



YDUQS

Relatório Integrado 2023

SUMÁRIO

- 1** 03 APRESENTAÇÃO
04 *DIALOGAR SOBRE O QUE É PRIORITÁRIO*
- 2** 07 MENSAGEM DA LIDERANÇA
08 *MENSAGEM DA DIRETORIA*
- 3** 09 QUEM SOMOS
11 *NOSSAS MARCAS*
12 *NOSSOS PRINCÍPIOS*
13 *ONDE ESTAMOS*
- 4** 14 ESTRATÉGIA E GESTÃO
16 *PILARES DA ESTRATÉGIA*
24 *GOVERNANÇA CORPORATIVA*
- 5** 36 COMO GERAMOS VALOR
38 *DIMENSÃO ECONÔMICA*
41 *DIMENSÃO EDUCACIONAL*
62 *DIMENSÃO SOCIAL*
81 *DIMENSÃO AMBIENTAL*
- 6** 89 ANEXOS DA GRI



1. APRESENTAÇÃO

Nós, da Yduqs Participações S.A., líderes na educação superior privada no Brasil, compartilhamos anualmente nossas principais conquistas diante dos desafios enfrentados e das oportunidades capturadas. Em 2023, não foi diferente: mantivemos nosso foco em multiplicar o valor que oferecemos à sociedade, transformando a educação em todo o país e promovendo práticas sustentáveis em todas as nossas interações. | GRI 2-1, 2-3 |

Nosso compromisso com a missão de educar para transformar reflete-se nos resultados apresentados neste relatório, elaborado conforme as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI) e os princípios do International Integrated Reporting Council (IIRC). Além do desempenho financeiro, destacamos nossos avanços nos aspectos acadêmico, socioambiental e de governança corporativa. De fato, progredimos em nosso modelo de ensino, no relacionamento com os alunos, no desenvolvimento do capital humano, na ecoeficiência, no engajamento em projetos sociais e no retorno aos nossos acionistas.

No ano em que o nosso Relatório Anual de Sustentabilidade faria 10 anos, comemoramos com orgulho e entusiasmo a sua evolução e transformação neste Relatório Integrado

Todas as entidades do relatório financeiro estão incluídas também neste Relatório Integrado¹. Consolidamos todas as entidades sobre as quais detemos controle. Apenas nos conteúdos referentes a colaboradores e demais trabalhadores, não consideramos dados da Hardwork e Qconcursos, assim como nos relatórios financeiros. | GRI 2-2 |

As informações apresentadas neste Relatório Integrado foram coletadas pelas diversas áreas de nosso time, com apoio de consultoria externa especializada, e posteriormente submetidas à asseguuração limitada da PwC – uma exigência de nossa Alta Liderança. A verificação externa e independente nos mantém alinhados com as melhores práticas de transparência no mercado. | GRI 2-5 |

1 Considerar estas empresas: Sociedade de Ensino Superior Estácio de Sá Ltda. ("SESES"), Sociedade de Ensino Superior, Médio e Fundamental Ltda. ("IREP"), Nova Academia do Concurso - Cursos Preparatórios Ltda. ("NACP"), Ensineme Serviços Educacionais Ltda. ("Ensineme"), União dos Cursos Superiores SEB Ltda. ("Estácio Ribeirão Preto, Sociedade Educacional Atual da Amazônia ("ATUAL"), Sociedade Universitária de Excelência Educacional do Rio Grande do Norte ("FATERN") Sociedade Educacional do Rio Grande do Sul S/S Ltda. ("FARGS") Unisãoluis Educacional S.A ("UNISÃOLUIS") 100% Sociedade Educacional da Amazônia ("SEAMA") Instituto de Ensino Superior Social e Tecnológico Ltda. ("FACITEC") Associação de Ensino de Santa Catarina ("ASSESC") Instituto de Estudos Superiores da Amazônia ("IESAM") Centro de Assistência ao Desenvolvimento de formação Profissional Unicel Ltda. ("Estácio Amazonas") Centro de Ensino Unificado de Teresina ("CEUT") Faculdade Nossa Cidade ("FNC") Faculdades Integradas de Castanhal Ltda. ("FCAT") 100%

Estamos abertos a dúvidas, sugestões e comentários sobre este relatório. Sua participação é essencial para aprimorarmos continuamente nossas práticas de comunicação e gestão ESG (sigla em inglês para Ambiental, Social e Governança). Envie suas contribuições para sustentabilidade@yduqs.com.br. Juntos, construímos um modelo educacional cada vez mais impactante e responsável. | GRI 2-3 |

Nota: Este relatório encontra-se na sua 2a. edição por conter ajustes e/ou notas explicativas adicionais incluídos nas páginas 10, 11, 13, 31, 37, 38, 39, 40, 41, 47, 49, 59, 72 e 76. A correção dessas informações não impacta o processo de asseguuração limitada realizado, cujo relatório final encontra-se disponível nas páginas 108 a 110 do presente documento.

Sociedade Empresarial de Estudos Superiores e Tecnológicos Sant'Ana Ltda. ("FUFS") Sociedade de Ensino Superior Toledo Ltda. ("Unitoledo") Damásio Educacional Ltda. ("DAMÁSIO") YDUQS Educacional Ltda. ("UNIFANOR") Instituto de Ensino Superior da Amazonia Ltda. ("FMF") Sociedade Educacional Ideal Ltda. ("FACI") 100% IBMEC Educacional Ltda. ("IBMEC") A. Região Tocantina de Educação e Cultura Ltda. ("FACIMP") Sociedade de Educação do Vale do Ipojuca Ltda. ("UNIFAVIP") Athenas Serviços Administrativos Ltda. Centro de Educação de Rolim De Moura Ltda. ("FSP") Centro de Educação do Pantanal Ltda. ("IBMEC") Pimenta Bueno Serviços Educacionais Ltda. ("FAP") União Educacional Meta Ltda. ("META") UNIJIPA – União Das Escolas Superiores de Ji-Paraná Ltda. ("UNIJIPA") grupoQ Educação S.A. ("Qconcursos") Wemed Educação Médica S.A. ("Hardwork") União dos Cursos Superiores SEB Ltda. Sociedade Educacional da Amazônia Instituto de Estudos Superiores da Amazônia ("IESAM") Sociedade Empresarial de Estudos Superiores e Tecnológicos Sant'Ana Ltda. ("FUFS") (i).

Dialogar sobre o que é prioritário

| GRI 3-1 |

Identificamos os impactos decorrentes de nossas operações e os temas econômicos, ambientais e sociais mais relevantes para nossa gestão ESG por meio de criteriosos processos de materialidade, orientados pela convergência dos interesses de nossos *stakeholders*, tanto internos quanto externos.

Na revisão de nossa materialidade em 2022, começamos por identificar os impactos e riscos potencialmente materiais para nossas operações. Em seguida, mapeamos especialistas e grupos de *stakeholders* essenciais em nossa jornada (alunos, colaboradores, docentes, associações, organizações, órgãos reguladores, terceiros e polos parceiros), os quais foram consultados para determinar os temas mais relevantes. A valorização da diversidade de perspectivas foi central nesse processo. Envolvemos especialistas para discutir a magnitude dos impactos socioambientais, enquanto os *stakeholders* expressaram suas opiniões por meio de consultas on-line, enriquecendo nossa compreensão dos temas críticos.

A avaliação de impactos financeiros contou com a contribuição de nossa alta liderança e analistas de mercado. A dualidade da materialidade, considerando os eixos de impacto socioambiental e financeiro, oferece uma visão abrangente que orienta nossas ações em direção à sustentabilidade de nossos negócios.

Como resultado do processo em 2022, incorporamos novos temas, tais como "Privacidade e segurança de dados", "Transparência e relacionamento com os públicos prioritários" e "Relações governamentais e *advocacy*/órgãos reguladores". Esses temas permanecem materiais, e apresentamos, neste relatório, os avanços em nossa gestão relacionados a eles.

Já em 2023, submetemos nossa materialidade a um *benchmarking* com outras empresas de nosso setor no Brasil e no exterior. Realizamos ainda uma análise aprofundada dos principais índices e padrões de sustentabilidade, como Dow Jones Sustainability Index World (DJSI), Sustainalytics, International Finance Corporation, Global Reporting Initiative (GRI) e Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Com base nas conclusões, incluímos o tema "Gestão sustentável dos recursos", consolidando indicadores previamente não associados a um tema material.

Além de analisar a materialidade ESG sempre que provocado por nossa Diretoria Executiva, o Conselho de Administração acompanha a gestão de cada um dos temas materiais por meio do reporte periódico de grupo de trabalho interno (Comitê ESG), que se reúne mensalmente para verificar nossos avanços rumo às metas estabelecidas de curto, médio e longo prazo. Além disso, cabe ao nosso Conselho discutir os impactos de nossas operações sobre a economia, o meio ambiente e as pessoas. Tais temas que também são abordados em reuniões do Comitê de Auditoria e Finanças (para economia) e do Comitê de Gente e Governança (para meio ambiente e pessoas). A atuação dos comitês permite o aprofundamento das discussões, garantindo que os conselheiros tenham o conhecimento adequado para as tomadas de decisões. | GRI 2-12, 2-17 |

O Conselho de Administração está ciente das metas e objetivos apresentados neste Relatório Integrado. Contudo, as informações contidas neste relatório não são necessariamente aprovadas por esse órgão, uma vez que são analisadas e aprovadas pela Diretoria Executiva, sobretudo pela Vice-Presidência de Relações Institucionais e Sustentabilidade, encarregada de analisar assuntos ESG com precisão e competência. | GRI 2-14 | É incumbência da Vice-Presidente a seleção ou estabelecimento de critérios apropriados para a elaboração e exposição das informações contidas no Relatório Integrado 2023; bem como, assegurar a integridade das informações de acordo com os padrões GRI, a base de preparação definida pela empresa e a Orientação CPC 09 - Relato Integrado, emitida pelo

Conselho Federal de Contabilidade (CFC), alinhada à Estrutura Conceitual Básica do Relato Integrado, elaborada pelo International Integrated Reporting Council – IIRC e conceber, implementar e manter controles internos sobre as informações pertinentes para a elaboração das informações presentes no Relatório Integrado 2023 e Relatórios futuros.

A tabela a seguir destaca os nossos 11 temas materiais, relacionando-os com os impactos e indicadores de sustentabilidade, além de indicar para quais públicos o tema é relevante. | GRI 3-2 |



TEMAS MATERIAIS GRI 3-2			
TEMA MATERIAL	IMPACTOS	INDICADORES (GRI E SASB)	PRIORIZADO POR QUAL PÚBLICO?
Qualidade e acesso ao ensino	Impacto positivo real: oferta de descontos e de bolsas de estudo; investimentos em qualidade e tecnologia educacional. Impacto positivo potencial: expansão da oferta de Ensino Superior para camadas da população e regiões que, antes, tinham seu acesso dificultado; capacidade de os alunos egressos gerarem renda. Impacto negativo potencial: Não foi identificado impacto negativo potencial. Impacto negativo real: não foi identificado impacto negativo real.	SASB SV-ED-000.A Número de estudantes inscritos. SASB SV-ED-000.D Número de: (1) docentes e (2) outros funcionários.	Alunos, colaboradores, associações, polos parceiros e alta liderança.
Atração, desenvolvimento, bem-estar e retenção de colaboradores	Impacto positivo real: geração de empregos em diferentes regiões do Brasil; oferta de treinamentos e capacitações; oferta de planos de carreira; promoção da saúde e do bem-estar dos colaboradores. Impacto positivo potencial: impacto econômico nas regiões onde nossas operações estão inseridas. Impacto negativo potencial: demissões decorrentes do encerramento de uma atividade em determinada região; acidentes relacionados ao trabalho. Impacto negativo real: não foi identificado impacto negativo real	GRI 201: Desempenho econômico 2016 (201-3) GRI 401: Emprego 2016 (401-1, 401-2, 401-3) GRI 402: Relações de Trabalho 2016 (402-1) GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018 (403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10) GRI 404: Capacitação e Educação 2016 (404-1, 404-2, 404-3) GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva 2016 (407-1)W	Colaboradores, docentes, associações, terceiros, polos parceiros e alta liderança.
Ética, integridade e compliance	Impacto positivo real: conformidade com normas, leis e práticas anticorrupção; utilização adequada do Canal Confidencial por colaboradores, parceiros e fornecedores. Impacto positivo potencial: compartilhamento de boas práticas com parceiros e fornecedores. Impacto negativo potencial: vinculação com um parceiro/fornecedor não idôneo; atos de diretores, professores e colaboradores que violem o Código de Ética e Conduta. Impacto negativo real: : não foi identificado impacto negativo real.	GRI 205: Combate à Corrupção 2016 (205-1, 205-2, 205-3) GRI 206: Concorrência Desleal 2016 (206-1) GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016 (308-1, 308-2) GRI 408: Trabalho Infantil 2016 (408-1) GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016 (409-1) GRI 410: Práticas de Segurança 2016 (410-1) GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016 (414-1, 414-2)	Fornecedores, colaboradores, docentes, terceiros, polos parceiros e alta liderança.
Inovação e tecnologia	Impacto positivo real: investimentos em qualidade e tecnologia educacional. Impacto positivo potencial: expansão da oferta de Ensino Superior para regiões que, antes, tinham seu acesso dificultado. Impacto negativo potencial: Não foi identificado impacto negativo potencial. Impacto negativo real: não foi identificado impacto negativo real.	GRI 201: Desempenho econômico 2016 (201-1, 201-4)	Alunos, fornecedores, docentes, terceiros, polos parceiros e alta liderança.
Privacidade e segurança de dados	Impacto positivo real: Gestão segura da coleta, retenção e uso de dados sensíveis e confidenciais, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados. Impacto positivo potencial: compartilhamento de boas práticas com parceiros e fornecedores. Impacto negativo potencial: exposição de dados pessoais e/ou sensíveis de colaboradores, professores e alunos, e o uso indevido das bases de dados. Impacto negativo real: não foi identificado impacto negativo real.	GRI 418: Privacidade do Cliente 2016 (418-1) SASB SV-ED-230a.2 Descrição de políticas e práticas relacionadas para coleta, uso e retenção de informação do estudante. SASB SV-ED-230a.3 (1) Número de violações de dados, (2) percentual envolvendo informação pessoal identificável, (3) número de estudantes afetados	Fornecedores e alta liderança.

