

RELATÓRIO INTEGRADO 2025



Sumário

Boas-Vindas	3	Educação e Trabalhabilidade	69
Mensagem da liderança	4	Qualidade e acesso ao ensino	70
Destaques do ano	7	Trabalhabilidade	78
Premiações e reconhecimentos	10	Pessoas no Centro	85
Sobre o relatório	11	Atração, retenção e bem-estar do capital humano	86
		Diversidade, equidade e inclusão	96
Somos a Yduqs	16	Atendimento às comunidades locais	101
Perfil organizacional	17	Instituto Yduqs	102
Nossos negócios	24	Responsabilidade Ambiental	105
Gestão estratégica	37	Estratégia climática e emissões de GEE	108
Tecnologia e inovação	41	Gestão sustentável de recursos	114
Jornada em sustentabilidade e ESG	44	Desempenho e Resultados Financeiros	116
		Destaques 2025	118
Governança Corporativa	51	Anexos	119
Estrutura de governança	52	Informações complementares GRI e SASB	120
Gestão de riscos	60	Sumário de conteúdo da GRI	142
Ética e integridade	63	Carta de asseguaração	159
Segurança e privacidade de dados	66	Contatos e Créditos	161
Gestão da cadeia de valor	67		



BOAS-VINDAS



Mensagem da liderança

Carta do presidente

GRI 2-22 / YQ-0001.b

Em 2025, reforçamos a missão do Grupo Yduqs de **Educar para Transformar**, ampliando o impacto da educação na vida dos nossos 1,4 milhão de alunos. Os avanços na qualidade acadêmica e na experiência dos estudantes, combinados ao crescimento dos negócios, resultaram em uma sólida performance financeira, reforçando a consistência do nosso modelo de negócios. Encerramos o ano com resultados robustos, com fluxo de caixa do acionista de R\$ 500 milhões e lucro líquido de R\$ 180 milhões. O semi-presencial manteve-se como a principal alavanca de crescimento, com mais de 110 mil alunos ativos, um aumento de mais de 60% no ano. Entre os principais marcos operacionais, destacam-se a aquisição do Centro Universitário Unifametro (CE), fortalecendo nossa presença no Nordeste, e a inauguração de novos escritórios no Rio de Janeiro.

** NPS (Net Promoter Score) é um indicador de satisfação e lealdade de clientes que mede a probabilidade de uma pessoa recomendar uma empresa, produto ou serviço para outras.*

O bom desempenho das marcas evidenciou a complementaridade e a resiliência do nosso portfólio. A Yduqs obteve desempenho excepcional nas visitas do MEC, com 99,63% das avaliações com conceitos 4 e 5. A **Estácio** alcançou resultados históricos de NPS* em todos os formatos de oferta (presencial, semipresencial e EaD). O **Ibmec** conquistou o melhor resultado da sua trajetória, com recordes de captação na graduação, na pós-graduação e em soluções corporativas, além do maior volume de matriculados já registrado. Esse desempenho foi acompanhado por níveis inéditos de satisfação dos estudantes.

No mesmo ritmo, o IDOMED registrou um crescimento de receita de 11,5% em 2025 e investimentos de mais de R\$ 32 milhões na modernização das unidades, aquisição de equipamentos e ampliação dos recursos pedagógicos. Além da destinação de cerca de **R\$ 70 milhões ao Sistema Único de Saúde (SUS)**, por meio do Mais Médicos,

reforçando o impacto social da Yduqs no fortalecimento estrutural do sistema público de saúde brasileiro.

Já a **Wyden** passou por um reposicionamento profundo de marca e portfólio, com a construção de uma nova identidade própria e a evolução do seu papel como segunda marca nacional do Grupo. Os negócios preparatórios (**Quest Edu**) mantiveram crescimento consistente, alta rentabilidade e contribuição relevante em inovação.

Falando em inovação, vivenciamos, no último ano, um marco na expansão do uso da inteligência artificial na Yduqs e queremos ser protagonistas nessa revolução. Nesse contexto, ampliamos o uso de IA em todo o ciclo acadêmico, com destaque para a agenciamento de assistentes; o escalonamento de soluções de análise documental; e a ampliação do uso de agentes de IA nas frentes de captação, renovação e suporte às operações acadêmicas e corporativas. **Ao todo, inves-**

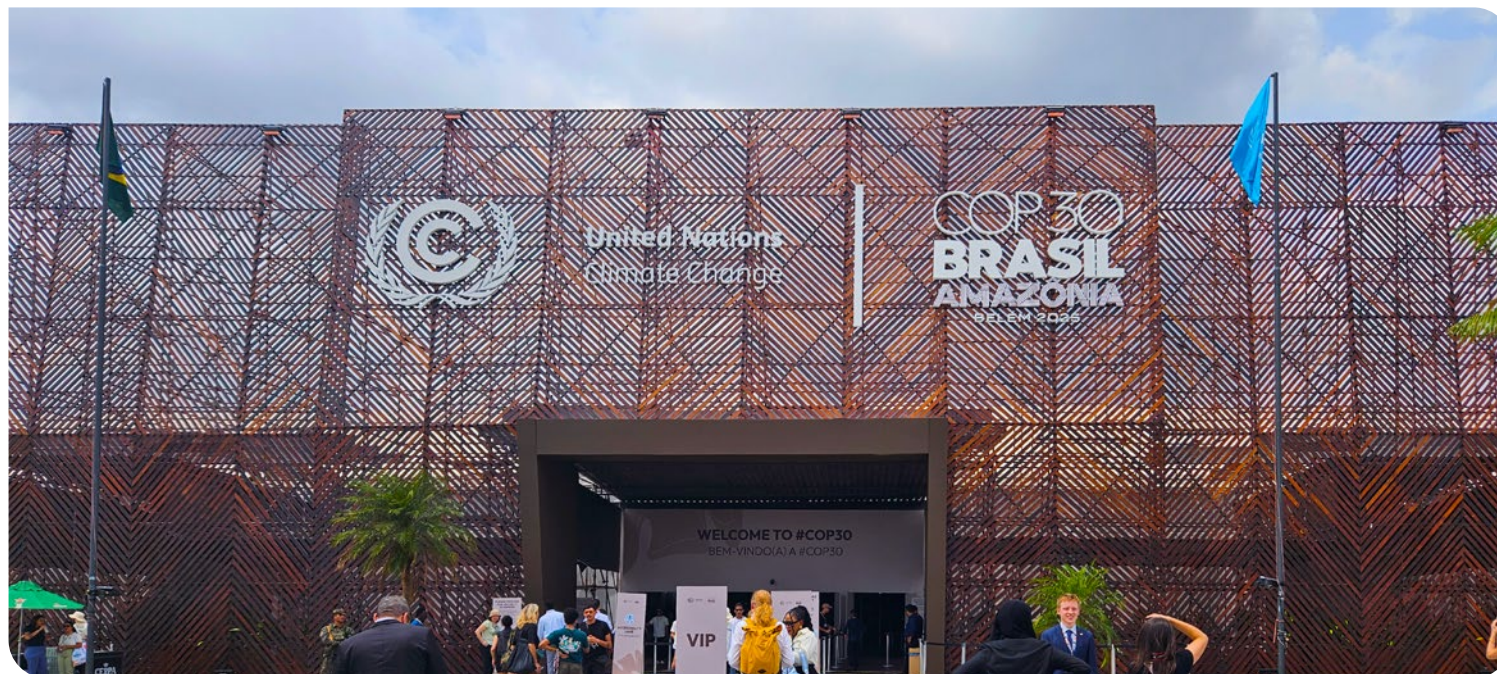
timos R\$ 252,2 milhões em tecnologia e inovação no ano. Como reconhecimento à nossa liderança na transformação digital, recebemos o Prêmio Valor Inovação Brasil, figurando entre as empresas mais inovadoras do setor de educação no país.

A agenda ESG também foi um tema prioritário em 2025, com o lançamento da nossa **Estratégia de Sustentabilidade 2025-2030**, que consolida prioridades e reforça nosso compromisso com a geração de impactos positivos para a sociedade, o meio ambiente e o negócio, tendo a ética e a integridade como princípios centrais da nossa gestão. Lançamos o Programa Agentes da Transformação e iniciamos a implementação dos Núcleos ESG em nossas instituições, no âmbito do Programa de Engajamento em Sustentabilidade. Como resultado desses avanços, fomos reconhecidos no **Sustainability Yearbook 2026**, da **S&P Global**, como a única empresa do setor classificada como *Industry Mover*, distinção concedida às empresas que apresentaram uma das maiores evoluções de desempenho ESG em seus segmentos, em 2025.

Na **dimensão social**, impactamos mais de 700.000 pessoas por meio do **Instituto Yduqs** em 2025, com mais de R\$ 2,0 milhões em captação de recursos. Entre as iniciativas, destaca-se o Programa de Alfabetização e Letramento, que beneficiou mais de 500 pessoas em 2025 e totaliza 2,3 mil pessoas no acumulado até o período. Avan-

çamos também na promoção da diversidade, alcançando 33% de mulheres e 42% de pessoas negras em posições de liderança, além da realização do Programa de Trainees exclusivo para pessoas pretas e pardas, com mais de 9 mil inscritos. Na frente ambiental, avançamos com o lançamento da Política de Meio Ambiente e Mudanças Climáticas; a

adesão ao Movimento Net Zero, do Pacto Global da ONU; e marcamos presença institucional na COP30. Fomos reconhecidos também entre as 100 empresas de destaque no Anuário Integridade ESG. E para fortalecer a governança, aderimos ao Pacto Brasil pela Integridade Empresarial, da Controladoria-Geral da União.



Todos esses avanços e resultados só são possíveis, pois sempre elevamos as **pessoas ao centro da nossa estratégia**. Acreditamos que, ao cuidar de cada detalhe da experiência do aluno; investir no desenvolvimento e no bem-estar dos nossos colaboradores; e fortalecer a relação com os docentes e parceiros de negócio, consolidamos o nosso diferencial competitivo mais precioso. Esse compromisso se materializa em iniciativas como a adesão ao Movimento Mente em Foco, da ONU, e em reconhecimentos relevantes, entre eles, o Prêmio EXAME Melhores em Gestão de Pessoas e o Prêmio Ethos / Época de Diversidade, Equidade e Inclusão.

Encerramos 2025 preparados para um novo ciclo de transformações no setor. Construímos uma organização capaz de responder com agilidade a mudanças regulatórias, tecnológicas, de mercado e macroeconômicas, apoiada em alavancas de crescimento já desenvolvidas dentro de casa, na *expertise* para escalá-las e em um portfólio resiliente. O **novo marco regulatório do EaD** reforça essa tese ao valorizar atributos que cultivamos ao longo do tempo, como presencialidade qualificada, capilaridade nacional e excelência acadêmica.

Temos muito espaço para crescer, especialmente em um país marcado por uma crescente demanda social por educação de qualidade. É com esse compromisso que queremos levar o padrão de ensino das instituições do Grupo Yduqs a cada vez mais brasileiros. Agradecemos aos nossos colaboradores, docentes, alunos, parceiros, acionistas e investidores pela confiança e pelo apoio contínuo, que permitem fortalecer a Yduqs como um dos maiores grupos educacionais do país e contribuir, de forma consistente, para a elevação da qualidade do ensino superior no Brasil.

Boa leitura!
Rossano Marques, CEO da Yduqs





Destaques do ano

Operações



Aquisição do Centro Universitário Unifametro (CE), reforçando a expansão no Nordeste.



Inauguração de novos escritórios corporativos no RJ - Maracanã e Centro.



Reestruturação corporativa.



Reposicionamento da Wyden.

Evolução do ensino



8 faculdades do Grupo Yduqs foram credenciadas como Centros Universitários.



R\$ 57 milhões de investimento em desenvolvimento de produtos educacionais.



Expansão do portfólio Tech.



Forte crescimento dos produtos no formato semipresencial.



Desenvolvimento do novo modelo de ensino da Estácio.



99,63% das IES e cursos obtiveram conceitos 4 e 5, sendo 100% de conceitos satisfatórios nas visitas de avaliação do MEC.*

* Escala de 1 a 5, sendo a partir de 3 considerado satisfatório.

Tecnologia e inovação



Ampliação do uso de Inteligência Artificial em diferentes etapas da jornada acadêmica, incluindo ensino, gestão pedagógica e análise de desempenho educacional.



R\$ 252,2 milhões de investimento em tecnologia e inovação.



250 projetos internos inscritos no programa Champions de IA.



Plataforma de empregabilidade orientada por dados e IA.



Parcerias estratégicas com Microsoft Education, Google, Amazon Web Services (AWS) e Databricks.



8 novas graduações tecnológicas.

Social

YQ-000-3a / YQ-000-3b



33% de mulheres na liderança.



42% de negros na liderança.



Lançamento do Programa Agentes da Transformação.



510 mil pessoas foram beneficiadas por atividades extensionistas.



+de 9 mil inscrições no Programa de Trainees exclusivo para pessoas pretas e pardas.



Adesão ao Movimento Mente em Foco, do Pacto Global da ONU, e aos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPS).



Participação no iDiversa B3, índice que reúne empresas com melhores práticas de diversidade e inclusão no mercado brasileiro.



+ de 700.000 pessoas impactadas pelos 46 projetos sociais apoiados pelo Instituto Yduqs. No Programa de Alfabetização e Letramento (A&L), foram beneficiadas mais de 500 pessoas em 2025.



Ambiental



Lançamento da Política de Meio Ambiente e Mudanças Climáticas.



Presença institucional da Yduqs na COP30.



Integramos a carteira do Índice Carbono Eficiente da Bolsa de Valores brasileira (ICO2 B3).



Assinatura do Movimento Net Zero, do Pacto Global da ONU.



Conquistamos pelo 3º ano consecutivo o Selo Ouro no Programa Brasileiro GHG Protocol.



Recebemos o primeiro Selo Carbon Free, com o projeto TransformaTech.

Financeiro (em R\$ milhões)

Receita Líquida ajustada:

5.521,7 (+2,9% vs. 2024)

EBITDA ajustado:

1.875,0 (+3,2% vs. 2024)

Fluxo de caixa operacional:

1.372,64 (+12,7% vs. 2024)

Investimentos (Capex):

460,5 (-1,5% vs. 2024)

FCA:

500,5

(um crescimento de 38,1% em um ano)

Premiações e reconhecimentos



Prêmio EXAME Melhores em Gestão de Pessoas 2025

Fomos reconhecidos, pelo segundo ano consecutivo, como uma das referências em práticas de recursos humanos e clima organizacional no Brasil.



Prêmio Ethos / Época de Diversidade, Equidade e Inclusão

Pelo segundo ano seguido, fomos mencionados como empresa destaque no segmento de Educação.



Prêmio Valor Inovação Brasil

No ranking setorial, aparecemos em 2º lugar no setor Educação, entre as empresas mais inovadoras do país, além de integrar o ranking das 150 companhias brasileiras mais inovadoras.



Anuário Época NEGÓCIOS 360°

Figuramos entre as empresas com as melhores práticas de gestão do país.



Troféu Empregabilidade Jovem Brasil CIEE – Edição ESG

Em sua primeira edição dedicada à agenda ESG, a premiação destacou instituições que se diferenciam por práticas responsáveis e de impacto positivo voltadas à inclusão de jovens no mercado de trabalho.



Sustainability Yearbook 2026, da S&P Global

Fomos a única empresa do setor classificada como *Industry Mover*, distinção concedida às companhias que apresentam uma das maiores evoluções de desempenho ESG, em 2025.



Ranking Alas 20 – Agenda de Líderes Sustentáveis 2025

Ficamos em primeiro lugar na categoria “Empresa Líder em Sustentabilidade”.



Anuário Integridade ESG

Pelo segundo ano, estamos entre as 100 maiores empresas do Brasil em práticas ESG, sendo a única organização do setor de educação.



Experience Awards

A Estácio foi reconhecida como a instituição de ensino superior EaD mais recomendada do Brasil, ao alcançar o maior NPS da categoria.



TOP Open Corps (Ranking 100 Open Startups)

Ocupamos o 2º lugar na categoria Serviços em Educação, reconhecimento que destaca empresas com maior atuação em iniciativas de inovação aberta e colaboração com *startups*.



Prêmio Consumidor Moderno

Fomos reconhecidos como a empresa com o melhor atendimento ao cliente no setor de Educação pelo prêmio, organizado pelo Grupo Padrão.



Cannes Lions International Festival of Creativity

O livro *Nigrum Corpus*, iniciativa do IDOMED em parceria com o Instituto Yduqs, conquistou o Grand Prix na categoria *Industry Craft*, além de dois Leões de Ouro (*Design e Health & Wellness*) e um Leão de Bronze (*Health & Wellness*).

Sobre o relatório

GRI 2-1 / GRI 2-3 / GRI 2-5

Prezado(a) leitor(a),

Apresentamos o **Relatório Integrado da Yduqs Participações S.A.**, companhia aberta com ações negociadas na Bolsa de Valores do Brasil (B3), com sede no Rio de Janeiro e atuação em todo o Brasil. A Companhia é uma sociedade anônima de capital aberto que atua como holding do grupo, com operações realizadas por meio de diversas instituições e marcas educacionais.

Este documento consolida as principais realizações do Grupo Yduqs, bem como as oportunidades e os desafios que marcaram nossa jornada **Educar para Transformar**, no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025. O ciclo de reporte de sustentabilidade coincide com o exercício financeiro da Companhia.

Ao longo das próximas páginas, apresentamos nosso desempenho financeiro e os avanços nas dimensões acadêmica, social, ambiental e de governança, bem como as estratégias, prioridades e iniciativas que orientam nossos negócios, gestão e compromissos.

Publicado anualmente, este relatório segue as principais metodologias e estruturas de reporte, incluindo: princípios do International Integrated Reporting Council (IIRC), incorporado pela International Financial Reporting Standards (IFRS); tópicos de divulgação e métricas estabelecidas pelo *Sustainability Accounting Standards Board (SASB)* aplicáveis ao setor de educação; e normas da Global Reporting Initiative (GRI).

A publicação está organizada, editorialmente, a partir dos nossos pilares estratégicos de sustentabilidade e dos temas materiais, considerando a abordagem de dupla materialidade. Paralelamente, estamos estruturando processos e controles internos para que, em ciclos futuros, seja possível elaborar o Relato em conformidade com o padrão CBPS 01 – Requisitos Gerais para Divulgação de Informações Financeiras Relacionadas à Sustentabilidade (IFRS S1) e com o CBPS 02 – Divulgações Relacionadas ao Clima (IFRS S2).

As informações aqui apresentadas foram consolidadas pelas diversas áreas da Companhia, com o apoio de consultoria externa especializada. O conteúdo foi revisado

e aprovado pela Alta Administração e pela Vice-presidência de Relações Institucionais, Regulatório, ESG e Instituto Yduqs e, posteriormente, submetido à asseguração limitada conduzida pela PwC. Essa verificação externa e independente reforça nosso compromisso com as melhores práticas de transparência (ver [página 156](#)).

Para dúvidas e sugestões sobre esta publicação, entre em contato pelo e-mail sustentabilidade@Yduqs.com.br

Desejamos uma excelente leitura!



Materialidade

GRI 3-1 / GRI 3-2 / GRI 3-3 / GRI 2-29

No último ano, revisitamos o estudo de materialidade conduzido em 2024, quando consolidamos uma base metodológica alinhada às melhores práticas de sustentabilidade. Essa referência orientou as revisões e os aprimoramentos implementados em 2025, assegurando a evolução contínua da nossa análise de temas prioritários. O trabalho teve como foco a atualização do contexto interno e externo, considerando tendências setoriais e regulatórias, *benchmarking* de temas materiais com empresas nacionais e internacionais do setor de educação, requisitos de investidores e análises de mercado produzidas por provedores de pesquisa e instituições do *sell side*. A revisão, aprovada pela alta liderança, foi conduzida a partir de uma análise integrada desse contexto, confrontando os temas previamente reportados pela Yduqs no último ciclo.

Como resultado, passamos a incluir **Governança Corporativa** como tema material, em resposta ao aumento das exigências regulatórias e à sua relevância central para

a transparência, a integridade e a gestão de riscos. Da mesma forma, **Inovação e Tecnologia** foram incorporadas como tema material, em razão do seu papel estratégico em nosso modelo de negócio.

Houve também a descontinuidade e a reclassificação de outros temas como relevantes, ainda que não mais materiais, mantendo-se, contudo, o reporte de seus indicadores em razão de sua importância estratégica, como **Gestão Sustentável de Recursos, Gestão da Cadeia de Valor e Gestão do Ambiente Regulatório**.

Todo esse processo reforçou a integração da materialidade à gestão do negócio, ampliando sua conexão com a tomada de decisão, a gestão de riscos e o direcionamento estratégico de longo prazo.

Para uma compreensão mais aprofundada da estrutura e das etapas do processo de materialidade conduzido anteriormente, consulte o [Relatório Integrado Yduqs 2024](#).



Lista de temas materiais

GRI 3-2

Pilar estratégico	Tema material	Indicadores	ODS
	Qualidade e Acesso ao Ensino	SASB EDUCATION e Indicadores próprios	1 4 10
Educar para transformar	Empregabilidade e Empreendedorismo	SASB EDUCATION e Indicadores próprios	1 4 10
	Inovação e tecnologia	GRI 3-3 e indicadores próprios	4 9 8
Fortalecer o nosso time e comunidades para promover impacto social	Atração, Retenção e Bem Estar do Capital Humano	GRI 201:Desempenho Econômico 2016	1 2 3 4 5 8 10 11
		GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos	
		GRI 401:Emprego	
		GRI 402: Relações de Trabalho	
		GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho	
		GRI 404: Capacitação e Educação	
Operar com responsabilidade para um planeta melhor	Estratégia Climática e Emissões de GEE	GRI 302: Energia2016	3 6 7 8 11 12 13 14 15
		GRI 305: Emissões 2016	
Governança	Segurança e Privacidade de dados	GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	16
	Ética, Integridade e Transparência	GRI 205: Combate à Corrupção 2016	1 3 4 5 8 10 13 16 17
		GRI 206: Concorrência Desleal 2016	
Governança Corporativa	GRI 201-1: Valor econômico direto gerado e distribuído GRI 201-4: Apoio financeiro recebido do governo GRI 202-2: Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	8 16 10	

Engajamento de *stakeholders*

GRI 2-29 / GRI 3-1 / GRI 3-3

A transparência e o diálogo contínuo com nossos *stakeholders* constituem pilares do nosso modelo de governança e orientam a forma como nos relacionamos com nossas partes interessadas. Mantemos o compromisso de assegurar uma comunicação clara, acessível e consistente sobre nossas operações, metas e resultados.

Essa atuação é sustentada por instrumentos de governança e [políticas corporativas](#), como a Política de Relações Governamentais e os Códigos de Ética e Conduta e Anticorrupção, que estabelecem diretrizes para uma condução ética, responsável e alinhada às melhores práticas de mercado.

Os engajamentos são realizados de forma contínua e multicanal, por meio de interações institucionais, pesquisas, fóruns, eventos, comitês e plataformas digitais, com formatos e frequências definidos de acordo com as características e expectativas de cada público.

As contribuições recebidas são analisadas e incorporadas aos processos de planejamento estratégico, gestão de riscos, avaliação de impactos socioambientais, definição e revisão da materialidade, atualização de políticas internas e suporte à tomada de decisão pelos comitês executivos e pelo Conselho de Administração.

Stakeholder	Formas de engajamento
Associação/Organizações do Terceiro Setor	<ul style="list-style-type: none"> • Pesquisas online • Reuniões e eventos • YduCast • Redes Sociais • Participação na pesquisa de materialidade • Relatório Integrado Yduqs
Colaboradores Administrativos	<ul style="list-style-type: none"> • Pesquisas online • Reuniões e eventos • Sistema eletrônico de chamados (SEC) • Endomarketing • Pesquisas de NPS, clima organizacional e maturidade ESG • Rodas de conversa e grupos de afinidade • Comitê ESG com participação multidisciplinar • Concursos temáticos e ações de engajamento • Relatório Integrado Yduqs • YduCast
Comunidades	<ul style="list-style-type: none"> • Realização do Fórum ESG • Projetos e atendimentos comunitários em polos parceiros • Canal Confidencial e Ouvidoria • Participação na pesquisa de materialidade • Programas sociais promovidos pelo Instituto Yduqs • YduCast

Stakeholder	Formas de engajamento
Estudantes e Docentes	<ul style="list-style-type: none"> • Portal de Conteúdo (Docentes.Online) • Sistema de informações acadêmicas (SIA) • Fórum ESG e Seminários regionais • Inclusão da sustentabilidade no onboarding de docentes • Reuniões mensais com focais ESG e Núcleos ESG nas unidades • Critérios ESG no Programa de Excelência de Gestão (PEG) • Pesquisas de satisfação, NPS e percepção de marca • Hubs de carreiras, feiras de emprego e lives • Ações de vivência profissional em eventos culturais e esportivos • Aplicativos das marcas, E-mail, WhatsApp e redes sociais • Relatório Integrado Yduqs • YduCast
Fornecedores	<ul style="list-style-type: none"> • Trilha ESG para fornecedores • Canal de fornecedores no site institucional • Pesquisas de materialidade • Sistemas internos para Fornecedores • E-mail • Relatório Integrado Yduqs • YduCast
Acionistas e Mercado	<ul style="list-style-type: none"> • Mailing de Relações com Investidores • Atualizações frequentes no site de Relações com Investidores (RI) • Divulgação de resultados • Arquivamento de documentos na Comissão de Valores Mobiliários • Yduqs Day • Relatório Integrado Yduqs

Stakeholder	Formas de engajamento
Polos Parceiros	<ul style="list-style-type: none"> • Portal Conexão Polos • Site institucional • Lives semanais (Teams) • E-mail institucional, intranet, telefone e Telegram • Focais de grandes contas e gestores de campo • Trilha de capacitação (Educare) • Sistema eletrônico de chamados (SEC) • NPS de polos • Relatório Integrado Yduqs • YduCast
Terceiros	<ul style="list-style-type: none"> • Área de suprimentos e compras • E-mail e WhatsApp • Grupos colaborativos no Microsoft Teams • Redes sociais • Relatório Integrado • YduCast

YduCast

Criamos o **Yducast** para posicionar a Yduqs como uma voz ativa no debate educacional. Produzido pela nossa gerência de Comunicação Corporativa, o podcast reúne episódios que exploram temas relevantes do universo do ensino superior. Desde 2024, a iniciativa busca ampliar nossa presença para além dos canais tradicionais de comunicação institucional. No ano passado, a segunda temporada teve como foco discutir e refletir sobre temas centrais do ensino superior, reforçando nosso compromisso com a promoção de um debate qualificado sobre a educação no Brasil.

SOMOS A YDUQS

Somos um grupo de tecnologia e serviços em educação. Nosso trabalho é o de promover um salto de qualidade para o ensino universitário no Brasil





Perfil organizacional

SASB SV-ED-000.A

Somos a **Yduqs Participações S.A.**, um dos maiores grupos educacionais do Brasil, com o propósito de elevar a qualidade e transformar o ensino superior no país. Com sede no Rio de Janeiro (RJ) e mais de 55 anos de trajetória, atuamos em todas as regiões por meio de um portfólio amplo e diversificado de instituições e modalidades de ensino – que inclui graduação, pós-graduação, educação profissional e continuada, educação executiva e cursos livres, ofertados nas modalidades presencial, semipresencial e digital (EaD).

Fortemente integrada à cultura digital, desenvolvemos metodologias, conteúdos e soluções inovadoras que asseguram educação superior de qualidade para mais de

1,4 milhão de estudantes de diferentes perfis e classes sociais. Nossa abordagem é guiada pelos pilares da qualidade, escalabilidade, inovação, inclusão e personalização, garantindo que o ensino seja adaptado às necessidades individuais e realidades socioeconômicas de cada aluno.

Nosso portfólio educacional é composto pelas marcas de ensino **Estácio**, **Ibmec**, **IDOMED** e **Wyden**. Operamos também as *edtechs* **HardWork Medicina** e **Quest Edu**, detalhadas mais à frente.

Conheça mais sobre as marcas do Grupo Yduqs no nosso [site](#) e nos nossos perfis no [LinkedIn](#) e [YouTube](#).

Queremos transformar o cenário educacional brasileiro e oferecer oportunidades reais às pessoas que almejam ingressar no ensino superior.

Evolução cultural

É assim que a gente transforma

Demos um passo significativo na evolução da nossa cultura, em 2025. A visão da Yduqs agora se reflete em cada uma de nossas marcas. Revisitamos as visões de todas as instituições para garantir que expressem, de forma autêntica, a nossa estratégia corporativa. **Nesse processo, cada marca – Estácio, Wyden, Ibmec e IDOMED – passou a contar**

com uma visão própria, mas todas se complementam e se conectam dentro da estratégia global.

A importância desse movimento está em capitalizar o forte senso interno de propósito, traduzindo-o em comportamentos compartilhados, com o objetivo de cons-

truir uma organização mais ágil, coesa e atrativa para se trabalhar, orientada à inovação e ao desenvolvimento de soluções educacionais leves e efetivas.

Como parte do processo, os workshops de construção de cultura tiveram papel central ao promover escuta ativa, troca de experiências e cocriação entre áreas e níveis da organização. Esses encontros viabilizaram alinhamento prático, traduzindo o propósito em ações, assegurando coerência entre discurso e prática e fortalecendo o engajamento, o senso de pertencimento e a incorporação dos comportamentos à rotina das equipes.

Para aproximar ainda mais a cultura do cotidiano, além de lives de Cultura para o público administrativo e docentes, lançamos uma experiência interativa que conecta cada

pessoa aos valores da Yduqs. No aplicativo “Qual valor Yduqs mais combina com você?”, os colaboradores percorrem uma breve jornada de autoconhecimento e recebem uma análise personalizada, que pode ser compartilhada com o time e, de forma espontânea, nas redes sociais.

De forma geral, o trabalho consiste no desdobramento dos valores da Companhia em comportamentos e está estruturado em fases. Depois de revisitar nosso propósito, visão e valores, avançamos para uma nova etapa da Cultura Yduqs: tornar ainda mais claros e acessíveis os comportamentos que orientam as nossas escolhas. São elementos que já fazem parte da nossa trajetória, mas que agora ganham maior visibilidade e presença no cotidiano, reforçando a cultura que nos une e sustenta nossa estratégia.

Em um grupo formado por tantas realidades, marcas, regiões e pessoas, nossa cultura mobiliza, integra e conecta todos em torno de um mesmo caminho.





PROPÓSITO

Educar para transformar.



VISÃO

Estácio: oferecer a melhor experiência e aprendizagem a cada vez mais alunos, com eficiência, uso intensivo de tecnologias e valorização das pessoas, garantindo que nossos estudantes estejam preparados para os desafios do mercado.

Ibmec: desenvolver protagonistas, por meio de uma educação de excelência e conectada ao mercado, baseada em experiências inovadoras, internacionais, humanizadas e tecnológicas.

IDOMED: ser referência nacional em educação médica, formando profissionais humanizados, éticos, com domínio técnico e tecnológico, ao longo de toda jornada acadêmica e profissional, capazes de gerar impacto positivo no sistema de saúde e contribuir para a transformação da sociedade.

Wyden: ser reconhecida pela qualidade acadêmica, experiências internacionais e oportunidades de carreira, utilizando tecnologia e inovação, formando profissionais desejados pelo mercado de trabalho.



VALORES

Foco no Aluno: todos nós trabalhamos para o aluno, temos paixão por educar.

Senso de Dono: agimos como donos, com orgulho de cada uma de nossas entregas.

Foco no Resultado: cada esforço gera impacto real e sustentável.

Excelência Educacional: superamos expectativas, entregando a melhor formação e experiência, em todos os segmentos em que atuamos.

Valorização das Pessoas: sentimos orgulho de trabalhar aqui. Desenvolvemos as pessoas e valorizamos entregas de excelência.

Inovação e Tecnologia: incorporamos tecnologia em todos os processos, potencializando alunos, professores e colaboradores.

Diversidade e Ética: fazemos o certo, valorizamos as diferenças.

Contexto de atuação

O ensino superior no Brasil é marcado por desafios estruturais e oportunidades relevantes. O país ainda apresenta baixa penetração do acesso e barreiras para uma parcela expressiva da população, ao mesmo tempo em que convive com uma demanda acumulada por profissionais qualificados, especialmente em áreas estratégicas como Engenharia, Saúde e Licenciaturas. Nesse contexto, os ganhos de rendimento associados à formação superior permanecem elevados, consolidando o ensino superior como o principal instrumento de mobilidade social e de crescimento individual.

Análises de cenários

Cenário macroeconômico: a economia brasileira segue marcada por taxas de juros elevadas e crescimento moderado da renda familiar, o que impacta o poder de compra e, conseqüentemente, a capacidade de investimento em educação superior. Diante disso, reforçamos a nossa disciplina na alocação de capital e ampliamos o monitoramento de indicadores de endividamento e inadimplência estudantil, com o objetivo de preservar a sustentabilidade financeira dos alunos e da Companhia. Adicionalmente, fortalecemos práticas de conformidade para apoiar análises mais completas e transparentes em reportes futuros.

Cenário microeconômico: o mercado de educação superior privado permanece competitivo, impulsionado por milhões de brasileiros que buscam qualificação como

caminho para ampliar renda e empregabilidade. O novo marco regulatório do EaD eleva critérios de qualidade e infraestrutura, direcionando o mercado para modelos que visem qualidade acadêmica e que possuam capacidade de compreender a realidade e as necessidades dos alunos.

Cenário político: o ambiente político brasileiro intensificou a regulação e o foco em qualidade no ensino superior, ampliando a supervisão governamental sobre instituições e cursos. Paralelamente, políticas de acesso foram ampliadas, especialmente com o FIES Social, voltado a estudantes de baixa renda. O contexto exige maior conformidade das instituições e favorece *players* estruturados e tecnológicos, capazes de responder às novas exigências e apoiar a expansão do acesso com qualidade, escala e sustentabilidade operacional.



Gestão do ambiente regulatório

Atuamos em um setor intensamente regulado e fortalecemos a nossa estrutura e os nossos processos para assegurar plena conformidade. Trabalhamos com uma agenda regulatória integrada, que envolve monitoramento contínuo das normas, participação ativa em consultas públicas, alinhamento técnico com o Ministério da Educação (MEC), o Conselho Nacional de Educação (CNE) e o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) e demais órgãos, além da atuação coordenada entre áreas acadêmicas, jurídicas e operacionais.

Nosso foco é assegurar a governança regulatória e a antecipação de impactos, promovendo a rápida adaptação dos modelos acadêmicos e garantindo que as nossas instituições e cursos cumpram integralmente as exigências de credenciamento, recredenciamento, autorização e renovação de reconhecimento estabelecidas pelo órgão regulador.

Em 2025, esse trabalho consistente possibilitou a transformação acadêmica de oito faculdades em Centros Universitários e assegurou 100% de visitas de avaliação com conceitos satisfatórios, sendo 99,63% com conceitos 4 e 5. No mesmo ciclo, avançamos em autorizações e expansão acadêmica, incluindo a habilitação de 11 novas escolas técnicas, totalizando 64 unidades no país. Esses avanços reforçam a solidez do nosso modelo acadêmico e nos posicionam de forma competitiva no contexto do **novo marco regulatório do ensino a distância (EaD)**.

Permanecemos ativos em fóruns nacionais e internacionais e em frentes parlamentares dedicadas à inclusão, à qualidade educacional e à segurança jurídica do ensino superior privado, contribuindo com análises e propostas que fortalecem políticas públicas, ampliam a previsibilidade regulatória e apoiam o desenvolvimento do setor. Nossa atuação segue uma Política de Relações Governamentais ética, transparente e apartidária, com diretrizes claras, incluindo a vedação a contribuições políticas.

Estamos prontos para liderar o novo ciclo do EaD no Brasil, transformando as exigências em vantagem competitiva e crescimento sustentável.





Vantagens competitivas da Yduqs no novo Marco do EaD

A atualização do marco regulatório do Ensino a Distância (EaD), instituída no âmbito do Decreto nº 12.484, de 20 de maio de 2025, representa um ponto de inflexão no setor e reforça a diferença entre modelos realmente consolidados e operações que ainda dependem de ajustes estruturais. A revisão dos formatos, combinando atividades presenciais, síncronas, síncronas mediadas e assíncronas, reforça nosso modelo acadêmico e amplia a diferenciação do Grupo Yduqs no setor.

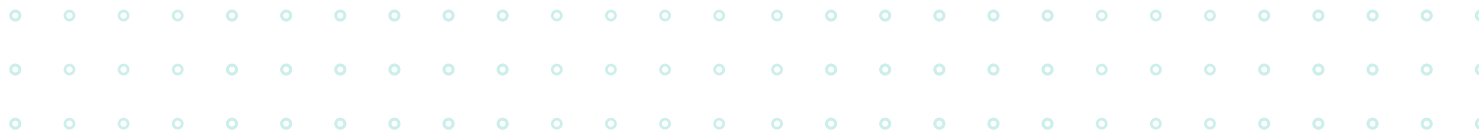
O semipresencial – formalmente reconhecido pelo MEC no novo marco regulatório e um dos formatos de oferta que mais crescem no país – consolida uma oferta alinhada à nossa *expertise* histórica de entrega integrada entre digital e presencial. Além disso, **nostra preparação an-**

tecipada vem garantindo uma transição mais fluida: provas presenciais, questões discursivas para disciplinas digitais, uso de IA para correção prévia dos resultados, mediação pedagógica, professores conteudistas e plataformas proprietárias, por exemplo, já faziam parte da nossa rotina acadêmica, assegurando maior aderência às novas diretrizes.

Concomitantemente, estamos em processo de evolução do nosso modelo acadêmico com foco em qualidade, integração curricular e centralidade do estudante, assegurando aderência normativa e flexibilidade pedagógica. Revisamos matrizes curriculares, ampliamos componentes práticos e fortalecemos a integração entre teoria e prática, com mecanismos claros de acompanhamento da trajetória acadêmica. Todos esses movimentos sustentados por uma governança acadêmica robusta e monitoramento contínuo de indicadores.

