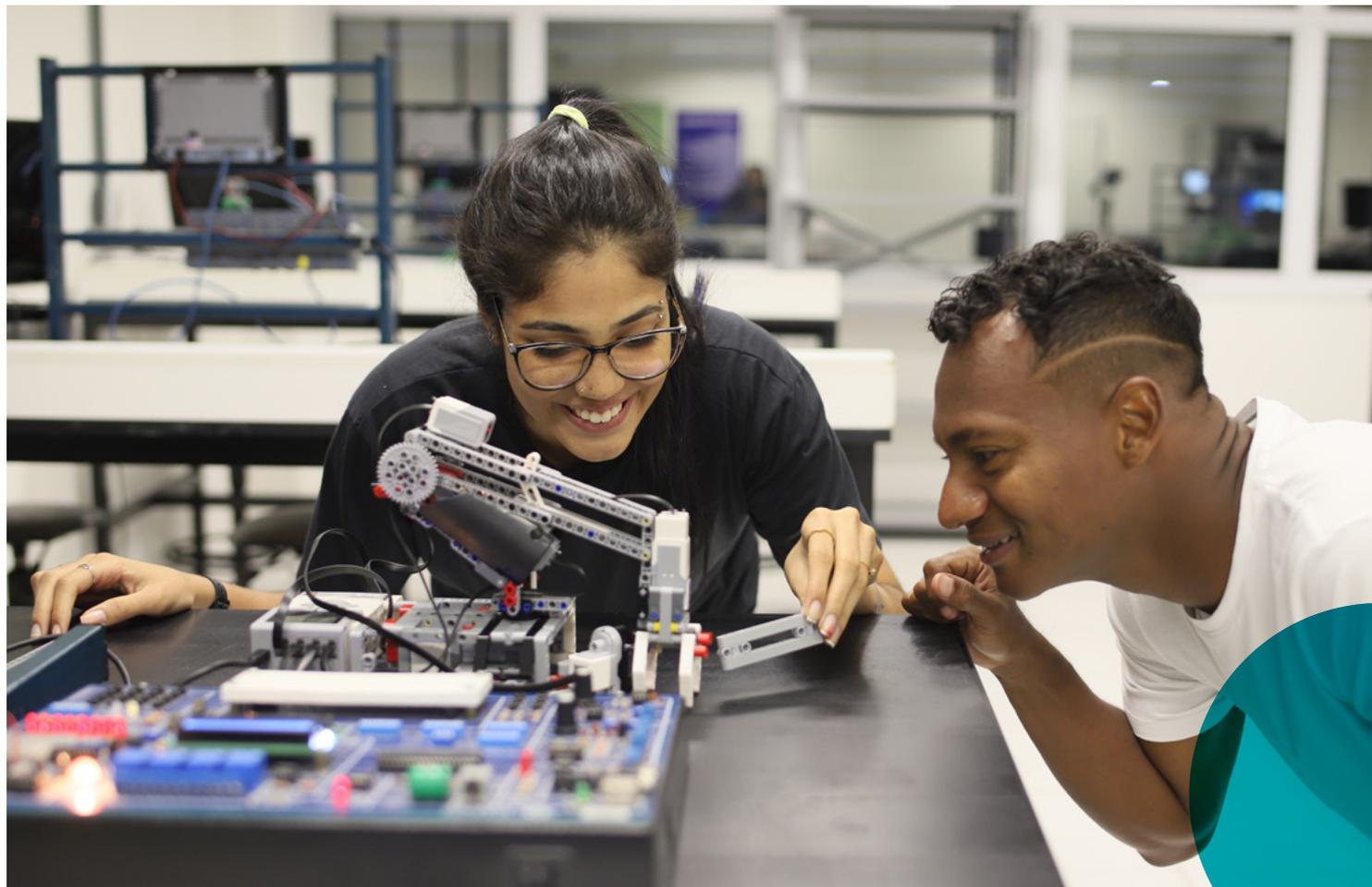
A redução de impactos e o uso consciente de recursos estão no foco da Yduqs

Todas as unidades que compõem a *holding* possuem procedimentos e diretrizes ambientais, e contabilizam seus resultados com o objetivo de continuamente mitigar impactos e externalidades, bem como utilizar recursos naturais de forma inteligente.

O desempenho ambiental de todas as unidades do grupo é autoavaliado trimestralmente e monitorado pela área corporativa de Meio Ambiente. Nas avaliações, são considerados itens como: conformidades no licenciamento ambiental, cumprimento do Plano de Gerenciamento de Resíduos (PGRS), treinamentos ambientais dos funcionários, práticas de redução de consumo e atendimento às leis ambientais.