TEMAS MATERIAIS GRI 3-2			
TEMA MATERIAL	IMPACTOS	INDICADORES (GRI E SASB)	PRIORIZADO POR QUAL PÚBLICO?
Empregabilidade e empreendedorismo	Impacto positivo real: suporte na busca de estágio remunerado e do primeiro emprego; incremento da renda após a conclusão do curso; incentivo ao empreendedorismo. Impacto positivo potencial: capacidade de os alunos egressos gerarem renda. Impacto negativo potencial: Não foi identificado impacto negativo potencial. Impacto negativo real: não foi identificado impacto negativo real.	SV-ED-260a.3 Taxa de colocação profissional	Alunos, fornecedores, associações e polos parceiros.
Diversidade, inclusão e equidade	Impacto positivo real: inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) e em termos de raça, gênero, idade, origem regional e sexualidade. Impacto positivo potencial: diversidade equilibrada no quadro de colaboradores, da operação à liderança. Impacto negativo potencial: desigualdade de gênero entre colaboradores; e desigualdade racial entre colaboradores. Impacto negativo real: não foi identificado impacto negativo real.	GRI 202: Presença no Mercado 2016 (202-1, 202-2) GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016 (405-1, 405-2) GRI 406: Não Discriminação 2016 (406-1)	Alunos, fornecedores, colaboradores, docentes, associações e terceiros.
Transparência e relacionamento com os públicos prioritários	Impacto positivo real: Comunicação transparente com docentes, discentes e comunidades do entorno. Impacto positivo potencial: não foi identificado impacto positivo potencial. Impacto negativo potencial: Crises de reputação e de imagem. Impacto negativo real: : não foi identificado impacto negativo real.	GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016 (417-1, 417-2, 417-3)	Alta liderança.
Relações governamentais e advocacy/órgãos reguladores	Impacto positivo real: promoção das causas que apoiamos. Impacto positivo potencial: defesa de interesses coletivos e do bem-estar social. Impacto negativo potencial: influência sobre os tomadores de decisão em defesa das causas apoiadas. Impacto negativo real: não foi identificado impacto negativo real.	GRI 415: Políticas Públicas 2016 (415-1)	Alta liderança.
Desenvolvimento social no entorno das unidades	Impactos positivos reais: impactos diretos e indiretos dos investimentos em infraestrutura (melhoria dos acessos, segurança, aumento do comércio), empreendedorismo acadêmico, fomento à economia criativa e a cobertura de demandas de atendimentos públicos (Núcleo de Práticas Jurídicas, Núcleos de Acessibilidade e Apoio Psicopedagógico, Clínicas). Impactos positivos potenciais: aumento da capacidade regional para o desenvolvimento sustentável. Impacto negativo potencial: seleção inadequada ou tendenciosa de participantes das iniciativas e projetos. Impacto negativo real: não foi identificado.	GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016 (203-1, 203-2) GRI 204: Práticas de Compra 2016 (204-1) GRI 413: Comunidades Locais 2016 (413-1, 413-2)	Alunos e associações.
Gestão sustentável dos recursos	Impacto positivo real: conscientização ambiental, uma vez que nossas instituições de ensino promovem programas educativos sobre sustentabilidade e meio ambiente. Impacto positivo potencial: não foi identificado impacto positivo potencial. Impacto negativo potencial: Não foi identificado impacto negativo potencial. Impacto negativo real: consumo dos recursos naturais (água e energia); emissões de gases do efeito estufa (GEE); e descarte de resíduos.	GRI 302: Energia 2016 (302-1, 302-3, 302-4) GRI 303: Água e efluentes 2018 (303-2, 303-3, 303-4, 303-5) GRI 305: Emissões 2016 (305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5) GRI 306: Resíduos 2016 (306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5)	Alta liderança.

2

Mensagem da Liderança



Mensagem da Diretoria

| GRI 2-22 |

Os resultados que colhemos em 2023, em todas as frentes, evidenciam que concluímos um importante ciclo de transformação na Yduqs. Após uma série de crises, voltamos a ter captações à altura do apreço dos brasileiros por nossas marcas de ensino, registramos um desempenho bem superior ao de mercado e hoje temos um grupo que é dono do seu próprio destino. A qualidade acadêmica continua crescendo, seguimos à frente do mercado quanto ao uso de tecnologia e nunca tivemos alunos, professores e colaboradores tão satisfeitos e engajados. Ao longo deste relatório, o primeiro da Yduqs em formato integrado, procuramos dar a vocês uma visão dessa profunda transformação que promovemos, dos frutos que hoje colhemos e da posição privilegiada em que a Yduqs se encontra para continuar promovendo impacto relevante, profundo, para milhões de pessoas.

A qualidade do ensino é o tema de maior relevância para todos os nossos *stakeholders*, e 2023 trouxe a confirmação de que seguimos no caminho certo. Em um ano em que o todo o setor sentiu o duro impacto da pandemia nos resultados do Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (Enade), a Yduqs se manteve como o grupo educacional de melhor desempenho do país no EaD e no segundo lugar, bem próximo do primeiro, na modalidade presencial. Todas as nossas visitas de credenciamento ao longo do ano tiveram notas 4 e 5, as duas mais altas da escala usada pelo Ministério da Educação. Nossos currículos foram integrados entre as modalidades e estão cada vez mais práticos e conectados ao mercado, o que gera valor real para nossos egressos. Fechamos o ano com

praticamente a totalidade (94%) de nossas disciplinas com suporte de conteúdo digital de alto padrão. Além de mais qualidade, avançamos também nos formatos de entrega. 2023 foi o ano da decolagem do produto semipresencial, que amplia acesso e melhora experiência, do amadurecimento do produto Ao Vivo e da inovação com os cursos técnicos da Estácio. Temos altas expectativas para os três formatos, e outros virão. Estamos cada vez mais perto dos alunos – cada vez mais cedo em suas jornadas.

Associado a melhores condições macroeconômicas, todo esse trabalho na frente de qualidade acadêmica permitiu captações muito fortes, que totalizaram mais de 500 mil alunos no ano. O trabalho dos times ligados a produtos, *pricing*, inteligência de mercado e publicidade também foi decisivo. Mudamos de padrão, definitivamente, nessas competências.

Sob essas condições internas e de mercado, o negócio mostrou todo o seu vigor. Anos de uma cultura de muita disciplina na execução e na alocação de capital conferiram à Yduqs a capacidade de se valer de grande alavancagem operacional nos períodos de maior demanda. Foi o que aconteceu em 2023, em que registramos crescimentos de 12,76% e 17,50% na receita líquida e no EBITDA, respectivamente, com relação ao ano anterior. A diversificação do portfólio e a capacidade de geração de caixa continuam gerando valor estratégico ao negócio. Além desse novo patamar de margens, a companhia encerrou seu ciclo de investimentos estruturantes em tecnologia e transformação digital, e tem hoje um dos menores indicadores de alavancagem

do setor. Esses resultados permitiram distribuição de dividendos pelo 17º ano consecutivo desde a oferta pública de ações. Em 2023, a Yduqs registrou a maior valorização de ações em toda a B3, com mais de 120% de aumento no período.

Os sinais de confiança e reconhecimento do mercado e da sociedade foram igualmente significativos na frente ESG. A Yduqs tornou-se, em outubro de 2023, a única empresa de educação superior do mundo a alcançar o rating 'AA' segundo a MSCI, consultoria americana especializada em gestão ESG. Em dezembro, além do *status* de empresa carbono neutro, a Yduqs tornou-se também embaixadora do Movimento Educa2030, uma iniciativa para a aceleração dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) para a Educação liderada pelo Pacto Global da ONU no Brasil. Além de termos nossa agenda ESG alinhada aos ODS e de sermos signatários de movimentos para promoção de equidade racial e de gênero da entidade, assumimos a responsabilidade de trazer mais empresas para um conjunto de compromissos em torno da alfabetização, da aceleração de mulheres em carreiras STEM (ciências, tecnologia, engenharias e matemática) e da inclusão produtiva de jovens adultos.

Nada poderia estar mais em sintonia do que essa agenda, dada nossa vocação para uma educação inclusiva e um ensino transformador e de qualidade. Em 2023, formamos 113.340 profissionais em mais de 1.500 municípios em que atuamos. Avançamos em nossas ferramentas e sistemas para conexão com o mundo do trabalho – centenas de iniciativas, em todas as marcas



–, que estão sendo reunidas numa plataforma de trabalhabilidade, com alta tecnologia, a ser lançada em 2024.

Resultados como os de 2023 despertam forte engajamento em nossa gente. Em 2023, batemos todos os recordes de satisfação e engajamento de docentes, colaboradores administrativos e de alunos, em todas as nossas marcas de ensino. Encerramos um período de cinco anos de muito trabalho, sob forte pressão externa e diante de incertezas, e só agora podemos constatar a robustez e toda a beleza do que construímos nesse passado recente. Essa é a base sobre a qual vamos seguir desbravando novos espaços e soluções para a educação superior no Brasil. Essa é também a nossa inspiração diária, nossa fonte inesgotável de energia.

Agradeço, em nome de todo o time Yduqs, a todos vocês que acreditam em nosso trabalho e possibilitam que esse projeto se torne realidade.

Uma ótima leitura.

Eduardo Parente, CEO da Yduqs

3 Quem somos

Quem Somos

Somos a Yduqs Participações S.A., um grupo de tecnologia e serviços em educação, com sede no Rio de Janeiro (RJ) e um propósito claro: transformar o ensino superior no Brasil. Com um portfólio diversificado de instituições de ensino, abrangendo uma ampla variedade de cursos e modalidades, alcançamos mais de 1,3 milhão de alunos no fim de 2023. | GRI 2-1, 2-6 | SV-ED-000.A

O que nos diferencia é a nossa fluência no ambiente digital, adquirida ao longo de mais de cinco décadas e que nos permite desenvolver metodologias e conteúdos que não apenas enfrentam os desafios do nosso tempo, mas também antecipam as necessidades educacionais do futuro. Nossa abordagem se concentra na qualidade, escalabilidade e personalização do ensino, adaptando-nos às individualidades e realidades socioeconômicas de cada estudante. Afinal, para nós, a educação de qualidade deve ser acessível a pessoas de todas as classes sociais, em todo o país e ao longo de toda a vida adulta.

Além disso, somos orgulhosamente a única organização de ensino superior do mundo com uma classificação “AA” em *rating* ESG, concedido em outubro de 2023 pela MSCI, reforçando nosso compromisso com práticas sustentáveis. Guiados por uma sólida estratégia ESG, buscamos não apenas ser líderes no mercado educacional, mas também na abordagem de temas ambientais, sociais e de governança corporativa. Nossa tradição de décadas em projetos socioambientais fundamenta nosso plano ambicioso de metas ESG de curto, médio e longo prazo, anunciado em 2022, com o objetivo de nos tornar a referência em desenvolvimento sustentável no setor.

Atualmente, somos um dos maiores grupos educacionais do Brasil, abrigando algumas das instituições de ensino mais relevantes do país e empregando 15.431 pessoas. Juntos, estamos moldando o futuro da educação.