Além disso, ainda em 2025, aprimoramos o atendimento dos alunos em disciplinas digitais, desenhando um modelo mais proativo com mediadores pedagógicos, cujos resultados já são observados na redução do tempo de retorno às dúvidas (de 14h para 3h) e avanço na satisfação geral dos estudantes em relação aos seus tutores (+0,2 p.p.) nas últimas pesquisas realizadas.

De forma geral, esse novo ambiente regulatório cria espaço para ganho de *market share*, possibilidade de repasse de preços e maior competitividade, especialmente entre *players* capazes de oferecer qualidade acadêmica, escala e investimentos contínuos. Assim, seguimos prontos para a transição até o início de 2027, entregando aos nossos alunos uma jornada ainda mais estruturada, segura e alinhada às melhores práticas de aprendizagem do país.



Parcerias com entidades educacionais

GRI 2-28

Mantemos parcerias com diversas organizações do setor educacional, entre elas o Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior no Estado do Rio de Janeiro (SEMERJ); a Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior (ABMES); a Associação Nacional das Universidades Particulares (ANUP); e a Associação Brasileira para o Desenvolvimento da Educação Superior (ABRAES). Participamos também do Fórum Brasileiro de Educação Particular (Brasil Educação) e da Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (CONFENEN). Atuamos, ainda, no Instituto Educação de Qualidade (IEduQ) e na Frente Parlamentar Mista pela Inclusão e Qualidade na Educação Particular (FPeduQ), dentre outras.

Reforçamos, ao longo do último ciclo, nosso protagonismo institucional nas principais associações setoriais. Destacamo-nos, especialmente, no Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior no Estado do Rio de Janeiro (SEMERJ), atualmente presidido por nossa Vice-Presidente, Cláudia Romano, ampliando nossa capacidade de articulação e influência no debate regulatório e nas pautas do setor. Mantivemos também participação ativa nos comitês estratégicos das entidades que integramos, com destaque para o Comitê de ESG da ABMES, onde contribuímos para a evolução das discussões sobre sustentabilidade, governança e responsabilidade socioambiental no ensino superior privado.

Financiamentos estudantis

SASB SV-ED-260a.6

Atuamos em financiamentos estudantis por meio de programas públicos, com destaque para o FIES, e de parcerias com agentes privados. No caso das parcerias privadas, observa-se maior incidência nos cursos de Medicina, em função do ticket médio mais elevado. Em todos os modelos, a relação financeira ocorre diretamente entre o estudante e o agente concedente, cabendo a nós assegurar a conformidade regulatória, a governança das parcerias e o cumprimento dos critérios legais.

No FIES, seguimos as normas do MEC e da Caixa Econômica Federal, enquanto o risco de crédito e a cobrança permanecem sob responsabilidade dos agentes financeiros. Nos financiamentos privados, a inadimplência é precificada e absorvida pelos parceiros. Mantemos processos contínuos de conformidade, acompanhamos mudanças regulatórias e avaliamos os impactos desses programas sobre receita, captação, risco regulatório e exposição financeira, bem como a sustentabilidade das parcerias.



Nossos negócios

GRI 2-6

Ecosistema e marcas Yduqs

Para comunicar nossos resultados ao mercado de forma transparente e comparável, estruturamos o portfólio de marcas em três segmentos: **Premium** (IDOMED e Ibmec), **Ensino a Distância** (todas as marcas) e **Ensino Presencial** (todas as marcas). Contamos também com o **Vida Toda**, voltado à requalificação profissional, educação corporativa, executiva e cursos não regulados, reforçando o nosso compromisso com a aprendizagem ao longo de toda a vida dos nossos estudantes.

Confira [aqui](#) a lista completa das IES do Grupo Yduqs.



Todas as classes



Todos os modelos



De Oiapoque
até Chuí



Durante toda
a vida adulta



Estácio

A maior marca do Brasil
em educação.

IDOMED

Instituto de Educação Médica

Integrado ao ecossistema
da medicina no Brasil.

Ibmec

Formando solucionadores
de problemas do futuro.

wyden

Consolidado e agregado.
Força local.

HARDWORK
MEDICINA

Startup para transformar
a medicina no Brasil.

Quest.edu

Plataforma que integra Qconcursos,
Damásio Educacional, Pro Enem,
Pro Medicina, Eu Militar,
Folha Dirigida e Prisma.

Nossos números

SV-ED-000.D



77 instituições de ensino superior*.



1.379.090 alunos matriculados.



113 campi em 25 estados + DF e presença em mais de 1,5 mil cidades.**



6.767 Colaboradores administrativos por matrícula ativa.



2.436 polos parceiros e próprios de ensino a distância.



10.318 Pessoas do corpo docente por matrícula ativa, incluindo professores adjuntos e instrutores.

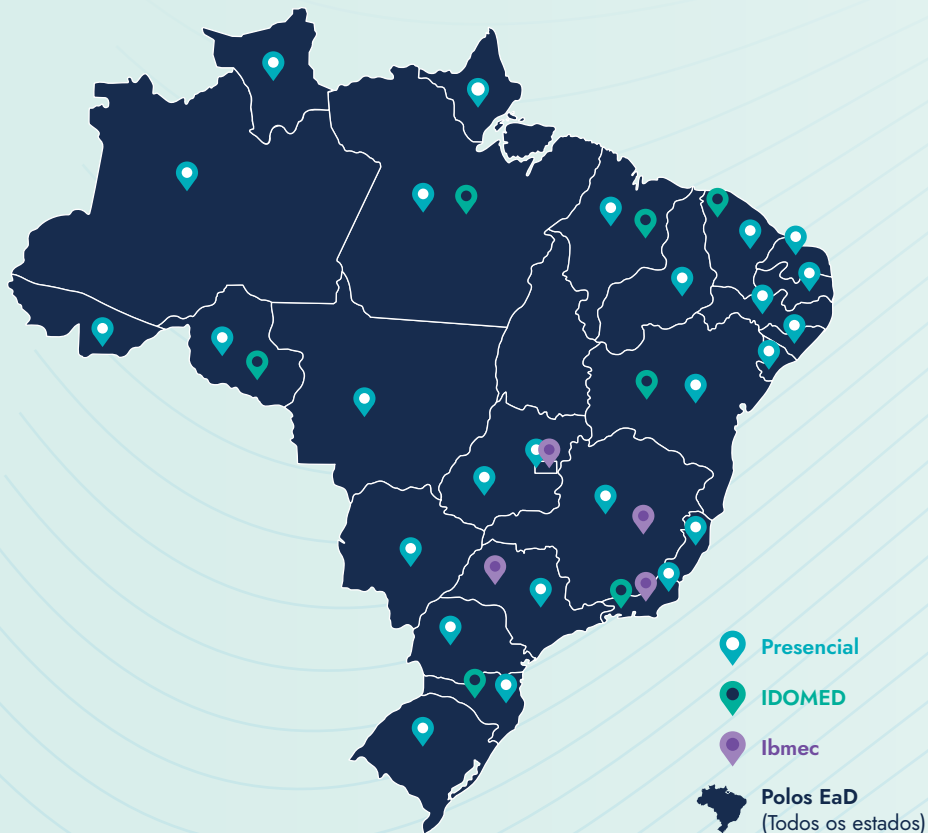


*Cada curso (graduação/pós-graduação) possui seu ato autorizativo.

**O número de campi considera cada endereço de oferta. A marca IDOMED compartilha, em alguns casos, o mesmo endereço com outras marcas da organização.



Mapa de atuação do Grupo Yduqs



Base de alunos

SASB SV-ED-000.A

Base de Alunos (mil)	2023	2024	2025
Ensino Presencial	262,90	273,60	308,30
Graduação Presencial	211,00	198,80	189,10
Graduação Semipresencial	48,90	68,70	110,40
Mestrado e Doutorado	3,00	6,10	8,80
Ensino Digital	1.029,50	1.026,10	1.046,00
Graduação	500,80	486,00	470,24
Vida Toda	528,70	540,10	575,81
Premium	15,70	19,60	24,50
Medicina ¹	8,70	9,90	13,80
Ibmec	7,00	9,70	10,70
Base Total	1.308,10	1.319,30	1.378,80

¹ Em 2025, o indicador de Medicina passou a contemplar a base de alunos das operações Hardwork e IDOMED, em função de ajustes no escopo de consolidação das informações. Como efeito da reformulação, houve ampliação da cobertura e maior representatividade do indicador, aprimorando a qualidade, consistência e comparabilidade das informações para os próximos ciclos de reporte (GRI 2-4).



Estácio

A Estácio é uma das maiores e mais reconhecidas instituições de ensino superior do Brasil, com mais de 55 anos de história e atuação dedicada à democratização da educação de qualidade. Com presença em todas as regiões do país, mantemos mais de 80 unidades físicas e uma rede abrangente de polos EaD. Essa capilaridade nos permite adaptar nossa oferta às particularidades de cada mercado, levando educação acessível e de qualidade também a localidades remotas.



Nossos números



86

unidades em todo Brasil.



+de 2.200

de graduação e 4.552 cursos de Pós-graduação lato sensu.



+de 10 mil

docentes e colaboradores.



+de 2 mil

polos parceiros EaD.



+de 100 mil

pessoas formadas por ano.



+de 755 mil

estudantes inscritos.

“Investimos de forma consistente em infraestrutura, novos campi, modernização de ambientes pedagógicos e ampliação de cursos estratégicos, sempre com foco na empregabilidade e na formação de qualidade. Esse movimento posiciona a Estácio para um novo ciclo de crescimento e impacto educacional ainda maior.”

Prof. Flavio Murilo
Oliveira de Gouvêa,
Reitor da Estácio



Destques 2025

- Obtivemos **desempenho excepcional nas visitas do MEC**, com mais de 99,5% das avaliações com conceitos 4 e 5.
- **Alcançamos os melhores resultados históricos de NPS em todos os formatos de oferta**, com evolução de +8,2 p.p. no Presencial, +12p.p. no Semipresencial e +14,2 p.p. no EaD vs. A.A.
- A **Estácio Belo Horizonte** completou 25 anos e deu continuidade à expansão na capital e no interior de Minas Gerais. Em fevereiro, inauguramos as unidades Estácio Lourdes e Estácio Via Shopping Barreiro, com investimento de, aproximadamente, R\$ 7 milhões.
- Avanços na implantação de cursos, como **Odontologia e Medicina Veterinária**.
- Realizamos **investimentos na modernização de laboratórios, clínicas e ambientes pedagógicos**, além de um ciclo de revitalização de fachadas.



[estacio.br](https://www.estacio.br)

[instagram.com/estacio_brasil](https://www.instagram.com/estacio_brasil)

[youtube.com/@estacio_brasil](https://www.youtube.com/@estacio_brasil)

[linkedin.com/school/estacio](https://www.linkedin.com/school/estacio)



Wyden

A Wyden é uma rede de ensino superior com atuação em várias regiões do Brasil, especialmente no Norte, Nordeste e Sudeste. Fundada em 2009, oferece cursos de graduação e pós-graduação, abrangendo diferentes áreas do conhecimento. A rede é composta por 12 instituições: Martha Falcão Wyden (AM), FACI Wyden (PA), FACIMP Wyden (MA), UNIFACID Wyden (CE), UNIFANOR Wyden (CE), Centro Universitário Unifametro (CE), UNIFBV Wyden (PE), UNIFAVIP (PE), UNIRUY Wyden (BA), UNIMETROCAMP Wyden (SP), UNITOLEDO Wyden (SP) e Newton Paiva Wyden (MG).

Nossos números


13

instituições de ensino.


952

cursos de graduação.


+de 1.470

cursos de pós-graduação.


330

polos de EaD.

“O ano de 2025 marcou uma nova fase na trajetória da Wyden. Avançamos em nossa estratégia de expansão, fortalecemos nossa presença regional e demos início a um reposicionamento profundo de marca, que prepara a instituição para um ciclo de crescimento e relevância nacional.”

Adriano Remor,
VP Operações Próprias da Estácio/Wyden



Destaques 2025

- Aquisição do **Centro Universitário Unifametro**, em Fortaleza, incorporando uma base de 8 mil alunos, além de 60 vagas anuais de medicina. A operação fortalece a presença no Nordeste e amplia o portfólio de ensino presencial, contribuindo para que a Wyden alcance, aproximadamente, 14 mil alunos no Ceará, consolidando-se como uma das principais redes educacionais do estado e da região. Além disso, a aquisição gera sinergias operacionais relevantes, especialmente nos segmentos de Saúde e Direito, considerados estratégicos para a Yduqs.
- **Reposicionamento profundo de marca e portfólio:** construímos identidade própria para atuar como uma segunda marca nacional do grupo, voltada a públicos e regiões não plenamente atendidos pela Estácio.
- **Expansão de polos em regiões ainda não atendidas** e a consolidação de uma proposta de valor competitiva, frente ao novo marco do EaD. A Wyden avança com um plano estruturado de transição até 2027, com apoio operacional, financeiro e tecnológico aos parceiros.
- **Alcançamos os melhores resultados históricos de NPS**, com evolução de +10,6 p.p. no Presencial, +19 p.p. no Semipresencial e +8,6 p.p. no EaD vs A.A.



wyden

[wyden.com.br](https://www.wyden.com.br)

[instagram.com/wydenoficial](https://www.instagram.com/wydenoficial)

[youtube.com/@wydenoficial](https://www.youtube.com/@wydenoficial)

[linkedin.com/school/wyden-educacional](https://www.linkedin.com/school/wyden-educacional)



Ibmecc

Com mais de 55 anos de atuação, o Ibmecc é reconhecido no mercado como um centro de excelência nas áreas de gestão e negócios. Oferece programas de graduação, pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu* (mestrado), extensão e cursos para empresas nas áreas de Administração, Economia, Direito, Relações Internacionais, Engenharia e Ciências Contábeis, entre outros, com avaliações máximas no MEC e chancelas concedidas por importantes instituições do Brasil e exterior.

Nossos números

 **6** instituições de ensino.

 **57** cursos de graduação.

 **+de 420** cursos de pós-graduação.

“Em 2025, o Ibmecc alcançou o melhor resultado de sua história, combinando crescimento, recordes de captação e matrículas com níveis inéditos de satisfação dos estudantes. Esse desempenho reflete a força do nosso projeto acadêmico, a eficiência operacional e a centralidade da experiência do aluno em nossa estratégia.”

Reginaldo Nogueira,
Diretor Executivo
do Ibmecc



Destaques 2025

- **Alcançamos o melhor resultado da nossa história**, com recordes de captação na graduação, na pós-graduação e em soluções corporativas, além do maior volume de matriculados já registrado. Conquistamos também o maior NPS com evolução de +10 p.p. X A.A.
- Uma **reestruturação organizacional** impulsionou esses resultados ao unificar graduação, pós-graduação, certificações e soluções corporativas em uma única unidade de negócios, com governança e equipes integradas. A criação da Diretoria Vida Toda e a centralização das áreas de ensino, *Customer Experience* (CX), atendimento, marketing tático e comercial ampliaram a fluidez operacional.
- No **âmbito acadêmico**, avançamos em quatro pilares centrais – excelência acadêmica e prática profissional; inovação e empreendedorismo; *mindset* global; e desenvolvimento de *soft skills*.
- Ampliamos a **internacionalização** com novos intercâmbios e jornadas acadêmicas. Como, por exemplo, a primeira parceria acadêmica do Brasil com a **MIT Sloan School of Management**, uma das escolas de negócios mais prestigiadas do mundo.
- Implantamos um **programa transversal de IA generativa** para todos os cursos, estruturamos *minors* que certificam competências específicas e consolidamos o Teste de Progresso Semestral, apoiado por IA. O fortalecimento dos *hubs* de inovação e dos programas de aceleração também ampliou a cultura empreendedora, hoje seguida por cerca de um quarto dos nossos alunos.
- **Lançamos especializações em tecnologia** e estamos entre as melhores instituições do mundo para aprender e se desenvolver em tecnologia de fronteira.
- O **portfólio de cursos de curta duração e certificações** cresceu de forma acelerada e se tornou um dos principais vetores de crescimento para 2026, ao lado da expansão dos cursos de Tecnologia, Ciência de Dados, IA e Engenharia de Software.



ibmec.br

instagram.com/ibmec

youtube.com/@ibmec

linkedin.com/school/ibmec



IDOMED

O IDOMED é referência nacional na integração entre tecnologia educacional, formação médica e desenvolvimento de carreira. Com mais de 26 anos de atuação, estamos presentes em todas as regiões do país, reunindo 17 unidades pelo país, 8 mil médicos formados e 220 parcerias com unidades de saúde. Atuamos com foco em excelência acadêmica, prática assistencial, inovação tecnológica, desenvolvimento docente e vinculação com o mercado de trabalho. Nosso portfólio contempla graduação, pós-graduação, especialização e cursos de aperfeiçoamento, oferecendo trajetórias formativas completas para o desenvolvimento profissional médico.

Nossos números



31 cursos de pós-graduação, além de 2 programas de mestrado e 2 de doutorado.



20 cursos de Medicina, 1 curso de Odontologia (campus Città) e 1 curso da IES Idomed (CST em Radiologia EAD).

“Em 2025, investimos R\$ 32 milhões em infraestrutura, tecnologia e experiência do aluno, impulsionando novos patamares de qualidade acadêmica e operacional e posicionando o IDOMED entre as principais escolas de Medicina do país.”

Silvio Pessanha,
Vice-presidente
da Yduqs e CEO
do IDOMED



19 unidades em todo Brasil.



+de 10 mil alunos matriculados.



+ de 220 hospitais e unidades de saúde parceiras.

Destaques 2025

- **Crescimento de receita de 11,5% em 2025**, impulsionado pelos investimentos na integração da EDUFOR (CE) e pelo início do *retrofit* da Unifacid Teresina (PI). Além da expansão das unidades de Jaraguá do Sul (SC) e Quixadá (CE).
- **Investimento de R\$ 32 milhões** na modernização das unidades, aquisição de equipamentos, reformas estruturais e ampliação dos recursos pedagógicos, como a expansão de licenças e softwares acadêmicos e produção de conteúdos próprios.
- **Destinação de cerca de R\$ 70 milhões ao Sistema Único de Saúde (SUS)**, por meio de iniciativas como o Mais Médicos, reforçando de forma concreta o impacto social da atuação do IDOMED e da Yduqs na formação de médicos, na ampliação do acesso à saúde e no fortalecimento estrutural do sistema público de saúde brasileiro.
- **Expansão do segmento de pós-graduação médica**, abrindo uma nova avenida de crescimento.
- **Fortalecimento do ecossistema digital e pedagógico**, com ampliação das plataformas acadêmicas, consolidação dos núcleos de apoio docente e monitoramento aprofundado do desempenho dos estudantes por meio de *Business Intelligence* (BI) e observatórios de aprendizagem.
- **Ampliação das bolsas de iniciação científica**, reforçando a formação acadêmica, a produção científica e o engajamento dos estudantes em pesquisa.
- **Programa de internacionalização IDOMED pelo Mundo**, com intercâmbios, mobilidade acadêmica e apoio à participação em cursos, congressos e experiências internacionais.
- **Renovação de reconhecimento do curso de Medicina com conceito 5** nas unidades Città (RJ), Quixadá (CE), FAPAN – São Luís (MA), Canindé (CE) e FAMEAC – Rio Branco (AC).
- **Lançamento da ambulância simulada de alta tecnologia**, capaz de reproduzir com precisão cenários reais de atendimento pré-hospitalar, elevando o padrão de formação prática.



IDOMED

Instituto de Educação Médica

[IDOMED.com.br](https://www.idomed.com.br)

[instagram.com/IDOMED.oficial](https://www.instagram.com/IDOMED.oficial)

[youtube.com/@IDOMEDOFICIAL](https://www.youtube.com/@IDOMEDOFICIAL)

[linkedin.com/company/idomedoficial](https://www.linkedin.com/company/idomedoficial)

HardWork Medicina

Reforça o universo educacional das escolas de Medicina IDOMED. É uma empresa 100% digital e especializada na preparação para provas de residência, de título e de revalidação de diplomas. Conta com um modelo de ensino baseado na experiência de médicos de destaque no mercado e no uso de *machine learning* para a customização da oferta de conteúdos digitais e de questões para cada prova específica.



**HARDWORK
MEDICINA**

[hardworkmedicina.com.br](https://www.hardworkmedicina.com.br)

[instagram.com/hardworkmedicina](https://www.instagram.com/hardworkmedicina)

[youtube.com/@HardworkMedicina](https://www.youtube.com/@HardworkMedicina)

Quest Edu

É um ecossistema de soluções educacionais formado por marcas especializadas que impulsionam a preparação real de milhões de pessoas em todo o Brasil. Combina especialização na frente com tecnologia, dados e estratégias compartilhadas no núcleo, garantindo personalização com escala e impacto. A Quest Edu passou por um *rebranding* em 2025 e é composta pelas seguintes marcas:

- **Qconcursos:** referência nacional em concursos públicos, com soluções completas para todas as etapas da jornada do concurseiro.
- **Damásio Educacional:** autoridade em educação jurídica, com tradição na preparação para a OAB e as principais carreiras do Direito.
- **Pro Enem:** conteúdo estratégico para jovens que se preparam para o ENEM e vestibulares.
- **Pro Medicina:** trilhas especializadas para aprovação nas faculdades de medicina mais concorridas do país.
- **Eu Militar:** preparação digital focada em carreiras militares e policiais, com forte senso de comunidade.
- **Prisma:** plataforma gratuita para estudantes de escolas públicas, com impacto direto na democratização da educação.
- **Folha Dirigida:** portal de referência em concursos públicos, com informações e conteúdos estratégicos sobre carreiras e editais.



[questedu.dev](https://www.questedu.dev)

[linkedin.com/company/somosquestedu](https://www.linkedin.com/company/somosquestedu)

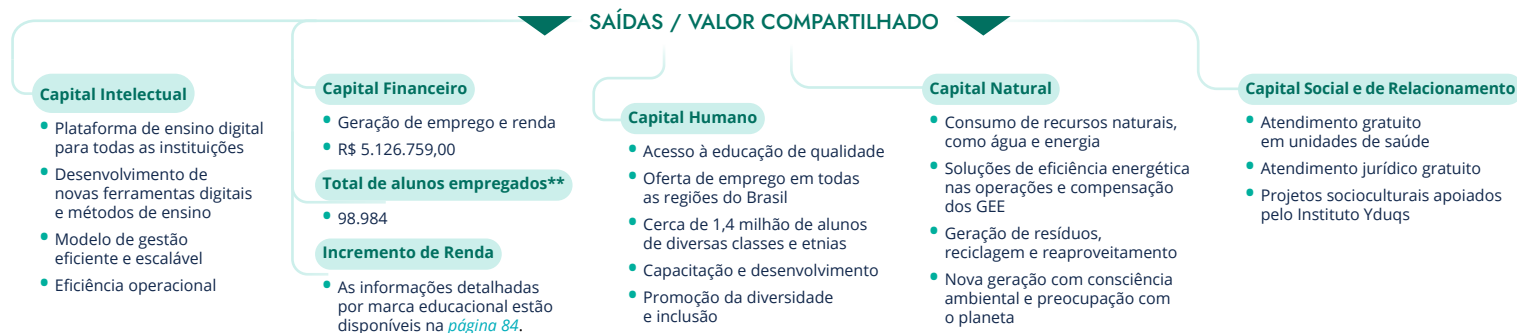


Modelo de criação de valor

Apresentamos nosso modelo de negócio, evidenciando como mobilizamos diferentes recursos para criar valor de forma sustentável para todos os nossos *stakeholders*. Detalhamos as principais entradas (relacionadas à captura de valor) e suas contribuições estratégicas, bem como as saídas (associadas ao valor compartilhado) de cada tipo de capital, demonstrando o valor tangível gerado e o impacto positivo de longo prazo decorrente da nossa atuação.



YDUQS



*O número de campi considera cada endereço de oferta. A marca IDOMED compartilha, em alguns casos, o mesmo endereço com outras marcas da organização.

**Dados da pesquisa realizada em 2025. O período considerado foi de egressos com trabalho ativo entre 180 e 365 dias após o recebimento do diploma.

Gestão estratégica

GRI 2-6

PRESENCIAL

Vem retomando seu patamar de volume e preços. Para os próximos anos, o principal diferencial está no fortalecimento do modelo semipresencial, não apenas pela eficiência de custos, mas pela crescente demanda por um ensino mais atual e dinâmico. Esse movimento abre espaço relevante para a criação de novas ofertas, capazes de capturar valor junto a um novo perfil de estudantes do presencial.

Estratégia Yduqs

A nossa estratégia de negócios está orientada por prioridades claras para os próximos anos.

VIDA TODA

Adotamos estratégias distintas para os segmentos regulado e não regulado. Na pós-graduação, a prioridade é seguir alavancando a força das marcas Ibmecc e Estácio para ampliar participação de mercado. Já nos produtos não regulados, a estratégia está focada na aceleração do crescimento por meio da expansão do portfólio de novos produtos e negócios, combinada a uma abordagem seletiva de aquisições oportunísticas de players já consolidados nesse mercado.

DIGITAL

Mesmo em um cenário regulatório mais exigente, o Digital seguirá como uma porta relevante de acesso ao ensino superior para mais de 30 milhões de brasileiros. A competitividade do modelo estará cada vez mais associada à capacidade de combinar escala, qualidade comprovada e resultados concretos para os estudantes. Com a força nacional da Estácio e o potencial de expansão da Wyden como segunda marca relevante no EaD, manteremos nossa vantagem competitiva no setor.

IDOMED

A excelência acadêmica e a estratégia comercial ativa do IDOMED são pilares para a proteção de margens e a sustentabilidade do negócio em um mercado cada vez mais competitivo. Paralelamente, o foco na expansão de vagas permanece, com a instituição bem-posicionada para capturar oportunidades decorrentes do Mais Médicos.

IBMEC

Ganhará ainda mais relevância no mercado *premium* nacional, impulsionada pela maturação das novas unidades e pelo fortalecimento do posicionamento em Tecnologia e Direito.

Diferenciais Estratégicos



1. Portfólio diverso à prova de crises e de *twists* regulatórios, com crescimento muito forte em retomada da economia.



2. Disciplina de execução com um *time* experiente e comprometido, apaixonado por educar e com alta capacidade de entrega.



3. Somos referência em ESG, com chancelas e prêmios concedidos por órgãos nacionais e internacionais, sendo a única instituição de ensino superior do Brasil classificada como ESG Leader com rating 'AA' pela Morgan Stanley Capital International (MSCI).



4. Somos líderes em tecnologia e os mais bem posicionados para gerar valor, acelerando a adoção de inovação e IA como transformação estratégica. Temos objetivos claros direcionados para melhorar ainda mais a qualidade do ensino, ampliar eficiência operacional nos processos internos e formar alunos preparados para um novo mundo.





Modelo de gestão das Instituições de Ensino e polos parceiros

O modelo de gestão das Instituições de Ensino (IEs) e dos polos foi estruturado para assegurar qualidade acadêmica, eficiência operacional e experiência consistente em todo o país, respeitando as vocações regionais de cada marca. A **gestão das IEs** integra diretrizes corporativas à realidade local, considerando aspectos acadêmicos, financeiros, regulatórios e de mercado. Já a **gestão dos polos parceiros** opera uma rede ampla e capilar, com padrões claros de operação, apoiados por rotinas de avaliação, certificação periódica e ações de desenvolvimento.

Em 2025, **fortalecemos a gestão e o suporte aos polos**, consolidando-os como um dos principais vetores de expansão e qualidade das marcas Estácio e Wyden. Antecipamos as exigências do novo marco do EaD, com mapeamento individual dos polos e planos personalizados de adequação, incluindo melhorias de infraestrutura, ajustes operacionais e apoio financeiro.

Os polos cumprem papel central na experiência do estudante, sendo pontos de conexão entre marcas, tecnologia e acolhimento, onde ocorrem provas presenciais, atendimentos acadêmicos e a vivência do ambiente físico do semipresencial. Por isso, reforçamos continuamente os padrões de qualidade, com investimentos em infraestrutura, atualização da identidade visual e fortalecimento da cultura de proximidade.

Ao longo do último ano, aprimoramos também o **modelo de governança da rede**, com processos padronizados, maior uso de IA e equipes dedicadas ao relacionamento com parceiros. Ampliamos os canais de suporte – incluindo atendimento regionalizado, WhatsApp, telefone, *lives* e *chatbot* – além do papel estratégico do coordenador de polo e do mediador pedagógico.

“Os polos parceiros são um pilar estratégico do nosso modelo de crescimento, pois combinam capilaridade, eficiência operacional e proximidade com o aluno, ampliando o alcance da Yduqs e sustentando a expansão do ensino com qualidade em todo o país.”

Rodolfo Guimarães,
VP de Operações
Parceiras da Yduqs



Convenção de polos parceiros

Com o tema “Confiança que constrói, inovação que transforma”, realizamos, em 2025, o nosso encontro anual com os polos parceiros, um espaço de alinhamento, troca e fortalecimento da rede, aproximando polos, áreas corporativas e lideranças. Nesta edição, o evento integrou Estácio e Wyden em uma única convenção, reforçando que, mesmo com identidades pró-

prias, caminhamos para uma atuação cada vez mais unificada e sustentada por uma visão de rede. A programação apresentou as prioridades centrais para 2026, como regulação, tecnologia, experiência do aluno, produtos, captação e reputação. Além de destacar os comportamentos-chave para o novo ciclo: integração, consistência e foco absoluto no aluno.



Programa de excelência em gestão (PEG)

Para fortalecer continuamente o padrão de gestão das unidades, contamos com o Programa de Excelência em Gestão (PEG). A iniciativa adota uma metodologia sistematizada de autoavaliação, por meio da qual as unidades analisam seu desempenho com base em referenciais consolidados, orientando a definição de prioridades e ações de melhoria contínua.

O PEG está estabelecido em cinco pilares estratégicos: Atração de Alunos, Excelência Acadêmica, Experiência do Aluno, Engajamento e Cultura, e Eficiência Operacional, que são avaliados de forma integrada sob as dimensões de processos e resultados, orientando a definição de prioridades e ações de melhoria contínua. O modelo promove a excelência operacional, acadêmica e relacional, com impactos diretos na performance das unidades, na satisfação dos estudantes e no engajamento de colaboradores e parceiros.

Como parte do acompanhamento de desempenho, o PEG é complementado por fóruns recorrentes de gestão, como as Reuniões de Gestão de Desempenho Operacional (GDO) e a Gestão de Desempenho Acadêmico (GDA), além de outros rituais de monitoramento focados na qualidade do ensino e na execução estratégica.

Contamos, ainda, com um Sistema de Gestão de Processos (SGP), plataforma interna online que centraliza documentos normativos, políticas e diretrizes institucionais. O sistema promove transparência, padronização e eficiência, apoiando a execução de processos, o aprendizado organizacional e a garantia contínua da qualidade.

Tecnologia e inovação

GRI 3-3

Para nós, a inteligência artificial não substitui relações – ela potencializa as pessoas.

Ao longo dos últimos anos, assumimos uma posição protagonista diante da revolução da inteligência artificial, integrando-a de forma estratégica para elevar a qualidade acadêmica, ampliar o acesso à educação e aumentar a eficiência operacional. Nesse contexto, consolidamos o uso de soluções, com destaque para o escalonamento de soluções de análise documental e a ampliação do uso de agentes de IA nas frentes de captação, renovação e suporte às operações acadêmicas e corporativas, detalhadas a seguir.

Com a missão de fortalecer a estratégia digital da Companhia, em 2025, integramos a área de Tecnologia à estrutura de Marketing, formando uma vertical única de Marketing, Tecnologia e IA. **Ao todo, em 2025, investimos R\$ 252,2 milhões em tecnologia e inovação.**

SOMOS PROTAGONISTAS, NÃO VÍTIMAS, DA REVOLUÇÃO PROVOCADA PELA IA

IA eleva qualidade e ajuda a ampliar acesso do nosso ensino

- IA generativa está integrada à cadeia de produção de conteúdo acadêmico.
- Satisfação dos alunos com ensino atinge recordes históricos.
- Algoritmos de *machine learning* suportam avaliações acadêmicas inteligentes.
- Inteligência acadêmica para professores, com alcance nacional e granularidade individual.
- Sistemas de IA possibilitam gestão de qualidade na rede de mais de 2 mil polos parceiros.
- Liderança nas experiências de personalização do processo de ensino-aprendizado.

Preparar nossos alunos para o novo mundo da IA

- IA e tecnologias emergentes são componentes curriculares obrigatórios para todos os cursos de todas as nossas IES.
- Assistentes pessoais já cobrem toda a vida administrativa e parte da vida acadêmica dos alunos, com enorme aprovação (~80%).
- Ibmecc estabelecido como referência nacional em ciência de dados, engenharia de software e *Machine Learning*.
- IDOMED na vanguarda na aplicação de big data, *wearables* e IA em saúde.
- Sistemas de IA fazem match entre perfis de alunos e melhores vagas, com + de 90% de satisfação com o processo.

IA faz da Yduqs uma organização mais enxuta, eficiente e produtiva

- *Framework* maduro para seleção, avaliação de impacto e ROI para iniciativas de IA.
- IA como parte central de inteligência de mercado, comunicação e marketing (100x produtividade) e prevenção de *churn* (+80% precisão).
- Programas setoriais e corporativos de adoção, instrumentalização e *upskilling*.
- *Squads* híbridos em estágio de produção, reduzindo tempo (5x a 10x) e custos de desenvolvimento (-70%).

BASE HABILITADORA:

- Infraestrutura de computação em nuvem e dados de classe mundial.
- Capacidade de investimento.
- Time próprio qualificado e capacidade de P&D em educação.
- IA integrada aos projetos estratégicos e à cultura.
- Parcerias de anos e cases globais com Microsoft, Google, AWS, Databricks, Oracle e Adobe, entre outras.

Demais iniciativas

Assistente virtual Tácia

Com uma arquitetura agêntica composta por mais de 20 agentes de IA generativa, a Tácia responde a demandas administrativas, acadêmicas, financeiras e de secretaria. Atualmente, 80% dos alunos que interagem com a Tácia não recorrem a outros canais, evidenciando ganhos relevantes de eficiência e experiência.

Assistente virtual de captação

Desenvolvido para apoiar *prospects* na escolha de cursos, unidades e modalidades, o assistente é composto por cinco agentes de IA e contribuiu para o aumento da captação de *leads* e da taxa de conversão, fortalecendo a jornada de ingresso do aluno.

Gestão de provas e conteúdo acadêmico

Implementamos sistemas inteligentes, compostos por sete agentes de IA, responsáveis pelo gerenciamento de mais de 300 mil questões, correção de provas e organização de conteúdos acadêmicos. A solução contribui para uma experiência de aprendizagem mais fluida, escalável e personalizada.

Agente de conexão entre alunos e vagas de trabalho

Utilizamos IA para analisar o perfil dos estudantes e priorizar vagas mais aderentes às competências e interesses. Mais de 450 mil alunos acessaram vagas recomendadas, com cerca de 300 milhões de recomendações realizadas e 80% das candidaturas concentradas nas vagas indicadas, ampliando a empregabilidade.

Automação documental com IA e visão computacional

Aplicamos a visão computacional e a IA generativa na leitura e no processamento de certificados, documentos acadêmicos, termos de estágio, cadastros judiciais e emissão de diplomas. Além da concessão de bolsas e leitura automática de códigos de barras de guias de pagamento. Essas soluções resultaram em reduções superiores a 60% nos SLAs de atendimento do CSC, elevando eficiência e confiabilidade dos processos.





Capacitação em IA

Programa Champions de IA

Voltado à capacitação de colaboradores como multiplicadores internos do uso responsável e estratégico da IA nas áreas. A iniciativa recebeu quase 250 projetos, baseados em necessidades reais das áreas operacionais e corporativas, dos quais foram selecionados 36 profissionais que reúnem perfil adequado, conhecimento básico em IA e propostas de valor consistentes. O programa oferece formação, ferramentas e mentoria para o desenvolvimento dos projetos, além de preparar os *Champions* para atuar como agentes de multiplicação.

Capacita+ Day

Em parceria com o Google Cloud, realizamos o Capacita+ Day, iniciativa vinculada ao maior evento de capacitação em inteligência artificial da América Latina, reconhecido pelo Guinness World Records. As unidades Estácio Maracanã (RJ) e Ibmecc Paulista (SP) estiveram entre as cerca de 50 instituições selecionadas globalmente para sediar essa edição especial.

Yduqs Data Summit

O encontro reuniu colaboradores de diferentes áreas para debater o papel dos dados e da inteligência artificial como vetores de inovação, eficiência e impacto no ensino superior. Ao longo da programação, também transmitida ao vivo para todo o país, foram apresentados cases práticos, lançamentos de soluções internas e discussões estratégicas sobre os desdobramentos da estratégia AI First e da cultura analítica no futuro da Companhia.

CX Day Yduqs

Encontro dedicado a reforçar a centralidade no aluno e a importância de integrar tecnologia e experiência humana para uma aprendizagem de qualidade. O evento foi transmitido online para todo o Brasil e reuniu, presencialmente, mais de 15 especialistas e lideranças para debater como fortalecer relações, gerar confiança e ampliar os resultados acadêmicos em um cenário de crescente automação.



Jornada em sustentabilidade e ESG

GRI-22

Somos signatários do Pacto Global da ONU e a sustentabilidade está integrada ao nosso modelo de negócios, orientando, há décadas, a forma como geramos valor. Nessa jornada, iniciamos, em 2025, um novo ciclo com o lançamento da nossa **Estratégia de Sustentabilidade 2025–2030**, que consolida prioridades e reforça nosso compromisso com a geração de impacto positivo para a sociedade, o meio ambiente e o negócio.