A gestão do tema inclui o cumprimento de requisitos ambientais, que abrangem desde o licenciamento ambiental das unidades até temas como eficiência energética, consumo consciente, tratamento de efluentes e gestão de resíduos. O monitoramento trimestral permite mensurar a progressão de cada unidade em suas práticas ambientais. Devido às necessidades de distanciamento social durante a pandemia, a maior parte dos indicadores de gestão ambiental em 2020 e 2021 não foi acompanhada de forma efetiva, por conta da interrupção parcial das operações presenciais. **GRI 102-11**

O grupo conta com o trabalho de empresas com *expertise* para identificação de oportunidades de melhorias. Além disso, com o objetivo de melhorar a gestão dos consumos, está sendo implantado o acompanhamento diário do consumo de água



e energia por telemetria em todas as unidades. A Yduqs também investe em campanhas de conscientização, bem como em equipamentos que possibilitam a redução do consumo de água e energia nas operações (por exemplo, lâmpadas eficientes, torneiras econômicas e descargas com duplo acionamento).

**A área corporativa de Meio Ambiente monitora os impactos e o desempenho de todas as unidades**

## ENERGIA GRI 103-2, 103-3, 103 | 302

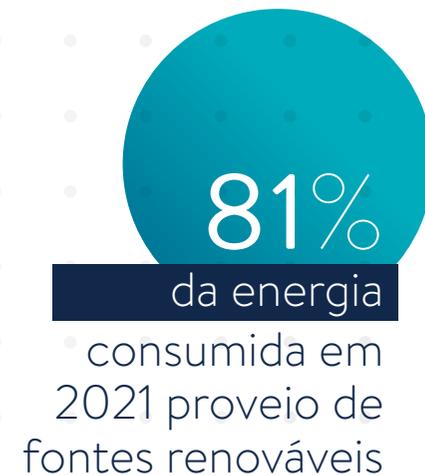
O consumo de energia de todas as operações é acompanhado mensalmente pela área corporativa, e os resultados são discutidos e apresentados para a liderança da empresa. A gestão da aquisição e do consumo de energia é tratada de maneira estratégica, com a busca por reduções de custo com a redução de tarifas e o desenvolvimento de projetos de eficiência energética.

Os indicadores de consumo são acompanhados anualmente, para possibilitar uma melhoria contínua nos resultados. São traçados objetivos de redução e planos de ação desenvolvidos com as Regionais, além de boas práticas compartilhadas entre as unidades. Treinamentos e campanhas de conscientização são exemplos de ações compartilhadas com os parceiros que atuam nas unidades.

A Yduqs busca aplicar práticas e tecnologias que tragam consciência e redução do consumo de energia nas unidades de ensino, assim como a realização de campanhas de conscientização, iniciativas e projetos também são implantados para a melhoria dos resultados. Há o investimento contínuo em equipamentos que possibilitam a redução do consumo, como a substituição de lâmpadas convencionais por modelos de LED e substituição de equipamentos obsoletos que consomem mais energia;

Em 2021, cerca de 75% da energia consumida pela Yduqs foi adquirida no Mercado Livre e proveniente de fontes renováveis, o que garante uma energia 100% incentivada. Além disso, há o projeto Geração Distribuída, representado por 6% do volume de energia consumido pela Companhia, totalizando 81% de energia proveniente de fontes renováveis. O objetivo é chegar ao patamar de pelo menos 90% de energia de fontes renováveis em 2025.

Foi concluído, ainda, o projeto de Geração Distribuída, com a implantação de uma usina solar no estado do Rio de Janeiro com capacidade para produzir 190 MWh/mês, iniciativa que, em 2021, proporcionou uma redução estimada em 1.230,13 tCO<sub>2</sub>e.



### CONSUMO DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO GRI 302-1

TOTAL DE ENERGIA CONSUMIDA (MWH) <sup>1</sup>	2019	2020	2021
Energia consumida (eletricidade)	42.387	27.405	35.333
<b>TOTAL</b>	<b>42,387</b>	<b>27.405</b>	<b>35.333</b>

<sup>1</sup> Em GJ: 152,59 em 2019, 98,65 em 2020 e 127,20 em 2021. Não há métricas para medir o consumo de combustíveis (diesel) na organização. O aumento de 7.928 MWh (28,93%) no consumo de energia entre 2020 e 2021 foi resultado da retomada das operações presenciais, considerando também as unidades adquiridas no ano de 2020.

## EMISSÕES

A Yduqs preparou em 2021, pela primeira vez, um inventário das emissões de gases de efeito estufa (GEE) associadas às suas atividades. O trabalho permitiu à Companhia fazer uma comparação entre seu desempenho e o de outras organizações; uma avaliação de riscos e oportunidades no esforço de redução; e o estabelecimento de metas e ações de mitigação. O inventário foi compilado de acordo com as especificações do Programa Brasileiro GHG Protocol e publicado na plataforma *online* do Programa.