Nossas marcas

| GRI 2-6 |

Unimos marcas renomadas para oferecer uma gama abrangente de oportunidades de ensino: Estácio, Wyden, Ibmec, IDOMED e Damásio, que ofertam cursos nas modalidades presenciais, semipresenciais e Educação a Distância (EaD). Cada uma delas tem como objetivo atender a diferentes perfis de alunos em todo o país, proporcionando um ambiente de aprendizado adaptado às necessidades individuais.



Estácio | Com uma tradição de mais de 50 anos na promoção da democratização do ensino superior de excelência, proporciona mais de cem cursos de graduação e 400 de pós-graduação, distribuídos em aproximadamente 80 unidades, abrangendo todas as cinco regiões do país.



Wyden | Agrupando dez instituições de ensino distribuídas em 11 *campi*, a Wyden tem presença notável nas regiões Nordeste e Norte, atendendo a uma comunidade de mais de 50 mil alunos com uma variedade de cursos em diversas áreas, como engenharias, artes e ciências.



Ibmec | Reconhecido como um centro de excelência nas áreas de gestão e negócios, oferece uma variedade de cursos, que inclui Engenharia, Direito, Relações Internacionais, Arquitetura e Urbanismo, Comunicação Social e Economia. Além disso, proporciona programas especializados em educação corporativa para atender às demandas do mundo profissional.



IDOMED | Agrega as nossas 17 escolas de Medicina (Estácio, Fameac, Famejipa e Unifacid), proporcionando o acesso à mais avançada tecnologia educacional e contando com um corpo docente composto por especialistas em diversas áreas.



Damásio | Destaca-se como uma referência nacional no campo do Direito, oferecendo programas de pós-graduação e cursos preparatórios direcionados para os exames da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) e carreiras diplomáticas.



Também operamos *edtechs* especializadas, HardWork Medicina e o grupoQ. A primeira direciona seu foco para a preparação de candidatos na área da saúde, enquanto o grupoQ oferece soluções abrangentes, incluindo o Qconcursos, para diversos campos profissionais.

Para enriquecer ainda mais nosso ecossistema educacional, contamos ainda com a **EnsineMe**, uma *edtech* dedicada ao desenvolvimento de metodologias inovadoras, conteúdos digitais envolventes, plataformas educacionais avançadas e tecnologias específicas. Essa operação reforça nosso compromisso em estar na vanguarda da educação, garantindo que todas as nossas instituições estejam equipadas com as melhores práticas e recursos para proporcionar uma educação de qualidade em todas as modalidades.

Com o objetivo de comunicar resultados ao mercado e garantir comparabilidade, reportamos as informações em três segmentos que proporcionam uma visão abrangente do nosso comprometimento com a excelência acadêmica, inovação educacional e expansão nacional: **Premium** (Idomed e Ibmec), **EaD** (todas as marcas) e **ensino presencial** (todas as marcas).

Nossos princípios

Missão

Educar para transformar.

Visão

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



Valores

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

Senso de dono e resultado: agimos como donos, entregamos resultado em equipe.

Qualidade: oferecemos experiência educacional única para todos, com uso intenso de tecnologia.

Pessoas: sentimos orgulho em trabalhar aqui e acreditamos em meritocracia.

Inovação e simplicidade: o novo nos atrai, soluções simples também.

Diversidade e ética: fazemos o certo, valorizamos as diferenças e a diversidade.



Onde estamos

| GRI 2-1; SASB SV-ED-000.A, SASB SV-ED-000.D |

Base de alunos (em mil)

	2022	2023	Variação
Base Total	1.194,90	1.308,0	9,5%
Presencial	268,00	262,9	-1,9%
Presencial	234,2	211,0	-9,9%
Semipresencial	30,9	48,9	58,2%
Mestrado e Doutorado	2,9	3,0	5,4%
Ensino Digital	912,8	1.029,4	12,8%
Graduação	429,8	500,8	16,5%
Vida Toda	483,0	528,7	9,4%
Qconcursos	443,1	494,5	11,6%
Premium	14,1	15,7	11,3%
Medicina	7,9	8,7	10,6%
Ibmec	6,2	7	12,2%

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

Presença em todo o Brasil.

Unidades por estado



- 66 instituições de ensino superior
- 103 campi*
- 2.507 polos parceiros de ensino à distância**
- 1,3 milhão de alunos matriculados | SASB SV-ED-000.A |
- 8.995 docentes (matrículas) | SASB SV-ED-000.D |
- 8.177 demais colaboradores (matrículas)

* Considera campi com gestão individual, ou seja, se há 2 campi próximos ou com operações complementares, que possuam a mesma gestão, é considerado apenas um campus.

**A companhia possui o total de 2604 polos (97 são polos próprios) e os outros 2507 são polos parceiros.

Relacionamento com *stakeholders*

| GRI 2-29 |

Valorizamos profundamente o diálogo e a transparência com nossos diversos stakeholders, sendo esta uma das principais diretrizes de nossa Governança Corporativa. Mantemos um compromisso constante com os interesses daqueles que se relacionam conosco, buscando informá-los de maneira clara sobre nossas operações, políticas aplicadas, objetivos e resultados alcançados.



As expectativas dos **stakeholders** desempenham um papel fundamental em nossos processos decisórios, influenciando diretamente nossas estratégias. Para estabelecer e fortalecer vínculos de confiança, transparência e valor compartilhado, disponibilizamos uma variedade de canais de engajamento e diálogo.



Em relação aos **Polos Parceiros**, empregamos uma variedade de canais, incluindo Portal Conexão Polos, *site* institucional, Telegram, *lives* semanais (Teams), *e-mail* institucional, *chat*, atendimento via telefone, gestores de campo, focais grandes contas, trilha de capacitação (Educare), sistema eletrônico de chamados (SEC), intranet, NPS de polos e o Relatório Integrado. Essa abordagem visa fortalecer a parceria com todos os Polos.



Para os **investidores**, adotamos uma abordagem alinhada aos princípios de transparência e equanimidade na divulgação de informações ao mercado, apresentando materiais em português e inglês. Utilizamos canais como *site* de Relações com Investidores (RI), *e-mails*, arquivamento de documentos na Comissão de Valores Mobiliários (CVM), eventos e reuniões para investidores e analistas de mercado, garantindo acesso às informações referentes ao nosso desempenho operacional e aos nossos resultados.



No relacionamento com **fornecedores**, seguimos as melhores práticas de governança de compras, utilizando canais como Sistema para Fornecedores (SAP/ARIBA), *e-mail*, *sites* institucionais e o Relatório Integrado.



Para nossos **colaboradores administrativos**, implementamos diversas ferramentas e ações de comunicação, buscando manter todos bem informados sobre nossas atividades. Utilizamos pesquisas *on-line*, reuniões e eventos, sistema eletrônico de chamados (SEC), *e-mail*, WhatsApp, grupos colaborativos no Microsoft Teams, redes sociais e o Relatório Integrado.



Para o **corpo docente**, além das ações de comunicação mais amplas, desenvolvemos conteúdos específicos. Utilizamos ferramentas como *e-mails*, reuniões e eventos, WhatsApp, Portal de Conteúdo (Docentes.Online), grupos colaborativos no Microsoft Teams, sistema de informações acadêmicas (SIA) e o Relatório Integrado. Essas iniciativas visam garantir uma comunicação eficaz e personalizada com nosso corpo docente.



Para a **sociedade** em geral, disponibilizamos informações atualizadas em nossos portais, *site* do Instituto, *releases* de imprensa, mídias sociais, publicidade (*outdoor*, TV, rádio, impresso, *busdoor*, mobiliário urbano, etc.), *e-mail marketing* e Relatório Integrado. Esses canais visam garantir uma comunicação aberta e transparente com o público em geral.

Em suma, nossa abordagem no relacionamento com *stakeholders* reflete nosso compromisso com a transparência, diálogo contínuo e a criação de valor compartilhado, promovendo uma relação sólida e sustentável com todos os públicos envolvidos em nossa jornada.

4

Estratégia e Gestão



Pilares da estratégia

Com o propósito de impulsionar o desenvolvimento por meio da educação, buscamos gerar um impacto positivo e duradouro nas vidas das pessoas, no mundo e nos negócios. Num país tão rico em diversidade cultural, mas marcado por contrastes sociais, reconhecemos que o acesso à educação de qualidade é a base fundamental para a mobilidade social de milhões de indivíduos.

Nossa missão vai além de simplesmente ampliar e democratizar o acesso à educação. Queremos que nossos alunos se tornem agentes de transformação em suas próprias histórias e na sociedade como um todo. Para nós, a gestão responsável de nossos impactos socioambientais e a formação humanista de nossos estudantes são tratadas com a mesma dedicação e disciplina que aplicamos à nossa gestão econômico-financeira.

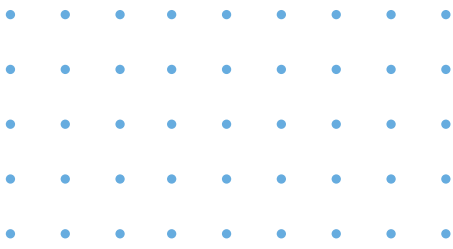
Estamos cientes dos avanços tecnológicos, dos desafios ambientais e da necessidade de preparar milhões de pessoas para o mundo do trabalho. Compreendemos que a educação desempenha um papel central nesse cenário, sendo uma importante ferramenta para a mudança que aspiramos.



Qualidade do ensino

O Brasil enfrenta desafios significativos na disparidade entre o número de formandos no ensino médio e no ensino superior. De acordo com a 13ª edição do Mapa do Ensino Superior no Brasil, publicada em 2023, o percentual da população com 25 anos ou mais que havia concluído o ensino médio era de 69,9% em 2021. Já o percentual da população na mesma faixa etária que havia alcançado o ensino superior era de 26,3%. Esses dados mostram que o acesso ao ensino superior no Brasil ainda é limitado. Apenas um quarto da população com 25 anos ou mais havia alcançado o ensino superior em 2021. Cientes dessas disparidades, encaramos os desafios da educação no país com determinação e responsabilidade.

Trabalhando incessantemente para ampliar o acesso e manter a qualidade em nível de excelência em nossas instituições de ensino, apresentamos um notável crescimento de 11 pontos percentuais nos conceitos satisfatórios das notas Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (Enade) entre 2017 e 2021, tanto no ensino presencial quanto no EAD. Esses resultados reforçam nossa posição de destaque no cenário educacional, evidenciando os valores e o posicionamento estratégico operacionalizados na proposta pedagógica e na qualidade acadêmica em ambas as modalidades de ensino.



Qualidade do ensino

Temos uma presença abrangente, alcançando um em cada três municípios brasileiros, refletindo nosso compromisso em expandir nossa base de atuação. Nossa escala operacional nos permite uma estratégia centrada na otimização de custos relacionados à produção de conteúdos acadêmicos digitais, elevando a qualidade do ensino superior brasileiro a patamares sem precedentes. A produção desses conteúdos, realizada pela *edtech* Ensineme, envolve professores, curadores e pesquisadores de instituições renomadas como Ibmec, Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Universidade de São Paulo (USP) e Instituto Tecnológico de Aeronáutica (ITA), tornando acessíveis, a um amplo contingente de pessoas, conteúdos antes restritos a alunos de alto padrão de renda.

Nossa estratégia de digitalização, fundamental para ampliar a capilaridade e o acesso ao ensino de qualidade, inclui iniciativas como a sinergia das matrizes curriculares presenciais e EAD, ampliação da oferta de laboratórios digitais, utilização do APP Docente para captura digital do aprendizado, mobilidade remota e cursos de língua estrangeira para os alunos, entre outros investimentos significativos em 2023.

Adotamos processos internos robustos de tomada de decisão, alocação orçamentária e supervisão para garantir a eficácia de nossas ações. Reuniões mensais de GDA (Gestão de Desempenho Acadêmico), acompanhamento semanal dos resultados NPS, extratos mensais para professores e coordenadores, e análises semestrais do ISA (Índice de Satisfação do Aluno) são algumas das práticas adotadas. A previsão orçamentária visa obter eficiência acadêmica e alinhar a oferta de disciplinas com a maturidade e desejo dos estudantes.

A área de produtos digitais e inovação incorpora *feedbacks* de alunos, professores e *stakeholders* em todo o ciclo de inovação. Testes com usuários, áreas parceiras e grupo beta garantem que os produtos atendam às especificações desejáveis. Utilizamos uma variedade de indicadores, como NPS, Jornada do Aprendizado, ISA, entre outros, para avaliar o progresso de nossas iniciativas.



Somos embaixadores do Movimento Educa2030

A Yduqs é embaixadora do Educa2030, movimento cujo objetivo é criar uma aliança empresarial no país para o avanço de temas como aumento da escolaridade da população, inserção produtiva de jovens e aceleração de carreiras de mulheres em carreiras STEM. Yduqs e grupo Globo foram escolhidas pelo Pacto Global da ONU no Brasil para liderar a agenda.