A definição do horizonte 2025–2030 reflete uma escolha estratégica e intencional, alinhada ao nosso modelo e planejamento de negócio, aos avanços regulatórios e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, os quais usamos como referência para orientar determinadas prioridades, metas e compromissos de longo prazo.

Estruturamos a nova agenda a partir de quatro pilares de atuação – Educação e Trabalhabilidade, Social, Ambiental e Governança – macro temas nos quais concentramos os nossos esforços e onde temos maior capacidade de criar valor. De forma integrada, esses pilares reforçam o nosso propósito de **Educar para Transformar**.

A estratégia foi construída com base na análise de dupla materialidade, combinando dados, análises técnicas e a escuta qualificada de mais de 127 mil *stakeholders*. O processo nos permitiu priorizar temas, reforçando a centralidade da educação como vetor de mobilidade social, a importância de ampliar a empregabilidade e a trabalhabilidade dos estudantes, o papel do nosso negócio na redução de desigualdades e a necessidade de incorporar práticas ambientais mais eficientes em toda a cadeia de valor.

Com a nossa Estratégia de Sustentabilidade 2025–2030, queremos colocar a educação, a inclusão e a empregabilidade como vetores centrais de transformação social e de geração de valor no longo prazo.

Estratégia de sustentabilidade e ESG 2025-2030

Educação e Trabalhabilidade

Oferta de serviços educacionais de qualidade para geração de renda



Social

Fortalecer o nosso time e comunidades para promover impacto social



Nosso propósito
Educar para Transformar

Governança

Governança robusta com sistema de gestão, políticas e processos eficazes.



Ambiental

Operar com responsabilidade para um planeta melhor



Metas de sustentabilidade e ESG 2025-2030

Para conduzir o acompanhamento da nossa Estratégia de Sustentabilidade, contamos com um Painel de Metas de Sustentabilidade e ESG 2025–2030, que traduz nossos compromissos em objetivos claros, metas mensuráveis e indicadores-chave de desempenho (KPIs). Esse painel orienta a tomada de decisão e permite o monitoramento contínuo da evolução dos temas prioritários, assegurando disciplina, transparência e *accountability* na execução da agenda ESG. Os indicadores são monitorados de forma recorrente, reportados à alta liderança e divulgados de forma transparente na [Central ESG](#) e no Relatório Integrado.

¹ Racional da meta para 2025: 50% - Início do assessment / 100% - Realização do assessment com todos os gaps identificados/ 125% - Realização do assessment com todos os gaps identificados, e definição do Roadmap de adequação.

² O resultado alcançado em 31/12/2025 supera de forma expressiva a meta originalmente estabelecida para 2030, refletindo a intensificação das atividades de extensão. A meta será revisada para o próximo ciclo para adequar-se ao novo patamar alcançado.

Pilar	Meta	Baseline em 31/12/2024	Ano para conclusão	Status 31/12/2025
Educação e Trabalhabilidade	Ampliar em 10% o número de egressos trabalhando até 2030	77,70%	2030	80,20%
	Transformação acadêmica de faculdades para centros universitários chegando a um total de 34 IES	29 Centros Universitários	2025	37 Centros Universitários
	Disponibilizar trilha de competências em ESG para todos os alunos de graduação a partir de 2026, e até 2030 garantir que 140 mil alunos obtenham certificação na Trilha	0	2029	
Social	Alcançar 50% de mulheres em cargo de alta liderança até 2030 (Meta Movimento Elas Lideram)	30%	2029	33,33%
	Alcançar 50% de pessoas negras em cargo de liderança até 2030 (Meta Movimento Raça é Prioridade)	36%	2029	42%
	Aumentar 15 vagas por ano de Jovens Aprendizes, considerando critérios de diversidade (Meta Educa 2030)	193	2030	235
	Aumentar em 30% os resultados das atividades semestrais de extensão ²	Valor absoluto 200.000	2029	510.529
	Formar 5 mil alunos em Programas proprietários do Instituto (Alfabetização e Letramento de Jovens e Adultos + Profissionalização) até 2030	2 mil alunos formados nos últimos 5 anos	2029	2613
Ambiental	Reduzir em 20% as emissões brutas de escopos 1 e 2 até 2030 e compensar as demais emissões	7.137,05 tCO ₂ eq	2029	6.580,18 tCO₂ eq
	Até 2030, ultrapassar 50% das unidades que praticam reciclagem dos resíduos produzidos	0,04	2029	19
	Fomentar 25 projetos de pesquisa em mudanças climáticas e implementar 20% dos projetos até 2030	0	2029	19
Governança	Implementação da ISO 27001 - Segurança da Informação ¹	0	2030	125%
	Implementar Programa de Desenvolvimento de Fornecedores em Sustentabilidade para 100% das PMEs de serviços essenciais (fornecedores ativos de pequeno e médio porte)	0	2029	72%

Programa Agentes da Transformação e Núcleos ESG

Como parte do novo ciclo da nossa Estratégia de Sustentabilidade, lançamos o **Programa Agentes da Transformação**, focado em aproximar estudantes, docentes, gestores e colaboradores das práticas sustentáveis. A iniciativa fortalece a cultura de integridade, diversidade e responsabilidade social na Yduqs, ao mesmo tempo em que amplia o engajamento dos públicos internos e o alinhamento entre a estratégia corporativa e a realidade das unidades acadêmicas.

Em complemento, iniciamos a implementação dos **Núcleos ESG** nas instituições, no âmbito do Programa de Engajamento em Sustentabilidade. Esses núcleos têm como missão ampliar o conhecimento e estimular a participação ativa de colaboradores, professores e estudantes em práticas sustentáveis, promovendo a disseminação da agenda ESG no ambiente acadêmico e a geração de impactos positivos nas comunidades onde atuamos.

Demais iniciativas ESG

IV Fórum ESG

Em parceria com o Instituto Yduqs, realizamos a quarta edição do **Fórum ESG**, evento anual dedicado a debater o papel das instituições de ensino superior no desenvolvimento socioambiental do país. Com o tema “A Educação no Centro da Transformação”, o encontro reuniu executivos da Yduqs, representantes do poder público, parceiros institucionais e especialistas para discutir como a educação pode impulsionar um futuro mais justo, ético e sustentável. Nesta edição, contamos com a parceria do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Rio de Janeiro (CREA-RJ), que trouxe contribuições sobre a importância das engenharias na construção de cidades resilientes, sustentáveis e inclusivas.

Seminários ESG

Com o intuito de valorizar iniciativas locais, estimular a troca de experiências e fortalecer a escuta ativa, realizamos, em 2025, Seminários ESG nas unidades, promovidos, pela primeira vez, de forma descentralizada e com alcance regional. A iniciativa contribuiu para o amadurecimento dos Núcleos ESG, ampliando a visibilidade das boas práticas e incentivando novas iniciativas.

Grupo de Trabalho IFRS Yduqs

Para fortalecer nossa governança ESG e ampliar a visibilidade e o acompanhamento das demandas regulatórias emergentes – como as normas IFRS de sustentabilidade junto à Diretoria e ao Conselho de Administração, além de índices e ratings ESG – daremos

tração, em 2026, ao Grupo de Trabalho IFRS Yduqs, de caráter multidisciplinar. O grupo será responsável por coordenar os processos de coleta, validação e divulgação das informações financeiras relacionadas à sustentabilidade e ao clima.



Participação em eventos externos

COP30

Marcamos presença institucional na **COP30, principal fórum mundial de negociação climática da ONU**, realizado em Belém (PA), e fomos uma das patrocinadoras do evento. Participamos de debates e encontros com estudantes, professores e lideranças do setor educacional para discutir o papel estratégico da educação na resposta à crise climática, com foco em sustentabilidade, adaptação e justiça social. Por meio do Instituto Yduqs, promovemos iniciativas de engajamento e sensibilização, ampliando o alcance das discussões da conferência e fortalecendo conexões com outras instituições e organizações da sociedade civil. Além disso, alunos das unidades Estácio e Wyden de Belém atuaram como assistentes de curadoria e conteúdo, além de voluntários na Casa Brasil.

Durante a COP30, estudantes de Farmácia e Biomedicina da FACI Wyden, com apoio do Instituto Yduqs, desenvolveram o **projeto Fauna Retornável** na Ilha do Combu (PA), que transforma óleo de cozinha descartado em sabonetes ecológicos inspirados na fauna amazônica. Em parceria com comunidades

ribeirinhas e restaurantes locais, coletamos o resíduo, tratamos em laboratório e o reaproveitamos na produção artesanal de sabonetes com ingredientes da biodiversidade amazônica. A iniciativa integra educação ambiental, ciência e impacto social, ao mesmo tempo em que aproxima a formação acadêmica da realidade local e incentiva práticas de economia circular. Parte dos produtos foi destinada a ações educativas durante a conferência e a atividades com comunidades da região. A foto do projeto está retratada na capa do Relatório.

Na Conferência, fomos reconhecidos também pela B3 por integrar simultaneamente os três principais índices de sustentabilidade da bolsa (ISE B3, ICO2 B3 e IDIVERSA B3), reforçando nosso compromisso com práticas ESG e governança responsável. Além disso, deixamos um legado educacional para a cidade, com a doação de 3 mil bolsas de estudo – entre cursos livres e profissionalizantes, graduação e pós-graduação – viabilizadas por meio do patrocínio da COP30 pelo Instituto Yduqs, em parceria com a Estácio.



Yduqs na sede da ONU (NY)

Durante o evento **SDGs in Brazil 2025**, realizado na sede das Nações Unidas, em Nova York, participamos do painel *“Esporte e Educação”*, reforçando o nosso compromisso com a Agenda 2030 e com a promoção dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Na ocasião, apresentamos iniciativas que evidenciam o papel do esporte como ferramenta de inclusão, bem-estar e desenvolvimento integral dos estudantes.


O painel contou com a participação de Rebeca Andrade, bicampeã olímpica e estudante de Psicologia da Estácio, e de Cláudia Romano, vice-presidente da Yduqs e presidente do Instituto Yduqs. Realizado pelo Pacto Global da ONU no Brasil, o evento é o maior encontro internacional de sustentabilidade corporativa liderado pelo país, reunindo mais de 300 lideranças empresariais e sociais para debater caminhos para acelerar o avanço dos ODS até 2030.



Nossas contribuições nos movimentos da Rede Brasil do Pacto Global da ONU

Movimentos	Contribuições da Yduqs
<p>Ambição Net Zero</p> <p>Site Oficial</p>	<p>Fortalecemos a gestão das emissões, reduzimos nossos impactos diretos, aprimoramos a qualidade da mensuração do Escopo 3 e ampliamos o engajamento de toda a cadeia de valor.</p>
<p>Elas Lideram 2030</p> <p>Site Oficial</p>	<p>Assumimos o compromisso de alcançar 50% de mulheres na alta liderança até 2030 e já atingimos 33%. Para sustentar esse crescimento, fortalecemos programas de aceleração de lideranças femininas, ampliamos mentorias estratégicas e aprimoramos políticas de apoio à maternidade e ao retorno ao trabalho.</p>
<p>Raça é prioridade</p> <p>Site Oficial</p>	<p>Assumimos o compromisso público de alcançar 50% de pessoas negras em cargos de liderança e já atingimos 42%, um resultado expressivo frente à realidade nacional. Esses avanços refletem iniciativas, como o nosso Programa de Trainee Exclusivo para Pessoas Negras, com 25% dos trainees ativos já ocupando cargos de gestão na Companhia.</p>
<p>Mente em foco</p> <p>Site Oficial</p>	<p>Contamos com o Programa Equilibre, o qual incorporou, em 2025, um pilar específico de saúde mental. A partir de escutas e pesquisas internas, o programa passou a abranger as dimensões física, social, financeira e emocional. Entre as mais recentes iniciativas está a parceria com a plataforma Wellz, que oferece serviços gratuitos como terapia online, meditação guiada e conteúdos de autocuidado.</p>
<p>Educa 2030</p> <p>Site Oficial</p>	<p>Mantemos mais de 47 mil bolsas de estudo ativas para colaboradores e dependentes, ampliando o acesso à educação e promovendo o desenvolvimento contínuo.</p>

Evolução em índices e ratings

ESG RATINGS	Escala (baixo/alto)	2023	2024	2025
MSCI 	0 10	AA (7,6)	AA (8,2)	AA (8,2)
S&P Global Ratings ¹	0 100	29	40	54
SUSTAINALYTICS ²	100 0	13,1	14,6	13,7
FTSE ³	0 5	3,4	3,4	3,4
ISS ESG ⁴	D- A+	B-	B	B
LSEG DATA & ANALYTICS	0 100	50,53	-	-
CDP	D- A+	C	C	C
ISEB3 ⁵	-	66,47	60,71	70

(1) Em 2025, a nota média do setor era 22/100.

(2) Em 2025, a nota média do setor era 28, 90.

(3) Em 2025, a nota média do setor era 3.

(4) Em 2025, a nota média do setor era B-.

(5) A nota do ISE apresentada é a prévia do resultado divulgado em 1º de abril de 2025. O resultado oficial estará disponível após a publicação deste relatório.

Os dados parciais reportados nesta tabela são de 10/12/2025.

Governança de sustentabilidade

Nossa governança desempenha papel central na supervisão e no direcionamento da agenda de Sustentabilidade e ESG, assegurando sua integração à estratégia corporativa, aos processos decisórios e às operações. Em 2025, fortalecemos esse alinhamento por meio de estruturas de governança dedicadas, da ampliação do monitoramento de indicadores-chave de desempenho e da condução contínua de análises de *gaps* nas frentes ESG.

A execução dessa agenda é conduzida pelo **Comitê ESG**, composto por colaboradores de diferentes áreas e níveis hierárquicos, responsável por acompanhar os planos de ação, monitorar o painel de metas e propor melhorias contínuas, com reporte à Vice-presidência de Relações Institucionais, Regulatório, ESG e Instituto Yduqs. O Conselho de Administração e a Diretoria Executiva recebem atualizações periódicas sobre avanços, deliberações e riscos, assegurando supervisão de alto nível e uma governança ESG integrada e efetiva.



GOVERNANÇA CORPORATIVA

GRI 3-3

Governança robusta com sistema de gestão, políticas e processos eficazes



Estrutura de governança

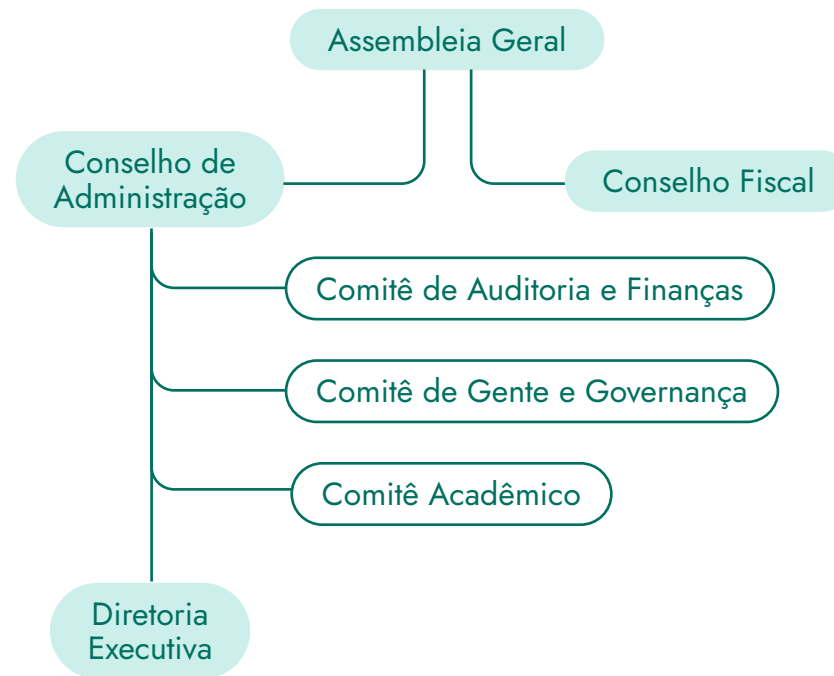
GRI 2-9 / GRI 2-11 / GRI 2-20 / GRI 2-23

Nosso modelo e estrutura de governança corporativa são sustentados por um conjunto de processos, políticas e regulamentos que orientam a gestão da Companhia. Esse arcabouço assegura o alinhamento e a proteção dos interesses de colaboradores, clientes, parceiros, administradores, acionistas, bem como do Conselho de Administração e de seus comitês de assessoramento. Em 2025, reforçamos nossa agenda ao integrar o **Pacto Brasil pela Integridade Empresarial**, iniciativa da Controladoria-Geral da União (CGU).

Nossa governança adota referências internacionais e integra a gestão de riscos, compliance, controles internos, privacidade e sustentabilidade. A efetividade desse sistema é acompanhada por indicadores como atualização de políticas, execução de planos de ação, recorrência de não conformidades e resultados de auditorias, com revisões periódicas e aprimoramento contínuo dos processos decisórios e operacionais, reforçando a transparência e a integridade nos nossos negócios.

Além disso, desde nossa adesão ao Novo Mercado, em 2008, integramos um seletor grupo de companhias brasileiras de capital aberto comprometidas com os mais altos padrões de governança corporativa. O [Informe de Governança Corporativa](#) – documento obrigatório perante a Comissão de Valores Mobiliários (CVM) – está disponível em nosso site e evidencia de forma clara nossa aderência às melhores práticas e princípios recomendados pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC).

A estrutura de governança do Grupo Yduqs é composta pelo Conselho de Administração e pela Diretoria Executiva, contando ainda com um Conselho Fiscal de funcionamento não permanente. O Conselho de Administração é apoiado, de forma permanente, por três comitês estatutários de assessoramento: o Comitê de Gente e Governança (CGG), o Comitê de Auditoria e Finanças (CAF) e o Comitê Acadêmico (CAC), detalhados mais à frente.



Conselho de administração (CA)

GRI 2-9 / GRI 2-11 / GRI 2-12 / GRI - 2-13 / GRI 2-18

O **Conselho de Administração (CA)** é composto por nove membros, eleitos pela Assembleia Geral para mandato de dois anos, com possibilidade de reeleição, sendo duas mulheres e sete homens. A composição do órgão reflete complementaridade de experiências profissionais e acadêmicas, contribuindo para um processo decisório qualificado e alinhado aos interesses da Companhia e de seus *stakeholders*. Adotamos ainda uma política de diversidade que orienta os processos de nomeação para o Conselho com base em critérios como gênero, raça, etnia, nacionalidade e histórico-cultural. Conheça [aqui](#) as principais competências e qualificações de cada membro do nosso Conselho de Administração.

O Conselho exerce papel central na condução estratégica da Companhia, definindo diretrizes, aprovando o orçamento e monitorando a atuação da Diretoria. Supervisiona também a gestão dos impactos econômicos, ambientais e sociais, com análise prévia das pautas trazidas pelos Comitês de Assessoramento e reporte nas reuniões do órgão. No último ano, o tema foi abordado em duas reuniões.

Mantemos uma declaração formal de independência do Conselho, que é liderado por presidente não executivo e independente e/ou por diretor líder independente. No exercício, não houve acúmulo de funções executivos, preservando a segregação entre governança e gestão.

A avaliação de desempenho dos membros do Conselho de Administração é realizada anualmente pelo Comitê de Gente e Governança, com base na atuação e nas entregas ao longo do exercício. Trata-se de um processo interno, não independente, que não indicou a necessidade de alterações na composição do Conselho, considerando o desempenho adequado dos membros e o alinhamento às prioridades estratégicas da Companhia, incluindo temas ESG.

Membros do Conselho de Administração – Composição atual

- **Juan Pablo Zucchini**
Presidente do Conselho de Administração e Coordenador do Comitê de Gente e Governança
- **Eduardo Parente Menezes**
Membro
- **Brenno Raiko de Souza**
Membro Independente
- **Thamila Cefali Zaher**
Vice-presidente do Conselho de Administração
- **Heloísa Helena Rios de Carvalho Nigro**
Membra Independente
- **André Pires de Oliveira Dias**
Membro Independente e Coordenador do Comitê de Auditoria e Finanças
- **Nilson Curti**
Membro Independente
- **Eduardo Luiz Wurzmann**
Membro Independente
- **Flavio Benício Jansen Ferreira**
Membro Independente e Coordenador do Comitê Acadêmico

Nota: Há representação formal de stakeholders na composição do Conselho de Administração.

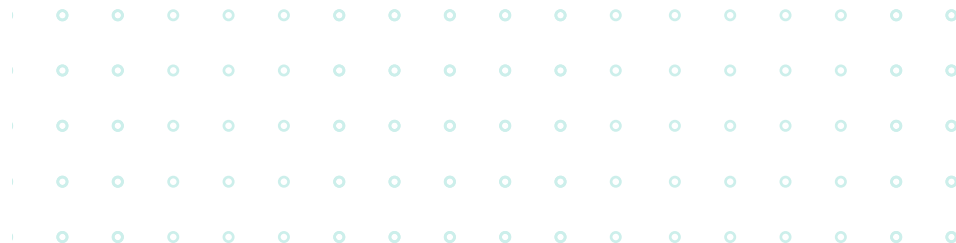
Comitês de assessoramento

Contamos com três comitês estatutários, cada um composto por três membros, sendo todos conselheiros independentes eleitos pelo CA.

- **Comitê Acadêmico (CAC):** apoia o Conselho de Administração no aprimoramento contínuo dos padrões de qualidade de ensino, avaliação, pesquisa e extensão das instituições mantidas pela companhia. Contribui também para a definição de diretrizes de formação docente e para a observância de parâmetros éticos nas atividades científicas. É composto por três conselheiros independentes, todos homens, com mandatos de dois anos.
- **Comitê de Auditoria e Finanças (CAF):** é responsável por avaliar previamente o relatório da administração, demonstrações financeiras, informações trimestrais e demonstrações intermediárias. Atua ainda no acompanhamento dos controles internos, da auditoria interna e do monitoramento dos principais

riscos corporativos. O comitê é formado por três conselheiros independentes, todos homens, com mandatos de dois anos.

- **Comitê de Gente e Governança (CGG):** assessora o CA em temas de recursos humanos e governança corporativa, incluindo processos de indicação de administradores, definição de políticas e normas, e suporte ao Presidente do Conselho na avaliação formal e periódica da Diretoria. É composto por três conselheiros – uma mulher e dois homens – todos independentes e integrantes do CA.



Conselho fiscal (CF)

Nosso Conselho Fiscal, de caráter não permanente, é instalado a pedido de acionistas, por exigência legal ou por proposta da administração. Atua como um importante mecanismo independente de supervisão, fortalecendo o controle e a transparência das operações da companhia. É composto por três membros efetivos e o mesmo número de suplentes, todos independentes, com mandatos anuais. A maioria dos integrantes também participa de outros órgãos de governança, contribuindo com uma visão ampliada do mercado.

Conheça os [Regimentos Internos](#) dos órgãos de governança da Yduqs.



Diretoria estatutária

De acordo com o [Estatuto Social](#), a Diretoria Estatutária é composta por três a oito membros, incluindo, obrigatoriamente, um Diretor Presidente, um Diretor Financeiro e um Diretor de Ensino, além de outros diretores sem designação específica. Os diretores são eleitos pelo Conselho de Administração para mandatos de dois anos, com possibilidade de remoção a qualquer tempo.

Diretoria executiva

GRI 202-2

A Diretoria Executiva é composta pelos membros da Diretoria Estatutária e por outros profissionais com sólida experiência em educação, gestão e áreas estratégicas do negócio, sendo formada integralmente por profissionais brasileiros. Cabe a esse grupo conduzir as operações, implementar o planejamento corporativo, garantir a evolução do modelo de ensino e avaliar os impactos das atividades da companhia, em conjunto com a Vice-presidência de Finanças, para temas econômico-financeiros, e com a Vice-presidência de Relações Institucionais e Sustentabilidade, no que se refere a meio ambiente e pessoas.



Conheça [aqui](#) as principais competências e qualificações de cada membro da nossa Diretoria Executiva.

Novas lideranças e mudanças nos negócios

Em julho de 2025, Rossano Marques foi nomeado CEO da Yduqs, em substituição a Eduardo Parente, que passou a integrar o Conselho de Administração. Rossano atuava como *Chief Financial Officer (CFO)* na Companhia, acumulando também as funções de Diretor de Relações com Investidores e responsável pela área de Tecnologia.

Realizamos também uma reestruturação na diretoria. Com a saída do vice-presidente da Estácio e Wyden, José Aroldo Alves Júnior, passamos a contar com duas novas vice-presidências: **Operações Próprias**, liderada por Adriano Remor, e **Operações Parceiras**, sob responsabilidade de Rodolfo Guimarães. A nova estrutura direciona maior foco ao atendimento das marcas Estácio e Wyden, simplifica processos internos, agiliza decisões estratégicas e busca ganhos de eficiência operacional.

Elevamos a área de **Gente & Gestão** ao nível de vice-presidência, sob a liderança de Camila Asenjo, reconhecendo sua importância para o nosso negócio e fortalecendo a centralidade das pessoas na execução da nossa estratégia. No mesmo movimento, promovemos uma reorganização estrutural que incluiu a descontinuidade da vice-presidência do Ibmecc e a redistribuição das atividades da antiga Ensineme, integrando-as às unidades e áreas mais aderentes ao seu escopo no Grupo Yduqs.

A escolha dos executivos reforça o foco em continuidade estratégica, estabilidade, avanço em crescimento, eficiência operacional e adaptação às transformações do setor educacional, ao mesmo tempo em que introduz uma nova dinâmica de gestão.



“O ano de 2025 marcou a consolidação de uma Yduqs mais integrada, tecnológica e eficiente, preparada para capturar oportunidades com responsabilidade e continuar elevando a experiência dos nossos alunos.”

Rossano Marques,
CEO da Yduqs



Indicação e nomeação para órgãos de governança

GRI 2-10

Os requisitos dos candidatos aos órgãos de governança estão definidos na [Política de Indicação de Membros da Administração](#) e orientam os processos de eleição e reeleição do Conselho de Administração, da Diretoria e dos Comitês, em conformidade com as competências legais e estatutárias.

A **indicação** de candidatos ao CA é realizada pelo próprio Conselho, com apoio do Comitê de Gente e Governança (CGG) e da Gerência Jurídica Societária, cabendo à Assembleia Geral a deliberação final. Acionistas também podem indicar candidatos, nos termos da

legislação vigente. A nomeação dos membros dos Comitês é igualmente de responsabilidade do Conselho de Administração, com apoio do CGG.

A **seleção** considera atributos essenciais como conhecimento técnico, experiência profissional e acadêmica, ausência de conflitos de interesse, habilidades e características pessoais, bem como o alinhamento aos valores, à cultura e à estratégia da Companhia. Avaliam-se, ainda, a qualificação e a aderência às responsabilidades e ao escopo de cada função.





Remuneração

GRI 2-19 / GRI - 2-20

A remuneração dos administradores é fixada pela Assembleia Geral, conforme o Estatuto Social e a Lei das Sociedades por Ações, cabendo ao CA deliberar sobre a remuneração individual, nos termos da Política de Remuneração e do Estatuto Social, com apoio do Comitê de Gente e Governança. O processo observa critérios de desempenho, limites de risco e alinhamento à geração de valor sustentável, assegurando que nenhum administrador participe de decisões sobre a própria remuneração. Utilizamos pesquisas salariais conduzidas por consultorias exter-

nas independentes e não adotamos, atualmente, mecanismos formais de consulta a outros *stakeholders* para definição da política.

Componentes da remuneração

O **Conselho de Administração** recebe, exclusivamente, remuneração fixa mensal, acrescida dos valores referentes à participação em comitês, o que pode gerar variações entre conselheiros conforme seu nível de atuação. Não há remuneração variável, bônus, participação nos resultados ou benefícios pós-emprego.

Remuneração de diretores atrelada ao desempenho ESG

A **Remuneração Variável dos Diretores** é definida a partir do desempenho da Companhia e do atingimento de metas individuais. Esse componente está diretamente ligado aos indicadores estabelecidos em nosso Painel de Metas, aprovado pelo CA, que consolida os objetivos para o período. Parte da Diretoria Executiva possui a remuneração variável vinculada, especificamente, ao cumprimento de metas ESG, com pesos de 10% (CEO e CFO), 20% (Vice-presidente de Gente, Gestão, Infraestrutura e Integração) e 30% (Vice-presidente de Relações Institucionais e Sustentabilidade).

A **Diretoria Executiva** – incluindo a Diretoria Estatutária – recebe remuneração fixa, benefícios (assistência médica, vale-alimentação, seguro de vida e bolsas de estudo) e remuneração variável anual atrelada a metas objetivas derivadas do planejamento estratégico e do orçamento aprovado pelo Conselho de Administração.

Tanto os membros do CA quanto os da Diretoria Executiva participam de programas de remuneração baseados em ações, voltados à atração e retenção de talentos, bem como ao alinhamento dos interesses dos administradores aos dos acionistas. Os ganhos potenciais estão vinculados à valorização das ações da companhia, promovendo o compartilhamento de riscos e resultados.

Políticas corporativas e regimentos internos

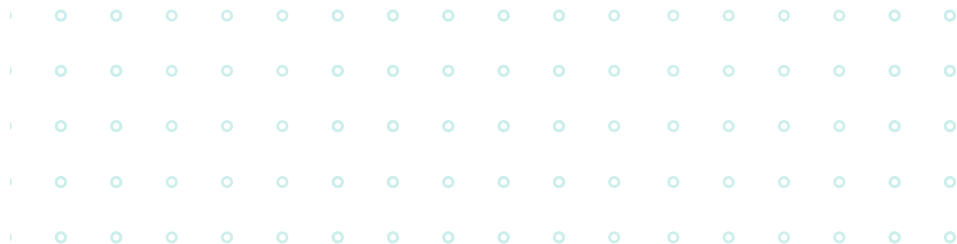
Nossas [Políticas Corporativas](#) são revisadas periodicamente e disponibilizadas ao público em nosso site, na seção “Estatuto, Políticas e Regimentos”. Como parte do nosso compromisso com a transparência, tornamos acessíveis as principais diretrizes que orientam a atuação da Companhia, incluindo temas essenciais como marketing responsável, transações entre partes relacionadas e gerenciamento de riscos, entre outros documentos que asseguram a integridade e a governança do nosso ecossistema.

Conflito de Interesses

GRI 2-15

O Regimento Interno do Conselho de Administração e o Estatuto Social determinam que conselheiros e administradores em situação de conflito de interesses devem declarar formalmente essa condição, abster-se de discutir e votar, com registro em ata, cabendo a deliberação aos demais membros. Dispomos também de uma [Política de Transações entre Partes Relacionadas](#) que define e caracte-

teriza potenciais conflitos de interesse, bem como estabelece critérios e procedimentos para a identificação, negociação, aprovação e divulgação dessas transações, em conformidade com a regulamentação da CVM. As operações são submetidas à análise prévia do Comitê de Auditoria e Finanças e à deliberação do CA ou da Diretoria, conforme as competências aplicáveis.



Gestão de riscos

GRI 3-3 / GRI 2-15

O nosso gerenciamento de riscos é sustentado por políticas, normas e procedimentos que asseguram controles compatíveis com a natureza e complexidade do negócio. Nossa [Política de Gerenciamento de Riscos Corporativos](#) define princípios, diretrizes e responsabilidades, e está alinhada ao nosso Planejamento Estratégico.

Reconhecemos que uma cultura de risco sólida é essencial para a resiliência organizacional. Nossa governança contempla todos os níveis da organização, desde os órgãos de administração até as áreas operacionais, incluindo comitês técnicos, auditoria interna e funções de controle, cada qual com atribuições claramente definidas, conforme orientam os principais referenciais internacionais como a ISO 31000 e o COSO ERM.

O Conselho de Administração, apoiado pelo Comitê de Auditoria e Finanças, aprova as estratégias de tratamento, as métricas de probabilidade e impacto e o apetite de riscos, monitorando exposições e recomendando melhorias sempre que necessário. O Comitê de Riscos Corporativos supervi-

siona o gerenciamento de riscos, avalia a eficácia das estratégias de tratamento e acompanha indicadores-chave dos riscos críticos, reunindo-se mensalmente e reportando-se à Diretoria Executiva.

As ações relacionadas às causas dos riscos são conduzidas pelos chamados *Cause Owners*, responsáveis por sua execução e monitoramento. A Auditoria Interna, de forma independente, realiza testes periódicos de efetividade das ações mitigadoras, reportando os resultados à alta administração, reforçando o sistema de controle interno e contribuindo para o aprimoramento contínuo do processo.

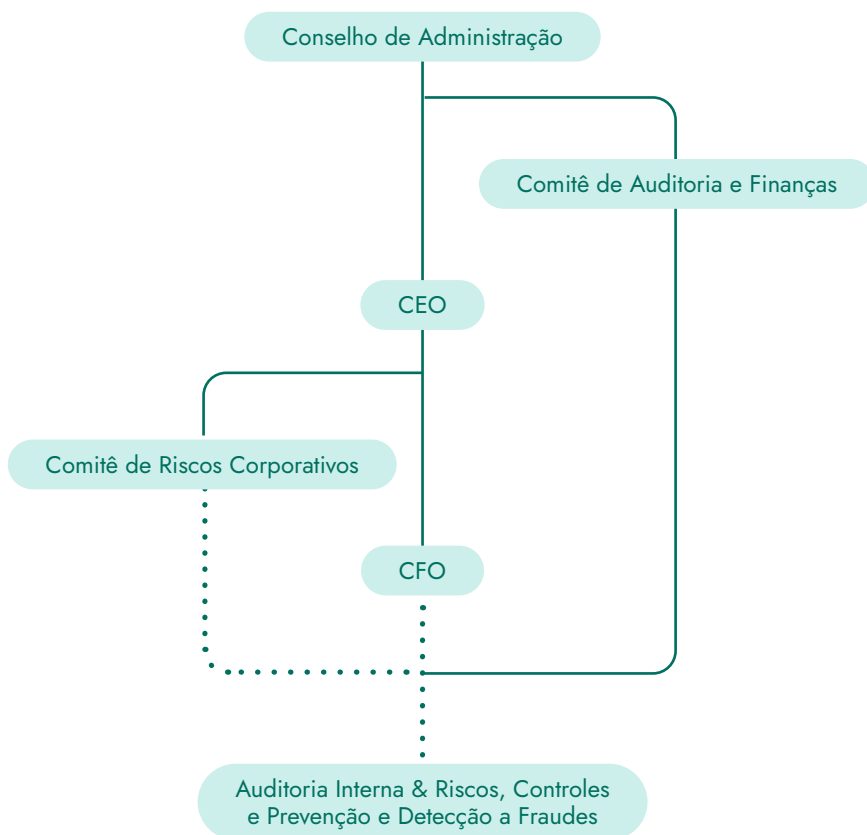
Reportamos, mensalmente, o mapa de riscos atualizado ao Comitê de Riscos Corporativos, incluindo planos de ação e indicadores de desempenho, com foco especial nos riscos classificados como críticos ou altos. Periodicamente, essas informações são também submetidas ao Comitê de Auditoria e Finanças, ao Conselho de Administração e ao Conselho Fiscal, em linha com as boas práticas de transparência e prestação de contas.

Em 2025, avançamos na governança de riscos ao integrar as áreas de Auditoria Interna, Gestão de Riscos, Controles Internos e Prevenção e Detecção de Fraudes. Essa unificação permitiu o aproveitamento de sinergias, a padronização de metodologias e critérios de avaliação, além de fortalecer a atuação coordenada frente aos riscos. Como resultado, obtivemos ganhos relevantes em eficiência operacional, consistência das análises e agilidade na resposta a eventos adversos.

Ampliamos também a profundidade das revisões e testes das ações mitigadoras, evoluindo a iniciativa iniciada em 2024. Esse aprimoramento contribuiu para o aumento da maturidade do nosso sistema de controle interno, em conformidade com os princípios de melhoria contínua estabelecidos pela ISO 31000. Reforçamos, assim, nossa capacidade organizacional de antecipar, reagir e aprender com os riscos, promovendo resiliência e sustentabilidade em nossos processos.



Estrutura de gestão de riscos



Modelo de três linhas de gestão de riscos

Adotamos o modelo das três linhas como base para uma gestão de riscos eficaz e alinhada às melhores práticas de governança corporativa. O modelo define claramente papéis e responsabilidades, promove a transparência e fortalece o sistema de controle interno.

1

Composta por colaboradores e gestores das áreas de negócio, diretamente envolvidos nas operações. São responsáveis por identificar, avaliar e gerenciar os riscos associados às suas atividades, assegurando a execução adequada dos controles no dia a dia.

2

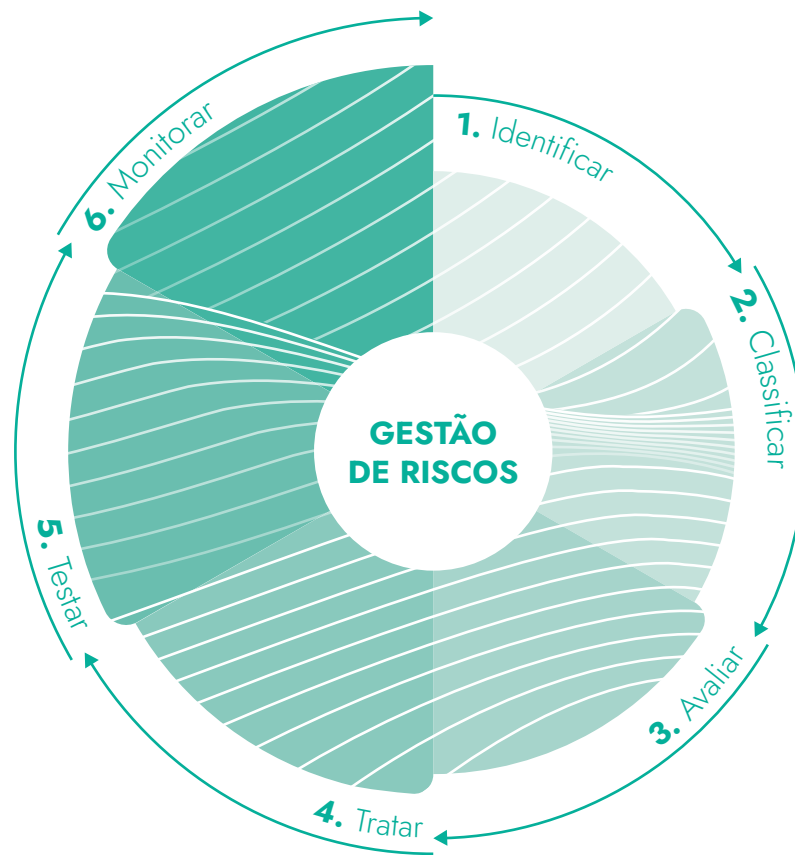
Formada por funções especializadas, como Gestão de Riscos, Controles Internos, Compliance, Segurança da Informação e Privacidade. Atua de forma independente das atividades operacionais, oferecendo suporte técnico, desenvolvendo políticas e metodologias, monitorando a conformidade e orientando o gerenciamento de riscos em toda a organização

3

Exercida pela Auditoria Interna, que atua com independência e objetividade para avaliar a adequação e a eficácia dos processos de governança, gerenciamento de riscos e controles. Os resultados dessas avaliações são reportados diretamente à Alta Administração e ao Conselho de Administração, reforçando a supervisão estratégica.