Em 2021, foram emitidas 11.333,53 toneladas de dióxido de carbono equivalente (tCO<sub>2</sub>e) reconhecidas pelo Protocolo de Kyoto, contemplando os escopos 1 e 2. Além disso, foram emitidas 1,38 toneladas de CO<sub>2</sub> de origem renovável e 4.864,64 toneladas de CO<sub>2</sub> de gases não-Kyoto. Medições no setor da educação são inéditas, portanto não há comparativos no mercado. No entanto, é possível dizer que se trata de uma emissão relativamente baixa, considerando que o impacto do grupo vem, em grande parte, do uso de aparelhos de ar-condicionado.

A Yduqs divulgou pela primeira vez seu inventário de emissões de GEE

### EMISSÕES (2021) CATEGORIZADAS POR ESCOPO, CATEGORIA E FONTE

ESCOPO	CATEGORIA	FONTE DE EMISSÃO	EMISSÕES (tCO <sub>2</sub> e)
Escopo 1	Combustão estacionária	Consumo de diesel em geradores e de gás natural em equipamentos	40,63
	Fugitivas	Consumo de R410A e HFC-134a	6.540,96
	Resíduos sólidos e efluentes líquidos	Efluentes enviados para fossa séptica	146,93
Escopo 2	Aquisição de energia elétrica	Compra de energia elétrica	4.605,01



## GESTÃO HÍDRICA GRI 103-2, 103-3, 103 | 303, 303-1, 303-2

A gestão de recursos hídricos visa à melhoria contínua nos resultados de consumo ano a ano. Para isso, metas são estabelecidas para as unidades, com o acompanhamento mensal dos resultados pela liderança. Treinamentos e campanhas de conscientização são exemplos de ações compartilhadas com os colaboradores e prestadores de serviços.

Em 2021, o consumo total de água das unidades da Yduqs foi de 247.817 m<sup>3</sup>. O cálculo foi feito a partir da leitura do volume registrado nas faturas emitidas pela concessionária. Para as unidades que contam com poços, a leitura é feita pelo medidor, definindo um marco de leitura a partir do primeiro e do último dia do mês. Não há consumo de água em regiões de estresse hídrico. **GRI 303-5**

Entre as ações permanentes de redução de consumo, destacam-se:

- » contratação de empresas com *expertise* para identificação de oportunidades em unidades com maior consumo;
- » acompanhamento mensal do consumo, permitindo a correção de desvios e tratativas;
- » instalação de equipamentos e metodologias de redução de consumo (torneiras econômicas, descargas com duplo acionamento e avaliação de possíveis vazamentos).

A maior parte da água utilizada nas unidades de ensino é fornecida por concessionárias de abastecimento local. Em alguns casos, a utilização é feita através da captação de água de poço artesiano. Os efluentes sanitários gerados nas atividades são destinados, em sua maioria, ao tratamento nas concessionárias locais.

Nas unidades que contam com estação de tratamento (ETE) próprias, há o monitoramento contínuo da geração de efluentes, que é analisada por laboratórios credenciados. Os laudos das análises são disponibilizados aos órgãos competentes. Em regiões nas quais não há legislação específica sobre os parâmetros de qualidade dos efluentes, emprega-se o parâmetro federal do Conselho Nacional do Meio Ambiente (Conama).

Os colaboradores  
passam por  
treinamentos  
sobre consumo  
consciente de água



# ANEXO GRI

## SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI GRI 102-55

GRI STANDARD	CONTEÚDO	PÁGINA/URL	OMISSÃO	ODS
<b>CONTEÚDOS GERAIS</b>				
GRI 101: Fundamentos 2016	GRI 101 não possui Conteúdos			
<b>PERFIL ORGANIZACIONAL</b>				
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	102-1 Nome da organização	8		
	102-2 Atividades, marcas, produtos e serviços	10		
	102-3 Localização da sede da organização	8		
	102-4 Local das operações	10		
	102-5 Natureza da propriedade e forma jurídica	8		
	102-6 Mercados atendidos	10		
	102-7 Porte da organização	7		
	102-8 Informações sobre empregados e outros trabalhadores	31 e 32		
	102-9 Cadeia de fornecedores	40		
	102-10 Mudanças significativas na organização e em sua cadeia de fornecedores	10		
	102-11 Princípio ou abordagem da precaução	69		
	102-12 Iniciativas externas	20		
	102-13 Participação em associações	20		
<b>ESTRATÉGIA</b>				
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	102-14 Declaração do mais alto executivo	4 e 5		