AMBIÇÃO DO MOVIMENTO

Considerando o papel empresarial como um ator fundamental em nossa sociedade e entendendo o mandato do Pacto Global da ONU em mobilizar e engajar, fornecer apoio e orientação ao setor privado para um mundo mais próspero e justo, o Educa2030 foca seus esforços sobre o papel das empresas para a educação no país, olhando para a sua própria estrutura de profissionais e negócio, bem como ao seu entorno.

O Movimento visa promover a universalização de uma educação diversa e alinhada à Agenda 2030 e de Direitos Humanos.

PILARES DE ATUAÇÃO DO MOVIMENTO

Escolaridade: Elevar a escolaridade dos funcionários da empresa, sobretudo entre grupos mais vulneráveis, como negros, mulheres e PcD, e considerando operações e cadeia de valor

Inclusão produtiva: Promover a inclusão produtiva de jovens de 14 a 29 anos, com foco na Lei da Aprendizagem.

Mulheres no STEM: Impulsionar o desenvolvimento de mulheres em carreiras STEM.

TECNOLOGIA E INOVAÇÃO

Tecnologia e inovação são, para nós, pilares fundamentais, refletidos em nossa estrutura organizacional, que conta com uma diretoria dedicada à estratégia de inovação e produtos digitais. O processo de inovação auxilia no desenvolvimento de nossas estratégias.

Cientes do desafio representado pelo grande contingente de pessoas sem acesso ao ensino superior no país, temos adotado a inovação e a tecnologia como pilares estratégicos desde 2018. Concentrando operações em um ecossistema voltado para o desenvolvimento e entrega de métodos, conteúdos e canais de educação digital, investimos continuamente em transformação digital e tecnologias habilitadoras.

Os investimentos anuais em pesquisa e desenvolvimento (P&D) e inovação representam de 2% a 3% da Receita Operacional Líquida (ROL), chegando a 5,5% considerando desenvolvimento de novos serviços, transformação digital de ensino e outros. A estratégia de seleção e priorização de projetos evoluiu, contando com um sistema de governança abrangente.

As marcas Idomed e Ibmecc são consideradas grandes laboratórios de inovação acadêmica. O Ibmecc destaca-se por trazer especialistas de mercado para cocriar atividades e pesquisas, resultando em currículos atualizados e inovadores. O Ibmecc Hubs, presente em cada *campus*, proporciona interação dos alunos com *startups*, fortalecendo a preparação para o mercado.

O *hub* interno de *edtechs*, incluindo EnsiMe e QConcursos, é identificado como nosso motor da inovação. A estratégia envolve inovação descentralizada, promovendo uma cultura de simplicidade e inovação. O Yduqs Labs funciona como um programa de inovação aberta, conectando o negócio com o ecossistema externo.

Destacam-se ainda projetos de melhoria contínua, como a redução de atritos operacionais no processo de matrícula dos alunos por meio da inteligência artificial e automação de processos, um aplicativo bem avaliado que integra toda a jornada do aluno desde as boas-vindas a faculdade até a conexão com o mercado de trabalho, e com foco no uso de dados e inteligência artificial para turbinarmos nossa qualidade acadêmica e aplicá-la em escala, além da busca pela personalização do ensino para alunos e professores. Encantar e fidelizar alunos por meio de ferramentas de gamificação e engajamento, modelos preditivos de churn e plataformas de ensino de alto desempenho e tecnologia de ponta são resultados diretos dessas iniciativas.

Em 2023, a área de produtos digitais e inovação foi reconhecida por prêmios de inovação no setor de serviços de educação, reforçando nosso compromisso com a excelência na inovação e no desenvolvimento educacional. Conquistamos o Top 1 no *ranking* 100 Open Corps como a empresa inovadora com maior relacionamento com *startups* no setor de Serviços de Educação. Além disso, obtivemos o 2º lugar em Serviços de Educação no prêmio Valor Inovação Brasil e a medalha de ouro na categoria Educação no prêmio Época Negócios 360.



Também implementamos o pilar de cultura de inovação com o objetivo de nos consolidar como referência em inteligência e em inovação. Focamos no desenvolvimento e reconhecimento de pessoas, conecta-nos com o ecossistema externo e promovemos eventos internos para mais de 500 colaboradores, explorando temas de inovação.

Lançamos a nossa primeira *venture building*, a DEI Match, buscando reduzir desigualdades no mercado de trabalho. Desenvolvemos um ecossistema de trabalhabilidade com nove iniciativas em andamento, focando em direcionar as escolhas de carreira, instrumentalizar o aluno e conectá-lo com oportunidades do mercado de trabalho.

Migramos 100% dos alunos da pós-graduação Estácio, Wyden e Ibmecc na plataforma de aprendizagem proprietária SAVA. Ampliamos a experiência de aprendizagem desde a captação com o SAVA Candidato e incluímos novas funcionalidades no APP Alunos, construindo um *hub* de soluções.

Elevamos o nível de acessibilidade dos produtos digitais, implementamos o pagamento das mensalidades via Pix no APP Alunos, otimizando a experiência do usuário e gerando economias substanciais para nossas operações. O Pix representa atualmente 70% dos pagamentos, superando a meta de 60%.

Estamos posicionados no mercado como um grupo de tecnologia e serviços em educação, com o uso da tecnologia enraizado em nosso DNA. A sustentabilidade do negócio é potencializada pelo uso de tecnologia, explorando novas tendências para ser pioneira e reinventar-nos constantemente.

A área de produtos digitais está constantemente monitorando a jornada de sistemas digitais, capturando dores e desejos por meio de pesquisas e testes. Os *feedbacks* de alunos, professores, colaboradores e demais *stakeholders* são fundamentais para orientar as iniciativas da área. Adotamos processos de pesquisa com usuário, testes de usabilidade, metodologias Lean e MVPs (sigla em inglês para Minimum Viable Product – ou Produto Mínimo Viável) para obter percepções de valor dos usuários. Os indicadores de progresso incluem o NPS geral, pesquisa de satisfação (CSAT), OKRs da diretoria e metas específicas para a área.

Yduqs Labs em números



627 startups cadastradas em nossa base



8 setores diferentes



206 Edtechs mapeadas e qualificadas



122 startups curadas e conectadas

Yduqs Labs

O Yduqs Labs é nosso laboratório de experimentação e inovação, que lidera o programa de inovação aberta, fruto da maturidade de nossa colaboração com startups. Projetado para gerar negócios com edtechs e demais startups que já entraram em fase de tração, o programa visa o desenvolvimento de soluções com impacto direto ao aluno, melhorias ao nosso modelo de negócio e busca por novos negócios e alavancas de crescimento. Em 2023, foram propostos desafios para endereçar oportunidades relacionados à trabalhabilidade, eficiência em processos acadêmicos e experiência do aluno.

O processo seletivo envolve a apresentação de pitches pelas startups a uma banca avaliadora. As empresas escolhidas têm a oportunidade de executar pilotos remunerados para demonstrar a eficácia de suas soluções no contexto dos nossos negócios. Essa etapa pode resultar em diversas oportunidades, incluindo contratação, investimento e a possibilidade de cocriação de produtos.

Durante a execução dos projetos-pilotos, um time composto por profissionais multi-disciplinares das áreas de inovação, tecnologia e da própria área de negócio responsável pelo desafio acompanham de perto cada etapa, possibilitando a validação da eficácia das soluções. Ao término do programa, espera-se que essas soluções tenham um impacto positivo em nossa comunidade acadêmica e em nossos colaboradores.

STARTUP WAY Challenge



Desafio de Empreendedorismo (16 a 31/10)
Você é aluno da graduação ou pós-graduação?

Então, chame os colegas, monte a sua equipe e venha colocar sua ideia em prática!

Cases

2 projetos-piloto de cocriação com startups concluídos

R\$ 4 milhões em retorno financeiro projetado após a escala dos pilotos

4.327 alunos impactados com os projetos-piloto em 2023



Sustentabilidade | GRI 2-24 |

Somos signatários do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) e associados ao Instituto Ethos. Esses compromissos orientam nossas operações com base nas melhores práticas e promovem o envolvimento ativo de nossos *stakeholders* internos e externos.

Já em 2023 assumimos oficialmente compromissos com os movimentos "Elas Lideram 2030" e "Raça é Prioridade". Essas iniciativas, alinhadas ao Pacto Global da ONU, visam acelerar as metas da Agenda 2030, com um foco específico na promoção da equidade de gênero e raça nas empresas. A Yduqs é também integrante do Conselho Orientador da Rede Brasil (CORB), instância de governança da Rede Brasil do Pacto Global. Reforçando nosso compromisso com a educação e com o futuro do trabalho em 2023 lançamos como embaixadores o Movimento Educa2030, cujo objetivo é criar uma aliança empresarial no país para o avanço das metas do ODS 4 - Educação de qualidade - no país.

Além disso, integramos o iDiversa B3, um índice inovador desenvolvido pela B3 para impulsionar a inclusão de mulheres e pessoas negras no cenário corporativo brasileiro.

No âmbito ambiental, alcançamos avanços significativos ao aderir ao Registro Público de Emissões, uma plataforma do Programa Brasileiro GHG Protocol (PBGHG), facilitando a publicação de inventários de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE). Recebemos o prestigioso Selo Ouro do PBGHG, atestando a completude e verificação independente de nosso inventário por uma empresa externa.

No decorrer do ano, nos tornamos ainda membros do SIGA Latin America (Sport Integrity Global Alliance),

destacando nosso compromisso com parcerias transparentes e a promoção da boa governança no ambiente esportivo.

Esses movimentos reforçam cada vez mais nossa Agenda ESG (Ambiental, Social e de Governança), que visa inspirar não somente o setor educacional, mas todo o cenário corporativo brasileiro. Essa agenda é conduzida internamente por nosso Comitê ESG, composto por 25 colaboradores de diversas áreas e cargos, que acompanham tanto a definição de nosso plano de metas quanto o progresso de nossas equipes em direção aos objetivos propostos.

O Conselho de Administração e a Diretoria Executiva são periodicamente atualizados sobre as deliberações do Comitê ESG e as metas de curto, médio e longo prazo relacionadas a aspectos sociais, ambientais e de governança. A Vice-presidência de Relações Institucionais, Sustentabilidade e Comunicação responsáveis por assegurar a completitude (integridade) deste Relato Integrado e os próximos bem como o Comitê de Auditoria e Finanças, centrado em temas econômicos, e o Comitê de Gente e Governança, focado em temas referentes a meio ambiente e pessoas.



Pacto Global
Rede Brasil



MOVIMENTO
ELAS LIDERAM 2030



MOVIMENTO
RAÇA É PRIORIDADE



SIGA
LATIN AMERICA



Programa Brasileiro
GHG Protocol
Membro 2023

Nossa jornada ESG

Publicamos nosso primeiro Relatório de Sustentabilidade, elaborado de acordo com as Normas da Global Reporting Initiative (GRI).

2013

2014

Realizamos nosso primeiro Painel de Stakeholders com especialistas e formadores de opinião que, de forma independente, expuseram suas percepções a respeito da Estácio e de seu papel no desenvolvimento sustentável. Como resultado, 17 temas relevantes para nossa instituição foram identificados e hierarquizados.

Conduzimos um novo processo de materialidade, beneficiado pela experiência e pelo amadurecimento adquiridos nos três anos anteriores, quando progredimos no diálogo e na interação com nossos públicos, aprimorando nossos canais de comunicação.

2016

2021

Tornamo-nos signatários do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) e do Instituto Ethos.

Incorporação das temáticas ESG (Ambiental, Social e de Governança) aos nossos objetivos estratégicos.

2022

2023

Aderimos aos movimentos “Elas Lideram 2030” e “Raça é Prioridade”. Integramos o iDiversa B3 e conquistamos Selo Ouro do Programa Brasileiro GHG Protocol (PBGHG).

Compromissos e metas

| GRI 203-2 |

Nossas metas foram definidas em linha com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Organização das Nações Unidas (ONU), e com nossa intenção de maximizar os impactos positivos, promovendo uma educação inclusiva, acessível e de alta qualidade.

Adotamos uma abordagem dinâmica ao revisar e atualizar constantemente as estratégias estabelecidas, bem como ao estabelecer novas metas. Esse processo contínuo visa assegurar o alinhamento efetivo com as diretrizes estratégicas e os resultados alcançados por nossas operações.

Em nossa jornada ESG, o principal desafio reside na mensuração dos impactos que geramos, e estamos empenhados em construir um caminho contínuo de curto, médio e longo prazo para nos tornarmos uma organização cada vez mais alinhada aos princípios ESG.