Modelo de gestão de riscos alinhado ao COSO

Nosso modelo de gestão de riscos é estruturado também com base em princípios amplamente reconhecidos internacionalmente, como os do Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO), que orientam a integração entre riscos, estratégia e desempenho. Entretanto, a aplicação dessas diretrizes é adaptada às especificidades do nosso negócio, sendo complementada por práticas próprias que fortalecem continuamente a nossa resiliência e capacidade de resposta.



- **Identificação:** utilizamos múltiplas fontes de informação para identificar riscos relevantes, incluindo nosso mapa estratégico, metas e projetos corporativos, processos críticos, entrevistas com gestores, análises de cenários, estudos especializados e indicadores provenientes de ciclos anteriores
- **Classificação e avaliação:** classificamos eventos distinguindo riscos e causas, e avaliamos essas causas por probabilidade e impacto, nas visões inerente e residual. As análises, apoiadas por métricas quantitativas e qualitativas, resultam no nosso Mapa de Riscos (*Heatmap*).
- **Tratamento, testes e monitoramento:** definimos o tratamento das causas conforme o apetite de risco e realizamos testes periódicos, com suporte de Controles Internos e Auditoria Interna. Monitoramos continuamente indicadores e cenários para ajustar respostas e identificar novos riscos.

Ética e integridade

GRI 3-3 / GRI 2-24 / GRI 2-25 / GRI 2-26

Para fortalecer a ética, a integridade e a transparência em nossas relações internas e externas, contamos com um **Programa de Integridade**, voltado à prevenção de desvios de conduta, conflitos de interesse e fraudes. Entre as principais ações desenvolvidas estão o monitoramento contínuo dos riscos de compliance, o assessoramento à alta administração, a realização de treinamentos periódicos e a revisão e atualização sistemática de políticas e normativos. O programa é aprovado e supervisionado pela alta administração, com acompanhamento independente do CA e do Comitê de Auditoria e Finanças. A governança é suportada pelo Comitê de Ética, responsável por supervisionar e apurar denúncias, propor ações corretivas e revisar os Códigos; o Comitê de Conduta, que valida medidas disciplinares; e o Comitê de Riscos, que monitora indicadores-chave (KPIs e KRIs) de integridade e compliance.

Nosso programa segue o modelo das Linhas de Defesa e é apoiado por indicadores-chave de desempenho e de risco, metas formais e acompanhamento via plataforma corpora-

tiva de gestão de riscos, com auditoria dos Controles Internos. Os resultados desse monitoramento alimentam um ciclo de melhoria contínua, que inclui a revisão periódica de políticas, controles e treinamentos, sendo o desempenho do programa vinculado à remuneração variável dos executivos. A eficácia dos mecanismos de integridade também é avaliada por pesquisas internas (NPS) e por canais de escuta, cujos resultados subsidiam o aprimoramento contínuo das políticas, processos, comunicação e ações de capacitação.

Em 2025, reforçamos o nosso compromisso público ao aderir ao **Pacto Brasil pela Integridade Empresarial**, da Controladoria-Geral da União (CGU). Disponhamos, ainda, de instrumentos como o [Código de Ética e Conduta](#), o [Código Anticorrupção](#), o [Canal Confidencial](#), o Comitê de Conduta, o Comitê de Ética e programas de treinamento, detalhados a seguir. Todos os colaboradores devem ler e aceitar os códigos e realizar os treinamentos correspondentes.

Ética, integridade e transparência orientam nossa atuação e o relacionamento com as partes interessadas. Esses princípios se traduzem em informação confiável ao mercado, rigor no cumprimento das normas e diálogo permanente com nossos públicos.



Códigos de ética e conduta e anticorrupção

GRI 2-15 / GRI 2-23 / GRI 2-26 / GRI 205-1 / GRI 205-3

Dispomos de um [🔗 Código de Ética e Conduta](#) que define de forma clara as condutas a serem seguidas pelas partes interessadas, como, por exemplo, conflito de interesse e reforça a obrigação de comunicar imediatamente qualquer situação que possa configurar qualquer desvio de conduta. Reconhecemos a importância de manter nossos acionistas e o mercado informados sobre eventuais conflitos e desvios considerados relevantes.

Já o nosso [🔗 Código Anticorrupção](#) orienta a conduta dos colaboradores e das partes interessadas no relacionamento com agentes públicos, definindo práticas permitidas, restrições e responsabilidades. Qualquer desvio nessa relação pode gerar impactos significativos para a empresa.

Os Códigos de Ética e Conduta e Anticorrupção aplicam-se a colaboradores, terceiros, fornecedores e prestadores de serviços, sendo disseminados por meio de treinamentos obrigatórios na trilha de integração (Educare) e de capacitações periódicas conduzidas pela área de Compliance. Disponibilizamos, ainda, um canal direto de orientação (e-mail de Compliance) e mantemos o Canal Confidencial. Os documentos são revisados periodicamente pelo Comitê de Ética e submetidos ao Comitê de Gente e Governança e ao CA.

No período reportado, foram avaliadas 2.562 operações quanto a riscos relacionados à corrupção, correspondendo a 100% das operações elegíveis em 2025, não tendo sido registrados casos confirmados no período. Identificamos que os principais riscos se concentram nas interações com entes públicos e órgãos reguladores, em razão do elevado nível de regulação do setor educacional, especialmente nos processos de credenciamento e avaliação pelo MEC, na obtenção de licenças e na participação em programas governamentais como FIES e ProUni, os quais são mitigados pela aplicação do nosso Código Anticorrupção.

Comitês de ética e conduta

GRI 2-15 / GRI 2-16

Comitê de Ética: composto por membros da alta administração, o Comitê de Ética supervisiona a aplicação das diretrizes do Código de Ética e de Conduta e do Código Anticorrupção junto aos *stakeholders* e possíveis desvios de conduta reportados pelo Canal Confidencial, encaminhando ao Conselho de Administração e ao Conselho Fiscal quaisquer temas relevantes. O Comitê de Ética reúne-se mensalmente e, conforme a gravidade e o risco das infrações apuradas, pode encaminhar os casos ao Comitê de Riscos, à Diretoria e ao Conselho de Administração, bem como ao Conselho Fiscal, quando instalado.

Comitê de Conduta: responsável por apoiar o processo de apuração das denúncias recebidas pelo Canal Confidencial e validar as recomendações para aplicação de medidas disciplinares, conforme as políticas internas vigentes. É formado por representantes de áreas-chave, como Compliance, Jurídico e Gente e Gestão.



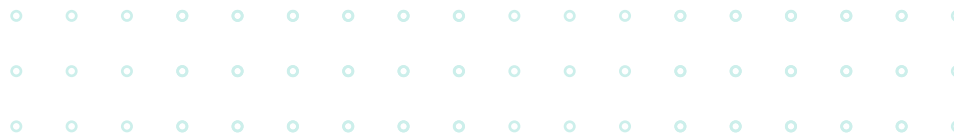


Canal confidencial

GRI 406-1 / GRI 2-16

Disponibilizamos um canal seguro para que colaboradores, fornecedores, parceiros e terceiros relatem, de forma confidencial, possíveis violações éticas ou descumprimentos de políticas internas, contratos e legislações aplicáveis. Criado para prevenir, detectar e corrigir desvios, o [Canal Confidencial](#) é operado por uma empresa independente e especializada, garantindo total imparcialidade, anonimato e proteção contra qualquer forma de retaliação. A área de Compliance é responsável por informar o Comitê de Ética, o Comitê de Auditoria e Finanças e o Conselho Fiscal sobre as denúncias recebidas, conforme previsto em seus respectivos regimentos internos. O canal pode ser acessado também pelo telefone 0800 770 0782.

Em 2025, foram registrados 514 relatos no Canal Confidencial, classificados, sobretudo, como desvios de procedimento (como conflitos de interesse, manipulação sistêmica e autoconcessão de disciplinas) e desvios de comportamento (como assédio moral, assédio sexual e constrangimento). Apesar do volume de registros, não houve casos considerados críticos a ponto de serem reportados à alta administração, nem confirmações de corrupção ou fraude no período. Houve um caso confirmado de discriminação com aplicação de medida disciplinar corretiva ao colaborador envolvido, conforme a política interna vigente. O caso foi devidamente encerrado, não tendo sido identificada a necessidade de adoção de planos de reparação adicionais.



Iniciativas de capacitação e sensibilização

Comunicação sobre o Código Anti-corrupção: todos os colaboradores foram comunicados, em 2025, sobre o Código Anticorrupção. Além disso, os nossos parceiros de negócios receberam a cláusula contratual de integridade.

Resenha de Compliance: publicamos, periodicamente, um informativo com conteúdo didático sobre os pilares do Programa de Compliance, direcionado a todos os colaboradores.

Trilha Obrigatória de Treinamentos: disponibilizamos, na plataforma Educare, treinamentos sobre Gestão de Riscos Corporativos, Prevenção ao Assédio, Ética, Compliance, Anticorrupção, LGPD e Segurança da Informação. Os cursos são obrigatórios para todos os colaboradores – incluindo os de meio período – e recomendados a terceiros que possuam e-mail corporativo.

Segurança e privacidade de dados

GRI 3-3 SASB SV-ED-230a.1 / SV-ED-230a.2 / SASB SV-ED-230a.3

Em um contexto de crescente digitalização do ensino e dos processos corporativos, a proteção da informação e da privacidade é um pilar essencial da nossa governança. Em 2025, avançamos na implementação da **ISO 27001**, referência internacional para sistemas de gestão de segurança da informação, com meta de certificação até 2030. Esse processo envolve o fortalecimento de políticas, controles e práticas voltadas à confidencialidade, integridade e disponibilidade das informações, além da consolidação de uma cultura orientada à prevenção e à mitigação de riscos cibernéticos.

Adotamos uma estratégia de segurança da informação baseada em defesa em camadas, com controles de perímetro, monitoramento contínuo por meio de SIEM (Security Information and Event Management – Gestão de Informações e Eventos de Segurança) e atuação do SOC (Security Operations Center – Centro de Operações de Segurança) na gestão e resposta a incidentes, além da realização periódica de testes de penetração. Nossa governança está alinhada

ao *framework* CIS Controls e contempla mecanismos como rotulagem de informações, cofre de senhas, *Data Loss Prevention* (DLP), proteção de APIs, rotinas de *backup* e auditorias anuais de cibersegurança, que avaliam periodicamente a efetividade dos controles.

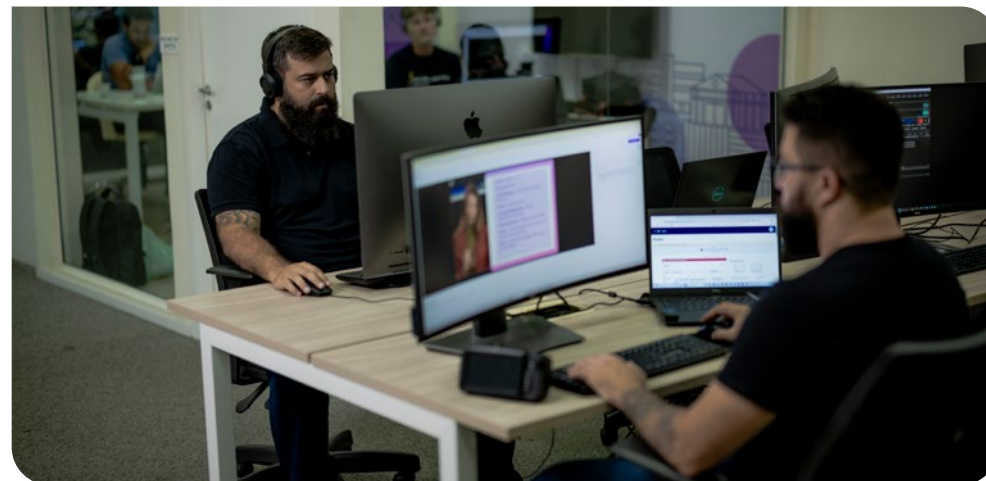
Garantimos que todos os processos que envolvem dados pessoais sejam conduzidos em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Essa agenda é liderada pelo Data Protection Officer (DPO), com apoio do time de Privacidade, responsável pela definição e coordenação de políticas, controles, orientações e treinamentos internos. Todos os colaboradores participam de capacitações obrigatórias sobre proteção de dados. Além disso, sempre que o objeto da contratação envolve o tratamento de dados pessoais em nome do Grupo, nossos fornecedores são submetidos a avaliações específicas de privacidade e segurança da informação.

Para assegurar transparência e o exercício dos direitos dos titulares, disponibilizamos avisos de privacidade claros, formulários com

finalidades explícitas e Portais de Privacidade, que permitem solicitações de acesso, informações sobre compartilhamento e contestação de tratamento. Mantemos, ainda, políticas internas e externas de privacidade, retenção e descarte de dados e gestão de incidentes, que orientam o uso adequado das informações em todo o Grupo. Monitoramos continuamente a efetividade das medidas adotadas, incluindo alertas de DLP, registros de incidentes e eventuais manifestações da

Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), promovendo ajustes preventivos e melhorias contínuas sempre que necessário.

Em 2025, uma avaliação conduzida por consultoria externa indicou 95,5% de conformidade com nosso Plano Estratégico de Segurança da Informação, evidenciando a maturidade dos controles e o avanço consistente da nossa estratégia digital orientada ao modelo AI First.



Gestão da cadeia de valor

GRI 2-23

A gestão da nossa cadeia de valor garante que cada etapa da nossa atuação opere de forma integrada para assegurar qualidade, eficiência e inovação. Nossa cadeia envolve processos essenciais, como captação, desenho de portfólios, operação de campi e polos, suporte estudantil e gestão docente, além de uma rede de parceiros.

Gestão de fornecedores

A escolha dos nossos fornecedores segue rigorosos critérios de qualidade e confiabilidade, complementados por uma análise aprofundada de aspectos socioambientais e de integridade. Essa gestão é orientada por um conjunto de políticas que asseguram transparência, responsabilidade e alinhamento às melhores práticas do setor, tais como: Política de Compras; Política de Autoridade; Política de Fornecedores; e Condição Geral de Contratação, um documento que reúne todas as condições comerciais e contratuais apresentadas ao fornecedor antes da formalização do acordo.

No último ciclo, fortalecemos a nossa gestão da cadeia de fornecedores com a consolidação de métricas de risco por categoria, a ampliação das diligências socioambientais e de direitos humanos, além de ações de capacitação para fornecedores e áreas internas mais expostas a riscos. Como marco do ano, lançamos também o **Programa de Desenvolvimento de Fornecedores Sustentáveis**, voltado à disseminação de boas práticas socioambientais e de integridade em toda a cadeia de valor.

A gestão da nossa cadeia vem se fortalecendo também com o uso de soluções digitais. Nos últimos anos, incorporamos ferramentas como o Linkana, responsável pelo monitoramento de riscos e impactos no cadastro de fornecedores, e avançamos na integração ao ARIBA-SLP, ampliando a automação, a rastreabilidade e a transparência do processo de qualificação. Esses avanços contribuem para decisões de contratação mais seguras, responsáveis e alinhadas aos nossos compromissos ESG.

Contamos também com o **Termo de Compromisso de Sustentabilidade na Cadeia de Valor**, que consolida diretrizes para a condução ética dos negócios, abordando temas como proteção ambiental, respeito aos direitos humanos, condições de trabalho dignas, integridade e compliance. A adesão ao Termo é obrigatória para todos os novos fornecedores.



GRI 204-1

Proporção de gastos com fornecedores locais nas unidades operacionais importantes (GRI 204-1)

Corporativo	48,71%
UNESA (Estácio)	15,99%
Norte	7,33%
Premium (Ibmec / IDOMED)	9,09%
Nordeste	8,35%
Centro-Sul	10,53%

Nota: Corporativo, UNESA, Norte, Premium e Nordeste - fornecedores mapeados por estado em relação à unidade de negócio onde ocorre a operação. Unidades presenciais agrupadas e definidas pelas áreas de Operações. Centro-Sul - Fornecedores localizados nas regionais, que podem abranger mais de um estado e de unidades presenciais agrupadas, conforme definição das áreas de Operações.

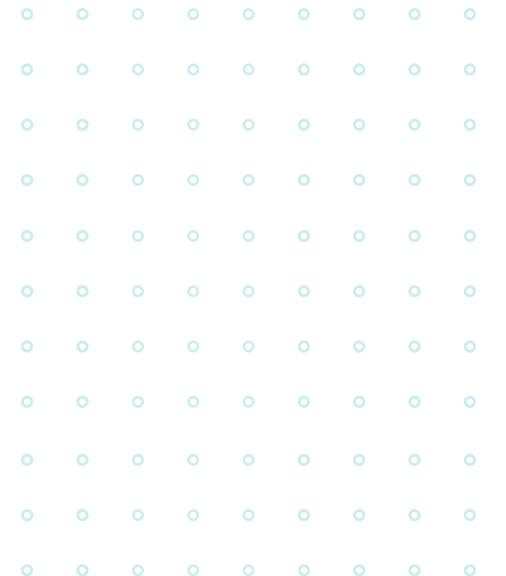
GRI 308-1 / GRI 308-2 / GRI 414-1 / GRI 414-2

No último ano, consideramos 2.116 novos fornecedores para seleção ou contratação, sem a aplicação de critérios ambientais. Além disso, avaliamos 685 fornecedores quanto a impactos ambientais e não identificamos impactos negativos reais, potenciais ou significativos na cadeia de fornecimento. Diante disso, não foi necessária a adoção de medidas corretivas nem o encerramento de relações comerciais por esse motivo.

Analizamos também 2.103 fornecedores quanto a impactos sociais e selecionamos 80,21% dos novos fornecedores com base em critérios sociais, considerando os requisitos e documentos de governança aplicáveis ao processo de qualificação. Não identificamos também impactos sociais negativos, reais, potenciais e significativos na cadeia de fornecimento.

GRI 410-1

Em 2024, iniciamos o processo de **devida diligência em direitos humanos** e publicamos nossa Política de Direitos Humanos, que prevê treinamentos sobre o tema e sobre suas diretrizes. Como desdobramento, o plano de ação inclui a capacitação formal de todo o pessoal de segurança patrimonial (próprio e terceirizado) em políticas e procedimentos relacionados a direitos humanos.



EDUCAÇÃO E TRABALHABILIDADE

Oferta de serviços educacionais de qualidade para geração de renda



Qualidade e acesso ao ensino

GRI 3-3

Nos últimos ciclos do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), consolidamos uma posição de destaque no ensino superior brasileiro, com bom desempenho nos principais indicadores de qualidade, como Conceito Institucional (CI), Índice Geral de Cursos (IGC) e Conceito Preliminar de Curso (CPC). Esses resultados evidenciam a solidez do nosso modelo acadêmico, a qualificação do nosso corpo docente, nossa governança pedagógica e a capacidade de sustentar padrões elevados de ensino, tanto na modalidade presencial quanto na digital.



Modelo acadêmico

Estácio

No contexto de fortalecimento da nossa excelência acadêmica, avançamos, em 2025, na construção do **novo modelo de ensino da Estácio**. Desenvolvido como um acelerador de mobilidade social, o modelo orienta a jornada do estudante com foco em empregabilidade, flexibilidade curricular e conexão direta com as demandas do mercado de trabalho.

Com o Estácio+, organizamos as disciplinas em trilhas temáticas personalizadas, como, por exemplo, ESG, Gestão Inclusiva de Pessoas, Saúde Mental e Qualidade de Vida, vinculando o aprendizado acadêmico às demandas de sustentabilidade, formando estudantes como agentes de transformação para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

Ensinar com qualidade é transformar trajetórias, gerar oportunidades reais e construir o futuro por meio da educação.

No Lab Vida, direcionamos as atividades ao desenvolvimento de habilidades pessoais, competências de mercado e domínio tecnológico com uso de IA, consideradas essenciais para a formação integral do estudante. Com isso, reduzimos a distância entre a conquista do diploma e a prontidão profissional exigida pelas organizações.

Os projetos transdisciplinares definidos para a Extensão asseguram a aplicação prática do conhecimento acadêmico em iniciativas alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Dessa forma, fortalecemos a conexão entre teoria e realidade social, consolidando o ensino como instrumento efetivo de inclusão produtiva e de ascensão econômica para milhares de estudantes.

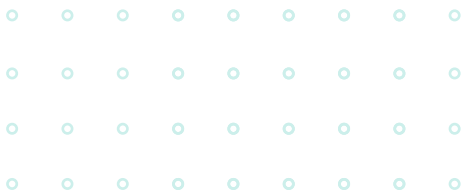
Já os Laboratórios de Simulação Profissional integram o currículo por meio de projetos reais e parcerias estratégicas com empresas, inserindo o estudante em contextos concretos de tomada de decisão. Nesses ambien-

tes, ele é desafiado a solucionar problemas contemporâneos, ampliando não apenas sua competência técnica, mas também a agilidade, a visão sistêmica e o repertório requeridos pelas lideranças globais.



Wyden

O novo modelo acadêmico da Wyden foi estruturado a partir de atributos voltados à formação com vocação global. Ampliamos a presencialidade, fortalecendo a identidade, a história e as características locais de cada unidade e incorporamos maior flexibilidade na seleção de disciplinas por meio de trilhas de formação complementar com certificação *Minors*. Consolidamos os cursos EaD ao vivo como um produto *premium* nacional, com aulas 100% síncronas e avançamos na internacionalização por meio de MasterClasses. A implementação do modelo, em 2025, resultou em aumento do NPS entre os estudantes impactados, quando comparados aos não impactados. O efeito foi ainda mais relevante nos cursos presenciais, que registraram incremento de +16 p.p.



IDOMED

Ao longo de 2025, fortalecemos o modelo acadêmico do IDOMED, com avanços na consolidação do projeto integrador e na ampliação da extensão curricular, além do fortalecimento da iniciação científica e da produção acadêmica por meio do SAPIENS. Expandimos também as oportunidades de mobilidade nacional e internacional, com iniciativas como o edital **IDOMED pelo Mundo**. No eixo de inovação, aprofundamos a transformação digital da formação médica, com a consolidação de soluções como o **Paciente 360°**, que fortalece a visão longitudinal do cuidado; o Complete Anatomy, que qualifica o ensino das ciências básicas com recursos tridimensionais imersivos; e a **Telepreceptoria**, que amplia a prática supervisionada e a formação em telemedicina por meio de plataformas seguras em nuvem.



Ibmec

O modelo de ensino do Ibmec em 2025 consolidou-se como um ecossistema nacional integrado, orientado por excelência acadêmica, inovação aplicada, empregabilidade e impacto social. A formação passou a articular rigor técnico, desenvolvimento socioemocional, protagonismo estudantil e forte conexão com o mercado, garantindo uma jornada formativa completa e alinhada aos desafios contemporâneos. As competências socioemocionais foram incorporadas de forma transversal ao currículo, com apoio do aplicativo iSkills e das disciplinas de Projeto Aplicado, alcançando alto engajamento discente. A cultura de avaliação longitudinal foi fortalecida com o Teste

de Progresso aplicado nacionalmente, ampliando o monitoramento da aprendizagem e o alinhamento entre competências e resultados. Já o protagonismo estudantil ganhou escala por meio dos programas de Teaching Assistant e Monitoria, enquanto o ecossistema de inovação, estruturado pelos Hubs e CEIs, impulsionou projetos empreendedores, *startups* e conexões com investidores. Contamos também com o modelo de contrarturnos, que leva formação em IA de forma transversal para os discentes e formação em temas atuais, além da mobilidade nacional entre as unidades (Jornadas Nacionais).

Qualidade acadêmica e gestão da aprendizagem

Com foco na evolução da qualidade do ensino, implementamos o modelo de avaliação por progresso e aprimoramos as rotinas de gestão acadêmica na Estácio e Wyden, com acompanhamento sistemático de indicadores de desempenho e engajamento. Como resultado, registramos aumento na adesão aos simulados (+6,3 p.p.) e às avaliações formais (+1,3 p.p.), crescimento de 6% no tempo dedicado a conteúdos digitais e elevação de +2 p.p. no aproveitamento acadêmico. Esses avanços refletiram diretamente na experiência do estudante, com incremento na satisfação no ensino presencial (+0,3 p.p.) e digital (+0,2 p.p.), além da manutenção de elevada avaliação do corpo docente em sala de aula, com média de 8,4.



Prática profissional no centro do modelo acadêmico

Para fortalecer a prática profissional como eixo central do modelo acadêmico, instituímos um comitê multidisciplinar dedicado ao aprimoramento da experiência nas disciplinas de estágio na Estácio e Wyden. A iniciativa resultou em redução de 43% no impacto negativo do tema no NPS em comparação a 2024. No campo da governança, implementamos medidas para ampliar eficiência e cobertura, incluindo a criação de uma plataforma proprietária para divulgação de vagas, a realização de um censo de convênios para monitorar a disponibilidade de campos de estágio e a prospecção ativa de oportunidades por meio de ferramenta de geomarketing. Como resultado, ampliamos as parcerias em +6 p.p., fortalecendo o atendimento às unidades presenciais e aos polos de ensino a distância.

Ecoeficiência operacional no modelo de ensino

A sólida estratégia de digitalização do Grupo Yduqs transforma a tecnologia em um vetor de ecoeficiência operacional também no modelo de ensino. A desmaterialização de processos é evidenciada pela criação e formatação de conteúdos digitais usando IA. Isto garante mais qualidade acadêmica para os alunos e aumento do portfólio sem comprometer a sustentabilidade financeira do negócio. Uma pesquisa realizada com os estudantes da Estácio e Wyden retratou esta evolução positiva, com destaque para a trajetória de crescimento contínuo e consistência entre o ensino digital e presencial, cujos resultados históricos evidenciam a percepção de qualidade.

Inteligência acadêmica

Em 2025, avançamos na consolidação da nossa agenda de inteligência acadêmica, ampliando o uso de modelos analíticos para monitorar frequência, engajamento, desempenho em avaliações, progressão acadêmica e aderência ao plano pedagógico no Grupo Yduqs. Esses dados passaram a orientar ações preventivas, revisões curriculares e intervenções pedagógicas baseadas em evidências. Além disso, ampliamos o uso de *dashboards* acadêmicos para docentes e gestores, evoluímos modelos preditivos para identificação de risco de evasão e incorporamos IA à análise de dados educacionais, reduzindo tempo operacional e expandindo a capacidade analítica das equipes. O **Dashboard Docente**, com visão integrada de indicadores pedagógicos e de engajamento em tempo real, fortaleceu a atuação preventiva, a personalização das práticas de ensino e a governança acadêmica.

Internacionalização

A internacionalização é um pilar estratégico da proposta acadêmica do Grupo Yduqs e contribui diretamente para a formação global de nossos estudantes e docentes. Mantemos uma rede composta por **25 convênios internacionais ativos em 14 países**, além de dois acordos em fase de assinatura e outros dois em etapa final de negociação. Essas parcerias viabilizam intercâmbios acadêmicos com duração de seis meses a um ano, sem cobrança de mensalidade na instituição estrangeira parceira, ampliando o acesso a experiências acadêmicas no exterior.

A mobilidade internacional também ocorre em formato digital, ampliando alcance e escala das experiências globais. Em 2025, 300 estudantes da **Estácio** cursaram atividades acadêmicas em inglês e espanhol, com foco em Inteligência Artificial, ofertadas pela Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA), com certificação internacional. No mesmo período, 11.274 estudantes e 1.131 docentes e colaboradores administrativos participaram de programas de formação em idiomas, como inglês, francês, espanhol e italiano. Complementarmente, foram promovidas experiências

presenciais de curta duração: 30 estudantes da Estácio e um docente realizaram atividades acadêmicas e culturais na Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), e seis estudantes integraram o programa Santander Top España, na Universidade de Salamanca.

O **IDOMED** ampliou as oportunidades de vivências internacionais por meio do programa IDOMED pelo Mundo, beneficiando 24 docentes e 43 estudantes com apoio à participação em eventos científicos e cursos de relevância global. Foi promovida também a mobilidade acadêmica internacional, com dois estudantes na Universidade Nova de Lisboa e duas estudantes na Universidad Católica de Murcia. Em parceria com o Santander, foram viabilizadas imersão em espanhol em Salamanca, pelo programa Top España, e capacitação em inglês para dois estudantes por meio da plataforma FluencyPass.

O Ibmec, por sua vez, consolidou sua atuação internacional ao fortalecer o Escritório Internacional, ampliar parcerias e expandir oportunidades de intercâmbio, dupla titulação e programas de curta duração. Ao todo, contamos



com 40 convênios com instituições de ensino superior em 16 países. Ao longo de 2025, oferecemos iniciativas como o **Exchange Program**, a dupla titulação com a **European Business School** e convênios com a **Boston University** e o **MIT Sloan**, por meio do programa *Master of Science in Management Studies*. Entre os destaques, estão o Módulo Internacional, realizado na **Columbia University** com a participação de 76 alunos, e a delegação à **Brazil Conference at Harvard & MIT**, que reuniu mais de 20 participantes e alcançou NPS 100. A instituição avançou também na agenda de **Internacionalização em Casa**, com disciplinas em inglês, palestras com universidades

estrangeiras, cursos com parceiros internacionais e iniciativas como o Buddy Program, além de experiências como o Summer Bootcamp na Hult International Business School e bolsas de estudo como o Top Espanha.

Na **Wyden**, a proposta acadêmica foi fortalecida com a oferta de *Masterclasses* conduzidas por professores de destaque internacional, oriundos de instituições como Harvard, Columbia, Cambridge, Purdue e Fordham, ampliando a conexão dos estudantes com tendências globais em Direito, Engenharias, Tecnologia, Saúde e Licenciaturas.

Pesquisas acadêmicas e iniciação científica

Ao longo do último ano, fortalecemos a pesquisa acadêmica por meio de programas próprios de bolsas, apoio à participação de docentes em eventos científicos e incentivo contínuo à produção intelectual. Esse esforço se reflete na manutenção de 60 periódicos ativos, que reúnem contribuições de professores, estudantes e pesquisadores de diferentes regiões do Brasil e do exterior. Em 2025, 13 docentes e 10 estudantes receberam apoio institucional para a apresentação de trabalhos em eventos acadêmicos nacionais e internacionais. Nossos programas estruturantes – Pesquisa, Produtividade, Desenvolvimento Tecnológico e Extensão Inovadora, e Iniciação Científica e Tecnológica – ampliam o engajamento de docentes e estudantes na geração de conhecimento. No Programa de Pesquisa, Produtividade, Desenvolvimento Tecnológico e Extensão Inovadora registramos 403 inscrições, com 152 projetos





Corpo docente de excelência

Jornada do docente

Reconhecidos como eixo central da experiência acadêmica e da qualidade do ensino, fortalecemos, em 2025, uma agenda de gestão de pessoas dedicada aos docentes do Grupo Yduqs, com atuação integrada às áreas acadêmicas e foco no diagnóstico aprofundado, na retenção, no reconhecimento, no desenvolvimento profissional e no fortalecimento da reputação institucional.

As iniciativas contemplaram o uso de dados e indicadores, como pesquisas de satisfação e análises de desligamento voluntário, para orientar decisões mais assertivas e reduzir a rotatividade. Ampliamos os investimentos em desenvolvimento acadêmico, com apoio à formação *stricto sensu* (mestrado e doutorado); incentivo à participação em congressos científicos; programas de capacitação pedagógica; e iniciativas de reconhecimento, alinhadas às diferentes realidades de vínculo.

Formação de docentes

YQ-000.1b, YQ-000.1c

A estratégia de formação docente da Estácio e Wyden é orientada pelos pilares de **Inovação Didática, Educação Digital e Metodologias Ativas**, com base na análise contínua do NPS, na escuta ativa do corpo docente e na observação das práticas acadêmicas alinhadas ao nosso modelo pedagógico. A partir desses insumos, desenvolvemos ações voltadas ao fortalecimento da cultura organizacional, à consolidação de valores estratégicos entre professores e tutores e à promoção de intercâmbio de boas práticas.

A **Educare**, nossa Universidade Corporativa, ampliou o acesso à capacitação por meio de 16 treinamentos assíncronos exclusivos para docentes. Em 2025, 96% do corpo docente participaram das formações e 91% aderiram aos treinamentos obrigatórios. Complementarmente, as agendas síncronas contaram com professores atuando como facilitadores e multiplicadores internos, replicando boas práticas e aplicações de IA vinculadas à rotina acadêmica.

A qualificação para o uso pedagógico da Inteligência Artificial tornou-se eixo central da formação. Implementamos o **Programa de Capacitação em IA** e consolidamos parcerias com Microsoft Education, Google, AWS e Databricks. O curso Fluência Educadores, em parceria com a Microsoft, certificou 68% dos professores para aplicação de IA em sala de aula. Nessas trilhas, os docentes foram capacitados para criar situações-problema, elaborar avaliações por competências, aplicar os aceleradores de aprendizagem e compreender os limites éticos e pedagógicos da tecnologia. Ao todo, 3.540 professores das marcas Estácio e Wyden foram capacitados em IA ao longo do ano.

O **Laboratório de Metodologias e Inovação Pedagógica** ampliou o uso controlado de tecnologias integradas às metodologias ativas, permitindo avaliar impactos na aprendizagem. Os resultados incluíram aumento da frequência às aulas, maior adesão às avaliações, redução do índice de reprovação por nota e elevação do grau de aprendizagem

entre os alunos impactados. Além disso, 61% dos docentes participantes fortaleceram seu perfil como orientadores de prática profissional, com compartilhamento estruturado das melhores práticas em ambiente colaborativo.

No **Ibmec**, a formação docente do Ibmec foi consolidada como prioridade estratégica, por meio da atuação do Centro de Aperfeiçoamento Docente (CAD), responsável pela trilha de desenvolvimento contínuo dos professores da graduação e da pós-graduação. As formações abordaram metodologias ativas, inovação pedagógica e o uso aplicado de Inteligência Artificial no ensino, incluindo cursos oferecidos em parceria com a edX. O principal marco do ano foi o Fórum Docente Ibmec, realizado em Belo Horizonte, que reuniu 85 participantes, reconheceu 27 professores por destaque acadêmico e promoveu workshops especializados, além de uma vivência formativa no Instituto Inhotim.

Na **Estácio e Wyden**, o Docentes.online consolidou-se como ferramenta estratégica de alinhamento, formação e comunicação, alcançando adesão superior a 74% em 2025, crescimento de 14 p.p. desde o lançamento em 2024. No último ano, a plataforma passou a contar com Sala de Aula Colaborativa, repositório de mídias e homepage segmentada por Agenda e Notícias, além de interfaces independentes para as experiências presencial e digital.

Nas pesquisas de NPS, a satisfação com a jornada de aprendizado vem evoluindo a cada ano. Na última aferição, tivemos uma melhora de 2,6 p.p. nesse indicador, com o professor sendo o principal motivo de satisfação nos cursos presenciais.

O resultado do investimento da qualificação dos professores aparece também por meio do Índice de Satisfação dos alunos (ISA) tanto na avaliação dos professores, como também na avaliação dos tutores, com melhor resultado + 0,2 p. p.

Processos regulatórios e avaliativos MEC

Nas avaliações *in loco* conduzidas pelo MEC em 2025, 100% das IES e dos cursos da Yduqs alcançaram conceitos satisfatórios, sendo 99,63% com conceitos 4 ou 5, em uma escala de 1 a 5, na qual o conceito 3 é considerado satisfatório. Esses resultados evidenciam que atendemos ou superamos os critérios regulatórios, incluindo infraestrutura adequada, corpo docente qualificado, projetos pedagógicos consistentes e programas atualizados e alinhados às demandas do mercado. Além disso, oito Faculdades da Yduqs foram credenciadas como Centros Universitários.





Trabalhabilidade

GRI 3-3

A trabalhabilidade permanece como um dos nossos pilares estratégicos, refletindo nosso compromisso em apoiar a trajetória profissional de todos os nossos estudantes. A área de Carreiras atua como ponte entre os alunos e o mercado de trabalho, oferecendo suporte integral em etapas como inserção, recolocação, transição, progressão profissional e desenvolvimento de empreendedores. Com esse foco, estruturamos um amplo portfólio de iniciativas voltadas à empregabilidade e ao desenvolvimento de carreira, conforme apresentado a seguir.

Em 2025, impulsionamos a trabalhabilidade em escala: mais de 98 mil alunos empregados por meio de ações diretas da Yduqs. No mesmo período, realizamos cerca de 920 mil ações de orientação de carreira, reforçando nosso impacto na inserção profissional e na mobilidade socioeconômica dos estudantes.*

* Identificados por meio de dados provenientes dos portais de carreiras multimarcas, de processos seletivos conduzidos pela área de Carreiras, de feiras multimarcas de estágio e emprego, de relatórios de estágio das unidades e de empresas parceiras, bem como de estudantes matriculados na disciplina de estágio com requerimento aprovado.