GRI STANDARD	CONTEÚDO	PÁGINA/URL	OMISSÃO	ODS
<b>ÉTICA E INTEGRIDADE</b>				
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	102-16 Valores, princípios, normas e códigos de comportamento	9		
<b>GOVERNANÇA</b>				
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	102-18 Estrutura de governança	27		
<b>ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS</b>				
	102-40 Lista de grupos de <i>stakeholders</i>	17		
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	102-41 Acordos de negociação coletiva	95,21% dos empregados são cobertos por acordos de negociação coletiva		
	102-42 Identificação e seleção de <i>stakeholders</i>	16		
	102-43 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	17		
	102-44 Principais preocupações e tópicos levantados	52		
<b>PRÁTICAS DE REPORTE</b>				
	102-45 Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas		Consulte mais informações na Central de Resultados Yduqs: <a href="https://www.yduqs.com.br/listresultados.aspx?idCanal=Que-Rek9lx6lY8glbPTs6XA">https://www.yduqs.com.br/listresultados.aspx?idCanal=Que-Rek9lx6lY8glbPTs6XA</a>	
	102-46 Definição do conteúdo do relatório e limites de tópicos	3		
	102-47 Lista de tópicos materiais	16		
	102-48 Reformulações de informações	Não houve		
	102-49 Alterações no relato	Não houve		
	102-50 Período coberto pelo relatório	01/01/2021 a 31/12/2021, exceto quando discriminado		
	102-51 Data do relatório mais recente	20/09/2021		
	102-52 Ciclo de emissão do relatório	Anual		

GRI STANDARD	CONTEÚDO	PÁGINA/URL	OMISSÃO	ODS
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	102-53 Contato para perguntas sobre o relatório	3		
	102-54 Declarações de relato em conformidade com as Normas GRI		Este relatório foi preparado em conformidade com as Normas GRI opção Essencial	
	102-55 Sumário de conteúdo da GRI	73		
	102-56 Verificação externa	Não houve		

GRI STANDARD	CONTEÚDO	PÁGINA/URL	OMISSÃO	ODS
<b>TÓPICOS MATERIAIS</b>				
<b>DESEMPENHO ECONÔMICO</b>				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	16		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	64		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	64		
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	66		 
	201-4 Apoio financeiro recebido do governo	66		

<b>PRESENÇA NO MERCADO</b>				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	16		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	30		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	30		
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e salário-mínimo local, com discriminação por gênero	33		  

<b>IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS</b>				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	16		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	67		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	67		

GRI STANDARD	CONTEÚDO	PÁGINA/URL	OMISSÃO	ODS
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	67		
<b>PRÁTICAS DE COMPRAS</b>				
	103-1 Explicação sobre o tópico material e seu limite	16		
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-2 Forma de gestão e seus componentes	40		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	40		
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	41		
<b>COMBATE À CORRUPÇÃO</b>				
	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	16		
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-2 Forma de gestão e seus componentes	23		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	23		
	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	23		
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	24		
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	23		
<b>ENERGIA</b>				
	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	16		
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-2 Forma de gestão e seus componentes	42 a 48		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	70		
	302-1 Consumo de energia dentro da organização	70		
GRI 302: Energia 2016	302-4 Redução do consumo de energia		Não disponível: não há efeito mensurável em redução de energia a partir de iniciativas de consumo consciente.	

GRI STANDARD	CONTEÚDO	PÁGINA/URL	OMISSÃO	ODS
<b>ÁGUA E EFLUENTES</b>				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	16		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	72		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	72		
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	72		 
	303-2 Gestão dos impactos relacionados ao descarte de água	72		
	303-5 Consumo de água	72		
<b>EMPREGO</b>				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	16		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	30		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	30		
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	33 e 34		  
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	30		  
	401-3 Licença maternidade/ paternidade	36		 
<b>CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO</b>				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	16		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	35		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	35		

GRI STANDARD	CONTEÚDO	PÁGINA/URL	OMISSÃO	ODS
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	36		
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e assistência para transição de carreira	35		
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	36		
<b>DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES</b>				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	16		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	35		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	35		
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	38 e 39		
<b>COMUNIDADES LOCAIS</b>				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	16		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	42 a 48		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	42 a 48		
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	45 e 46		
<b>PRIVACIDADE DO CLIENTE</b>				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seu limite	16		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	25		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	25		
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes	Não houve notificação em 2021		

GRI STANDARD	CONTEÚDO	PÁGINA/URL	OMISSÃO	ODS
<b>CONFORMIDADE SOCIOECONÔMICA</b>				
	103-1 Explicação sobre o tópico material e seu limite	16		
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-2 Forma de gestão e seus componentes	26		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	26		
GRI 419: Conformidade socioeconômica 2016	419-1 Não conformidade com leis e regulamentos socioeconômicas	26		

**OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL**



# 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.sustentabilidade (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