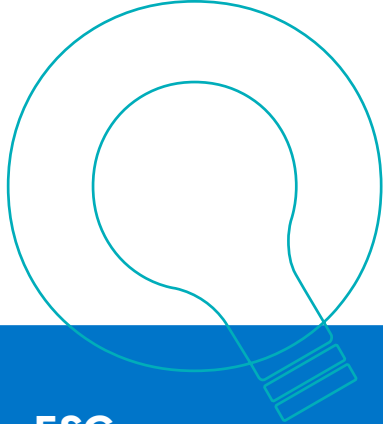
A seguir, apresentamos nossa agenda ESG nas áreas Ambiental, Social e de Governança:



Clique [aqui](#) para saber mais sobre o avanço e o detalhamento das metas.

Pilar ESG	Metas para o pilar		Ano para a conclusão	ODS
Sustentabilidade ambiental	Energia:	*ter 90% da energia consumida proveniente de fontes renováveis	2026	7
	Impacto ambiental:	*atingir o marco de 2 milhões de pessoas impactadas com conteúdos de educação ambiental	2026	12
		garantir 100% das operações com atendimento acima de 85% aos requisitos ambientais definidos pela Companhia	2027	12
	Mudanças climáticas:	mensurar o impacto das emissões de GEE na operação da Companhia (escopos 1, 2 e 3)	2025	13
		*compensar em 100% a emissão de GEE escopo 1 e 2	2025	
		fomentar dez projetos de pesquisa de energia limpa	2024	
Comunidade & diversidade	Impacto social:	*atingir o marco de 5 milhões de pessoas impactadas pelos atendimentos comunitários e projetos sociais das unidades de ensino e parceiras	2027	3
		*chegar a 500 mil graduados com qualidade em nossas instituições de ensino	2027	4
		*educar 120 mil alunos com conteúdos sobre ESG em nossas instituições de ensino	2025	
		*aumentar em 10% a.a o número de oportunidades de trabalho	2025	8
		*ter 657 polos em cidades de 10 mil e 30 mil habitantes	2025	
		capacitar 150 mil pessoas em negócios e competências empreendedoras, em fomento ao empreendedorismo no país.	2025	
		*atingir 60 mil cadastrados na Plataforma de Afiliados, promovendo incremento de renda para o usuário	2027	
	Saúde & segurança:	*superar a marca de 85% dos colaboradores treinados em saúde e segurança	2025	3
	Diversidade:	ter 40% de mulheres na alta liderança	2025	5
		aumentar em 3 p.p. o número de pessoas negras (pretas e pardas) em posições de docente	2025	10
		aumentar em 5 p.p. o número de pessoas negras (pretas e pardas) em posições de liderança	2025	
		capacitar 100% da alta liderança da Companhia nos conteúdos do programa de diversidade da Universidade Corporativa	2023	
		reduzir em 50% o índice de insatisfação dos colaboradores sobre constrangimento em nosso NPS	2023	
		aumentar em até 3 p.p a representatividade LGBTQIA+ na Companhia	2025	
Governança	Governança:	integrar metas ESG às políticas de remuneração variável de 100% da alta liderança (Direx e Board)	2023	16
		participar do processo de avaliação do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da B3	2023/2024	8
		participar do Índice Carbono Eficiente (ICO2) da B3	2022/2023	
	Diversidade:	ter representatividade de ao menos 33% de mulheres, pessoas negras, LGBTQIA+ no Conselho de Administração	2026	10

* Meta revisada entre 2022 e 2023.



Fórum ESG

Em 2023, em parceria com o Instituto Yduqs, promovemos o II Fórum ESG, um evento anual e gratuito voltado à discussão sobre o papel das instituições de ensino superior no desenvolvimento socioambiental do país. Com o intuito de prestar contas à sociedade sobre nossos 24 compromissos públicos na agenda ESG e discutir formas de conectividade das universidades a essa temática, o evento reuniu nossos executivos e convidados como a deputada Tabata Amaral, o educador Gabriel Chalita e a presidente do Instituto Península, Heloisa Morel.

Transmitido por nosso canal no YouTube, o evento enfocou a transformação social gerada pela educação no mercado de trabalho, incluindo os desafios enfrentados pelos estudantes desde o acesso até o sucesso acadêmico, a definição de carreira e o papel da tecnologia.

Confira o evento [aqui](#).



II Fórum ESG Yduqs | Educação e Transformação





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

Governança corporativa

| GRI 2-24 |

Desde a nossa fundação, em 2008, mantemos compromissos sólidos alinhados com a excelência de gestão, integridade empresarial e conformidade legal. Seguimos empenhados em colocar esses princípios a serviço da democratização do acesso à educação de qualidade, o propósito que impulsiona todas as nossas ações.

Ao integrarmos o Novo Mercado, também em 2008, nos unimos a um seleto grupo de companhias de capital aberto com o mais elevado nível de governança corporativa no país. Essa condição nos possibilita aprimorar continuamente nossas práticas organizacionais, seguindo as recomendações do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC). Afinal, entendemos que a governança corporativa eficaz exige constantes ajustes, e estamos dedicados a garantir que nossas práticas estejam alinhadas com as melhores diretrizes do setor. | GRI 2-1 |

Nossas políticas corporativas e regimentos internos, portanto, são atualizados regularmente, e estão disponíveis para o público em nosso [site](#), na seção **“Estatuto, Políticas e Regimento”**. Em um esforço para divulgar, com a máxima transparência, as diretrizes que regem nossa atuação, disponibilizamos informações cruciais sobre temas como gestão de riscos, remuneração, segurança da informação e indicação de membros da alta liderança, entre outros, no mesmo local. O Informe de Governança Corporativa também está acessível em [nosso site](#), indicando claramente nossa adesão aos princípios e práticas recomendados pelo IBGC. | GRI 2-23 |

Estrutura de governança | GRI 2-9|

Nossa estrutura de governança está em conformidade com as melhores práticas estabelecidas para empresas de capital aberto. Contamos com um Conselho de Administração, composto exclusivamente por membros independentes, eleitos em Assembleia Geral para um mandato de dois anos, passível de reeleição. Os candidatos aos cargos no Conselho de Administração devem cumprir os critérios e requisitos necessários para administradores de companhias abertas, conforme determinado pela Lei das S.A., Instrução CVM 367 e outras normas relevantes. Esses critérios estão apresentados em nosso Estatuto Social, no Regimento Interno do Conselho de Administração e em nossa Política de Indicação. | GRI 2-10, 2-11 |

Ao tomarem posse de seus cargos, os conselheiros são responsáveis por definir nossas diretrizes de negócios, fiscalizar a gestão da Diretoria, aprovar o planejamento estratégico e orçamentário e quaisquer outras políticas e códigos internos, entre outras atribuições. Anualmente, o Comitê de Gente e Governança avalia o desempenho dos membros do Conselho, com base na qualidade das entregas de cada conselheiro ao longo do ano. Em 2023, esse processo constatou que todos os membros estão comprometidos com os temas ESG, não sendo necessárias mudanças na composição do Conselho de Administração. | GRI 2-18 |

A Diretoria Executiva, por sua vez, é formada por especialistas com experiência comprovada em educação, gestão de negócios e outros temas relevantes. Os diretores são eleitos pelo Conselho de Administração para mandatos de dois anos, podendo ser reeleitos

ou removidos do cargo a qualquer tempo. Eles coordenam e orientam as atividades cotidianas, o planejamento de negócios e os avanços no modelo de ensino, entre outros temas. Em linha com as melhores práticas, o presidente do Conselho de Administração não acumula cargo na Diretoria Executiva. | GRI 2-11 |

Três Comitês permanentes oferecem suporte consultivo aos órgãos da alta liderança em questões específicas. São eles: Comitê Acadêmico, voltado às questões pedagógicas; Comitê de Auditoria e Finanças, que analisa constantemente os impactos sobre a economia; e Comitê de Gente e Governança, responsável por gerenciar os impactos tanto ambientais quanto sociais. Compostos por três membros cada – todos independentes e escolhidos pelo Conselho de Administração –, esses comitês são coordenados por um dos titulares do Conselho de Administração. Cabe ao mais alto órgão de governança solicitar, desses comitês, pareceres sobre a gestão dos impactos de nossas operações e, dependendo das recomendações, deliberar sobre planos de ação. Todos os membros desses comitês são independentes, eleitos para mandatos de dois anos. A indicação de membros dos comitês deverá considerar a avaliação de desempenho dos membros quando aplicável e as necessidades de nossos negócios no momento da indicação. | GRI 2-10, 2-13, 2-14 |

Para garantir a imparcialidade e a conformidade, contamos ainda com a assessoria de um Conselho Fiscal independente, de caráter não permanente e eleito unicamente a pedido dos acionistas em assembleia geral. Essa instância atua como um importante mecanismo

ÓRGÃO DE GOVERNANÇA	2022			2023		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Conselho de Administração	8	1	9	8	1	9
Comitê de Auditoria e Finanças	3	0	3	3	0	3
Comitê de Gente e Governança	2	1	3	2	1	3
Comitê Acadêmico	3	0	3	3	0	3
Conselho Fiscal	2	1	3	2	1	3

de controle, contribuindo para a fiscalização e transparência em todas as nossas operações. Os conselheiros fiscais são os únicos que não participam em outros órgãos de governança.

O processo e critérios de nomeação são estabelecidos em nossa Política de Indicação de Membros e devem ser observados nas eleições e reeleições de candidatos a membros do Conselho de Administração, da Diretoria e dos Comitês, conforme as competências legais e estatutárias. Em resumo, para garantir a eficiência e a eficácia das atividades do Conselho de Administração, da Diretoria e dos Comitês, a seleção de candidatos considera uma série de critérios fundamentais, dentre os quais, destacam-se a variedade de conhecimentos, experiências, habilidades e características pessoais; o alinhamento com nossos valores, cultura e princípios; e a formação, qualificação e experiência técnica, profissional e/ou acadêmica alinhadas com as atividades e atribuições do cargo. Quando aplicável, deve-se considerar

a assiduidade do candidato nas reuniões durante mandatos anteriores, bem como seu desempenho nesse período, conforme processo de avaliação estabelecido. Também são avaliadas as demais atividades exercidas pelo candidato, levando em consideração eventuais restrições legais, como as constantes do artigo 147, parágrafo 3º, da Lei das S.A., bem como possíveis conflitos de interesse e a disponibilidade de tempo para o exercício diligente da função. | GRI 2-10 |

A composição de nossos órgãos de governança pode ser consultada em nosso [site](#), na seção “**Nossa liderança**”. Já informações sobre atribuições, procedimentos de indicação, mandatos e demais informações estão disponíveis em nosso [Estatuto Social](#).

Ética e integridade

| GRI 2-23, 2-24, 2-25, 3-3 Ética, integridade e compliance |

Temos como premissa promover um ambiente de trabalho íntegro, respeitoso e em conformidade com as melhores práticas. Estamos alinhados com as leis e normativos dos órgãos reguladores, como a Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e o Ministério da Educação (MEC).

Nosso programa de Compliance é uma expressão tangível do nosso comprometimento em fortalecer continuamente a cultura ética internamente. A iniciativa visa prevenir o descumprimento de leis, códigos, políticas e regulamentos vigentes, garantir a transparência e integridade em nossas relações, evitar qualquer tipo de favorecimento pessoal e conflitos de interesses, e mitigar riscos de fraudes, perdas financeiras e reputacionais.

Para atingir esses objetivos, contamos com diversos elementos essenciais. O monitoramento constante dos riscos de Compliance, o engajamento de todos os colaboradores e demais *stakeholders*, o apoio firme da alta administração e políticas objetivas e atualizadas são alguns dos pilares que sustentam nosso programa. Além disso, investimos em treinamentos obrigatórios para colaboradores e terceiros de alto risco, garantindo que todos estejam cientes das normas e regulamentos aplicáveis. Nosso objetivo é capacitar ao menos 80% dos colaboradores na trilha obrigatória de compliance, composta por cinco cursos (1. *Compliance*, 2. Código de Ética e Conduta, 3. Código Anticorrupção, 4. LGPD e 5. Segurança da Informação). Além disso, é necessário que todos leiam e aceitem ambos os códigos mencionados.

Fornecedores e parceiros concordam com nossos códigos por meio de cláusulas de integridade presentes em todos os contratos. Isso visa garantir que ambas as partes mantenham um padrão ético consistente ao longo de todas as etapas da relação contratual.