Principais iniciativas

Estácio e Wyden

- **Portal de Carreiras:** portal gratuito e exclusivo para os alunos com oportunidades de estágio e empregos em empresas parceiras, além do acesso a agenda de eventos e programas promovidos pela área de Carreiras.
- **Plataforma de empregabilidade:** é o nosso *match making* entre perfil, habilidades e competências e as vagas mais adequadas, com 90% de satisfação dos alunos com relação às vagas indicadas.
- **Parceria inédita no Brasil com o LinkedIn:** para a captura de mais vagas e oportunidades de mercado.

Ibmec

Portal de Carreiras: plataforma com uso de IA que realiza o *matching* entre o currículo do estudante e oportunidades de estágio e emprego, com base em seu histórico acadêmico, competências e objetivos profissionais. A solução oferece experiência personalizada, com recomendação de vagas conforme o grau de aderência ao perfil, além de disponibilizar conteúdos, notícias e cursos voltados ao desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais.

IDOMED

Portal de Carreiras: disponibiliza oportunidades de vivência prática na medicina como estágios, editais de iniciação científica, monitorias, bolas de MD-PHD (atividades acadêmicas voltadas à integração entre estudantes e pesquisadores dos programas de Medicina e Doutorado), residências, processos seletivos etc. Conta também com páginas de conteúdo sobre a carreira médica, iniciação científica, empreendedorismo, internacionalização, residência médica, entre outros.



Espaços

- **Hub Carreiras:** espaço físico em três unidades da Estácio – Nova América (RJ), Parangaba (CE) e São José (SC), com a realização de *hackathons*, feiras de estágios e empregos, iniciativas de diversidade e inclusão, além de programas de orientação de carreira.
- **Wyden Carreiras:** espaço físico nas 13 unidades da Wyden, com suporte individual ao aluno, para apoiá-lo na construção de sua jornada profissional, como feiras de estágio e empregos, *workshops*, programas de orientação de carreira, *hackathons* etc.
- **Ibmec Carreiras:** espaço físico em todas as unidades do Ibmec com especialistas de planejamento de carreira que apoiam e preparam os alunos para uma efetiva interação com o mercado, via atendimentos individuais e ações de autodesenvolvimento.
- **Ibmec Casa:** espaço físico em todas as unidades do Ibmec com psicólogas e psicopedagogas que auxiliam os alunos em suas metas educacionais e na busca pelo sucesso, ao desenvolver competências e habilidades essenciais para sua formação acadêmica, social e emocional.
- **IDOMED Carreiras:** espaço físico em 14 unidades do IDOMED com psicólogas especialistas em orientação de carreira médica que auxiliam os alunos no desenvolvimento pessoal e profissional, com atendimentos individuais, programa de orientação e eventos de conexão com o mercado.





Serviços

- **Processo Seletivo Exclusivo (Estácio e Wyden):** divulgação de vagas exclusivas das empresas parceiras da área de Carreiras.
- **Programa de Orientação de Carreira (Estácio e Wyden):** composto por três encontros semanais com uma psicóloga especializada em desenvolvimento de carreira, o programa oferece apoio na elaboração de currículo, LinkedIn e Plano de Desenvolvimento Individual (PDI).
- **Programa Incluir+ (Estácio e Wyden):** apoia alunos PCDs e neurodivergentes, oferecendo processos seletivos exclusivos, *bootcamps* de empregabilidade e *lives* afirmativas.

Comunidades alumni

São redes institucionais que mantêm o vínculo permanente com os egressos, promovendo integração ao ecossistema acadêmico e ao mercado de trabalho. Por meio dessas comunidades, fortalecemos o relacionamento de longo prazo com ex-alunos, estimulando *networking* qualificado, atualização profissional, acesso a oportunidades de carreira, conteúdos formativos e iniciativas de desenvolvimento contínuo, em alinhamento com nossa estratégia de trabalhabilidade e aprendizagem ao longo da vida.

Total de inscritos por marca:

- Estácio: **10.400**
- Wyden: **2.118**
- Ibmec: **1.921**
- IDOMED: **300**

Principais eventos

- **Feiras presenciais e virtuais de estágios e empregos (Estácio e Wyden):** com mais de 21 mil participantes, o evento busca conectar os alunos a vagas de estágios e empregos.
- **Papo de Carreira (Estácio) e Café com Carreira (Wyden):** com mais de 20.900 participações, o evento online aborda diversos temas relacionados ao desenvolvimento de carreira, com a presença de executivos do mercado de trabalho.
- **Startup Experience:** com mais de 300 alunos e 90 grupos formados em 2025, o programa estimula o aluno a transformar problemas reais em ideias criativas e projeto de impacto, trabalhando em equipe multidisciplinares e com mentorias de profissionais de mercado. As equipes vencedoras ganham uma premiação em dinheiro e a oportunidade de incubarem suas ideias em um *hub* de inovação.

- **Semana da Especialidades Médicas IDOMED:** com mais de 2.200 participações, o evento proporciona ao estudante conhecer com profundidade a carreira nas 10 especialidades médicas de maior interesse.
- **Eventos de Conexão com Mercado no Ibmec:** os eventos de conexão com o mercado reuniram mais de 10 mil pessoas para troca de vivências e acesso a oportunidades de carreira e desenvolvimento.



Principais vivências profissionais

Ao longo de 2025, ampliamos as oportunidades de vivências profissionais para nossos alunos em empresas, grandes eventos e ambientes de atuação real. Essas experiências reforçam a conexão entre teoria e prática e fortalecem competências essenciais, visando o desenvolvimento de habilidades e *networking*.

- **Lollapalooza Brasil:** por meio de um processo seletivo com foco em diversidade e inclusão, 40 estudantes da Estácio foram contratados para atuar nas áreas operacionais e de produção de conteúdo no evento. Além disso, 20 alunos participaram de uma vivência imersiva nos bastidores, com *networking* e aprendizado sobre produção, marketing e gestão de grandes eventos. Confira o [mini doc](#) "Da Estratégia ao Festival".
- **The Town:** cerca de 200 estudantes da Estácio atuaram nos bastidores do The Town, colocando em prática o que aprendem em sala de aula, desenvolvendo *soft skills* e conquistando oportunidades na carreira.

- **Maratona do Rio:** foram mais de 200 alunos envolvidos no evento, entre as ações com o Time Estácio correndo o percurso de 5k. Além do Time Idomed formado por alunos e docentes da marca, correndo o percurso de 10k. E, por meio do Instituto Yduqs, levamos jovens apoiados pelo Instituto Fernanda Keller para correrem 5k e 10k.

- **Ecoparque Natura:** 35 alunos da FACI Wyden participaram de uma experiência imersiva no Ecoparque da Natura, em Belém. A vivência incluiu a apresentação do modelo de produção sustentável da empresa, visita aos laboratórios e contato com lideranças locais e práticas socioambientais.

- **Museu B3:** 40 alunos da Estácio de SP participaram de uma visita técnica ao Museu da Bolsa de Valores. A atividade abordou a história do mercado financeiro brasileiro, o funcionamento da B3 e a importância da educação financeira, com visita guiada e recursos tecnológicos interativos.

- **Eletronuclear | Observatório Nuclear:** 40 alunos da Estácio de Angra dos Reis, dos cursos de Engenharias, Ciência da Computação e Análise e Desenvolvimento de Sistemas, passaram por uma experiência técnica e imersiva em um dos mais importantes centros de energia nuclear do Brasil.



Resultados empregabilidade 2025

SASB SV-ED-260a.3 YQ-000.2a YQ-0002b

Total de alunos empregados (consolidado):

98.984

Ações de orientação e desenvolvimento de carreira (todas as marcas):

921.215

Taxa de empregabilidade*:

Estácio

74,9%

wyden

83,6%

ibmec

89,1%

IDOMED

98,2%

Alunos que obtiveram incremento de renda por marca**

YQ-000.2d

Estácio

54,1%

wyden

75,7%

ibmec

92,2%

IDOMED

100%



*Dados da pesquisa realizada entre 29/07/2025 e 08/09/2025. A pesquisa é aplicada 180 dias após a formatura dos estudantes.

**O indicador refere-se ao percentual de alunos que declaram ter obtido algum incremento de renda, e não ao valor do incremento em si.

PESSOAS NO CENTRO

Fortalecer o nosso time e comunidades
para promover impacto social





Atração, retenção e bem-estar do capital humano

GRI 3-3 / GRI 401-2

As pessoas estão no centro de tudo o que fazemos e reconhecemos que o capital humano é o principal diferencial para a geração de valor sustentável e para a perenidade da Yduqs

Ao longo do ano, implementamos e fortalecemos diversas iniciativas voltadas à atração, ao desenvolvimento e à retenção de talentos, bem como à promoção do bem-estar, da saúde e de um ambiente de trabalho inclusivo, seguro e acolhedor. Essas ações, conduzidas de forma transversal nos escritórios e nas operações, refletem nossa convicção de que engajamento, cuidado e senso de pertencimento são fundamentais para impulsionar desempenho, inovação e resultados consistentes.

Adotamos uma governança ativa, apoiada em avaliações e monitoramento contínuos desde as etapas prévias à admissão, acompanhando o profissional ao longo de toda a sua jornada na Yduqs. Destacam-se o eNPS

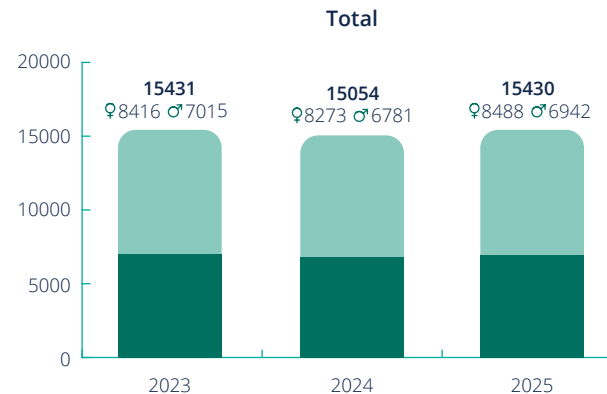
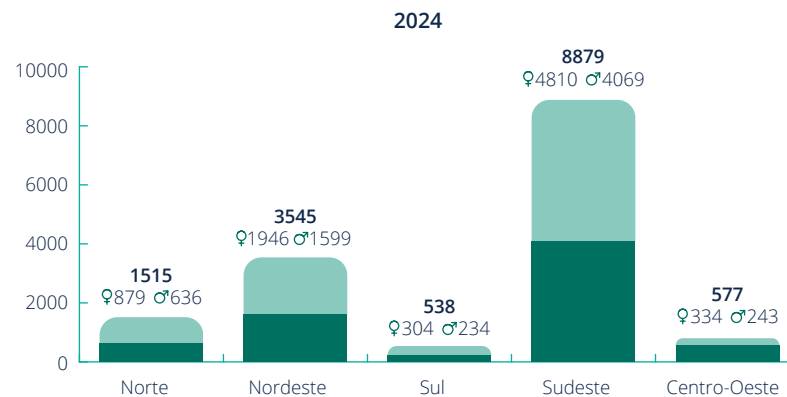
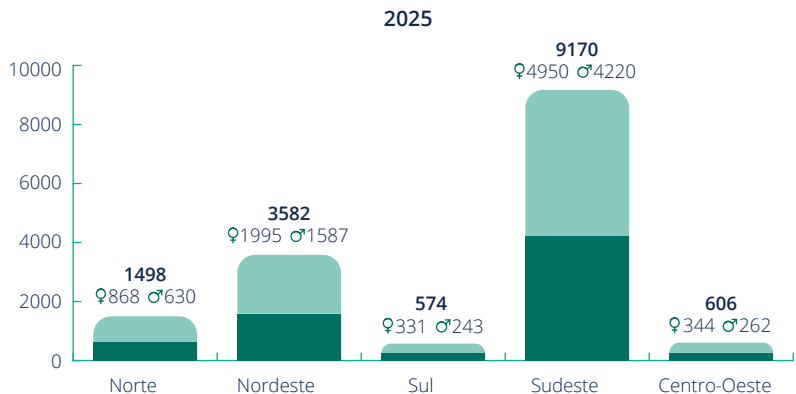
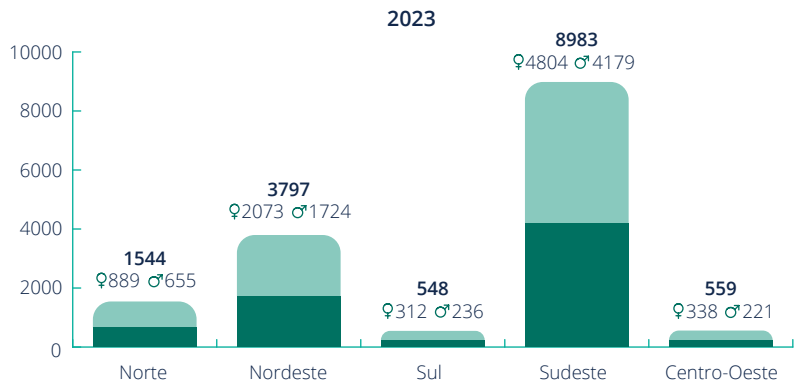
Geral e o eNPS de Diversidade, analisados por área e por marcadores de diversidade. Esses resultados orientam a definição de metas, planos de ação e a responsabilização da liderança, com acompanhamento mensal e integração às metas ESG. Complementarmente, realizamos a Pesquisa de Engajamento no início do ano e um Pulse de Engajamento no meio do ano, garantindo acompanhamento contínuo do clima e da experiência dos colaboradores.



Nossa força de trabalho

Empregados por gênero e região – CPF

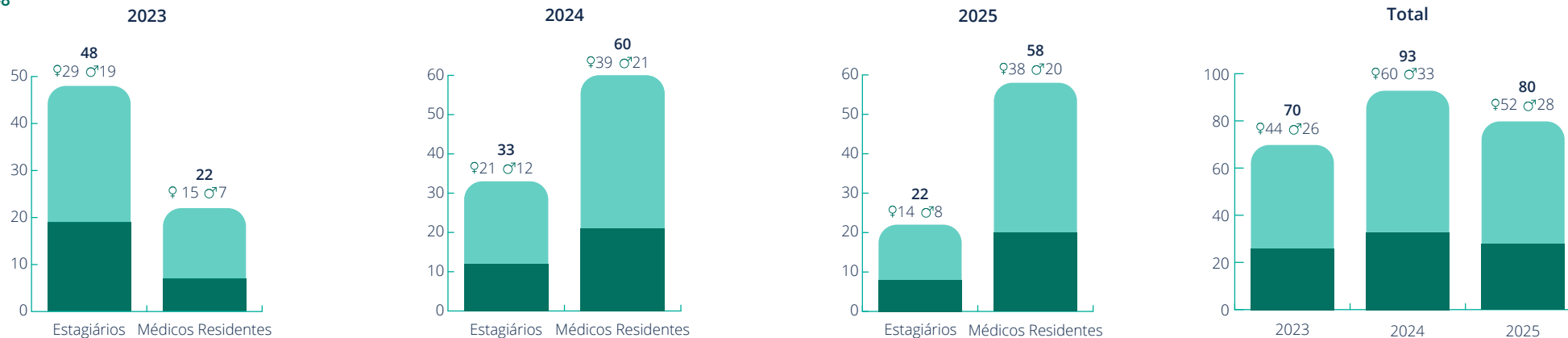
GRI 2-7



Demais tabelas com aberturas de empregados por tipo de contrato de trabalho e de jornada estão disponíveis no Anexo de Conteúdo GRI e SASB.

Trabalhadores que não são funcionários por categoria funcional e gênero – CPF

GRI 2-8



Números 2025

+376 profissionais entre 2024 e 2025 (+2,5%), com aumento de **4 p.p.** nas contratações.

+ DE 63 MIL cursos realizados.

335 MIL horas de treinamento consumidas por nossos colaboradores, via Educare.

Índice de engajamento e participação em pesquisas internas*: **88**

*A pesquisa de engajamento refere-se a 2024. Desta forma, a pesquisa de 2025 está sendo realizada em 2026.



Notas: A Yduqs não estabelece controle para os trabalhadores terceirizados, apenas para os estagiários e médicos residentes.

A organização não utiliza equivalentes em tempo integral (FTE) ou metodologias alternativas para consolidação do número de trabalhadores que não são empregados, sendo os dados reportados com base no número absoluto de indivíduos ao final do período de relato, com contagem distinta por CPF. Não foram observadas flutuações significativas no período.

Atração e retenção

Atuamos para posicionar a Yduqs como um ambiente atrativo para profissionais que compartilham nosso propósito de **Educar para Transformar**, combinando iniciativas de marca empregadora, processos seletivos mais inclusivos e uso intensivo de dados e tecnologia para ampliar a assertividade das contratações.

Ao mesmo tempo, investimos no desenvolvimento contínuo, na valorização dos nossos colaboradores e docentes e em práticas que promovem reconhecimento, mobilidade in-

terna e evolução de carreira, criando condições para que nossos talentos cresçam junto com a organização.

Essas iniciativas (detalhadas ao longo deste capítulo), integradas a ações de escuta ativa, engajamento e cuidado com o bem-estar, reforçam nosso compromisso com a construção de relações de longo prazo, além de aprimorarem a experiência do colaborador e fortalecerem as práticas de Gente & Gestão junto a todo o público interno.

Marca empregadora

Para fortalecer a nossa marca empregadora em 2025 e atrair e reter cada vez mais talentos, desenvolvemos campanhas institucionais e de recrutamento com foco em diversidade, impacto social e desenvolvimento profissional. Além de programas de atração e parcerias com universidades, instituições de ensino e comunidades locais. Essas ações ampliaram o alcance da nossa comunicação e da nossa marca para diferentes públicos e contribuíram para nos posicionar como um ambiente de aprendizado contínuo, de crescimento e de impacto positivo.



Experiência do colaborador e engajamento interno

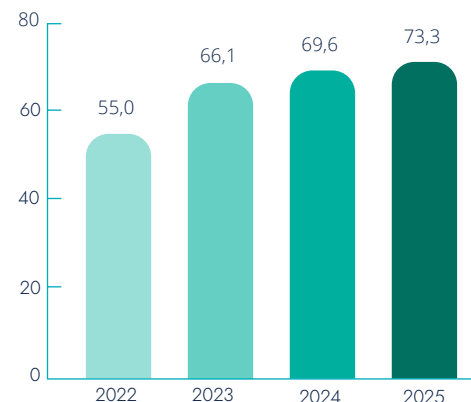
YQ-000-4c

A escuta ativa é um pilar da nossa gestão de pessoas e orienta, de forma contínua, os aprimoramentos na experiência do colaborador e nas práticas de Gente & Gestão. Para isso, realizamos pesquisas segmentadas e dispomos de canais permanentes de diálogo, como o Programa Trilhar e a plataforma Medallia. Além disso, monitoramos indicadores-chave, entre eles, engajamento, eNPS (*Employee Net Promoter Score*), e o LNPS (*Leadership Net Promoter Score*).

Conduzimos mais de 10 *squads* dedicadas à melhoria da experiência do colaborador, estruturadas a partir de metodologias ágeis, com acompanhamento sistemático e foco na sustentabilidade dos resultados entregues. As iniciativas contam com uma taxa mínima de adesão de 50%, evidenciando o engajamento ativo dos times.

Em 2025, alcançamos um eNPS recorde de 73,3, patamar próximo à zona de excelência. Esse resultado reflete os avanços obtidos em todas as frentes de atuação e reforçam o nosso compromisso com um ambiente de trabalho que estimula o engajamento, o pertencimento e o orgulho dos colaboradores.

Evolução do eNPS geral*



*eNPS é um indicador de engajamento que mede o nível de recomendação da empresa pelos próprios colaboradores como um bom lugar para trabalhar.



Inovação em RH

Seguimos posicionados como uma das companhias líderes em inovação em RH no setor educacional, apoiados pelo uso estratégico de tecnologia e inteligência artificial ao longo de toda a **Jornada do Colaborador**. Em 2025, ampliamos a aplicação de IA em diferentes frentes, incluindo o *chatbot* Gui, a consolidação e análise qualitativa de pesquisas, comunicações internas, *benchmarks* e a geração de relatórios. As soluções também foram incorporadas aos processos de atração e seleção, com ranqueamento de candidatos e apoio à elaboração de descrições de cargos, bem como à gestão de talentos e aos programas de treinamento, por meio de análises qualitativas e relatórios automatizados.

Para 2026, avançaremos na consolidação de um modelo integrado baseado em dados e IA, estruturado pelo **Ciclo de Gente**, que orienta decisões estratégicas, mapeamento de sucessão, reconhecimento e priorização das trilhas formativas, ampliando a capacidade de antecipar riscos, identificar tendências e apoiar gestores com mais precisão e agilidade.

Treinamento e desenvolvimento

GRI 404-2 / YQ-0001.c

Investir no desenvolvimento das pessoas é fundamental para ampliar o impacto do nosso modelo educacional. Por isso, contamos com uma estratégia abrangente de capacitação, com foco no aprimoramento contínuo de competências técnicas, comportamentais e de liderança, contemplando diferentes perfis e níveis da organização. Essa agenda inclui formação gerencial, acadêmias corporativas, capacitações internas e externas, integração de novas marcas e incentivos educacionais voltados a posições estratégicas. Ao promover autonomia para que cada colaborador evolua e gere valor, fortalecemos uma cultura orientada à colaboração, à inovação e à eficiência.

A Educare atende mais de 16 mil colaboradores (administrativos e docentes), por meio de iniciativas em quatro pilares: Desenvolvimento de Liderança, Temas Prioritários, Programas de Desenvolvimento e Educare Digital. Em 2025, avançamos na consolidação da nossa cultura de aprendizagem contínua, com mais de 63 mil cursos concluídos e um volume superior a 335 mil horas de treinamento consumidas. Disponibilizamos, ainda, o **App Educare Mobile** para Android e iOS. No mesmo período, fortalecemos o programa interno de gamificação, que mobilizou mais de 20 equipes e cerca de mil colaboradores, ampliando o engajamento e a colaboração entre áreas.



Desenvolvimento das lideranças

O desenvolvimento das lideranças permaneceu como um pilar central, com investimentos contínuos na formação de gestores que atuam como exemplos vivos da nossa cultura. Essa evolução é orientada por dados, programas de capacitação e *feedback* contínuo. Em 2025, o **MBA para gestores** de unidade consolidou-se como o principal *pipeline* de formação da liderança operacional. Com uma turma de 52 participantes, o programa já apresenta resultados: nove colaboradores foram promovidos a gestores de unidade ainda durante a formação.

Esse movimento foi reforçado pelos programas de Primeira Liderança, pela trilha Lide-

rança Yduqs e pelo calendário de Treinamento do Gestor, com percursos específicos para médias e altas lideranças.

Essas jornadas combinam metodologias ativas, gamificação e uso de dados, preparando líderes mais humanos, analíticos e conscientes de seu papel na cultura, no cuidado com as pessoas e na construção de ambientes mais saudáveis. Complementarmente, o Ciclo de Avaliação de Performance conecta comportamentos e resultados, reforçando uma cultura de alta performance, responsabilidade e desenvolvimento contínuo.

Programa de *feedback*

GRI 404-3

Percentual de colaboradores avaliados por categoria funcional e gênero - GRI 404-3²

Categoria funcional	2023 ¹	2024	2025
Presidência e Vice-Presidência	*100,00%	100,00%	100,00%
Diretores	*100,00%	100,00%	90,90%
Gerentes	95,00%	95,00%	92,20%
Coordenadores	*100,00%	95,00%	90,20%
Coordenadores de cursos	100,00%	84,00%	88,60%
Supervisores	99,00%	95,00%	88,50%
Especialistas	92,00%	90,00%	82,10%
Analistas	94,00%	95,00%	73,00%
Auxiliares/assistentes	70,00%	90,00%	61,30%
Docentes	96,00%	80,00%	74,80%
Preceptores/tutores	*100,00%	77,00%	17,50% ³
Trainees	100,00%	100,00%	100,00%

¹ Para fins de comparação, indicadores marcados com asterisco (*) referem-se a bases que apresentaram percentual superior a 100%, sendo alinhados ao total avaliado no período.

² A base de colaboradores considera os admitidos até dezembro de 2025. As avaliações seguem critérios distintos: (i) o Ciclo de Gente aplica-se às funções administrativas, considerando apenas colaboradores elegíveis admitidos até 30/09/2024; e (ii) a Avaliação Docente e de Coordenadores de Curso contempla profissionais que atuaram nos semestres 2024.2 e 2025.1 por, no mínimo, três meses. A base de dados está disponível como recurso de consulta.

³ Preceptores e tutores, predominantemente não são avaliados, porém, alguns cargos são administrativos e são considerados ao ciclo.

Bem-estar e mente em foco

A saúde mental e a qualidade de vida de todos os nossos colaboradores são tratadas como prioridades. Há seis anos, contamos com o **Programa Equilibre**, o qual incorporou, em 2025, um pilar específico de saúde mental. A partir de escutas e pesquisas internas, o programa passou a abranger as dimensões física, social, financeira e emocional. Entre as mais recentes iniciativas está a parceria com a **plataforma Wellz**, que oferece serviços gratuitos como terapia online, meditação guiada e conteúdos de autocuidado.

Em apenas seis meses, 1.970 pessoas começaram a utilizar ativamente os recursos da plataforma, como psicoterapia, diário de humor, áudio e chat de cuidado. As mais de 9.250 sessões realizadas, impactaram diretamente 1.470 colaboradores, e demonstram a efetividade da iniciativa, que possibilitou que 55% das pessoas fizessem terapia pela primeira vez. A iniciativa apresentou elevados níveis de satisfação, com CSAT* de 4,98/5 e NPS de 93/100.

**CSAT (Customer Satisfaction Score): indicador que avalia o grau de satisfação dos participantes em relação à experiência vivenciada.*

Para reforçar o nosso compromisso com o bem-estar emocional, aderimos, em 2025, ao **Movimento Mente em Foco**, iniciativa da Rede Brasil do Pacto Global da ONU, que promove uma agenda de cuidado integral, combate ao estigma e capacitação de lideranças diante do avanço dos desafios de saúde mental no país. Confira na página [50](#) contribuições da Yduqs nos movimentos da Rede Brasil do Pacto Global da ONU.

Paralelamente, em resposta direta às pesquisas de experiência do colaborador, foram adotadas medidas como a redução da jornada semanal em unidades administrativas e a ampliação da flexibilidade de horários.

Benefícios e bem-estar

Além de um portfólio abrangente de benefícios, que inclui plano de saúde e a nova parceria com a plataforma Wellz, ampliamos, no último ano, as iniciativas voltadas à saúde física, emocional e mental dos colaboradores. Por meio do acesso aos programas **Wellhub**, **TotalPass** e **LiveWell**, são oferecidas oportunidades de prática de atividades físicas, orientação nutricional, reabilitação, vacinação e apoio familiar, com benefícios equivalentes para colaboradores em regime integral, parcial ou temporário.

Em 2025, fortalecemos também as **políticas de flexibilidade**, com a adoção do modelo de trabalho híbrido, a extensão de 90 dias pós-licença parental, três meses de *home office* no retorno da licença e a possibilidade de *home office* durante as férias de julho para os escritórios corporativos, além de um **Clube de Benefícios** com mais de 100 parcerias focadas em qualidade de vida.



Saúde e segurança do trabalho

GRI 403-1 / GRI 403-2 / GRI 403-3 / GRI 403-4 / GRI 403-5 / GRI 403-6 / GRI 403-7 / GRI 403-8 / GRI 403-9 / GRI 403-10

Asseguramos a todos os colaboradores atendimento contínuo por meio do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), apoiado por um sistema integrado de gestão de saúde e segurança ocupacional plenamente aderente às exigências do eSocial, das Normas Regulamentadoras, da legislação previdenciária e da LGPD. Em 2025, mantivemos 100% dos nossos empregados cobertos por esse sistema de gestão de SST, fundamentado nas normas vigentes.

Consolidamos as informações a partir dos sistemas corporativos de folha de pagamento e da plataforma SOC, considerando 17.174 matrículas ativas no período. Para garantir conformidade, rastreabilidade e eficiência operacional, utilizamos a plataforma SOC, que integra dados trabalhistas e previdenciários e subsidia a atuação de nossa equipe multidisciplinar, composta por médicos do trabalho, engenheiros, técnicos de segurança e demais profissionais especializados.

Desde 2016, nossa área de Medicina do Trabalho mantém parceria com operadoras de

saúde para promover o bem-estar dos colaboradores, com atuação *in company* de **enfermeira do trabalho** e **assistente social** no acompanhamento de gestantes, pessoas com doenças crônicas e na gestão de afastamentos, retorno e reabilitação profissional. A iniciativa inclui, ainda, suporte psicológico para demandas pontuais de saúde mental. Colaboradores terceiros participam das ações gerais de promoção da saúde no ambiente laboral, permanecendo a assistência médica sob responsabilidade das empresas contratadas.

Todos os colaboradores participam dos **programas de saúde ocupacional**, que contemplam exames médicos admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho e demissionais, além de ações preventivas e campanhas de promoção da saúde. Trabalhadores não empregados que atuam em ambientes sob gestão da Companhia também são abrangidos pelas medidas de segurança aplicáveis ao local de trabalho. O monitoramento sistemático de indicadores, como realização de exames ocupacionais, afastamentos e retornos, sustenta a evolução contínua das práticas de SST.





Realizamos avaliações de risco detalhadas, com visitas técnicas periódicas e elaboração de laudos obrigatórios, como o Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Sempre que identificamos desvios ou não conformidades, conduzimos investigações formais, definimos planos de ação corretivos e preventivos e registramos as ocorrências como lições aprendidas.

Capacitamos e orientamos nossos colaboradores para que possam interromper ou recusar atividades consideradas inseguras, assegurando confidencialidade e proteção contra qualquer forma de retaliação. Para terceiros e prestadores de serviços, exigimos o cumprimento rigoroso das normas de saúde e segurança do trabalho, incluindo análise prévia de riscos, verificação documental e acompanhamento das medidas corretivas necessárias.

Todas as unidades com mais de 50 colaboradores mantêm **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)** constituída e treinada conforme a NR-05. Disponibilizamos também canais diretos de comunicação

entre a área de Medicina do Trabalho e os colaboradores, além de canais confidenciais de Compliance, que asseguram acolhimento adequado e tratamento técnico das demandas pelo SESMT. Em 2025, registramos 75 acidentes, sendo 41 típicos e 34 de trajeto.

No início de 2025, diante de um cenário internacional marcado por questionamentos e revisões de políticas corporativas relacionadas à diversidade e inclusão, reafirmamos publicamente nosso compromisso com a equidade. Em carta aberta, reforçamos que nossa agenda de diversidade está ancorada em valores institucionais, governança consistente e metas de longo prazo, não sendo orientada por tendências conjunturais.

Esse posicionamento evidencia que a promoção de ambientes inclusivos e representativos integra nossa estratégia de negócios e nosso compromisso com a sustentabilidade da organização.

Diversidade, equidade e inclusão

YQ-000-4a

Acreditamos que a diversidade, a equidade e a inclusão são valores essenciais para a construção de ambientes mais respeitosos, criativos e inovadores, capazes de refletir a pluralidade da sociedade em que atuamos. Neste esforço, lançamos, em 2022, o programa **Incluir para Transformar** que alcançou, em 2025, um novo patamar de fortalecimento e maturidade institucional, consolidando-se como eixo estruturante da nossa atuação. O programa articula políticas, governança dedicada e mecanismos contínuos de escuta ativa, integrando saúde mental, equidade racial e de gênero, inclusão de pessoas com deficiência e outras dimensões da diversidade, em alinhamento aos compromissos assumidos no Pacto Global da ONU.

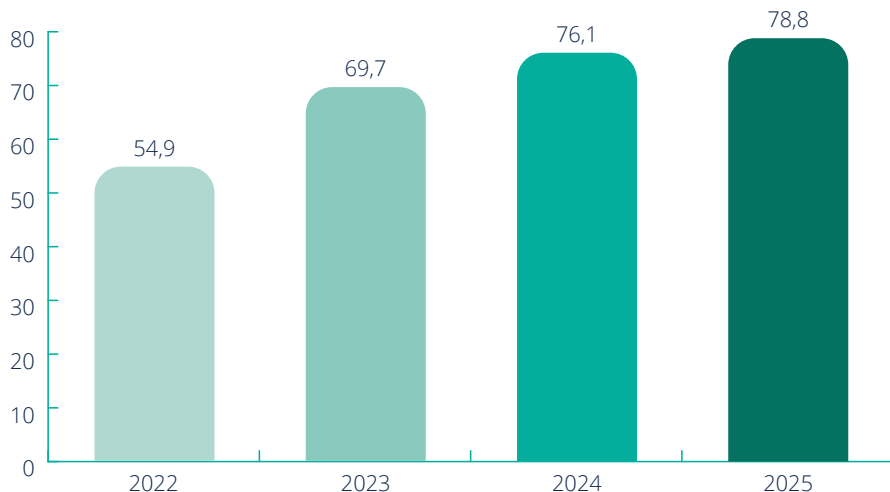
No início de 2025, diante de um cenário internacional marcado por questionamentos e revisões de políticas corporativas relacionadas à diversidade e inclusão, reafirmamos publicamente nosso compromisso com a equidade. Em carta aberta, reforça-

mos que nossa agenda de diversidade está ancorada em valores institucionais, governança consistente e metas de longo prazo, não sendo orientada por tendências conjunturais. Esse posicionamento evidencia que a promoção de ambientes inclusivos e representativos integra nossa estratégia de negócios e nosso compromisso com a sustentabilidade da organização.

A nossa atuação é orientada por um conjunto de políticas: Diversidade, Equidade e Inclusão; Inclusão de Pessoas com Deficiência e Acessibilidade; Igualdade Salarial; e [Direitos Humanos](#), que estabelecem diretrizes claras para a promoção de ambientes mais justos e inclusivos. A implementação e o acompanhamento dessas diretrizes são conduzidos pelo **Comitê de Equidade e Inclusão**, formado por representantes da alta liderança executiva, responsável por monitorar indicadores, avaliar a evolução das iniciativas e assegurar a efetividade das ações.



Evolução do eNPS de diversidade



Resultados que evidenciam maturidade da estratégia

eNPS de Diversidade avançou de 76,1 para 78,8

enquanto os relatos de constrangimento ou situações inadequadas recuaram de 3,6% para 2,5%, refletindo um ambiente mais seguro, inclusivo e coerente com os valores da companhia.



92,9% avaliam que as próprias pessoas da organização estão efetivamente engajadas em fortalecer essa agenda no dia a dia.

97% das pessoas reconhecem o compromisso da companhia em se tornar cada vez mais diversa e inclusiva.

Grupos de Afinidade

Contamos com quatro **Grupos de Afinidade**, conduzidos por coordenadores voluntários, que atuam como espaços permanentes de escuta, cocriação e aprendizado, contribuindo para o letramento em diversidade, a sensibilização da comunidade interna, a proposição de iniciativas e o aprimoramento contínuo das políticas e práticas de DEI.



Racial: 183 inscritos



Igualdade de Gênero: 134 inscritos



LGBTQIAP+: 146 inscritos



Pessoas com deficiência: 138 inscritos

Cartão Amarelo

Além dos canais formais de denúncia, contamos com o Cartão Amarelo, um instrumento educativo voltado à correção imediata de microagressões e falas inadequadas, promovendo a segurança psicológica e o ajuste de comportamentos no momento em que ocorrem. A iniciativa tem caráter pedagógico, não punitivo, e não substitui o Canal Confidencial em casos graves ou intencionais, nos quais orientamos o acionamento formal. Para viabilizar sua aplicação no dia a dia, os colaboradores dispõem de um Cartão Amarelo físico, acoplado ao verso do crachá.

Destaques de diversidade, equidade e inclusão 2025

Princípios de empoderamento das mulheres (WEPs)

Em 2025, nos tornamos signatários dos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs), da ONU Mulheres e, em 2021, do Pacto Global, reforçando o nosso compromisso com a igualdade de gênero. Já registramos avanços expressivos, com 54% de mulheres no quadro administrativo e docente, 57% nos cargos de média liderança e mais de 30% na alta gestão. Esses resultados são impulsionados por iniciativas como remuneração igualitária, programas de aceleração de carreira, políticas de apoio à parentalidade e grupos de afinidade que promovem escuta ativa e representatividade. Asseguramos também transparência salarial e oferecemos treinamentos obrigatórios de prevenção ao assédio.



Índice TEVA – Mulheres na Liderança

Pelo segundo ano consecutivo, integramos o Índice TEVA – Mulheres na Liderança, fortalecendo nossa atuação interseccional em gênero e raça e valorizando as múltiplas vivências de estudantes, docentes, colaboradoras e lideranças que fazem parte da Yduqs.