Nossos instrumentos, como o **Código de Ética e Conduta** e o **Código Anticorrupção**, são guias sólidos que orientam as relações entre o nosso time e os diversos públicos de relacionamento. O propósito desses documentos é estabelecer princípios, diretrizes e práticas que promovam a integridade e os mais altos padrões éticos nas atividades sociais e nas relações internas e externas. Já o Canal Confidencial proporciona um meio seguro para que colaboradores, fornecedores, parceiros e terceiros denunciem possíveis violações aos respectivos códigos. O canal está estruturado de maneira a prevenir, detectar e corrigir desvios éticos, além de possíveis descumprimentos de políticas internas, contratos e leis. O propósito é agir preventivamente para que não haja impacto negativo. Operado por uma empresa independente e especializada, garantimos total independência, anonimato e não retaliação aos denunciante. **O Canal Confidencial pode ser acessado por telefone 0800 770 0782 ou pelo endereço virtual www.canalconfidencial.com.br/yduqs.** | GRI 2-26 |

A YDUQS possui, dentro da sua estrutura de Governança, o Comitê de Ética, composto por membros da alta administração. Tem papel fundamental no Programa de Compliance, pois dentre suas

funções atua na supervisão da adesão e a observância da aplicação das diretrizes do Código de Ética e de Conduta e ao Código Anticorrupção aos stakeholders da Companhia. Também acompanha eventuais desvios de condutas registrados no Canal Confidencial, comunicando preocupações cruciais ao Conselho de Administração e ao Conselho Fiscal. Ao longo de 2023 foram reportadas ao Comitê de Ética 14 denúncias, sendo 1 relacionada à discriminação e 13 relacionadas a desvio de comportamento. | GRI 2-16 |

A eficácia das medidas disciplinares, baseadas na resolução de relatos, é acompanhada por meio de medições nos índices disponíveis no Canal Confidencial. Esses resultados são relatados periodicamente ao Conselho Fiscal. Também monitoramos a realização dos treinamentos e a aceitação dos Códigos de Ética e Anticorrupção. Um comitê executivo é responsável por avaliar as causas de possíveis ocorrências registradas e acompanhar as ações de combate à corrupção.

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



Conflitos de interesse

| GRI 2-15 |

A abordagem responsável em relação aos conflitos de interesse reflete nosso compromisso com a transparência e ética nos negócios. A Diretoria Executiva, reconhecendo a importância desse tema, orienta a equipe a seguir rigorosamente o Código de Ética, que define claramente o que constitui um conflito de interesse e ressalta a necessidade de relatar imediatamente qualquer situação que possa caracterizar tal conflito. Para garantir a confidencialidade e a segurança no processo de denúncia, disponibilizamos o Canal Confidencial, um meio seguro para informar suspeitas ou identificações de conflitos de interesse.

Reconhecemos a importância de manter acionistas e o mercado informados sobre quaisquer conflitos de interesse que possam ser considerados relevantes. Em consonância com essa premissa, comprometemo-nos a prestar esclarecimentos sempre que houver um conflito de interesse que possa impactar o mercado, demonstrando seu compromisso com a transparência e a conformidade com as melhores práticas corporativas.

Assim, demonstramos um firme comprometimento em gerir conflitos de interesse de maneira ética e transparente, assegurando a confiança dos *stakeholders* e reforçando nossa posição como uma instituição comprometida com padrões elevados de governança corporativa.

Marketing responsável

| GRI 2-23, 2-24 |

Em 2023, publicamos nossa [Política de Marketing Responsável](#), uma iniciativa que reflete nosso compromisso sólido com a integridade, ética e responsabilidade social. Como parte essencial de nossa estratégia de ESG, esta política orienta todas as nossas práticas de *marketing* e comunicação, reafirmando nosso comprometimento em estabelecer um alto padrão de relacionamento com nossos *stakeholders*.

Mais do que um conjunto de diretrizes, essa política é um compromisso com a ética, a transparência e a responsabilidade social na promoção de nossos produtos e serviços. O documento visa equilibrar nossos interesses comerciais com as preocupações sociais, ambientais e culturais, proporcionando uma abordagem holística em todas as nossas iniciativas de *marketing*.

Nossos colaboradores são peças fundamentais na implementação desta política, assumindo individualmente os compromissos delineados como parte de suas rotinas diárias. Além disso, exigimos o mesmo nível de conformidade de nossos parceiros e fornecedores, reforçando nossa abordagem colaborativa e integrada.

Além disso, encorajamos todas as pessoas a denunciarem quaisquer incidentes de *marketing* ou publicidade que contrariem nossas diretrizes. Estabelecemos um canal dedicado para tal finalidade (marketingresponsavel@yduqs.com.br), garantindo um ambiente seguro para relatar preocupações. Todos os relatórios são direcionados ao nosso departamento de Mídia e Marketing, e a supervisão da conformidade legal é assegurada por nossa equipe jurídica, trabalhando em estreita colaboração com nossa equipe de Marketing.

PRINCIPAIS TÓPICOS DA POLÍTICA DE MARKETING RESPONSÁVEL



Clareza na comunicação: fornecemos informações completas sobre nossos produtos, serviços e condições, garantindo que nossos consumidores tenham acesso a dados relevantes e verídicos.



Linguagem transparente: diferenciamos cuidadosamente conteúdo e promoção comercial, incluindo patrocínios, assegurando que a mensagem seja transparente e compreensível.



Conformidade legal e proteção de dados: comprometemo-nos a cumprir todas as leis e regulamentos aplicáveis para proteger os dados de nossos alunos e clientes.



Segurança dos dados

| GRI 2-23, 2-24, 3-3 Privacidade e segurança de dados |

Todos os processos e rotinas da companhia que envolvem o uso de dados pessoais são registrados e tratados com máxima transparência, assegurando a mais alta conformidade com as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Para isso, contamos com um robusto sistema liderado pelo Data Protection Officer (DPO), apoiado pelo dedicado time do Escritório de Privacidade.

Implementamos proteções sistêmicas para garantir a segurança e o uso adequado dos dados pessoais de nossos titulares, adotando os mais rigorosos padrões de segurança do mercado. Nossos sistemas corporativos contam com robustas proteções contra invasões e ataques, incluindo *backups* para mitigar efeitos adversos. Submetemo-nos a auditorias anuais de cibersegurança e utilizamos sistemas de Data Loss Prevention (DLP) para monitorar transferências de arquivos, evitando vazamentos de informações.

Nossa abordagem se estende aos nossos colaboradores, que recebem treinamento obrigatório sobre proteção de dados. Esse compromisso com a proteção de dados também é estendido aos nossos parceiros e fornecedores, por meio de um processo de avaliação rigoroso de seus ambientes de privacidade.

Fornecemos informações claras para todos os *stakeholders*, garantindo que os titulares compreendam e possam exercer seus direitos em relação aos seus dados pessoais. Nossas instituições de ensino, por exemplo, apresentam em seus *sites* avisos de privacidade e formulários de coleta de dados incluem informações claras sobre os objetivos da coleta. Também oferecem Portais de Privacidade, proporcionando aos titulares a opção de acessar seus dados, obter informações sobre compartilhamento com terceiros e manifestar objeções ao tratamento.

Também desenvolvemos políticas que disciplinam diversos aspectos do uso de dados pessoais, entre as quais destacam-se:

Política Externa de Privacidade: disponível nos *sites* de nossas instituições de ensino, oferece aos titulares informações detalhadas sobre o tratamento de seus dados pessoais. [Clique aqui](#) para saber mais.

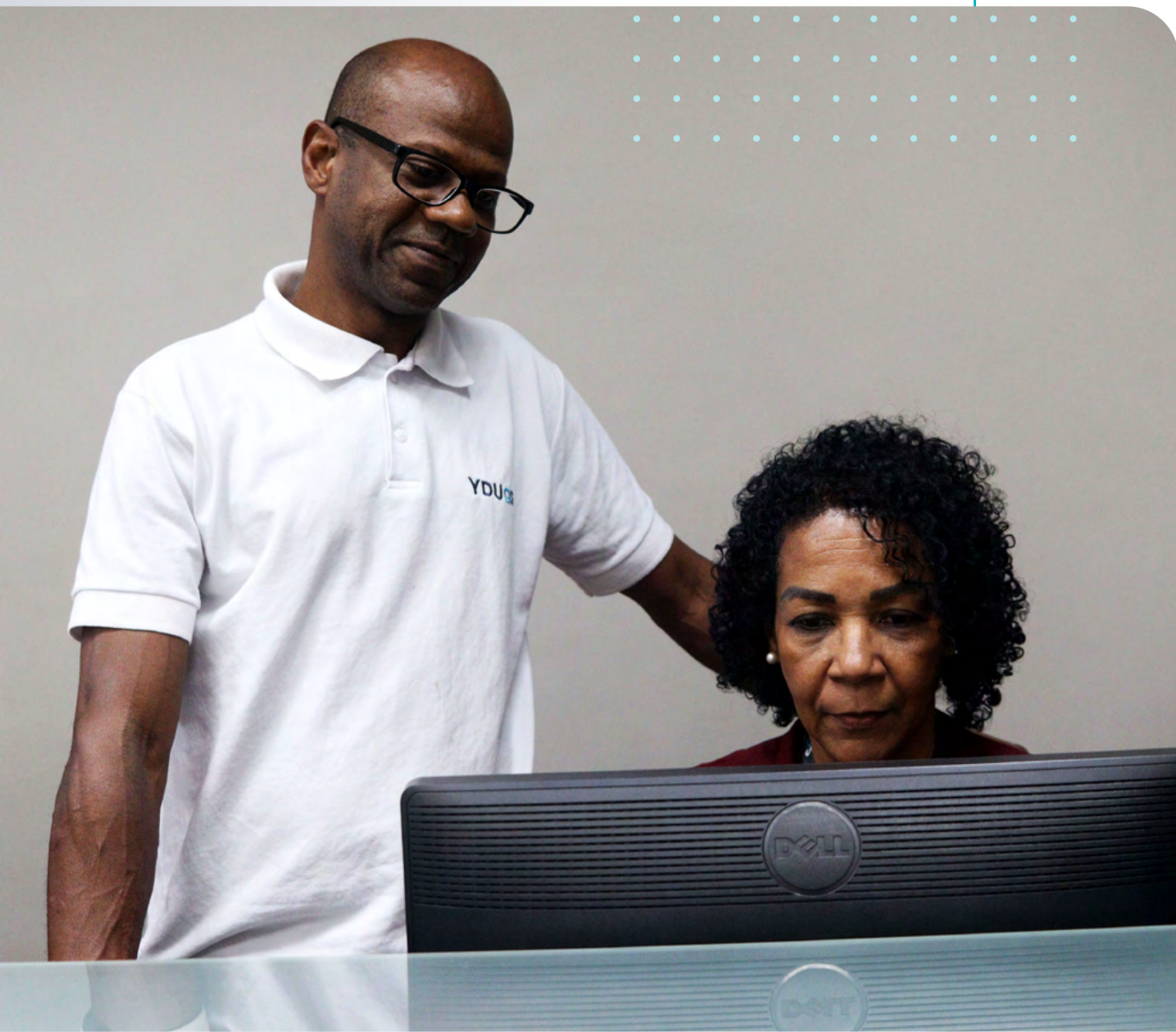
Política Interna de Privacidade: orienta nossos colaboradores sobre o uso adequado dos dados e os cuidados necessários ao lidar com informações pessoais.

Política de Retenção e Descarte: determina os procedimentos adequados para descartar documentos e arquivos com dados pessoais, preservando a privacidade dos titulares.

Política de Gestão de Incidentes: estabelece o fluxo a ser seguido e as medidas a serem tomadas em caso de incidentes de segurança envolvendo dados pessoais. [Clique aqui](#) para saber mais.



Segurança dos dados



Os processos usados para rastrear a eficácia das medidas de proteção de dados incluem o acompanhamento do volume de solicitações de titulares de dados recebidas, permitindo avaliar a frequência e natureza das demandas dos indivíduos sobre seus dados pessoais. Além disso, são acompanhados os incidentes, quando ocorrem, para identificar falhas nos procedimentos e implementar melhorias preventivas. Também é feito o acompanhamento do número de denúncias recebidas da Autoridade Nacional de Proteção de Dados, fornecendo *insights* sobre possíveis violações e áreas de vulnerabilidade. Adicionalmente, é realizado o acompanhamento do número de alertas registrados na ferramenta de prevenção de vazamentos, entre outros indicadores relevantes, para garantir uma resposta ágil a potenciais ameaças à segurança dos dados. Esses processos permitem uma abordagem proativa na gestão da proteção de dados, assegurando o cumprimento das regulamentações e a manutenção da confiança dos clientes e parceiros.