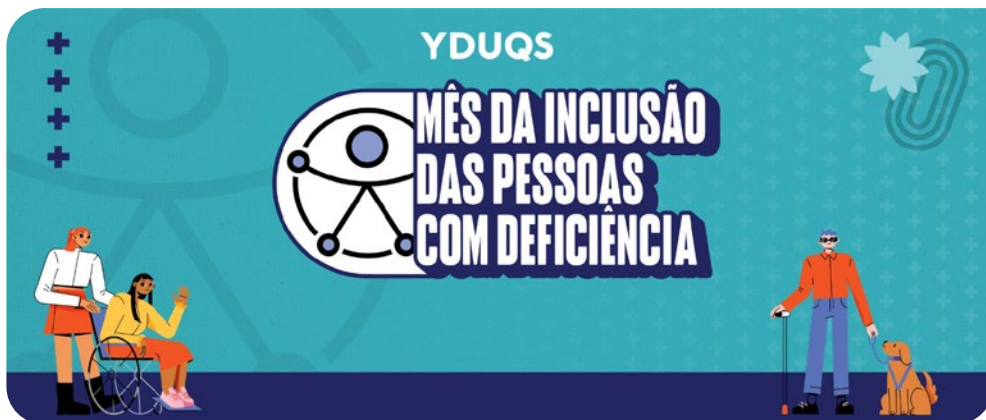
Programa de Trainee Afirmativo

O Programa de Trainee Afirmativo consolidou-se como uma das principais iniciativas de inclusão da companhia. Desde a sua primeira edição, em 2022, **44 profissionais integraram o programa**, com índice de permanência de 75% na companhia após a conclusão do ciclo. Entre os participantes, 18% já ocupam posições de liderança e 7% evoluíram para funções de especialistas, demonstrando a efetividade da iniciativa no desenvolvimento e retenção de talentos. O processo seletivo da edição de 2025 registrou recorde de interesse, com mais de 11 mil inscrições, evidenciando o fortalecimento da marca empregadora e o reconhecimento do programa como porta de entrada qualificada para a formação de lideranças diversas. Para 2026, o programa passará por reformulação estratégica, com ampliação da duração para 18 meses e foco ainda mais direcionado ao desenvolvimento de competências de liderança, reforçando o compromisso da companhia com a diversidade nos níveis de decisão.

Mover – Movimento pela Equidade Racial

Como parte do nosso compromisso com a equidade racial, firmamos parceria com o [Mover – Movimento pela Equidade Racial](#), coletivo que reúne mais de 50 empresas dedicadas à transformação das práticas de diversidade no mercado de trabalho. Ao integrar a iniciativa, contribuimos para a ampliação de oportunidades de formação, desenvolvimento e empregabilidade para pessoas negras até 2030, ao mesmo tempo em que proporcionamos aos nossos colaboradores acesso a ações e programas que fortalecem uma cultura organizacional mais inclusiva e diversa.





Principais campanhas do ano

“A Voz Delas”

No Dia Internacional da Mulher, promovemos a campanha “A Voz Delas”, com foco no fortalecimento do protagonismo feminino. A iniciativa estimulou reflexões sobre carreira, equidade e liderança, além de mentorias coletivas e compartilhamento de ferramentas de desenvolvimento, reforçando o compromisso com a ampliação da presença de mulheres em posições estratégicas.

“Protagonismo com Orgulho”

Durante o mês do orgulho LGBTQIAP+, realizamos a campanha “Protagonismo com Orgulho”, voltada à aceleração de carreiras e ao fortalecimento de trajetórias profissionais de pessoas LGBTQIAP+. A ação abordou barreiras estruturais, segurança psicológica e desenvolvimento de lideranças diversas, incluindo mentorias coletivas e ferramentas práticas para impulsionar o crescimento profissional e ampliar a representatividade.

“Inclusão começa em cada um de nós”

Com foco em acessibilidade e letramento, promovemos a campanha “Inclusão começa em cada um de nós”, incentivando a construção de ambientes mais inclusivos. A iniciativa incluiu conteúdos formativos, sensibilização de gestores e mentorias coletivas, reforçando o papel da liderança e a responsabilidade coletiva na promoção da equidade de oportunidades.

“Reconhecer o passado, transformar o presente e construir o futuro”

Voltada à equidade racial, a campanha promoveu reflexões sobre racismo estrutural e estratégias institucionais de mitigação de desigualdades. A ação contemplou debates sobre desenvolvimento de carreira e fortalecimento de lideranças negras, além de mentorias coletivas e ferramentas de apoio às trajetórias profissionais, com foco na ampliação da representatividade nos níveis estratégicos da Companhia.

Atendimento às comunidades locais

YQ-000-1a

Acreditamos em uma educação transformadora, que integra excelência acadêmica, vivência prática e impacto social. **Em 2025, mais de 510 mil pessoas foram beneficiadas por atividades extensionistas conduzidas por estudantes, docentes e colaboradores**, por meio de iniciativas como assistência jurídica, atendimentos médicos e odontológicos, serviços de psicologia, reforço escolar, ações de empreendedorismo e inclusão digital.

Ao longo do ano, ampliamos esse impacto por meio das atividades de extensão oferecidas em mais de **430 agências de práticas**, mantidas em diversas áreas do conhecimento, como atendimentos odontológicos, psi-

cológicos e veterinários, além de assessoria jurídica e empresarial. Em muitas localidades, esses serviços representam a única oferta disponível à população. **Ao todo, realizamos cerca de 210 mil atendimentos na área da saúde e 80 mil atendimentos jurídicos para a comunidade.**

Integrados aos currículos e alinhados às demandas locais, os projetos de extensão permitem que os estudantes apliquem seus conhecimentos em contextos reais, desenvolvam competências práticas e pensamento crítico, e fortaleçam sua consciência cidadã, ao mesmo tempo em que ampliam o vínculo entre as instituições de ensino e as comunidades em que estão inseridas.

Projetos de destaque

No **Centro Universitário Newton Paiva Wyden**, promovemos uma ação transdisciplinar de apoio integral a mulheres vítimas de violência, reunindo atendimentos odontológicos, psicológicos, fisioterapêuticos, farmacêuticos e jurídicos, além de atividades educativas e ações voltadas à recuperação da autoestima.

A **UniFacimp Wyden** foi homenageada pela Receita Federal em reconhecimento às boas práticas do Núcleo de Apoio Contábil e Fiscal (NAF), que ofereceu orientação tributária gratuita à comunidade, suporte a MEIs e ações educativas em escolas públicas.

Na **Estácio**, estudantes de Psicologia do Campus Cabo Frio conduziram ação de acolhimento psicossocial junto a mulheres da comunidade quilombola da Rasa (RJ), promovendo escuta qualificada e valorização de populações historicamente invisibilizadas.

Já no **IDOMED**, ampliamos nossa atuação comunitária por meio do Projeto Integrador (PI), mobilizando 3.006 estudantes, 343 docentes e 197 profissionais de saúde. Realizamos também 84.743 atendimentos em policlínicas e centros de saúde, ampliando o acesso à assistência em regiões com oferta limitada de serviços.



Instituto Yduqs

Somos responsáveis por consolidar e coordenar as iniciativas de responsabilidade e impacto social do Grupo Yduqs, que, há 55 anos, realiza e apoia ações nas áreas de educação, cultura, cidadania e esporte em todo o país. Contamos com uma estrutura dedicada, agenda própria de atuação e o engajamento de alunos, docentes e colaboradores, além de capacidade de captação de recursos junto a parceiros investidores.

Em 2025, impactamos mais de 700 mil pessoas por meio dos nossos programas proprietários e de mais de 40 projetos parceiros. Captamos R\$ 2 milhões em recursos, integralmente destinados aos programas proprietários. Nossa atuação ocorre em duas frentes complementares, seja como instituição executora ou apoiadora das iniciativas.

- **Programas Proprietários:** programas criados e/ou executados pelo Instituto Yduqs, em conjunto com Estácio, Wyden, Ibmecc e IDOMED: Mediversidade; Transição de Carreiras; Programa de Alfabetização e Letramento de Jovens e Adultos; e Prisma.
- **Projetos parceiros: iniciativas institucionais em parceria com nossas IES, como Trote Solidário e Educação Sem Fronteiras.** Além disso, apoiamos projetos e parceiros como Observatório Internacional da Juventude, Gol de Letra, Instituto Futuro Bom, Instituto Reação, Instituto Criar, Hospital Pequeno Príncipe, Observatório de Favelas, Comitê Olímpico do Brasil (COB), Comitê Paralímpico Brasileiro (CPB), Confederação Brasileira de Ginástica (CBG), Flamengo e Rolé Carioca, entre outros, totalizando mais de 90 parceiros institucionais.

Somos responsáveis por consolidar as iniciativas de responsabilidade e impacto social do Grupo Yduqs, que há mais de 55 anos realiza e apoia ações de educação, cultura, cidadania e esporte no país.

Destaques 2025

YQ-000-3b

- **Programa de Alfabetização e Letramento de Jovens e Adultos:** mais de 2,3 mil pessoas alfabetizadas no acumulado, sendo mais de 500 em 2025.
- **Programa Mediversidade:** entre as iniciativas do programa, o IY e o IDOMED lançaram o **livro Nigrum Corpus**, para fortalecer o letramento racial e promover um ensino médico livre de vieses. A obra conquistou os principais prêmios internacionais de comunicação e publicidade. Entre eles: o Grand Prix na categoria Industry Craft no Cannes Lions International Festival of Creativity, além de dois Leões de Ouro (Design e Health & Wellness) e um Leão de Bronze (Health & Wellness). Confira [aqui](#) o curta metragem do projeto. Além disso, 35 alunos foram beneficiados com bolsas integrais de estudo no IDOMED.

- **Programa de Orientação de Carreira do Atleta:** realizamos um piloto com 72 inscritos, com encontros semanais voltados ao autoconhecimento, posicionamento profissional, planejamento de carreira e networking estratégico, preparando atletas para o mercado de trabalho. Além disso, distribuimos mais de 2 mil bolsas de estudo.
- **+ de 2 mil bolsas de estudos distribuídas.**
- **Trote Solidário:** doação de mais de 70.700 mil absorventes higiênicos para mulheres em situação de pobreza menstrual e bolsas de sangue que salvaram mais de 14 mil vidas.

Confira no [site](#) e no [Relatório de Atividades do Instituto Yduqs 2024](#) mais detalhes sobre os principais programas e projetos apoiados, bem como os resultados e impactos gerados.



Programa de Voluntariado Mobiliza

Em parceria com o Instituto Yduqs e orientados pela [Política de Voluntariado](#), mantemos um calendário e orçamento dedicados às ações voluntárias por meio do **Programa de Voluntariado Mobiliza**, o qual incentiva a participação de docentes, colaboradores e estudantes em iniciativas nas áreas de Educação, Desenvolvimento Social, Meio Ambiente e Saúde. O programa conta com um [portal](#) que reúne todas as frentes de atuação e permite que os voluntários proponham novas ações.

A primeira ação do ano foi a [Campanha Volta às Aulas](#), realizada em parceria com o Instituto Solar Meninos de Luz, nas comunidades do Pavão-Pavãozinho e Cantagalo (RJ).

A iniciativa beneficiou 430 crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade, por meio da revitalização de cinco espaços educativos, e contou com a dedicação de 105 horas de trabalho voluntário.

Em parceria com o Instituto Yduqs e o projeto Arte de aMAR, promovemos também uma ação de voluntariado dedicada à educação ambiental em escolas públicas do Rio de Janeiro. Realizamos oficinas lúdicas que integram arte, música e dinâmicas participativas, estimulando a conscientização sobre a preservação dos oceanos. Ao longo de dois dias, mobilizamos 21 voluntários e alcançamos diretamente 447 crianças e 23 professores.



RESPONSABILIDADE AMBIENTAL

GRI 2-23

Operar com responsabilidade para um planeta melhor



O ano de 2025 foi marcado pelo fortalecimento do nosso compromisso com a responsabilidade ambiental e pela consolidação da agenda climática como eixo estratégico da Companhia. Em alinhamento a essa diretriz, destaca-se o lançamento da **Política de Meio Ambiente e Mudanças Climáticas**, que estabelece orientações para eficiência energética, gestão de resíduos, redução de emissões e o aprimoramento da governança climática.

Para a qualificação da nossa gestão ambiental, avançamos na reestruturação dos nossos procedimentos operacionais, incorporando matrizes de significância e controles fundamentados em análises técnicas de aspectos e impactos ambientais, com o apoio de consultorias especializadas na definição de iniciativas de curto, médio e longo prazos. Essas diretrizes estão consolidadas em políticas corporativas integradas de Meio Ambiente, Saúde e Segurança e em normativos específicos sobre emissões de GEE, eficiência energética, gestão de resíduos e gestão socioambiental.

Complementarmente, mantemos investimentos contínuos em eficiência energética, na ampliação do uso de fontes renováveis e em iniciativas de economia circular, com

destaque para o **programa Transforma-Tech**, que promove a destinação ambientalmente adequada de resíduos eletrônicos e gera impacto social por meio da doação de equipamentos a instituições parceiras do Instituto Yduqs, além de promover vivências profissionais. O projeto, iniciado em novembro de 2023, foi concluído em 2025, com a comercialização total de 545 itens e geração de receitas de R\$ 184 mil.

Em 2025, recebemos o **selo Carbon Free**, após compensar 47 toneladas de carbono (tCO₂e) associadas ao Projeto TransformaTech. Para essa compensação, foram utilizados créditos de carbono certificados pela VERRA (Verified Carbon Standard), provenientes do Projeto de Manutenção Florestal Envira Amazônia. A coleta dos dados para o cálculo das compensações teve início em 2024.

Como próximos passos, avançaremos no desenvolvimento de pesquisas e na implementação de ações voltadas à energia limpa, à ecoeficiência, ao controle e à mitigação de emissões, bem como ao fortalecimento da coleta seletiva e à redução da geração de resíduos, contribuindo para o aumento contínuo da maturidade da nossa gestão ambiental e climática.



Principais iniciativas de 2025

Nova política de meio ambiente e mudanças climáticas

Lançamos a Política de Meio Ambiente e Mudanças Climáticas, um marco da nossa Jornada de Sustentabilidade, que consolida práticas ambientais já adotadas nas unidades e as integra à Estratégia de Sustentabilidade 2025–2030. O documento orienta a atuação de colaboradores, fornecedores e parceiros, reforçando o compromisso com uma gestão ambiental responsável e integrada ao negócio.

Alinhada à legislação vigente e aos ODS da ONU, a política estabelece diretrizes para prevenção de impactos, uso eficiente de recursos naturais, eficiência energética, incentivo a fontes renováveis, economia de água e gestão responsável de resíduos. Contempla também ações de educação ambiental, estímulo à pesquisa e inovação, proteção da biodiversidade, respeito aos Direitos Humanos, valorização de comunidades tradicionais e promoção da justiça climática, além de prever planos para a preparação das operações frente a eventos climáticos extremos.

Squad de meio ambiente

Estruturamos um *squad* dedicado à agenda ambiental, fortalecendo a governança interna e promovendo maior integração entre as áreas de sustentabilidade e meio ambiente. Essa estrutura assegura o acompanhamento sistemático das iniciativas, a execução das ações previstas e o alinhamento contínuo à Estratégia de Sustentabilidade 2025-2030.

Conscientização ambiental

Alinhados ao nosso propósito de **Educar para Transformar**, promovemos programas educacionais internos que fortalecem a cultura de sustentabilidade entre colaboradores e estudantes, posicionando a comunidade acadêmica como agente de transformação ambiental. Em 2025, mais de 1 milhão de pessoas foram impactadas com conteúdos voltados à conscientização e à educação ambiental.



Estratégia climática e emissões de GEE

GRI 3-3

A nossa gestão climática é suportada por políticas e procedimentos corporativos específicos, com integração à gestão de riscos e planos de adaptação a eventos climáticos extremos. A estratégia é acompanhada por metas quantitativas e KPIs, incluindo redução absoluta e intensidade de emissões, eficiência energética, CAPEX climático e volume compensado.

Atuamos de forma permanente no aprimoramento do inventário de GEE, dos dados operacionais, dos processos e das iniciativas voltadas à descarbonização, fortalecendo a gestão climática e promovendo a redução contínua de impactos e o aumento da eficiência ambiental.

Nesse contexto, integramos o **Índice Carbono Eficiente (ICO2 B3)**, reportamos informações ambientais ao **Carbon Disclosure Project (CDP)** e mantemos nosso inventário de emissões de GEE auditado por terceira parte independente. Com base nos dados consolidados no EcoSystem, divulgamos anualmente o inventário dos escopos 1, 2 e 3, em conformidade com as diretrizes do Programa Brasileiro GHG Protocol. A mensuração de algumas categorias do Escopo 3 evidencia nosso avanço em transparência e na gestão dos impactos indiretos ao longo da cadeia de valor. Desde 2023, integramos o Registro Público de Emissões do GHG Protocol e conquistamos o **Selo Ouro**, que atesta a completude e a verificação externa independente do inventário.

Concluimos, em 2025, a compensação de 100% das emissões dos Escopos 1 e 2 referentes ao inventário de 2024. Essa iniciativa representa uma etapa complementar da nossa jornada de descarbonização e reforça o nosso compromisso com a evolução contínua rumo a uma operação cada vez mais sustentável.





Do inventário referente a 2024, cujo processo foi conduzido em novembro de 2025, foram compensadas integralmente as emissões dos Escopos 1 e 2. A neutralização foi realizada por meio da aquisição e aposentadoria voluntária de 7.137 créditos de carbono, devidamente registrados no *CDM Registry* da ONU. Os créditos utilizados são provenientes do Projeto Corredor dos Senandes, iniciativa de energia renovável que contribui para a redução de emissões no país e gera benefícios socioambientais relacionados ao desenvolvimento local, ao estímulo econômico e ao uso de tecnologias limpas.

O tema também é incorporado à educação e à conscientização da comunidade acadêmica e ao engajamento sistemático de *stakeholders*, por meio de comitês, relatórios e fóruns de governança, assegurando uma supervisão contínua das nossas metas.

Adotamos 2023 como ano-base do nosso Inventário Corporativo de GEE, por refletir um período de operação plena, com maior maturidade nos processos de coleta, consolidação e verificação de dados. Nesse ano, nossas emissões diretas de Escopo 1 totalizaram 5.951,67 tCO₂e, apuradas segundo metodologia alinhada ao GHG Protocol, aos Padrões GRI, à ABNT NBR ISO 14064 e às diretrizes do IPCC (AR4).

Seguimos a abordagem de controle operacional, contabilizando 100% das emissões das operações sob nossa gestão direta. Não identificamos mudanças estruturais ou metodológicas relevantes que demandassem o recálculo retroativo do ano-base.

Emissões

GRI 305 / GRI 305-1

Emissões diretas de GEE (t CO ₂ e)	2023	2024	2025
Combustão estacionária	160,56	53,80	55,40
Tratamento de efluentes	139,59	59,01	68,17
Emissões fugitivas	5651,51	4095,08	4145,38
Total emissões brutas	5951,66	4207,89	4268,95

GRI 305-2

Emissões indiretas por energia (t CO ₂ e)	2023	2024	2025
Aquisição de energia	1993,65	2929,15	2311,23

GRI 305-3

Outras emissões indiretas (t CO ₂ e)	2023	2024	2025
Resíduos e tratamento de efluentes	9.609,64	9533,13	9090,05
Viagens a negócios ¹	881,83	615,57	833,88
Total	10491,47	10147,7	9923,93

Emissões brutas de CO ₂	2023	2024	2025
Total	18436,79	17285,75	16504,11

Emissões Biogênicas	2023	2024	2025
Escopo 1	12,04	2,34	2,13
Escopo 3	1081,89	1021,59	994,02
Total emissões biogênicas	1093,93	1023,94	996,15

Nota: estão inclusos nos cálculos acima os seguintes gases: CO₂, CH₄, N₂O, HFCs.

GRI 305-5

Em 2025, registramos uma redução total de 26,28 tCO₂e em nossas emissões de gases de efeito estufa, como resultado das iniciativas implementadas ao longo do período. O cálculo considerou o dióxido de carbono (CO₂), em linha com os gases contemplados em nosso Inventário Corporativo de GEE. Adotamos 2024 como ano-base por representar um período de operação estável, com maior maturidade na consolidação dos dados do Inventário de GEE e alinhamento à Estratégia de Sustentabilidade e ESG 2025–2030 da Yduqs, quando totalizamos 17.285,75 tCO₂e nos Escopos 1, 2 e 3, valor que passa a orientar o monitoramento das metas climáticas e a comparabilidade histórica do desempenho.

As reduções reportadas concentram-se nos Escopos 1 e 2, que abrangem, respectivamente, as emissões diretas sob nosso controle operacional e as emissões indiretas associadas à aquisição de energia elétrica. O Escopo 3 não integra este indicador, por não estar relacionado a reduções diretas reportadas no período.

[Clique aqui](#) para acessar o detalhamento do Registro Público de Emissões.

[Clique aqui](#) para acessar os certificados de compensação (Aposentadoria dos Créditos de Carbono), disponíveis no site oficial da ONU sobre Mudança do Clima (UNFCCC).



Gestão do consumo de energia

Consumo de energia dentro da organização

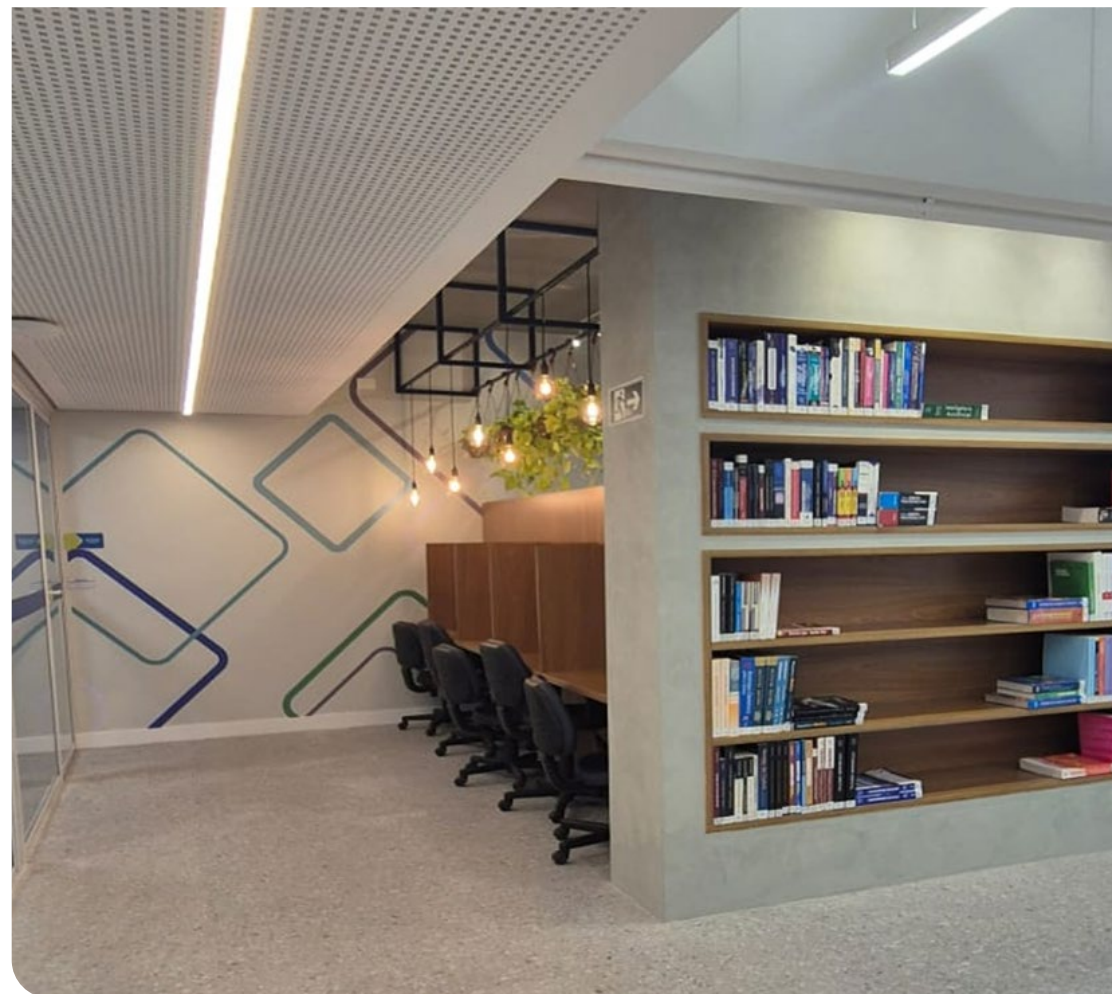
GRI 302-1

As informações relacionadas ao consumo energético proveniente do uso de eletricidade são apuradas com base em medições diretas de consumo, principalmente a partir das faturas emitidas pelas concessionárias, distribuidoras e comercializadoras de energia elétrica, complementadas por registros operacionais consolidados em sistemas corporativos de gestão.

A contabilização do consumo segue critérios metodológicos padronizados, alinhados ao Protocolo Internacional para Medição e Verificação de Performance (PIMVP – IPMVP), assegurando confiabilidade, rastreabilidade e comparabilidade dos dados ao longo do tempo. Para fins de reporte e integração à gestão climática corporativa, o consumo é consolidado por unidade operacional, tipo de contratação e período de referência, sendo expresso em megawatt-hora (MWh) e, quando aplicável, harmonizado ao Inventário Corporativo de GEE, elaborado conforme o GHG Protocol.

O processo considera, exclusivamente, dados primários, períodos completos de faturamento e critérios uniformes de consolidação e validação das informações, passando por revisões periódicas das bases de dados com vistas ao aprimoramento contínuo da qualidade metodológica. O monitoramento é suportado por ferramentas corporativas que permitem o acompanhamento histórico do consumo, a identificação de variações relevantes e o suporte à tomada de decisão voltada à eficiência energética e à redução de emissões.

A gestão do consumo de energia é conduzida de forma integrada pelas áreas de Facilities e SMA, com atuação estratégica na apuração, análise e acompanhamento de indicadores mensais, reportados à Diretoria Executiva. Essas áreas são responsáveis por propor e implementar medidas voltadas à eficiência energética e financeira, incluindo a ampliação do uso de fontes renováveis e a redução da dependência de energia não renovável.





Redução do consumo de energia GRI 302-4

A redução do consumo de energia, em 2025, está associada à modernização dos sistemas de climatização da Unidade Tom Jobim, com a substituição do chiller por equipamentos de ar-condicionado do tipo split, iniciativa voltada ao aumento da eficiência energética. Como resultado, foi registrada redução de 371.167 kWh no consumo de energia elétrica.

O cálculo da redução foi realizado com base em medições diretas, utilizando dados primários provenientes de faturas de energia e registros operacionais, por meio da comparação do consumo antes e após a intervenção, considerando períodos operacionais equivalentes. A apuração observa critérios padronizados, incluindo exclusão de eventos atípicos e conversão de unidades quando aplicável (1 kWh = 0,0036 GJ), assegurando consistência e rastreabilidade metodológica.

O ano de 2024 foi adotado como linha de base por representar um período de operação plena e estável, garantindo comparabili-

dade histórica do desempenho energético. A iniciativa está alinhada à evolução das metas corporativas de energia, que passaram de objetivos voltados à ampliação do uso de fontes renováveis para metas internas integradas à eficiência energética e à redução de emissões de GEE no ciclo estratégico 2025–2030, monitoradas periodicamente por indicadores operacionais e energéticos.

GRI 302-5

Avançamos na eficiência energética das operações educacionais, adotando 2024 como ano-base. A avaliação considerou medições diretas de consumo, com base em dados primários e comparação entre períodos equivalentes, conforme boas práticas de verificação.

Como resultado, registramos redução de 7% no consumo total de energia elétrica e de 14% na intensidade energética, que atingiu 0,55 GJ por aluno presencial ao ano.

Assinatura do Movimento Ambição Net Zero

Aderimos ao Movimento Ambição Net Zero, organizado pela Rede Brasil do Pacto Global da ONU, unindo-nos a empresas comprometidas com a meta de alcançar a neutralidade de carbono até 2050. Com isso, assumimos objetivos claros de redução das emissões de GEE nos Escopos 1 e 2, além do avanço consistente no Escopo 3. O compromisso é suportado pela consolidação anual do inventário de emissões e sua verificação por auditoria independente, assegurando transparência, rastreabilidade e credibilidade às informações reportadas.

Próximos passos

Avançaremos na estruturação de um **Plano de Transição Climática** que integre, de forma sistêmica, ações de mitigação e adaptação, incluindo a preparação das operações para eventos climáticos extremos. Em paralelo, ampliaremos a gestão das emissões ao longo da cadeia de valor, com foco no engajamento de fornecedores, na atuação integrada do time de Suprimentos e na adoção de práticas, ferramentas e processos que aprimorem a qualidade, a consistência e a rastreabilidade das informações. A partir de 2026, pretendemos expandir a cobertura das categorias inventariadas no Escopo 3 e fortalecer práticas alinhadas à **Science Based Targets initiative (SBTi)**, reforçando o nosso compromisso com metas climáticas baseadas na ciência e compatíveis com os objetivos do Acordo de Paris.



Gestão sustentável de recursos

Água

GRI 303-1 / GRI 303-2

As áreas de Facilities e SMA mantiveram, em 2025, o monitoramento sistemático do consumo de água em todas as unidades, com indicadores mensais reportados à Diretoria Executiva, fortalecendo a governança e a tomada de decisão orientada por dados. Intensificamos ações de uso consciente, incluindo campanhas de sensibilização, apoio de consultorias especializadas, ampliação de equipamentos economizadores (torneiras eficientes, descargas de duplo fluxo e controladores de vazão) e monitoramento preventivo para identificação de vazamentos.

A mensuração da captação, consumo e descarte é realizada por medições diretas de concessionárias e hidrômetros próprios, complementadas, quando aplicável, por da-

dos de poços outorgados e abastecimento contingencial, assegurando rastreabilidade das informações. O abastecimento ocorre, majoritariamente, por rede pública, destinado a consumo humano, sanitário e suporte às atividades acadêmicas e administrativas.

O descarte de efluentes é feito, predominantemente, por sistemas públicos de coleta e tratamento. Nas unidades com soluções próprias, o gerenciamento segue normas técnicas e monitoramento periódico, conforme diretrizes internas. Na implantação de novas unidades, realizamos análise técnico-legal para conexão à rede pública; quando indisponível, adotamos alternativas como fossas sépticas ou ETEs, dimensionadas por consultorias especializadas e em conformidade com a legislação.

A gestão hídrica integra nossos processos operacionais e socioambientais, conforme a Política de Meio Ambiente e Mudanças Climáticas e o Procedimento Gerencial de Gestão Socioambiental. Embora não tenham sido identificados impactos diretos significativos, reconhecemos riscos potenciais asso-

ciados ao consumo e à geração de efluentes, especialmente em regiões com estresse hídrico. Mantemos relacionamento ativo com concessionárias e órgãos reguladores e estabelecemos metas internas voltadas à eficiência, ao controle operacional e à melhoria contínua do desempenho ambiental.



Resíduos

GRI 306-1 / GRI 306-2

A geração de resíduos é analisada com base no fluxo operacional das atividades acadêmicas, permitindo identificar entradas, processos e saídas associadas aos impactos ambientais. A avaliação confirma que os impactos relevantes decorrem exclusivamente das operações próprias, sem relação direta com etapas *upstream* ou *downstream* da cadeia de valor, assegurando controle integral sobre o ciclo de geração e manejo.

Adotamos a hierarquia de gestão alinhada aos princípios de circularidade (não geração, redução, reutilização, reciclagem e recuperação antes da disposição final) incorporada às normas internas e aos processos das unidades. Os dados de geração e destinação são consolidados corporativamente, possibilitando monitoramento contínuo, avaliação de riscos e decisões orientadas por indicadores. A rastreabilidade é assegurada por meio do Certificado de Destinação Final (CDF).

A gestão ocorre de forma integrada entre as unidades e a área corporativa de Meio Ambiente, com avaliações periódicas para

garantir qualidade dos serviços e conformidade legal. Monitoramos, sistematicamente, os fornecedores responsáveis pela coleta e destinação, incluindo verificação de licenças e documentação; quando necessário, adotamos medidas corretivas ou substituição.

Mantemos os **Programas de Gerenciamento de Resíduos** atualizados, com treinamentos e ações de conscientização voltadas à segregação adequada, prevenção de desperdícios e mitigação de riscos ambientais. Para ampliar a precisão das informações, implantamos balanças digitais nas unidades, fortalecendo o controle dos volumes gerados e a gestão do Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR).

Quanto aos resíduos químicos de atividades laboratoriais, os insumos são adquiridos de fornecedores licenciados, armazenados e utilizados conforme protocolos de segurança, e os resíduos resultantes são segregados, acondicionados e destinados de forma ambientalmente adequada, garantindo controle e conformidade.



DESEMPENHO E RESULTADOS FINANCEIROS

GRI 201-1 / GRI 201-4



Encerramos 2025 com um desempenho financeiro consistente, evidenciado pela evolução positiva dos principais indicadores do período. Apresentamos crescimento da receita reportada e do EBITDA ajustado, com variações de 2,9% e 3,2%, respectivamente, em relação ao exercício anterior, resultado sustentado tanto pelo avanço na captação de alunos quanto pela elevação dos tickets médios em todos os segmentos de atuação.

O fluxo de caixa operacional divulgado à CVM totalizou R\$ 1.372,64 milhões, representando um crescimento de 12,7% na comparação anual, o que reforça a solidez financeira da Companhia e a eficiência dos processos operacionais.

Esse desempenho confirma a eficácia de uma estratégia baseada em portfólio diversificado e execução disciplinada, que nos permite combinar resiliência em cenários adversos com elevada alavancagem operacional em momentos de retomada econômica. Como resultado, seguimos promovendo um crescimento sustentável e de longo prazo, fortalecendo nossa posição de liderança no setor educacional.

De forma contínua, nossos resultados refletem a capacidade de crescer com qualidade, mantendo o foco nas pessoas que confiam em nossa atuação. Seguiremos investindo na melhoria dos serviços e na entrega de uma experiência educacional cada vez mais relevante, consistente e transformadora.

Conheça os resultados completos na [Central de Resultados](#)

Governança sólida e destaque no mercado de capitais

Em 2025, celebramos **17 anos de atuação no Novo Mercado**, reafirmando nosso compromisso com a governança, transparência e geração de valor para os nossos acionistas. Ao longo dessa trajetória, aprimoramos nosso Estatuto Social e fortalecemos práticas sólidas de gestão e conformidade. Integramos também a 20ª carteira do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE B3) e outros índices relevantes, como ICO2, IGCX, IGC-NM, IDIVERSA B3 e S&P/B3 ESG – demonstrando nosso desempenho consistente e nossa liderança em sustentabilidade no mercado de capitais brasileiro.



Destaques 2025

Receita Líquida ajustada (R\$ milhões)

2023	2024	2025
5.147,60	5.364,30	5.521,70

Margem EBITDA ajustada (%)

2023	2024	2025
33%	34%	34%

EBITDA ajustado (R\$ milhões)

2023	2024	2025
1.714,00	1.817,05	1.875,00

Fluxo de caixa operacional da CVM (R\$ milhões)

2023	2024	2025
910,70	1.262,20	1.372,64

Investimentos (Capex, R\$ milhões)

2023	2024	2025
470,40	467,75	460,50

Valor econômico gerado (R\$ mil)

2023	2024 ¹	2025
4.722.605	4.933.664	5.126.759



¹ O valor econômico gerado referente a 2024 foi reformulado de R\$ 4.879.028 para R\$ 4.933.664, em decorrência de ajustes na consolidação das informações financeiras. A atualização reflete aprimoramentos nos critérios de apuração e validação dos dados, sem impacto material na análise de desempenho da Companhia, mas garantindo maior precisão e consistência das informações reportadas (GRI 2-4).

GRI 201-1

Valor econômico distribuído (R\$ mil)* - GRI 201-1

	2023	2024 ²	2025
Custos operacionais	1.719.273	1.866.245	1.869.841
Salários e benefícios de empregados	1.385.605	1.363.589	1.450.127
Pagamentos a provedores de capital	1.017.841	924.022	1.156.752
Pagamentos ao governo	445.235	460.259	469.862

*Não há a linha "Investimentos na comunidade", pois o valor investido nos três anos foi de R\$ 0,00" Os únicos valores recebidos são referentes a benefícios e créditos fiscais. Informações referem-se exclusivamente ao Brasil. Nenhum governo participa da estrutura acionária da Yduqs.

² Os valores econômicos distribuídos referentes a 2024 foram reformulados com base na atualização das Demonstrações Financeiras de 2025, refletindo ajustes na consolidação e classificação das informações. As principais variações referem-se à atualização dos montantes distribuídos a pessoal, governo e provedores de capital, alinhando os dados ao valor econômico gerado revisado para o período (GRI 2-4).

Valor econômico retido (R\$ mil)**

2023	2024	2025
154.651	341.208	180.178

**Valor econômico direto gerado menos o valor econômico distribuído

Valor monetário total da assistência financeira - GRI 201-4

	2023	2024	2025
Benefícios e Créditos Fiscais	415.916.120,60	443.187.197,70	492.650.703,50

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

ANEXOS



Dimensão Social

Empregados – GRI 2-7

Empregados por tipo de contrato de trabalho e gênero – CPF

Tipo de Contrato	2023			2024			2025		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Permanente	6.838	7.934	14.772	6.612	7.770	14.382	6.716	7.942	14.658
Temporário	177	482	659	169	503	672	226	546	772
Total	7.015	8.416	15.431	6.781	8.273	15.054	6.942	8.488	15.430

Região	2023			2024			2025		
	Temporário	Permanente	Total	Temporário	Permanente	Total	Temporário	Permanente	Total
Norte	101	1.443	1.544	98	1.417	1.515	91	1.407	1.498
Nordeste	174	3.623	3.797	124	3.421	3.545	181	3.401	3.582
Sul	14	534	548	22	516	538	41	533	574
Sudeste	346	8.637	8.983	393	8.486	8.879	419	8.751	9.170
Centro-Oeste	24	535	559	35	542	577	40	566	606
Total	659	14.772	15.431	672	14.382	15.054	772	14.658	15.430

Empregados por tipo de contrato de trabalho e gênero – CPF

Tipo de Contrato	2023			2024			2025		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Jornada integral	3.353	3.877	7.230	2.958	3.384	6.342	2.990	3.705	6.695
Jornada parcial	3.662	4.539	8.201	3.823	4.889	8.712	3.952	4.783	8.735
Total	7.015	8.416	15.431	6.781	8.273	15.054	6.942	8.488	15.430

Região	2023			2024			2025		
	Jornada Integral	Jornada Parcial	Total	Jornada Integral	Jornada Parcial	Total	Jornada Integral	Jornada Parcial	Total
Norte	674	870	1.544	571	944	1.515	604	894	1.498
Nordeste	1.571	2.226	3.797	1.313	2.232	3.545	1.436	2.146	3.582
Sul	185	363	548	172	366	538	198	376	574
Sudeste	4.580	4.403	8.983	4.095	4.784	8.879	4.235	4.935	9.170
Centro-Oeste	220	339	559	191	386	577	222	384	606
Total	7.230	8.201	15.431	6.342	8.712	15.054	6.695	8.735	15.430

Notas: Considera-se tempo integral o vínculo com carga horária igual ou superior a 200 horas, e período parcial aquele com carga horária inferior a 200 horas.

Não foram observadas flutuações significativas no número de empregados durante o período de relato, tampouco em relação a períodos anteriores.

Novas contratações e rotatividade de empregados – GRI 401-1

Empregados contratados, por faixa etária – matrícula

	2023		2024		2025	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Abaixo de 30 anos	1.589	9,00%	1.196	7,00%	1.685	9,90%
Entre 30 e 50 anos	2.654	15,00%	2.525	15,00%	2.803	16,40%
Acima de 50 anos	336	2,00%	329	2,00%	356	2,00%
Total	4.579	26,00%	4.050	24,00%	4.844	28,30%

Empregados que deixaram a empresa, por faixa etária – matrícula

	2023		2024		2025	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Abaixo de 30 anos	1.065	6,00%	1.052	6,00%	1.221	7,15%
Entre 30 e 50 anos	3.413	20,00%	3.025	18,00%	3.324	19,46%
Acima de 50 anos	710	4,00%	594	4,00%	664	3,89%
Total	5.188	30,00%	4.671	28,00%	5.209	30,50%

Empregados contratados, por gênero – matrícula

	2023		2024		2025	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Homens	1.993	11,00%	1.762	10,00%	2.130	12,00%
Mulheres	2.586	15,00%	2.288	14,00%	2.714	16,00%
Total	4.579	26,00%	4.050	24,00%	4.844	28,00%

Empregados que deixaram a empresa, por gênero – matrícula

	2023		2024		2025	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Homens	2.199	13,00%	2.069	12,00%	2.261	13,00%
Mulheres	2.989	17,00%	2.602	16,00%	2.948	17,00%
Total	5.188	30,00%	4.671	28,00%	5.209	30,00%

Empregados contratados, por região – matrícula

	2023		2024		2025	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Norte	631	4,00%	549	3,00%	654	4,00%
Nordeste	1.297	8,00%	1.050	6,00%	1.218	7,00%
Sul	212	1,00%	180	1,00%	272	2,00%
Sudeste	2.180	13,00%	2.006	12,00%	2.429	14,00%
Centro-Oeste	259	2,00%	265	2,00%	271	2,00%
Total	4.579	28,00%	4.050	24,00%	4.844	28,00%

Empregados que deixaram a empresa, por região – matrícula

	2023		2024		2025	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Norte	679	4,00%	605	4,00%	721	4,00%
Nordeste	1.553	9,00%	1.346	8,00%	1.397	8,00%
Sul	209	1,00%	200	1,00%	246	1,00%
Sudeste	2.468	14,00%	2.274	14,00%	2.603	15,00%
Centro-Oeste	279	2,00%	246	1,00%	242	1,00%
Total	5.188	30,00%	4.671	28,00%	5.209	31,00%

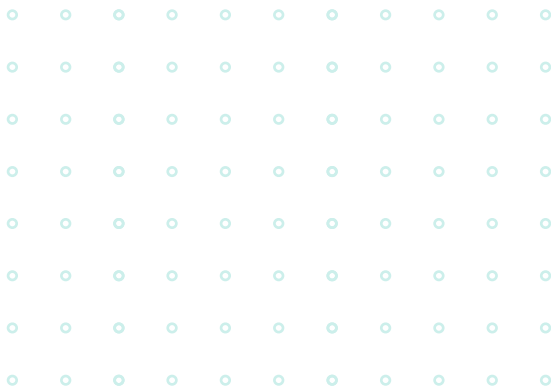
Licença maternidade/paternidade – GRI 401-3¹

	2023		2024		2025	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Total de empregados que tiveram direito a usufruir de licença maternidade/paternidade	8.998	11.065	7.521	9.200	7.684	9.401
Total de empregados que tiraram a licença parental no ano vigente.	-	301	-	281	-	292
Total de empregados que retornaram ao trabalho após o término da licença parental.	-	250	-	272	-	230
Taxa de retorno	-	83,06%	-	96,80%	-	78,76%
Total de empregados que retornaram ao trabalho no ano anterior e permaneceram empregados mais 12 meses, tempo este finalizado no ano vigente	-	250	-	272	-	292
Taxa de retenção	-	100,00%	-	100,00%	-	100,00%

¹ A contabilização das licenças maternidade considera os registros extraídos do sistema ADP, com base nas datas de início e retorno ocorridas em 2025. A apuração é realizada por matrícula, e não por colaborador, uma vez que um mesmo profissional pode possuir mais de um vínculo ativo na instituição, exigindo o lançamento da licença em cada matrícula.

Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais – GRI 402-1

Adotamos, como prática, o aviso prévio mínimo de duas semanas aos colaboradores e a seus representantes antes da implementação de mudanças operacionais significativas que possam impactá-los. Os acordos e convenções coletivas vigentes não estabelecem prazo específico nem dispositivos formais de consulta ou negociação prévia para essas mudanças.



Média de horas de capacitação por ano, por categoria funcional e gênero – GRI 404-1

Categoria Funcional	2023	2024	2025
Presidência e Vice-Presidência	2,04	0,81	1,32
Diretores	2,22	5,83	3,90
Gerentes	12,38	39,53	24,05
Coordenadores	20,52	51,15	16,87
Coordenadores de cursos	24,81	62,6	31,34
Supervisores	16,23	29,53	18,19
Especialistas	13,08	15,65	6,37
Analistas	25,65	18,00	8,64
Auxiliares/assistentes	22,91	26,97	17,41
Aprendizes	24,23	32,03	29,12
Docentes	11,33	35,65	23,38
Médicos residentes	0,06	-	-
Preceptores/tutores	6,18	9,70	8,47
Estagiários	32,52	21,83	16,31
Trainees	177,82	293,07	17,83
Total	26,13	31,55	19,56

Gênero	2023	2024	2025
Homens	14,88	29,70	18,48
Mulheres	17,21	33,05	20,10
Total	16,16	31,55	38,58

1 Em 2024 e 2025, os médicos residentes foram reclassificados e passaram a ser considerados na categoria "Preceptores/tutores", com o objetivo de padronizar a classificação das categorias funcionais. Como efeito, os valores reportados para "Preceptores/tutores" nesses períodos incluem também os médicos residentes. A partir do ano-base 2026, a categoria funcional de médicos residentes deixará de ser reportada separadamente (GRI 2-4).

Diversidade em órgãos de governança e empregados – GRI 405-1

Categoria funcional	2023		2024		2025	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Membros dos órgãos de governança	83,00%	17,00%	78,00%	22,00%	77,78%	22,22%
Presidência e Vice-Presidência	71,00%	29,00%	75,00%	25,00%	75,00%	25,00%
Diretores	70,00%	30,00%	67,50%	32,50%	63,64%	36,36%
Gerentes	49,00%	51,00%	50,00%	50,00%	49,69%	50,31%
Coordenadores	39,00%	61,00%	40,00%	60,00%	43,38%	56,62%
Coordenadores de cursos	40,00%	60,00%	42,00%	58,00%	43,58%	56,42%
Supervisores	44,00%	56,00%	42,00%	58,00%	39,67%	60,33%
Especialistas	62,50%	37,50%	62,50%	37,50%	63,77%	36,23%
Analistas	48,00%	52,00%	47,00%	53,00%	47,90%	52,10%
Auxiliares/assistentes	46,00%	54,00%	46,00%	54,00%	44,78%	55,22%
Aprendizes	32,00%	68,00%	33,00%	67,00%	32,76%	67,24%
Docentes	48,00%	52,00%	48,00%	52,00%	47,38%	52,62%
Médicos residentes*	32,00%	68,00%	-	-	-	-
Preceptores/tutores	32,00%	68,00%	31,00%	69,00%	30,88%	69,12%
Estagiários	40,00%	60,00%	36,00%	64,00%	36,36%	63,64%
Trainees	18,00%	82,00%	43,00%	57,00%	62,50%	37,50%
Total	45,00%	55,00%	45,00%	55,00%	45,58%	52,62%

* Em 2024 e 2025, os médicos residentes foram reclassificados e passaram a ser considerados na categoria "Preceptores/tutores", com o objetivo de padronizar a classificação das categorias funcionais. Como efeito, os valores reportados para "Preceptores/tutores" nesses períodos incluem também os médicos residentes. A partir do ano-base 2026, a categoria funcional de médicos residentes deixará de ser reportada separadamente (GRI 2-4).

Por idade

Categoria funcional	2023			2024			2025		
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos
Membros dos órgãos de governança	0,00%	25,00%	75,00%	0,00%	33,00%	67,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Presidência e Vice-Presidência	0,00%	86,00%	14,00%	0,00%	75,00%	25,00%	0,00%	62,50%	37,50%
Diretores	0,00%	84,00%	16,00%	0,00%	77,50%	22,5%	0,00%	75,76%	24,24%
Gerentes	5,00%	84,00%	11,00%	3,00%	83,00%	14,00%	1,86%	85,09%	13,04%
Coordenadores	12,00%	81,00%	7,00%	12,00%	80,00%	8,00%	9,62%	80,94%	9,44%
Coordenadores de cursos	5,00%	74,00%	21,00%	5,00%	74,00%	21,00%	3,75%	73,22%	23,02%
Supervisores	20,00%	70,00%	10,00%	23,00%	67,00%	10,00%	20,66%	67,87%	11,48%
Especialistas	12,00%	78,00%	10,00%	10,00%	81,00%	9,00%	9,66%	80,19%	10,14%
Analistas	26,00%	67,00%	7,00%	25,00%	68,00%	7,00%	22,34%	70,77%	6,89%
Auxiliares/ assistentes	41,00%	46,00%	13,00%	37,00%	48,00%	15,00%	40,41%	44,49%	15,09%
Aprendizes	99,50%	0,50%	0,00%	99,00%	1,00%	0,00%	99,57%	0,43%	0,00%
Docentes	5,00%	69,00%	26,00%	5,00%	68,00%	27,00%	5,01%	67,70%	27,29%
Médicos residentes	32,00%	68,00%	0,00%	-	-	-	-	-	-
Preceptores/ tutores	18,00%	70,00%	12,00%	18,00%	70,00%	12,00%	18,35%	69,25%	12,40%
Estagiários	87,50%	12,50%	0,00%	88,00%	12,00%	0,00%	90,91%	4,55%	4,55%
Trainees	73,00%	27,00%	0,00%	86,00%	14,00%	0,00%	75,00%	25,00%	0,00%
Total	19,00%	63,00%	18,00%	17,00%	64,00%	19,00%	17,19%	63,14%	19,67%

Pessoas com deficiência

Categoria funcional	2023	2024	2025
Membros dos órgãos de governança	0,00%	0,00%	0,00%
Presidência e Vice-Presidência	0,00%	0,00%	0,00%
Diretores	1,40%	0,00%	0,00%
Gerentes	3,10%	4,30%	3,67%
Coordenadores	1,60%	2,00%	2,80%
Coordenadores de cursos	2,20%	2,70%	2,12%
Supervisores	0,60%	1,20%	2,80%
Especialistas	1,40%	1,40%	1,32%
Analistas	1,90%	2,40%	2,93%
Auxiliares/ assistentes	9,00%	9,50%	10,42%
Aprendizes	0,50%	0,50%	0,00%
Docentes	2,20%	2,40%	1,95%
Médicos residentes	0,00%	-	-
Preceptores/ tutores	1,20%	1,00%	0,86%
Estagiários	0,00%	0,00%	0,00%
Trainees	0,00%	0,00%	12,50%
Total	3,70%	3,80%	3,96%

Por raça

Categoria funcional	2023							2024							2025 ¹						
	Amarela	Branca	Indígena	Preta	Parda	Prefere não responder	Sem dados	Amarela	Branca	Indígena	Preta	Parda	Prefere não responder	Sem dados	Amarela	Branca	Indígena	Preta	Parda	Prefere não responder	Sem dados
Membros dos órgãos de governança	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,0%	0,0%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	-	-
Presidência e Vice-Presidência	0,00%	29,00%	0,00%	0,00%	0,00%	28,00%	43,00%	0,00%	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%	75,00%	0,00%	0,00%	25,00%	-	-
Diretores	3,00%	68,00%	0,00%	1,00%	16,00%	5,00%	7,00%	2,50%	65,00%	0,00%	0,00%	15,00%	2,05%	15,00%	3,00%	70,00%	0,00%	3,00%	24,00%	-	-
Gerentes	3,00%	57,00%	0,00%	3,00%	25,00%	3,00%	9,00%	2,00%	60,00%	0,00%	4,00%	25,00%	2,00%	7,00%	2,00%	65,00%	0,00%	6,00%	28,00%	-	-
Coordenadores	2,00%	51,00%	0,00%	9,00%	30,00%	2,00%	6,00%	1,00%	48,00%	0,00%	9,00%	32,00%	1,00%	9,00%	3,00%	52,00%	0,20%	10,00%	35,50%	-	-
Coordenadores de cursos	2,00%	59,00%	0,00%	7,00%	28,00%	2,00%	2,00%	2,00%	56,00%	0,00%	7,00%	30,00%	1,00%	4,00%	3,00%	59,00%	0,20%	6,00%	31,50%	-	-
Supervisores	2,00%	41,00%	1,00%	12,00%	36,00%	1,00%	7,00%	4,00%	36,00%	1,00%	12,00%	40,00%	1,00%	6,00%	7,00%	37,00%	1,00%	14,00%	41,00%	-	-
Especialistas	4,00%	54,00%	0,00%	9,00%	20,00%	3,00%	10,00%	3,00%	50,00%	0,00%	9,00%	25,00%	2,00%	11,00%	9,00%	56,00%	0,50%	7,00%	28,00%	-	-
Analistas	1,00%	50,00%	0,00%	13,00%	28,00%	2,00%	6,00%	1,00%	45,00%	0,00%	14,00%	30,00%	1,00%	9,00%	5,00%	50,00%	0,10%	14,00%	31,00%	-	-
Auxiliares/ assistentes	2,00%	30,00%	0,00%	17,00%	41,00%	2,00%	8,00%	2,00%	28,00%	1,00%	18,00%	43,00%	1,00%	7,00%	7,00%	33,00%	0,40%	18,00%	42,00%	-	-
Aprendizes	1,00%	29,00%	0,00%	15,00%	36,00%	1,00%	18,00%	1,00%	31,00%	0,00%	23,00%	33,00%	0,00%	12,00%	1,30%	45,00%	0,40%	15,00%	39,00%	-	-
Docentes	1,00%	54,00%	0,00%	5,00%	23,00%	2,00%	15,00%	1,00%	50,00%	0,00%	6,00%	25,00%	2,00%	16,00%	13,00%	54,00%	0,20%	5,00%	28,00%	-	-
Médicos residentes ²	0,00%	27,00%	0,00%	5,00%	27,00%	0,00%	41,00%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Preceptores/tutores	1,00%	38,00%	0,00%	8,00%	32,00%	1,00%	20,00%	1,00%	39,00%	0,00%	8,00%	35,00%	1,00%	16,00%	14,00%	43,00%	0,20%	8,00%	35,00%	-	-
Estagiários	0,00%	48,00%	2,00%	21,00%	27,00%	0,00%	2,00%	0,00%	46,00%	0,00%	15,00%	36,00%	3,00%	0,00%	0,00%	54,00%	0,00%	14,00%	32,00%	-	-
Trainees	0,00%	0,00%	0,00%	45,50%	54,50%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	43,00%	57,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	75,00%	25,00%	-	-
Total	2,00%	46,00%	0,00%	9,00%	29,00%	2,00%	12,00%	1,00%	44,00%	0,00%	10,00%	32,00%	1,00%	12,00%	3,00%	54,00%	0,00%	10,00%	31,00%	-	-

¹ A partir de 2025, o preenchimento da informação de raça passou a ser obrigatório no processo de coleta de dados, com o objetivo de aprimorar a completude e a qualidade das informações reportadas. Como efeito, não constam, neste período, as opções “prefiro não responder” ou “sem dados”, impactando a comparabilidade com períodos anteriores (GRI 2-4).

² Em 2024 e 2025, os médicos residentes foram reclassificados e passaram a ser considerados na categoria “Preceptores/tutores”, com o objetivo de padronizar a classificação das categorias funcionais. Como efeito, os valores reportados para “Preceptores/tutores” nesses períodos incluem também os médicos residentes. A partir do ano-base 2026, a categoria funcional de médicos residentes deixará de ser reportada separadamente (GRI 2-4)

Por orientação sexual

Categoria funcional	2023							2024							2025							
	Assexual	Bissexual	Heterossexual	Homossexual	Pansexual	Prefere não responder	Sem dados	Assexual	Bissexual	Heterossexual	Homossexual	Pansexual	Prefere não responder	Sem dados	Assexual	Bissexual	Heterossexual	Homossexual	Pansexual	Prefere não responder	Sem dados	
Membros dos órgãos de governança	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Presidência e Vice-Presidência	0,00%	0,00%	43,00%	0,00%	0,00%	14,00%	43,00%	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%	0,00%	75,00%	0,00%	0,00%	12,50%	12,50%	
Diretores	0,00%	2,00%	81,00%	3,00%	0,00%	7,00%	7,00%	0,00%	2,50%	82,50%	5,00%	0,00%	2,50%	7,50%	0,00%	3,00%	79,00%	3,00%	0,00%	6,00%	9,00%	
Gerentes	0,00%	1,00%	82,00%	5,00%	0,00%	3,00%	9,00%	0,00%	1,00%	89,00%	5,00%	0,00%	1,00%	4,00%	0,00%	1,00%	89,00%	3,00%	0,00%	4,00%	3,00%	
Coordenadores	0,00%	2,00%	84,00%	7,00%	0,00%	2,00%	5,00%	0,00%	3,00%	81,00%	8,00%	1,00%	1,00%	6,00%	0,00%	3,00%	78,00%	9,00%	1,00%	3,00%	6,00%	
Coordenadores de cursos	0,00%	3,00%	86,00%	7,00%	0,00%	2,00%	2,00%	0,00%	4,00%	84,00%	7,00%	0,00%	3,00%	2,00%	0,00%	4,00%	84,00%	7,00%	0,00%	3,00%	2,00%	
Supervisores	0,00%	4,00%	82,00%	6,00%	0,00%	1,00%	7,00%	0,00%	5,00%	81,00%	8,00%	0,00%	1,00%	5,00%	0,00%	3,00%	79,00%	8,00%	0,00%	3,00%	7,00%	
Especialistas	0,00%	2,00%	77,00%	5,00%	2,00%	4,00%	10,00%	0,00%	4,00%	79,00%	6,00%	2,00%	2,00%	7,00%	0,00%	3,00%	80,00%	4,00%	2,00%	4,00%	6,00%	
Analistas	1,00%	4,00%	80,00%	6,00%	1,00%	2,00%	6,00%	0,00%	5,00%	80,00%	7,00%	1,00%	2,00%	5,00%	0,00%	5,00%	79,00%	7,00%	1,00%	4,00%	4,00%	
Auxiliares/ assistentes	1,00%	4,00%	79,00%	5,00%	1,00%	2,00%	8,00%	0,00%	4,00%	79,00%	5,00%	1,00%	4,00%	7,00%	0,00%	4,00%	78,00%	5,00%	0,00%	7,00%	6,00%	
Aprendizes	0,50%	4,00%	66,50%	3,00%	3,00%	5,00%	18,00%	0,00%	7,00%	62,00%	5,00%	1,00%	3,00%	22,00%	0,00%	4,00%	84,00%	3,00%	0,00%	8,00%	1,00%	
Docentes	0,00%	2,00%	74,00%	6,00%	0,00%	3,00%	15,00%	0,00%	2,00%	73,00%	6,00%	0,00%	3,00%	16,00%	0,00%	2,00%	73,00%	5,00%	0,00%	10,00%	9,00%	
Médicos residentes	0,00%	0,00%	50,00%	5,00%	0,00%	4,50%	40,00%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Preceptores/ tutores	0,00%	2,00%	72,00%	5,00%	0,00%	1,00%	20,00%	0,00%	2,00%	72,00%	5,00%	0,00%	3,00%	18,00%	0,00%	2,00%	74,00%	5,00%	0,00%	9,00%	10,00%	
Estagiários	2,00%	7,00%	79,00%	8,00%	2,00%	0,00%	2,00%	3,00%	6,00%	73,00%	6,00%	6,00%	6,00%	0,00%	0,00%	9,00%	50,00%	0,00%	9,00%	18,00%	14,00%	
Trainees	0,00%	9,00%	91,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	14,00%	72,00%	14,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	38,00%	63,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
Total	0,00%	3,00%	76,00%	5,00%	1,00%	3,00%	12,00%	0,00%	3,00%	76,00%	6,00%	0,00%	3,00%	12,00%	0,00%	4,00%	79,00%	5,00%	0,00%	4,00%	6,00%	

Por identidade de gênero

Categoria funcional	2023							2024							2025							
	Agênero	Cis-gênero	Trans-gênero	Pan-gênero	Não-binário	Prefere não responder	Sem dados	Agênero	Cis-gênero	Trans-gênero	Pan-gênero	Não-binário	Prefere não responder	Sem dados	Agênero	Cis-gênero	Trans-gênero	Pan-gênero	Não-binário	Prefere não responder	Sem dados	
Membros dos órgãos de governança	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Presidência e Vice-Presidência	0,00%	28,50%	0,00%	0,00%	0,00%	28,50%	43,00%	0,00%	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%	75,00%	0,00%	0,00%	0,00%	12,50%	12,50%	
Diretores	0,00%	85,00%	0,00%	0,00%	0,00%	8,00%	7,00%	0,00%	90,00%	0,00%	0,00%	0,00%	3,00%	7,00%	0,00%	82,00%	0,00%	0,00%	0,00%	9,00%	9,00%	
Gerentes	0,00%	87,00%	0,00%	0,00%	0,00%	4,00%	9,00%	0,00%	92,00%	0,00%	0,00%	0,00%	2,00%	6,00%	0,00%	87,00%	0,00%	0,00%	0,00%	5,00%	8,00%	
Coordenadores	0,00%	90,00%	0,00%	0,00%	0,00%	4,00%	6,00%	0,00%	88,00%	0,00%	0,00%	0,00%	3,00%	9,00%	0,00%	86,00%	0,00%	0,00%	0,00%	3,00%	10,00%	
Coordenadores de cursos	0,00%	94,00%	0,00%	0,00%	0,00%	4,00%	2,00%	0,00%	91,00%	0,00%	0,00%	1,00%	4,00%	4,00%	0,00%	85,00%	0,00%	0,00%	0,00%	4,00%	10,00%	
Supervisores	0,00%	88,00%	1,00%	0,00%	0,00%	4,00%	7,00%	0,00%	88,00%	1,00%	0,00%	0,00%	3,00%	8,00%	0,00%	84,00%	1,00%	0,00%	0,00%	3,00%	12,00%	
Especialistas	0,00%	84,00%	0,00%	0,00%	2,00%	4,00%	10,00%	0,00%	87,00%	1,00%	0,00%	2,00%	3,00%	7,00%	0,00%	85,00%	0,00%	0,00%	1,00%	3,00%	11,00%	
Analistas	0,00%	89,00%	0,00%	0,00%	0,00%	4,00%	7,00%	0,00%	89,00%	0,00%	0,00%	0,00%	3,00%	8,00%	0,00%	88,00%	0,00%	0,00%	0,00%	4,00%	8,00%	
Auxiliares/ assistentes	0,00%	83,00%	1,00%	0,00%	0,00%	7,50%	8,50%	1,00%	82,00%	0,00%	0,00%	0,00%	7,00%	10,00%	0,00%	81,00%	0,00%	0,00%	0,00%	6,00%	12,00%	
Aprendizes	0,00%	74,00%	1,00%	0,00%	0,00%	7,00%	18,00%	0,00%	73,00%	1,00%	0,00%	1,00%	3,00%	22,00%	0,00%	93,00%	0,00%	0,00%	1,00%	5,00%	1,00%	
Docentes	0,00%	81,00%	0,00%	0,00%	0,00%	4,00%	15,00%	0,00%	78,00%	0,00%	0,00%	0,00%	4,00%	18,00%	0,00%	77,00%	0,00%	0,00%	0,00%	9,00%	13,00%	
Médicos residentes	0,00%	54,50%	0,00%	0,00%	0,00%	4,50%	41,00%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Preceptores/ tutores	0,00%	75,00%	0,00%	0,00%	0,00%	5,00%	20,00%	0,00%	76,00%	0,00%	0,00%	0,00%	5,00%	19,00%	0,00%	78,00%	0,00%	0,00%	0,00%	10,00%	12,00%	
Estagiários	0,00%	94,00%	0,00%	0,00%	2,00%	2,00%	2,00%	0,00%	91,00%	0,00%	0,00%	3,00%	6,00%	0,00%	0,00%	73,00%	0,00%	0,00%	0,00%	14,00%	14,00%	
Trainees	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
Total	0,00%	83,00%	0,00%	0,00%	0,00%	5,00%	12,00%	0,00%	81,00%	0,00%	0,00%	0,00%	5,00%	14,00%	0,00%	85,00%	1,00%	0,00%	0,00%	5,00%	11,00%	

Acidentes de trabalho – GRI 403-9

Categoria funcional	2023	2024	2025
Número de horas trabalhadas ¹	39.446.930	36.365.206	22.296.054
Óbitos por acidente de trabalho	0	0	0
Acidentes com consequência grave (exceto óbitos)	4	6	1
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	10,210	4,550	0,045
Acidentes de comunicação obrigatória	73	69	41
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória*	-	-	1,84
Acidentes típicos	40	37	41
Acidentes de trajeto	33	32	34
Dias perdidos (total)**	1.383	713	N/A
Dias perdidos – típicos	403	165	N/A
Dias perdidos – trajeto	980	547	N/A

Nota: Em 2025, foram registrados 41 acidentes típicos, sendo 6 sem afastamento, 34 com afastamento de até 15 dias e 1 com afastamento superior a 15 dias. As causas mais recorrentes foram quedas de desnível (11 ocorrências), quedas no mesmo nível (7) e acidentes com materiais perfurocortantes (6 casos). Em relação aos acidentes de trajeto, foram contabilizadas 34 ocorrências, das quais 4 sem afastamento, 26 com afastamento de até 15 dias e 4 com afastamento superior a 15 dias. Observou-se predominância de acidentes envolvendo motocicletas (22 casos), seguidos por automóveis (4) e quedas no mesmo nível (4 ocorrências).

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

**A partir de 2025 não serão mais reportados os dados de Dias perdidos visto que não é uma exigência da norma GRI 403-9. (GRI 2-4).

Proporção da remuneração total anual – GRI 2-21

Em 2025, a maior remuneração paga representou uma proporção de 74,31 vezes a remuneração total anual média dos empregados (excluído o indivíduo mais bem pago), redução significativa em relação a 2024, quando essa proporção foi de 119,91 vezes. Esse movimento reflete a queda de 54,08% na maior remuneração paga em 2025, em contraste com o aumento de 68,79% registrado em 2024.

Proporção da remuneração total anual	2023	2024	2025
Proporção da maior remuneração paga sobre remuneração total anual média para todos os empregados (exceto o indivíduo mais bem pago)	94,30%	119,91%	74,32%
Aumento percentual da maior remuneração paga	-34,04%	68,79%	-54,08%
Aumento percentual da remuneração total média	-3,92%	32,70%	-25,93%

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens – GRI 405-2¹

Grupo Funcional	2023	2024	2025
VP	76,10%	77,20%	86,44%
Diretoria	83,20%	80,40%	81,89%
Gerência	96,50%	88,10%	84,64%
Coordenação	82,60%	87,10%	89,15%
Especialistas	86,30%	85,30%	85,02%
Supervisores	97,90%	97,00%	106,33%
Trainees	100,00%	100,00%	100,00%
Administrativo	88,10%	76,90%	76,70%
Docente	71,70%	78,50%	91,84%
Apoio	110,50%	111,70%	117,35%
Aprendizes ²	100,40%	100,50%	-

¹ Todas as unidades operacionais da companhia foram consideradas como unidades operacionais importantes. Assim sendo, para o cálculo do indicador foram consideradas todas as unidades operacionais da Yduqs.

² Para a categoria de aprendizes, não foi possível calcular a proporção entre a remuneração de mulheres e homens, uma vez que não há registro de salários na base de dados utilizada para o período reportado. Dessa forma, essa categoria não foi considerada no cálculo do indicador. A companhia avalia a evolução dos controles para possibilitar a inclusão dessa informação nos próximos ciclos de reporte.

Dimensão ambiental

Consumo de energia dentro da organização – GRI 302-1

Total de energia consumida (GJ)¹

	2023	2024	2025
Combustíveis de fontes não renováveis	2.454,57	880,65	904,46
Combustíveis de fontes renováveis	0,00	0,00	0,00
Energia consumida (Eletricidade)	188.611,90	194.852,41	182.003,05
Energia vendida	0,00	0,00	0,00
Total	191.066,47	195.733,06	182.907,51

¹ Os fatores de conversão adotados são provenientes de fontes oficiais e internacionalmente reconhecidas — BEN/EPE, Diretrizes do IPCC (2006 e 2019 Refinement), GHG Protocol e CDP — priorizando parâmetros atualizados e aderentes ao contexto brasileiro.

Consumo de combustíveis de fontes não renováveis (GJ)

	2023	2024	2025
Diesel	1.748,06	243,86	216,62
Gás Liquefeito de Petróleo (GLP)	383,99	309,13	387,39
Gás Natural	322,52	327,66	300,45
Total	2.454,57	880,65	904,46



Intensidade energética – GRI 302-3

Intensidade energética – GRI 302-3 ^{1,2,3,4}

	2023	2024	2025
Dentro da organização	0,68	0,68	0,55

¹ A intensidade energética é calculada exclusivamente com base no consumo de eletricidade, principal fonte energética utilizada nas atividades educacionais e administrativas da Companhia.

² Não são considerados no cálculo outros insumos energéticos, como combustíveis, aquecimento, refrigeração dedicada ou vapor, por não apresentarem relevância ou materialidade operacional.

³ O indicador contempla apenas a energia consumida dentro dos limites operacionais da organização, excluindo consumos externos, em conformidade com o escopo organizacional e as orientações dos Padrões GRI

⁴ A partir do ano de 2023, reformulamos nossa forma de calcular a intensidade energética, consideramos o consumo de energia total no ano em GJ e a base anual de alunos presenciais como denominador.



Captação de água (ML) – GRI 303-3

Os dados de captação de água são consolidados por fonte de abastecimento, sistemas públicos, poços artesianos e fornecimento emergencial por carro-pipa, assegurando consistência metodológica, rastreabilidade e comparabilidade histórica das informações. Para fins de gestão de riscos, são consideradas em contexto de estresse hídrico as

unidades com maior dependência de fontes alternativas, orientando a priorização de ações de controle operacional, uso racional da água e planejamento de contingências. A consolidação dessas informações é conduzida pela gestão socioambiental corporativa, fortalecendo o monitoramento e apoiando a tomada de decisão.

Fonte	2023		2024		2025	
	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico
Águas subterrâneas (Total)	75,38	28,78	86,53	38,34	74,31	43,13
Água Doce (≤1000 mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais)	75,38	28,78	86,53	38,34	74,31	43,13
Outras águas (>1000 mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Água de terceiros (Total)	300,77	0,00	363,24	0,00	270,95	0,00
Água Doce (≤1000 mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais)	300,77	0,00	363,24	0,00	270,95	0,00
Outras águas (>1000 mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total	376,15	28,78	440,77	38,34	345,26	43,13

Não há captação de água do mar, água superficial ou água produzida no período reportado, tanto em áreas totais quanto em áreas classificadas como de estresse hídrico.

Descarte de água (ML) – GRI 303-4^{1,2,3}

Fonte	2023		2024		2025	
	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico
Águas subterrâneas (Total)	60,31	23,02	69,22	30,67	59,45	34,51
Água Doce (≤1000 mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais)	60,31	23,02	69,22	30,67	59,45	34,51
Outras águas (>1000 mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Água de terceiros (Total)	238,04	0,00	290,59	0,00	216,76	0,00
Água Doce (≤1000 mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais)	238,04	0,00	290,59	0,00	276,21	0,00
Outras águas (>1000 mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total	298,35	23,02	359,81	30,67	335,66	34,51

¹ As substâncias prioritárias e os limites de descarte adotados seguem a legislação ambiental brasileira aplicável, especialmente as Resoluções CONAMA nº 357/2005 e nº 430/2011, além de normas técnicas da ABNT relacionadas aos sistemas de esgotamento sanitário.

² São consideradas áreas de estresse hídrico as unidades com dependência exclusiva ou predominante de fontes alternativas de abastecimento, como poços artesanais, em função da ausência ou intermitência do fornecimento por concessionária pública.

³ Não foram registrados casos de não conformidade com os limites de descarte aplicáveis às substâncias prioritárias em efluentes, conforme os controles operacionais e registros disponíveis, não havendo também descarte em água do mar ou em corpos hídricos superficiais.





Consumo de água (ML) – GRI 303-5

O consumo de água é calculado como o resultado entre os volumes totais captados (GRI 303-3) e os volumes destinados ao descarte (GRI 303-4). A apuração segue os instrumentos do Sistema Nacional de Gerenciamento de Recursos Hídricos e a

legislação aplicável, sendo baseada exclusivamente em medições diretas e registros operacionais, sem utilização de estimativas ou fatores setoriais, o que reforça a rastreabilidade, comparabilidade e transparência das informações reportadas.

Fonte ¹	2023		2024		2025	
	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico
Captação total de água (303-3)	376,16	28,78	449,76	38,34	345,26	43,13
Descarte total de água (303-4)	298,34	23,02	359,81	30,67	335,66	34,51
Consumo de água (303-5)	77,82	5,76	89,95	7,67	69,05	8,62

¹ Consideramos como áreas de estresse hídrico as unidades que dependem exclusivamente do abastecimento de poços artesanais e/ou aquisição de água por meio de carros pipa.

Intensidade de emissões de gases de efeito estufa – GRI 305-4^{1,2}

	2024	2025
Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	0,025	0,019

¹ O índice de intensidade de emissões considera exclusivamente as emissões dos Escopos 1 e 2, conforme GHG Protocol e Padrões GRI. As emissões de Escopo 3 são reportadas separadamente, em razão de sua maior variabilidade metodológica.

² O cálculo das emissões e do índice de intensidade contempla os gases CO₂, CH₄, N₂O e HFCs, quando aplicáveis às operações inventariadas. Os gases PFCs, SF₆ e NF₃ não são considerados por não serem materiais para o perfil operacional da organização.

Resíduos gerados (T) – GRI 306-3^{1,2}

		2023			2024			2025		
Categoria	Tipo	Quantidade	Não destinados	Destinados	Quantidade	Não destinados	Destinados	Quantidade	Não destinados	Destinados
Resíduos Sólidos Urbanos – Classe II	Não perigoso	5.596,39	7,06	5.589,33	5.471,85	7,31	5.464,54	5.135,75	1,96	5.464,54
Resíduos de Serviços de Saúde – Grupo A, B e E	Perigoso	46,99	0,00	46,99	44,08	0,00	44,08	207,41	0,00	44,08
Total		5.643,38	7,06	5.636,32	5.515,93	7,31	5.508,63	5.343,16	1,96	5.508,63

¹ A gestão de resíduos é orientada pelo Procedimento de Gestão de Resíduos (PGE 05.184 e anexos), aplicável a todas as unidades operacionais e alinhado à legislação ambiental vigente.

² Para resíduos destinados diretamente à coleta pública municipal, a quantificação é realizada por estimativa técnica baseada no fator de geração per capita da ABREMA (2025), garantindo abrangência e comparabilidade dos dados reportados.

Resíduos não destinados para disposição final (T) – GRI 306-4¹

		2023			2024			2025		
Resíduos não perigosos		Dentro da organização	Fora da organização	Total	Dentro da organização	Fora da organização	Total	Dentro da organização	Fora da organização	Total
Reciclagem		0,00	7,06	7,06	0,00	7,31	7,31	0,00	1,96	1,96
Total de resíduos não destinados para disposição final		0,00	7,06	7,06	0,00	7,31	7,31	0,00	1,96	1,96

¹ No período reportado, a organização não gerou resíduos não perigosos destinados a operações de recuperação ou outras formas de desvio da disposição final.

Resíduos destinados para disposição final (T) – GRI 306-5¹

Tipo	2023			2024			2025		
	Dentro da organização	Fora da organização	Total	Dentro da organização	Fora da organização	Total	Dentro da organização	Fora da organização	Total
Incineração (com recuperação de energia)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Incineração (sem recuperação de energia)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Aterro	0,00	5.589,33	5.589,33	0,00	5.457,24	5.457,24	0,00	5.133,79	5.133,79
Subtotal resíduos não perigosos	0,00	5.589,33	5.589,33	0,00	5.457,24	5.457,24	0,00	5.133,79	5.133,79
Incineração perigosa (sem recuperação)	0,00	23,68	23,68	0,00	26,25	26,25	0,00	33,00	33,00
Aterro perigoso	0,00	23,31	23,31	0,00	17,83	17,83	0,00	174,41	174,41
Subtotal resíduos perigosos	0,00	46,99	46,99	0,00	44,08	44,08	0,00	207,41	207,41
Total destinados para disposição final	0,00	5.636,32	5.636,32	0,00	5.501,32	5.501,32	0,00	5.341,20	5.341,20

¹A YDUQS não gera resíduos perigosos não destinados à disposição final nem para outras operações de recuperação.