Em 2023, recebemos 353 solicitações de partes externas relacionadas ao uso de dados pessoais, além de três queixas de agências reguladoras sobre a violação da privacidade de clientes. Identificamos um incidente de vazamento de dados de clientes, ocorrido acidentalmente devido às ações de um colaborador de um polo parceiro. Embora o número de titulares envolvidos tenha sido significativo (cerca de 7.000 alunos), os dados pessoais expostos na base vazada eram extremamente limitados, incluindo apenas o nome e curso dos alunos afetados. Portanto, trata-se de um incidente com baixíssimo potencial de danos para os titulares. Em resposta ao incidente, implementamos medidas proativas para minimizar o risco de novas ocorrências

e mitigar possíveis danos. Nas versões mais recentes das planilhas compartilhadas com os polos, adotamos a substituição dos nomes dos alunos por seus respectivos números de matrícula. Essa medida visa reduzir significativamente a identificação individual dos alunos por públicos externos, que não possuem acesso aos nossos sistemas internos, considerando que os números de matrícula, isoladamente, não são considerados dados pessoais para esses indivíduos. Além disso, estamos revisando o fluxo de disponibilização dessas informações para os polos. O objetivo é garantir um nível ainda maior de segmentação, proporcionando um controle mais preciso sobre quem tem acesso a quais dados. Essa revisão busca assegurar que apenas as informações essenciais sejam compartilhadas com os polos, reduzindo ao máximo a exposição de dados sensíveis e mitigando a possibilidade de incidentes semelhantes no futuro. | **GRI 418-1** | **SV-ED230a.3, SV-ED-230a.2** |

Mantemos um Comitê de Privacidade, composto por gestores de áreas sensíveis ao tema da proteção de dados, assegurando uma abordagem holística e integrada. Além disso, nosso Comitê de Riscos, responsável por monitorar os riscos corporativos mais significativos, acompanha os trabalhos voltados à segurança dos dados, reportando *status* periódicos à alta administração.

Gestão de Riscos

[GRI 2-23, 2-24]

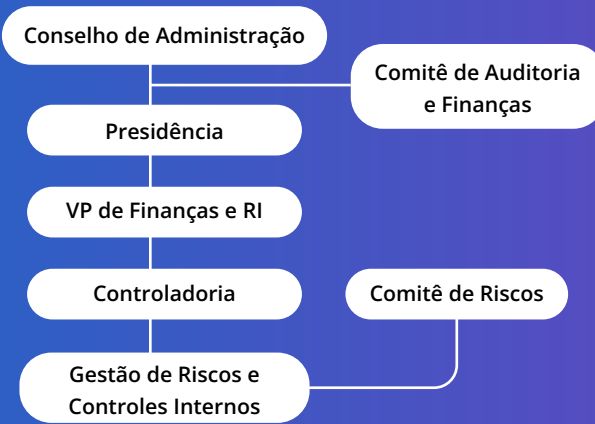
A gestão de riscos é, para nós, elemento fundamental para a condução de nossas operações. Esse processo é orientado por nossa **Política de Gerenciamento de Riscos** – que estabelece princípios, diretrizes e responsabilidades – e está alinhado com nosso planejamento estratégico, de modo que possamos aproveitar oportunidades e antecipar ameaças, assegurando que nossos objetivos sejam alcançados.

Adotamos o modelo do Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) reconhecido internacionalmente, composto por etapas como identificar, classificar, avaliar, tratar, testar e monitorar. Essas etapas garantem uma abordagem completa e eficaz.

A estrutura envolve Conselho de Administração, Diretoria Executiva, Comitê de Auditoria e Finanças, Comitê de Riscos, Controladoria, Gestão de Riscos e Controles Internos, Auditoria Interna e Cause Owners.

Todos os membros da nossa equipe desempenham um papel fundamental na gestão de riscos, contribuindo ao gerar informações e compreender os riscos específicos de suas respectivas áreas. A orientação geral é estabelecida pela Diretoria Executiva, que, por sua vez, recebe orientações da Gerência de Gestão de Riscos. Esta equipe é encarregada de fomentar a cultura de gestão de riscos em toda a organização e de definir as métricas relevantes para esse propósito.

A definição das estratégias e do apetite aos riscos mapeados é uma responsabilidade atribuída ao Conselho de Administração, que toma decisões deliberadas com o suporte do Comitê de Riscos. Além disso, contamos com a atuação da Auditoria Interna, cuja função é avaliar a qualidade dos processos em vigor. Para implementar as ações mitigatórias, temos os Cause Owners, profissionais designados especificamente para essa finalidade. Essa abordagem integrada e colaborativa assegura que todos os aspectos da gestão de riscos sejam abordados de maneira eficiente e eficaz.



Objetivos do nosso processo de Gestão de Riscos:

- Melhorar nossa capacidade de identificar, analisar e gerenciar riscos.
- Manter uma linguagem comum para promover consistência.
- Orientar a aplicação de recursos para mitigar riscos adversos.
- Integrar a análise de risco na definição da estratégia e tomada de decisão.
- Assegurar o tratamento dos riscos conforme nosso apetite definido.

PLANO ESTRATÉGICO:

No desenvolvimento do Plano Estratégico, foram cuidadosamente analisados os diferentes cenários de mercado, levando em consideração uma série de fatores de risco iminentes. Estes incluem possíveis mudanças regulatórias, tais como a liberação do EAD para cursos regulados e 100% presenciais, bem como uma eventual proibição da oferta de cursos semipresenciais e de licenciatura EAD. Observou-se também uma tendência acelerada de migração do ensino presencial para o EAD nos próximos anos, juntamente com mudanças regulatórias relacionadas ao programa Mais Médicos e questões de judicialização de vagas em cursos de Medicina. Além disso, previu-se uma queda na relação candidato-vaga e uma redução nos preços dos cursos de Medicina.

Embora tenham sido identificados outros fatores de risco, estes foram excluídos do Plano devido à baixa probabilidade de ocorrência dentro do horizonte de planejamento. Entre esses fatores estão possíveis mudanças nos limites de carga horária para modalidades de ensino EAD e presencial, alterações nos critérios de aprovação de novas vagas em cursos de Medicina, a digitalização do segmento de graduação premium, outras mudanças regulatórias e a possibilidade de crises econômicas agudas.

Para mitigar os impactos potenciais desses riscos e impulsionar os resultados das nossas verticais de negócio, o Plano Estratégico inclui uma série de iniciativas. Essas ações visam não apenas mitigar os riscos identificados, mas também fortalecer as operações nas verticais de negócio Presencial, Digital e Premium no médio e longo prazo.

Comunicação corporativa

Caminhando lado a lado com os desafios do setor da Educação, nossa área de Comunicação Corporativa é responsável por garantir que os principais públicos que se relacionam conosco tenham confiança e clareza dos nossos objetivos e propósito, além de nos assegurar melhor presença no mercado para atuar na antecipação e gestão de crises.

O ano de 2023 foi um período de crescimento e fortalecimento para nós e nossas instituições de ensino. Por meio da Comunicação, reforçamos e potencializamos temas como qualidade e acesso ao ensino, tecnologia e inovação, empregabilidade, compromisso ESG, e muitas outras mensagens de valor que impactaram desde o acionista até o nosso colaborador.

Atualmente, nossa equipe de Comunicação Corporativa desempenha um papel fundamental em manter nossos mais de 15 mil colaboradores informados e engajados, fortalecendo internamente a cultura organizacional.

Após a publicação original, o relatório foi atualizado para corrigir um erro no número de colaboradores apresentado nesta página.

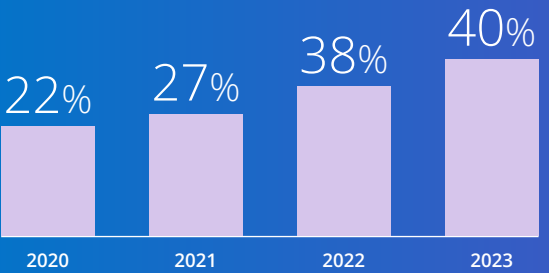
Os desafios também passam por facilitar o fluxo de informações entre todos os níveis organizacionais, criando espaços de diálogo entre líderes e liderados.

Os canais e fóruns de Comunicação Interna foram bem avaliados pelos colaboradores no decorrer de 2023, alcançando um índice de favorabilidade de 88,2%, ficando acima da meta estabelecida. A estruturação de importantes eventos corporativos de alinhamento estratégico e engajamento também marcou a atuação da área.

Em um mundo hiperconectado, as barreiras entre o interno e externo não existem mais. Por isso, fortalecemos ainda mais nossa presença no digital, com foco no LinkedIn. Nosso perfil fechou o ano com 64 mil seguidores e o da Estácio segue com mais de 1 milhão, sendo a segunda instituição de ensino brasileira com maior número de seguidores.

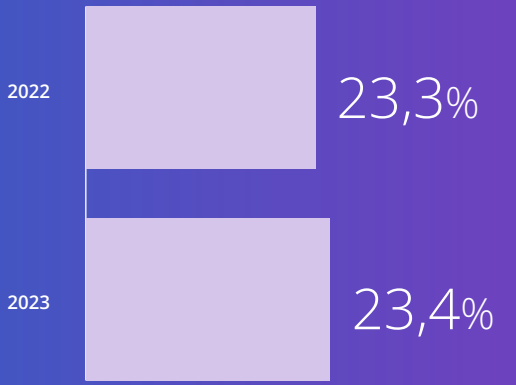


Satisfação dos colaboradores com as iniciativas de CI (pesquisa NPS)



Taxa de engajamento* no LinkedIn (Yduqs e Estácio)

*Cálculo baseado na interação da audiência nas publicações.



Veículos de comunicação em geral moldam a opinião pública e direcionam o debate dos mais variados temas. A percepção da sociedade gera impacto direto no negócio e, por isso, um dos objetivos no trabalho da área de Comunicação Corporativa é o de construir um sólido relacionamento com a imprensa e buscar colocar a educação cada vez mais na pauta do dia, incentivando a produção de reportagens dedicadas ao ensino superior.

Em 2023, foram mais de 36 mil veiculações, em mais de cinco mil fontes publicadoras, sendo que 94% das publicações geraram repercussão positiva para as nossas marcas de ensino.

Esse volume expressivo de veiculações nacionais e regionais, um recorde histórico, fortaleceu e gerou valor para as marcas da Yduqs e aumentou ainda mais a percepção da nossa contribuição social e acadêmica de Norte a Sul do nosso país.

Com Estácio e Wyden, foi possível tangibilizar as nossas ações por meio dos nossos serviços gratuitos, acesso ao conhecimento e ao ensino, compromisso com a empregabilidade e com o projeto de vida e sucesso dos nossos alunos. Para IDOMED, a área disponibilizou especialistas para discutirem sobre diversos temas de saúde de interesse público e apresentou ações de grande impacto social, principalmente em unidades que estão situadas no interior do Brasil. Já

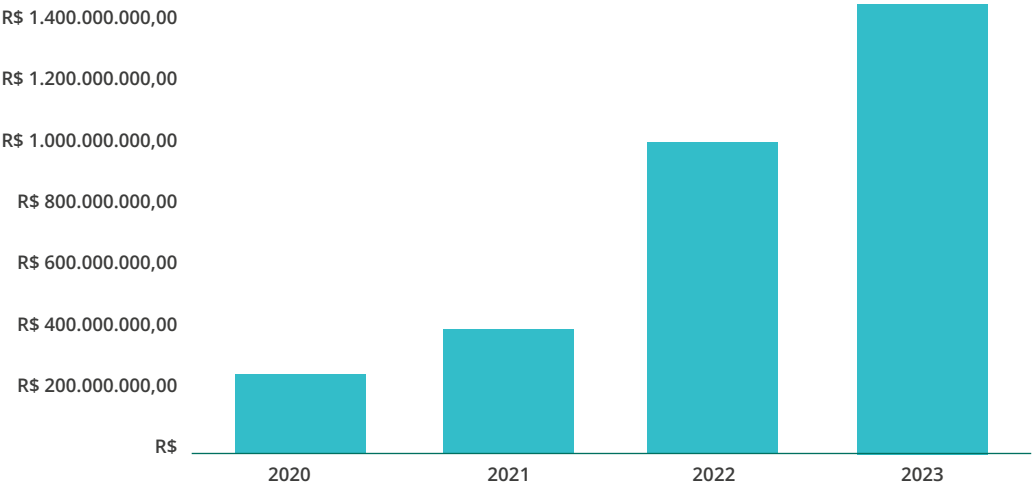
em Ibmecc e Damásio, os nossos especialistas foram fontes constantes em veículos qualificados, tratando de assuntos de grande relevância nos cenários nacional e internacional.

As ações de ESG do grupo também ganharam destaque na imprensa, reforçando o enorme avanço na forma como incorporamos os princípios ESG na nossa gestão. Entre as diversas iniciativas, destacamos o Programa de Trainees para negros; a criação do Seminário Lugar de Fala, evento que reúne vozes nacionais, estudiosos, lideranças e autoridades, para trazer à tona debates sobre diversidade e inclusão; e a 7ª Edição da Feira Virtual de Estágios e Empregos, que ofereceu mais de 100 mil vagas.

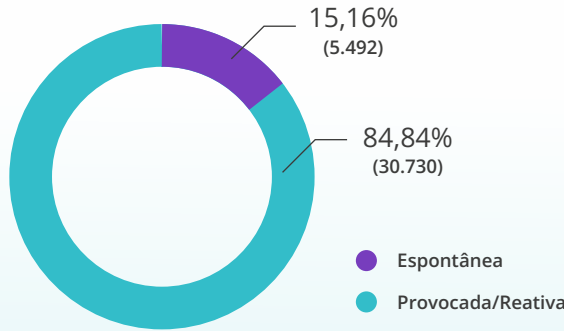
Outro grande destaque nos veículos de comunicação, foi o Programa de Alfabetização e Letramento de Jovens e Adultos – em parceria com o Instituto Yduqs –, que se destaca por possibilitar mais cidadania para alfabetizando em vários *campi* da Estácio espalhados pelo país.