Complementação de informações – Temas materiais (GRI 3-3)

Tema	Impactos	Forma de gestão do tema	Localização de demais itens da norma
Atração, Retenção e Bem-estar do Capital Humano	Positivos Oferta de descontos e de bolsas de estudo para colaboradores, docentes e alunos. Desenvolvimento de profissionais qualificados, com aumento de produtividade e empregabilidade.	Utilizamos dados e indicadores, como pesquisas de satisfação e análises de desligamento voluntário, para orientar decisões e reduzir a rotatividade de docentes e colaboradores. Para mitigar e promover a reparação dos impactos negativos, mantemos fluxos de denúncia, investigação e remediação, além de iniciativas preventivas como o Cartão Amarelo, e realizamos o mapeamento e a gestão de riscos psicossociais em conformidade com a NR-01, complementados por ações de bem-estar, suporte psicológico e desenvolvimento de lideranças.	76 , 77 , 88 , 89 , 90 , 91 , 92 , 93 , 94
	Negativos Aumento de doenças mentais, ocupacionais e acidentes de trabalho, decorrentes de nossas atividades e relações com colaboradores e terceiros.	Monitoramos esses temas por meio de indicadores de clima e experiência, como eNPS e métricas de constrangimento, que orientam ações corretivas. Os aprendizados reforçam a priorização da saúde mental, liderança inclusiva e equilíbrio trabalho-vida, sendo incorporados às nossas políticas de RH e aos processos operacionais.	
Empregabilidade e Empreendedorismo	Positivos Oferta de iniciativas para oportunizar vagas de estágios e empregos remunerados; como portal de carreiras, programas de desenvolvimento de habilidades empreendedoras nos alunos	Para gerenciar o impacto, realizamos o monitoramento contínuo de indicadores de empregabilidade e engajamento e implementamos iniciativas como plataformas de carreira, uso de dados e IA para conexão com vagas, parcerias com empresas e desenvolvimento de competências. Incorporamos os aprendizados desse processo aos nossos procedimentos operacionais, promovendo a melhoria contínua e o alinhamento do modelo educacional às necessidades do mercado.	14 , 44 , 45 , 73 , 78 , 79 , 83 , 84 , 101 , 102 , 103 , 152 .
	Negativos Nossas operações podem gerar impactos negativos potenciais relacionados à dificuldade de inserção profissional dos estudantes e à eventual inadequação entre a formação acadêmica e as demandas do mercado de trabalho.		
Ética, Integridade e Transparência	Positivos Nossa atuação no tema de ética e integridade gera impactos positivos ao promover transparência, confiança e conformidade. Compartilhamento de boas práticas com parceiros e fornecedores.	Para mitigar os impactos, adotamos um Programa de Integridade estruturado, com códigos, treinamentos, due diligence, canais de denúncia e monitoramento contínuo por KPIs e KRIs, no âmbito do modelo das Linhas de Defesa e com auditoria de controles internos. O engajamento com <i>stakeholders</i> ocorre por meio de canais de escuta, treinamentos e comunicação contínua, subsidiando o aprimoramento das medidas, cuja eficácia é acompanhada por indicadores e reportada às instâncias de governança.	14 , 63 , 64 e 65
	Negativos Nossas atividades podem estar associadas a impactos negativos potenciais, como a vinculação com parceiros não idôneos e desvios de conduta por colaboradores, no âmbito de nossas atividades e relações de negócios.		

Tema	Impactos	Forma de gestão do tema	Localização de demais itens da norma
<p>Governança Corporativa</p>	<p>Positivos A atuação da organização em governança corporativa gera impactos positivos, como transparência, mitigação de riscos e fortalecimento da tomada de decisão.</p> <hr/> <p>Negativos Falhas de supervisão, não conformidades ou riscos regulatórios, decorrentes de suas atividades e relações com fornecedores, parceiros, reguladores e o mercado.</p>	<p>Os riscos são gerenciados por meio de estrutura formal de governança, com políticas, controles internos, gestão de riscos, compliance, códigos de conduta e canais de denúncia.</p> <p>A eficácia das medidas é acompanhada por processos de supervisão, auditoria e monitoramento contínuo, com indicadores como evolução de planos de ação, ocorrências de integridade e efetividade de controles, evidenciando avanço na maturidade da governança. O engajamento com stakeholders, por meio de comitês, canais de ética e interações institucionais, subsidia o aprimoramento das medidas, cuja efetividade é comunicada por reportes internos e divulgações institucionais, com incorporação contínua dos aprendizados às políticas e procedimentos.</p>	<p>52 a 62</p>
<p>Inovação e tecnologia</p>	<p>Positivos Tratamos inovação e tecnologia como eixo transversal à nossa estratégia, integrando soluções digitais, dados e inteligência artificial aos processos acadêmicos, operacionais e de gestão. Em 2025, ampliamos o uso de IA no atendimento a alunos, suporte a docentes, produção de conteúdo e análise de dados, além de evoluir plataformas para maior integração e personalização da jornada educacional. No campo acadêmico, fortalecemos metodologias ativas, integramos teoria e prática e incorporamos a IA como ferramenta de aprendizagem, impulsionando também iniciativas de empregabilidade e empreendedorismo.</p> <hr/> <p>Negativos Identificamos desafios como equilibrar o uso de IA com a interação humana, evoluir a experiência digital, ampliar a capacitação e fortalecer a gestão de riscos relacionados à segurança da informação, privacidade de dados e ambiente regulatório.</p>	<p>Monitoramos a efetividade dessas iniciativas por meio de indicadores de desempenho acadêmico, experiência do aluno e eficiência operacional, utilizando analytics para orientar decisões. Os resultados incluem maior engajamento, melhoria do desempenho e ganhos de eficiência.</p>	<p>13, 41, 42, 43, 66, 67, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 79</p>

Tema	Impactos	Forma de gestão do tema	Localização de demais itens da norma
Qualidade e Acesso ao Ensino	<p>Positivos Expansão da oferta do ensino superior de qualidade para camadas da população que tinham seu acesso dificultado; e a capacidade de alunos egressos gerarem emprego e renda.</p> <hr/> <p>Negativos Nossas operações podem gerar impactos negativos, como a redução do engajamento dos alunos e da qualidade do ensino.</p>	<p>Para gerenciar e mitigar os impactos, monitoramos continuamente indicadores acadêmicos e de experiência, utilizando análises para identificar riscos e implementar ações corretivas, como ajustes pedagógicos, intervenções de engajamento e aprimoramento da gestão acadêmica. Incorporamos os aprendizados desse processo às nossas diretrizes e rotinas operacionais, promovendo a evolução contínua do modelo acadêmico.</p>	<p>21, 22, 70 a 77</p>
Segurança e Privacidade de dados	<p>Positivos Fortalecemos a proteção de dados, reduzimos riscos de vazamentos e asseguramos a continuidade das operações, ao mesmo tempo em que ampliamos a confiança dos stakeholders, promovemos transparência e reforçamos a conformidade com a LGPD e a melhoria contínua dos controles internos.</p> <hr/> <p>Negativos Nossas operações podem gerar impactos negativos relacionados à exposição ou uso indevido de dados pessoais e sensíveis de colaboradores, professores e alunos, com potenciais impactos sobre o direito à privacidade.</p>	<p>Para mitigar os impactos, adotamos controles de segurança em múltiplas camadas, monitoramento contínuo de incidentes, auditorias periódicas e gestão estruturada sob liderança do DPO e comitês de risco. A eficácia das medidas é acompanhada por indicadores como alertas de segurança, incidentes, solicitações de titulares e denúncias, permitindo identificar vulnerabilidades e implementar ações corretivas e preventivas.</p> <p>Os aprendizados têm orientado o aprimoramento contínuo das políticas, controles e treinamentos, fortalecendo a gestão de dados. O engajamento com stakeholders, por meio de portais de privacidade e canais de atendimento, subsidia esse processo, enquanto comunicamos a efetividade das medidas por meio de indicadores e relatórios.</p>	<p>66</p>

Sumário de conteúdo da GRI

Declaração de uso: A Yduqs relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025.

Norma GRI 1 usada: Fundamentos 2021

Norma GRI setorial: Não se aplica

				OMISSÃO		
Código	Indicadores	Localização	Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	Nota Explicativa
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021						
A organização e suas práticas de relato						
2-1	Detalhes organizacionais	11				
2-2 ✓	Entidades incluídas no relatório de sustentabilidade da organização	120				
2-3	Período do relatório, frequência e ponto de contato	11				
2-4 ✓	Reformulações de informações	26 , 125 , 126 , 128 , 131				
2-5 ✓	Verificação externa					O Relato Integrado da YDUQS foi submetido à asseguaração limitada por auditor independente (PwC), conforme a NBC TO 3000 (ISAE 3000), com base nas GRI Standards, na base de preparação da Companhia e na Orientação CPC 09, observando requisitos de qualidade e ética. Esse processo, menos abrangente que a asseguaração razoável, busca identificar possíveis distorções relevantes e apresenta limitações, como a não avaliação dos controles internos, de períodos anteriores, projeções ou metas, além de maior risco de não detecção de fraudes em relação a erros.

✓ Indicador assegurado pela PwC.

OMISSÃO

Código	Indicadores	Localização	Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	Nota Explicativa
A empresa						
2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	24 , 37				A cadeia de valor da Yduqs é composta por fornecedores de materiais, serviços e soluções tecnológicas educacionais, organizados entre estratégicos e de apoio às operações, e por entidades downstream que incluem empresas, clientes B2B, o Sistema Único de Saúde (SUS), comunidades e parceiros institucionais, todos beneficiados pela formação acadêmica, graça de conhecimento e impacto social promovidos pela Companhia. No período, não houve mudanças significativas na cadeia de valor em relação a 2024, sendo as variações restritas à forma de apresentação e ao nível de detalhamento das informações reportadas.
2-7	Empregados	87 , 121				
2-8	Trabalhadores que não são empregados	88				
Governança						
2-9	Estrutura de governança e sua composição	52 , 53				
2-10	Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	57				
2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	52 , 53				
2-12	Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão de impactos	53				
2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	53				

OMISSÃO

Código	Indicadores	Localização	Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	Nota Explicativa
2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade					O Conselho de Administração está ciente das metas e objetivos apresentados no Relatório de Integrado. No entanto, as informações nele contidas não são necessariamente aprovadas por este órgão. A análise e aprovação das informações são realizadas pela Diretoria Executiva da Companhia, sendo que a revisão detalhada e a validação dessas informações ficam a cargo da Vice-Presidência de Relações Institucionais e Sustentabilidade.
2-15	Conflitos de interesse	59 , 60 , 64				A Companhia divulga conflitos de interesse aos <i>stakeholders</i> por meio de sua Política de Partes Relacionadas e do Estatuto Social, contemplando transações com partes relacionadas, participações cruzadas e a identificação de acionistas relevantes. O Estatuto estabelece a obrigatoriedade de comunicação à Companhia e à CVM sempre que participações acionárias atingem determinados percentuais do capital social, assegurando transparência quanto a acionistas controladores e partes relacionadas, bem como às suas relações, transações e saldos.
2-16 ✓	Comunicação de preocupações cruciais	64 , 65				
2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança					São levados temas de desenvolvimento sustentável nas reuniões do Conselho de Administração. As metas ESG são aprovadas pelo CA e os progressos e eventuais dificuldades são reportados ao Conselho em cada reunião. Dessa forma, os membros podem contribuir com opiniões e aprender mais sobre o tema.
2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	53				

OMISSÃO

Código	Indicadores	Localização	Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	Nota Explicativa
2-19	Políticas de remuneração	58				As outorgas a membros da administração podem prever cláusulas de clawback, conforme definido pelo Conselho de Administração, com obrigação de devolução de ações e/ou valores em caso de eventos específicos. Não há concessão de bônus de atração ou incentivos vinculados ao recrutamento para esses públicos.
2-20	Processo para determinação da remuneração	52, 58				
2-21	Proporção da remuneração total anual	132				
Estratégia, políticas e práticas						
2-22	Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	4				
2-23	Compromissos de política	52, 67				OS compromissos da YDUQS são orientados por referenciais internacionais, como os da Organização das Nações Unidas, Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico e Organização Internacional do Trabalho, e alinhado à legislação brasileira, abrangendo a promoção de condições de trabalho seguras e inclusivas, equidade de gênero, respeito à diversidade e tolerância zero a práticas como trabalho infantil ou forçado. A atuação se estende à cadeia de valor e às comunidades, sendo sustentada pelo diálogo com stakeholders e pelas diretrizes do Código de Ética e Conduta, que orienta relações transparentes, íntegras e responsáveis com todos os públicos.
2-24	Incorporação de compromissos de políticas	63				

OMISSÃO

Código	Indicadores	Localização	Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	Nota Explicativa
2-25 ✓	Processos para remediar impactos negativos	63				A YDUQS promove a reparação de impactos por meio de processos estruturados de apuração via Canal Confidencial, acessível a públicos internos e externos, com garantia de anonimato, independência e confidencialidade. Os mecanismos são aprimorados com a participação dos stakeholders, por meio de treinamentos interativos, pesquisas de NPS e canais de feedback, que avaliam sua confiabilidade e efetividade. A eficácia é monitorada por indicadores reportados à alta gestão e pelos resultados dessas interações, orientando melhorias contínuas em processos, políticas e comunicação.
2-26 ✓	Mecanismos para buscar aconselhamento e levantar preocupações	63, 64				
2-27 ✓	Conformidade com as leis e regulamentos		b. relatar o número total e o valor monetário de multas para casos de não conformidade com leis e regulamentos que ocorreram durante o período de relato, discriminando este total por: i. multas para casos de não conformidade com leis e regulamentos que ocorreram durante o período de relato atual; ii. multas para casos de não conformidade com leis e regulamentos que foram pagas durante períodos de relato anteriores;	Informação confidencial	A Yduqs não divulga publicamente esta informação.	a.i. Não houve casos relevantes em que multas foram aplicadas durante o período de relato. a.ii. Não houve casos relevantes em que sanções não monetárias foram aplicadas durante o período de relato. Foram considerados como relevantes processos em que a Companhia e suas controladas figuram como parte e que: (i) possam vir a impactar de forma significativa o patrimônio ou os negócios da Companhia; ou (ii) possam vir a impactar negativamente a imagem da Companhia. Para a definição de "casos significativos", usamos a combinação de dois parâmetros: o de valor (são relevantes apenas multas e casos com pedido acima de R\$ 1 milhão) e o de materialidade (objeto do processo não apresenta riscos para a empresa).

OMISSÃO

Código	Indicadores	Localização	Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	Nota Explicativa
2-28	Associações de membros	23				
Engajamento das partes interessadas						
2-29 ✓	Abordagem para o envolvimento das partes interessadas	12, 14				
2-30	Acordos coletivos	120				
GRI 3: Temas Materiais 2021						
3-1 ✓	Processo para determinar tópicos materiais	12, 14				
3-2 ✓	Lista de temas materiais	13				
Qualidade e Acesso ao Ensino						
3-3	Gerenciamento de temas materiais	70				
Empregabilidade e Empreendedorismo						
3-3	Gerenciamento de temas materiais	78				
Inovação e Tecnologia						
3-3	Gerenciamento de temas materiais	41				
Atração, Retenção e Bem Estar do Capital Humano						
3-3	Gerenciamento de temas materiais	86				

OMISSÃO

Código	Indicadores	Localização	Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	Nota Explicativa
201-3	Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria		Todo indicador	Não aplicável	Não se aplica. A Yduqs não possui planos de aposentadoria.	
401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	123				
401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	86				
401-3	Licença maternidade/paternidade	124				
GRI 402: Relações de Trabalho 2016						
402-1	Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	125				
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018						
403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	94				
403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	94				
403-3	Serviços de saúde do trabalho	94				
403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	94				
403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	94				

OMISSÃO

Código	Indicadores	Localização	Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	Nota Explicativa
403-6	Promoção da saúde do trabalhador	94				
403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	94				
403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	94				
403-9	Acidentes de trabalho	94, 131				
403-10	Doenças profissionais	94				No período reportado, não houve emissão de CAT por doença ocupacional, embora tenham sido identificados casos de concessão de benefício acidentário (B-91) pelo INSS, relacionados a doenças ortopédicas e Síndrome de Burnout, monitorados pela área de Medicina do Trabalho e registrados no sistema de folha. Ressalta-se que a concessão do B-91 decorre de avaliação pericial do INSS, podendo ocorrer independentemente da emissão de CAT, e não há controle de doenças ocupacionais para trabalhadores terceirizados.
GRI 404: Capacitação e Educação 2016						
404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	125				
404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	91				
404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	92				
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016						
405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	126, 127, 128, 129, 130				

OMISSÃO

Código	Indicadores	Localização	Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	Nota Explicativa
405-2 ✓	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	132				
GRI 406: Não Discriminação 2016						
406-1 ✓	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	65				
Estratégia Climática e Emissões de GEE						
3-3	Gerenciamento de temas materiais	108				
GRI 302: Energia 2016						
302-1	Consumo de energia dentro da organização	111				
302-2	Consumo de energia fora da organização		Todo o indicador	Não aplicável	A Companhia não mensura nem reporta o consumo de energia fora de seus limites operacionais diretos, uma vez que não possui controle operacional sobre fontes externas de consumo nem acesso a dados primários que permitam medições ou estimativas confiáveis.	
302-3	Intensidade energética	134				
302-4	Redução do consumo de energia	112				
GRI 305: Emissões 2016						
305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	110				
305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	110				

OMISSÃO

Código	Indicadores	Localização	Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	Nota Explicativa
305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	110				
305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	136				
305-5	Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio (SDO)	110				
Cibersegurança e Privacidade de dados						
3-3	Gerenciamento de temas materiais	66				
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016						

418-1 ✓

Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes

Todo o indicador

Limitações de confidencialidade

A partir da revisão interna dos procedimentos de governança e das diretrizes relacionadas à confidencialidade e proteção de dados, a companhia reavaliou a divulgação do número de queixas de titulares relacionadas à privacidade de dados. Em linha com o aprimoramento das práticas de gestão de riscos e com o objetivo de resguardar informações potencialmente sensíveis, bem como os interesses da Companhia e de seus stakeholders, optou-se por não divulgar tais informações no presente exercício, diferentemente do observado em 2024, quando a divulgação era realizada.

OMISSÃO

Código	Indicadores	Localização	Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	Nota Explicativa
Ética, Integridade e Transparência						
3-3	Gerenciamento de temas materiais	63				
GRI 205: Combate à Corrupção 2016						
205-1 ✓	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	64				
205-2 ✓	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção					Em 2025, foram realizados diversos treinamentos de reforço dos conceitos de Ética, Compliance e Canal Confidencial para unidades e áreas corporativas, com menção às disposições dos Códigos de Ética e Conduta e Anticorrupção. No entanto, não foi realizado treinamento específico sobre combate à corrupção. Dessa forma, não houve treinamento nem comunicação direcionados aos membros de governança e aos empregados, tampouco comunicação aos parceiros de negócios.
205-3 ✓	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas					Não houve casos de corrupção confirmados em 2025, tampouco processos judiciais relacionados à corrupção movidos contra a YDUQS ou seus empregados no período do relato.
GRI 206: Concorrência Desleal 2016						
206-1 ✓	Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio					Não houve, no período, ações pendentes ou encerradas por concorrência desleal ou por violações às leis antitruste e antimonopólio envolvendo a companhia.
Governança corporativa						
3-3	Gerenciamento de temas materiais	51				

OMISSÃO

Código	Indicadores	Localização	Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	Nota Explicativa
GRI 201: Desempenho Econômico 2016						
201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	118				
202-2	Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	55				
201-4 ✓	Apoio financeiro recebido do governo	118				
Temas não materiais mas relevantes para YDUQS						
GRI 204: Práticas de Compra 2016						
204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	67				
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016						
308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	68				
308-2	Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	68				
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016						
414-1 ✓	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	68				
414-2	Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	68				
GRI 410: Práticas de Segurança 2016						
410-1	Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	68				

OMISSÃO

Código	Indicadores	Localização	Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	Nota Explicativa
Gestão do Ambiente Regulatório						
GRI 415: Políticas Públicas 2016						
415-1	Contribuições políticas					A Yduqs não realiza contribuições políticas.
Gestão Sustentável de Recursos						
GRI 303: Água e Efluentes 2018						
303-1	Interações com a água como um recurso compartilhado	114				
303-2	Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	114				
303-3 ✓	Captação de água	134				
303-4 ✓	Descarte de água	135				
303-5 ✓	Consumo de água	136				
GRI 306: Resíduos 2020						
306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	115				
306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	115				
306-3 ✓	Resíduos gerados	137				
306-4 ✓	Resíduos não destinados para disposição final	137				
306-5 ✓	Resíduos destinados para disposição final	138				

SASB - Educação

OMISSÃO

Código	Indicadores	Localização	Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	Nota Explicativa
SV-ED-230a.1	Descrição da abordagem para identificar e lidar com riscos de segurança de dados	66				
SV-ED-230a.2	Descrição das políticas e práticas relacionadas à coleta, uso e retenção de informações dos estudantes	66				
SV-ED-230a.3 ✓	(1) Número de violações de dados, (2) percentual de violações que são de dados pessoais, (3) número de estudantes afetados		Todo o indicador	Limitações de confidencialidade	A partir da revisão interna dos procedimentos de governança e das diretrizes relacionadas à confidencialidade e proteção de dados, a companhia reavaliou a divulgação do número de queixas de titulares relacionadas à privacidade de dados. Em linha com o aprimoramento das práticas de gestão de riscos e com o objetivo de resguardar informações potencialmente sensíveis, bem como os interesses da Companhia e de seus stakeholders, optou-se por não divulgar tais informações no presente exercício, diferentemente do observado em 2024, quando a divulgação era realizada.	

OMISSÃO

Código	Indicadores	Localização	Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	Nota Explicativa
SV-ED-260a.1	Taxa de Graduação		Todo indicador.	Informação indisponível/in-completa	A Companhia monitora de forma contínua a Taxa de Graduação por meio de cortes semestrais, como indicador-chave da gestão acadêmica. Para o ano-base 2025, optou por não reportar o indicador segundo a metodologia SASB, que adota janelas fixas de 150% do tempo regular de conclusão, por entender que esse critério não reflete adequadamente a dinâmica de acompanhamento anual das coortes e pode comprometer a comparabilidade e a correta interpretação do desempenho acadêmico no contexto do seu modelo educacional.	
SV-ED-260a.2	Taxa de Conclusão no Prazo		Todo indicador	Informação indisponível/in-completa	A Companhia monitora de forma contínua a Taxa de Conclusão dentro do prazo por meio de cortes semestrais, como indicador-chave da gestão acadêmica. Para o ano-base 2025, optou por não reportar o indicador segundo a metodologia da norma SASB, que adota janela fixa de 100% do tempo regular de conclusão, por entender que esse critério não reflete adequadamente a dinâmica de acompanhamento anual das coortes e pode comprometer a comparabilidade e a correta interpretação do desempenho acadêmico no contexto de seu modelo educacional.	
SV-ED-260a.6	Descrição das políticas relacionadas ao endividamento estudantil e inadimplência de programas de empréstimos					23

OMISSÃO

Código	Indicadores	Localização	Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	Nota Explicativa
SV-ED-260a.3 ✓	Taxa de colocação no mercado de trabalho	84				Em 2025, a taxa de colocação profissional dos concluintes foi de 80,25%, considerando 845 egressos inseridos no mercado de trabalho em relação ao total de 1.053 concluintes no período.
SV-ED-270a.1	Descrição das políticas para garantir a divulgação de estatísticas de desempenho chave aos estudantes potenciais antes de cobrar qualquer taxa e (2) discussão dos resultados	-				Informação indisponível A Yduqs está padronizando o controle da informação para seu escopo de atuação, marcas e diversidade de entrantes e formandos em suas operações.
SV-ED-270a.2	Valor total das perdas monetárias resultantes de processos legais associados à publicidade, marketing e divulgações obrigatórias					Em 2025, a Yduqs não registrou perdas monetárias decorrentes de processos judiciais relacionados a práticas de publicidade, marketing ou divulgações obrigatórias, indicando a conformidade de suas comunicações e ofertas com a legislação e os regulamentos aplicáveis.
SV-ED-270a.3	(1) Despesas com instrução e serviços para estudantes e (2) despesas com marketing e recrutamento	-				Informação indisponível A Yduqs está padronizando o controle da informação para seu escopo de atuação, marcas e diversidade de entrantes e formandos em suas operações.
SV-ED-270a.4	Receita de: (1) auxílio estudantil financiado pelo governo e (2) empréstimos estudantis privados	-				
SV-ED-000.A ✓	Número de estudantes matriculados	17				
SV-ED-000.B	Número de inscrições recebidas para matrícula					Em 2025, a organização recebeu 867.685 inscrições presenciais e 853.082 inscrições digitais, totalizando 1.720.767 inscrições no período.
SV-ED-000.C	Créditos médios registrados por aluno, percentual online					Em 2025, a Yduqs não reportou a média de créditos por aluno e a porcentagem de créditos online, pois os processos de apuração e os controles internos ainda estão em fase de estruturação.
SV-ED-000.D ✓	Número de: (1) corpo docente e (2) todos os outros funcionários	25				

Indicadores próprios - Yduqs

Código	Métrica	Localização	Área	Nota explicativa
YQ-000.1a	Pessoas beneficiadas por projetos de extensão	<u>101</u>	Ensino	
YQ-000.1b	Uso de IA em sala de aula	<u>76</u>	Ensino	
YQ-000.1c	Adesão aos treinamentos obrigatórios	<u>76</u>	Ensino	
YQ-000.2a	Total de alunos empregados	<u>84</u>	Carreiras	
YQ-000.2b	Total de alunos orientados	<u>84</u>	Carreiras	
YQ-000.2d	Incremento de renda	<u>84</u>	Carreiras	
YQ-000.3a	Pessoas beneficiadas pelos projetos do IY	<u>8</u>	Instituto Yduqs	
YQ-000.3b	Valores investidos	<u>8</u>	Instituto Yduqs	
YQ-000.4a	Satisfação com programas de diversidade na YDUQS	<u>96</u>	Diversidade	
YQ-000.4c	eNPS Diversidade	<u>90</u>	Diversidade	



Carta de asseguração



YDUQS Participações S.A.

Relatório de asseguração limitada dos auditores independentes sobre as informações não financeiras contidas no Relatório Integrado 2025



Relatório de asseguração limitada dos auditores independentes sobre as informações não financeiras contidas no Relatório Integrado 2025

Ao Conselho de Administração e Acionistas
YDUQS Participações S.A.
São Paulo - SP

Introdução

Fomos contratados pela YDUQS Participações S.A. ("Companhia" ou "YDUQS") para apresentar nosso relatório de asseguração limitada sobre as informações não financeiras constantes no Relatório Integrado 2025 da YDUQS, conforme detalhado na base de preparação elaborada pela Companhia relativas ao exercício findo em 31 de dezembro de 2025.

Nossa asseguração limitada não se estende a informações de períodos anteriores ou a qualquer outra informação divulgada em conjunto com o Relatório Integrado 2025, incluindo quaisquer imagens, arquivos de áudio ou vídeos incorporados.

Responsabilidades da administração da YDUQS

A administração da YDUQS é responsável por:

- Selecionar ou estabelecer critérios adequados para a preparação e apresentação das informações constantes no Relatório Integrado 2025.
- Preparar as informações de acordo com a GRI Standards, com a base de preparação, elaborada pela própria Companhia e com a Orientação CPC 09 - "Relato Integrado", emitida pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC), correlata à Estrutura Conceitual Básica do Relato Integrado, elaborada pelo *International Integrated Reporting Council* (IIRC).
- Desenhar, implementar e manter controles internos sobre as informações relevantes para a preparação das informações constantes no Relatório Integrado 2025, para que estejam livres de distorção relevante, independentemente se causada por fraude ou erro.

2 de 6

www.pwc.com.br

PricewaterhouseCoopers Auditores Independentes Ltda.
Avenida Brigadeiro Faria Lima, 3732, Edifício R32, 166,
São Paulo, SP, Brasil, 04538-132
T: +55 (11) 4004-8000



YDUQS Participações S.A.

Limitações na preparação e apresentação das informações e indicadores não financeiros

A administração, na preparação e apresentação das informações e indicadores não financeiros, seguiu as definições da base de preparação elaborada pela Companhia e a GRI Standards, portanto, as informações apresentadas no Relatório Integrado 2025 não possuem o objetivo de assegurar o cumprimento de leis e regulações sociais, econômicas, ambientais ou de engenharia. Os referidos padrões prevêm, entretanto, a apresentação e divulgação de eventuais descumprimentos a tais regulamentações quando da ocorrência de sanções ou multas significativas.

A ausência de um conjunto significativo de práticas estabelecidas nas quais se basear para avaliar e medir informações não financeiras permite técnicas de avaliação e medição diferentes, porém aceitáveis, que podem afetar a comparabilidade entre entidades e ao longo do tempo.

Nossa independência e gestão de qualidade

Cumprimos com os requisitos de independência e outras exigências éticas do Conselho Federal de Contabilidade (CFC), que são fundamentados nos princípios de integridade, objetividade, competência e zelo profissional e que, também, consideram o sigilo e o comportamento dos profissionais.

Aplicamos a NBC PA 01 - "Gestão de Qualidade para Firms (Pessoas Jurídicas e Físicas) de Auditores Independentes", e, consequentemente, projetamos, implementamos e mantemos um sistema de gestão de qualidade abrangente, incluindo políticas e procedimentos relacionados com o cumprimento dos requisitos éticos, padrões profissionais e requisitos legais e regulatórios aplicáveis.

Responsabilidade dos auditores independentes

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre as informações não financeiras constantes no Relatório Integrado 2025 com base nos trabalhos de asseguração limitada conduzidos de acordo com NBC TO 3000 - "Trabalhos de Asseguração Diferente de Auditoria e Revisão", emitida pelo CFC, que é equivalente à norma internacional ISAE 3000 - *Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*, emitida pelo *International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB), aplicáveis a informações não financeiras. Essas normas requerem que o trabalho seja planejado e executado com o objetivo de obter segurança limitada de que as informações não financeiras constantes no Relatório Integrado 2025, tomadas em conjunto, estão livres de distorções relevantes, seja por fraude ou erro, e emitir um relatório de asseguração limitada que inclui a nossa conclusão.

Um trabalho de asseguração limitada conduzido de acordo com a NBC TO 3000 (ISAE 3000) consiste principalmente de indagações à administração da YDUQS e outros profissionais da YDUQS que estão envolvidos na elaboração das informações, assim como pela aplicação de procedimentos analíticos para obter evidências que nos possibilitem concluir, na forma de asseguração limitada, sobre as informações tomadas em conjunto. Um trabalho de asseguração limitada requer, também, a execução de

3 de 6



YDUQS Participações S.A.

procedimentos adicionais quando o auditor independente toma conhecimento de assuntos que o levem a acreditar que as informações divulgadas no Relatório Integrado 2025, tomadas em conjunto, podem apresentar distorções relevantes.

Como parte de um trabalho de asseguaração limitada de acordo com a NBC TO 3000 (ISAE 3000), exercemos julgamento profissional e mantemos ceticismo profissional durante todo o trabalho. Nós também:

- (a) Determinamos a adequação nas circunstâncias da Companhia do uso da GRI *Standards* como base para a elaboração das informações e indicadores não financeiros.
- (b) Executamos procedimentos de avaliação de risco, incluindo a obtenção de um entendimento dos controles internos relevantes para o trabalho, para identificar onde é provável que surjam distorções relevantes, seja devido a fraude ou erro, mas não com o objetivo de fornecer uma conclusão sobre a eficácia dos controles internos da Companhia.
- (c) Desenhamos e executamos procedimentos que respondam aos casos em que é provável que surjam distorções relevantes nas informações e indicadores não financeiros. O risco de não detectar uma distorção relevante resultante de fraude é maior do que para uma resultante de erro, pois a fraude pode envolver conluio, falsificação, omissões intencionais, ou a violação dos controles internos.

Sumário dos procedimentos executados

Os procedimentos selecionados basearam-se na nossa compreensão dos aspectos relativos à compilação, materialidade e apresentação das informações contidas no Relatório Integrado 2025, de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre atividades e sobre os processos associados às informações materiais divulgadas no Relatório Integrado 2025, em que distorções relevantes poderiam existir. Os procedimentos compreenderam:

- (a) o planejamento dos trabalhos, considerando a relevância, o volume de informações quantitativas e qualitativas e os sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração das informações constantes no Relatório Integrado 2025;
- (b) o entendimento das metodologias de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de indagações com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;
- (c) a aplicação de procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores divulgados no Relatório Integrado 2025;
- (d) a aplicação de testes substantivos para determinadas informações e indicadores não financeiros; e

4 de 6



YDUQS Participações S.A.

- (e) para os casos em que os dados não financeiros se correlacionem com indicadores de natureza financeira, o confronto desses indicadores com as demonstrações financeiras auditadas.

Os trabalhos de asseguaração limitada compreenderam, também, a análise da aderência à GRI *Standards* e aos princípios do Relatório Integrado, conforme a Orientação CPC 09 - "Relato Integrado" e ao disposto na base de preparação elaborada pela Companhia.

Nossos procedimentos não incluíram a avaliação da adequação do desenho ou da eficácia operacional dos controles, o teste dos dados nos quais as estimativas se baseiam ou separadamente desenvolver nossa própria estimativa para comparar com a estimativa da YDUQS.

Acreditamos que as evidências obtidas em nosso trabalho são suficientes e apropriadas para fundamentar nossa conclusão na forma limitada.

Alcance e limitações

Os procedimentos aplicados em um trabalho de asseguaração limitada são substancialmente menos extensos do que aqueles aplicados em um trabalho de asseguaração razoável, que tem por objetivo emitir uma opinião sobre os dados contidos no Relatório Integrado 2025. Consequentemente, não nos possibilitam obter segurança razoável de que tomamos conhecimento de todos os assuntos que seriam identificados em um trabalho de asseguaração razoável, que tem por objetivo emitir uma opinião. Caso tivéssemos executado um trabalho com o objetivo de emitir uma opinião, poderíamos ter identificado outros assuntos e eventuais distorções que podem existir nos dados contidos no Relatório Integrado 2025. Dessa forma, não expressamos uma opinião sobre essas informações.

Os dados não financeiros estão sujeitos a mais limitações inerentes do que os dados financeiros, dada a natureza e a diversidade dos métodos utilizados para determinar, calcular ou estimar esses dados. Interpretações qualitativas de materialidade, relevância e precisão dos dados estão sujeitas a pressupostos individuais e a julgamentos. Adicionalmente, não realizamos qualquer trabalho em dados informados para os períodos anteriores, nem em relação a projeções futuras e metas. Nosso relatório de asseguaração deve ser lido e compreendido no contexto das limitações inerentes ao processo de preparação das informações e indicadores não financeiros pela administração, incluindo o fato de que essas informações não possuem o objetivo de assegurar o cumprimento de leis e regulações sociais, econômicas, ambientais ou de engenharia.

Os conteúdos incluídos no escopo desta asseguaração são apresentados na Base de Preparação do Relatório Integrado 2025.

Conclusão

Com base nos procedimentos realizados, descritos neste relatório e nas evidências que obtivemos, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que as informações não financeiras contidas no Relatório Integrado 2025 da YDUQS, não foram compiladas, em todos os aspectos relevantes, de acordo com os critérios estabelecidos pela base de preparação e pela GRI *Standards* e com a Orientação CPC 09 - "Relato Integrado".

Outros assuntos - Restrição de uso e distribuição

Este relatório foi elaborado para uso da YDUQS e poderá ser apresentado ou distribuído a

5 de 6



YDUQS Participações S.A.

terceiros, desde que estejam familiarizados com o objeto e critérios aplicáveis a este trabalho de asseguaração, tendo em vista sua finalidade específica descrita no primeiro parágrafo deste relatório.

Qualquer outra parte que não seja a YDUQS que obtiver acesso a este relatório, ou à cópia deste, e confiar nas informações nele contidas irá fazê-lo por própria conta e risco. Não aceitamos ou assumimos qualquer responsabilidade e negamos qualquer responsabilidade perante qualquer outra parte que não seja a YDUQS pelo nosso trabalho, pelo relatório de asseguaração ou pelas nossas conclusões.

São Paulo, 28 de abril de 2026

PricewaterhouseCoopers
Auditores Independentes Ltda.
CRC 2SP000160/O-5

Maurício Colombari
Contador CRC 1SP195838/O-3

6 de 6

CONTATOS E CRÉDITOS

Yduqs

Avenida das Américas, nº 4200, Bloco 5, Sala 101,
Barra da Tijuca (RJ) – Brasil CEP 22640-907

[Yduqs.com.br](https://www.yduqs.com.br)

[instagram.com/Yduqs_oficial/](https://www.instagram.com/Yduqs_oficial/)

[linkedin.com/company/Yduqs/](https://www.linkedin.com/company/Yduqs/)

[youtube.com/@YDUQSTV](https://www.youtube.com/@YDUQSTV)

Para dúvidas, críticas e comentários sobre esta publicação, entre em contato conosco:
sustentabilidade@Yduqs.com.br

Coordenação do projeto

Uma publicação Yduqs coordenada pela Diretoria de Parcerias, Carreiras e Sustentabilidade (Vice-presidência de Relações Institucionais, Sustentabilidade e Comunicação)

Agradecimentos

Este relatório demandou informações e revisões de diversas áreas do Grupo Yduqs. Agradecemos imensamente a todos os envolvidos.

Consultoria técnica, conteúdo e edição

Em Roda Estratégia e Sustentabilidade
[emroda.com.br](https://www.emroda.com.br)

Carolina Blois

Karoline Cabral

Mariana Köhler

Projeto gráfico e diagramação

Estúdio Pictograma
[estudiopictograma.com.br](https://www.estudiopictograma.com.br)

Asseguração limitada

PwC

Fotografias

Banco de imagens do Grupo Yduqs e acervo externo.