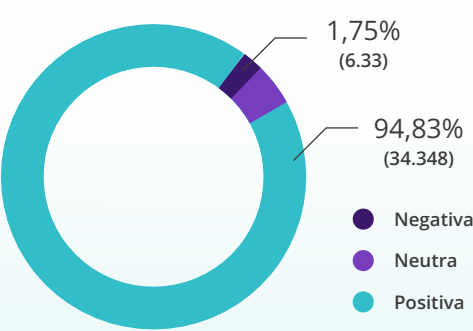
Evolução da valoração de mídia



Quantidade total de notícias (por motivação)



Quantidade total de notícias (por sentimento)



Relações governamentais

| GRI 3-3 Relações governamentais e advocacy/órgãos reguladores |



Mantemos uma abordagem estratégica e proativa em nossas relações governamentais, fundamentada em princípios éticos, transparência e apartidarismo. Acreditamos que o diálogo constante com o governo é crucial para **impulsionar políticas públicas benéficas ao setor educacional e à sociedade em geral.**

Nossa área de Relações Governamentais desempenha um papel fundamental nesse contexto, gerenciando o relacionamento com autoridades dos três poderes nas esferas federal, estadual e municipal, o que garante a construção de uma reputação sólida da Yduqs e de suas marcas junto aos órgãos públicos.

Em 2023, fortalecemos nosso relacionamento institucional com diversas entidades governamentais, incluindo o Ministério da Educação (MEC), o Conselho Nacional de Educação (CNE), o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), o Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE), a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), o Ministério da Saúde (MS), o Ministério de Relações Exteriores (MRE), a Advocacia-Geral da União (AGU), entre outros. Também participamos ativamente de fóruns internacionais, consolidando nossa presença no Pacto Global da ONU no Brasil e destacando-nos como embaixadores do Movimento Educa2030. [\(saiba mais aqui\).](#)

Esse relacionamento proporcionou a participação em audiências com o Ministério da Educação (MEC) e outras entidades, nas quais representamos 8.995 docentes e 8.177 atuavam em áreas administrativas e de apoio ao ensino em todo o Brasil.

Um dos temas de destaque foi a defesa da sustentabilidade de políticas públicas de estímulo ao acesso de estudantes de baixa renda ao ensino superior e que promovem, assim, a democratização da educação, como é o caso Programa Universidade para Todos (PROUNI) e o Fundo de Financiamento Estudantil (FIES). A participação nesse debate de contínua construção dessas políticas garantiu importantes resultados, como o restabelecimento da possibilidade de ampliação das vagas em cursos de Medicina e Direito no âmbito do PROUNI para o ano de 2023 e a redução do aporte das mantenedoras ao Fundo Garantidor do FIES.

Também tivemos a oportunidade de discutir a expansão do ensino de Medicina com qualidade, destacando critérios para novos cursos e vagas, plano de inserção do curso na Rede de Saúde, valorização do Contrato Organizativo de Ação Pública de Ensino-Saúde (COAPES), plano de Bolsa Integral para alunos de baixa renda, e plano de Formação e Desenvolvimento da Docência em Saúde. Questões regulatórias, avaliações e o novo edital Mais Médicos também foram temas relevantes abordados, visando o aprimoramento da educação na área da saúde.

Além disso, destacamos a importância da Educação a Distância (EaD) como uma ferramenta inclusiva do século XXI, ressaltando a preferência de 94% dos alunos pela modalidade presencial. No entanto, enfatizamos que o EaD tem sido a única maneira de ingresso para muitos, especialmente devido a limitações financeiras, geográficas ou de tempo. Destacamos a qualidade do ensino, a qualificação dos docentes, e nossa presença em mais de 1.500 municípios, promovendo uma educação de qualidade e personalizada.

Os temas tratados por nossa área de Relação Governamental geram impactos reais positivos, uma vez que o êxito nos pleitos contribui para a melhoria constante do ensino superior no Brasil. Esses impactos são duradouros, solidificando nossa posição no cenário educacional e fortalecendo nossa relação com a comunidade acadêmica.

Nossa atuação na esfera governamental não se limita apenas ao diálogo direto com autoridades, estendendo-se ao monitoramento do cenário legislativo, com a gestão de riscos e oportunidades, participação ativa em agendas políticas e representação em importantes associações do setor educacional privado. Reforçamos nossa presença em diversos estados brasileiros, promovendo reuniões com conselhos estaduais de educação e secretarias de educação estaduais e municipais.

Somos associados às principais entidades representativas do setor educacional, incluindo a Associação Nacional das Universidades Particulares (ANUP), a Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior (ABMES), o Conselho de Reitores das Universidades Brasileiras (CRUB), a Associação Brasileira para Desenvolvimento da Educação Superior

(ABRAES), o Fórum das Entidades Representativas do Ensino Superior Particular, o Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior do Rio de Janeiro (SEMERJ) e o Sindicato das Entidades Mantenedoras de Ensino Superior de São Paulo (SEMESP). | GRI 2-28 |

Expandimos significativamente nossa rede de relacionamento internacional, participando de fóruns e eventos relevantes em Portugal, Angola e outros países da África, destacando-nos como um ator global no campo da educação. Além disso, apoiamos iniciativas parlamentares, como a Frente pela Inclusão e Qualidade na Educação Particular (FPeduQ) e a Frente Parlamentar Mista da Medicina (FPMEd), contribuindo para debates importantes em um ano legislativo marcado por mudanças significativas, como a Reforma Tributária. | GRI 2-28 |

Os *feedbacks* dos *stakeholders* são considerados essenciais para orientar as ações da área de Relações Governamentais, refletindo nossa abordagem participativa e democrática na tomada de decisões. A área reconhece os riscos e oportunidades associados ao cenário político dinâmico, gerenciando-os estrategicamente por meio de participação ativa em debates, parcerias sociais e programas de sustentabilidade.

Internamente, adotamos processos decisórios coletivos, alocando orçamentos com rigor e submetendo-os a auditorias internas para garantir transparência e eficácia. Metas e indicadores quantitativos são estabelecidos, focando na autorização de novas vagas em cursos de Medicina e na resolução de processos críticos, proporcionando uma avaliação objetiva do progresso da área. Além disso, contamos com uma Política de Relações Governamentais que se aplica



a todos os nossos colaboradores. Esse documento foi cuidadosamente elaborado e posteriormente aprovado pelas áreas Jurídica e de Compliance. O documento é regularmente revisado com o objetivo de evitar casos de favorecimento de servidores públicos e representantes dos poderes Federal, Estadual e Municipal, reforçando nosso compromisso com a transparência, a integridade e o respeito às leis e regulamentos vigentes.

Para os próximos anos, pretendemos manter o comprometimento com nosso crescimento, expandindo nossa presença no Brasil e no exterior, estabelecendo parcerias alinhadas aos princípios ESG e fortalecendo nossa atuação em *advocacy*.

5

Como Geramos Valor



Como geramos valor

A representação a seguir exemplifica o nosso modelo de negócio, destacando como estrategicamente utilizamos uma variedade de recursos – incluindo capital manufaturado, intelectual, financeiro, humano, natural, social e de relacionamento – para criar valor de forma sustentável ao longo do tempo para todos

ENTRADAS

CAPITAL MANUFATURADO

- 103 campi*
- 2.507 polos parceiros** de ensino à distância

CAPITAL INTELECTUAL

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

CAPITAL FINANCEIRO

- Capital de acionistas, recursos de financiamentos e receitas de cursos
- Capital humano
- Colaboradores e docentes

CAPITAL NATURAL

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

CAPITAL SOCIAL E DE RELACIONAMENTO

- Alunos
- Comunidades
- Franquias de cursos preparatórios
- Unidades de saúde parceiras
- Fornecedores
- Governo

os nossos stakeholders. À esquerda, estão delineados os diferentes tipos de capital e suas contribuições estratégicas; no centro, encontra-se a nossa abordagem estratégica e os nossos segmentos de negócio; à direita, são apresentadas as saídas de cada tipo de capital, evidenciando o valor tangível que geramos por meio de cada um deles, promovendo assim um impacto positivo a longo prazo.

YDUQS

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

ECOSSISTEMA DE INOVAÇÃO

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

ESTÁCIO E WYDEN

Graduação e pós-graduação nos formatos presencial, semipresencial, Ao Vivo, Flex e EaD.

IDOMED

Ensino médico avançado.

IBMEC

Ensino de excelência em graduação e pós-graduação.

QCONCURSOS

Preparatório para concursos (solução mais inovadora e acessível).

HARDWORK

Preparatório para medicina.

DAMÁSIO

Preparatórios para exames e concursos na área do Direito.

ENSINO PARA TODA A VIDA ADULTA

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

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

SAÍDAS

CAPITAL INTELECTUAL

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

CAPITAL FINANCEIRO

- Geração de emprego e renda
- 4,7 bilhões em valor gerado em 2023

TAXA DE EMPREGABILIDADE

- Estácio (66,7%)
- Wyden (64,3%)
- Ibmec (80%)
- IDOMED (100%)
- Incremento de renda
- Estácio (44,0%)
- Wyden (57,3%)
- Ibmec (73,1%)
- IDOMED (30,3%)

CAPITAL HUMANO

- Oferta de emprego em todas as regiões do Brasil
- Acesso a educação de qualidade
- Cerca de 1,3 mi de alunos de diversas classes e etnias

CAPITAL NATURAL

- Soluções de eficiência energética nas operações e compensação dos gases de efeito estufa.

CAPITAL SOCIAL E DE RELACIONAMENTO

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

* Considera campi com gestão individual, ou seja, se há 2 campi próximos ou com operações complementares, que possuam a mesma gestão, é considerado apenas um campus.

**A companhia possui o total de 2604 polos (97 são polos próprios) e os outros 2507 são polos parceiros

Dimensão econômica

Encerramos o ano de 2023 com resultados financeiros excepcionais, marcados por um crescimento robusto em todos os principais indicadores. Registramos aumentos significativos na receita e no EBITDA, com incrementos de 12,76% e 17,50%, respectivamente, em comparação com o ano anterior. Esses números refletem não apenas um aumento na captação de alunos, mas também um crescimento nos tickets médios em todos os segmentos de atuação.

O fluxo de caixa operacional do período atingiu mais de 900 milhões, representando um aumento de 27,03% em relação ao ano anterior. Esses resultados destacam nossa solidez financeira e a eficiência de nossas operações.

Demonstramos, mais uma vez, que a combinação entre um portfólio diversificado e uma execução disciplinada é a chave para construir duas fortalezas distintas para a nós: uma grande resiliência durante crises e uma forte alavancagem operacional em períodos de retomada econômica. Essa estratégia nos conduz a um crescimento consistente no longo prazo, reforçando nossa posição de destaque no mercado educacional.

Ano após ano, nossos números refletem nossa capacidade de crescer com qualidade, mantendo o foco nas necessidades das pessoas que depositam confiança em nós. Continuaremos aprimorando nossos serviços e entregando uma experiência educacional cada vez mais relevante e impactante.

DESTAQUES 2023

Receita líquida ajustada (R\$ milhões)

2021	2022	2023
4.426,7	4.564,9	5.147,6

Margem EBITDA (%)

2021	2022	2023
30	32	33

EBITDA (R\$ milhões)

2021	2022	2023
1.336,6	1.458,7	1.714,0

Após a publicação original, o relatório foi atualizado para corrigir as informações de Margem EBITDA apresentadas nesta página, considerando a base de valores ajustados.

Fluxo de caixa operacional (R\$ milhões)

2021	2022	2023
707,5	716,9	910,7

Investimentos (Capex, R\$ milhões)

2021	2022	2023
544,0	491,7	470,4

Valor Econômico Direto Gerado e Distribuído

| GRI 201-1 |

Valor econômico gerado (R\$ mil)

2021	2022	2023
4.038.928	4.134.238	4.722.605

Valor Econômico Distribuído (R\$ Mil) ¹

	2021	2022	2023
Custos operacionais	1.441.621	1.572.130	1.719.273
Salários e benefícios de empregados	1.316.685	1.267.444	1.385.605
Pagamentos a provedores de capital	716.456	936.567	1.017.841
Pagamentos ao governo	405.995	413.541	445.235
Total	3.880.757	4.189.682	4.567.954

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

Valor Econômico Retido* (R\$ Mil)

2021	2022	2023
158.171	- 55.444	154.651

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

Apoio Financeiro Recebido do Governo¹

| GRI 201-4 |

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

Benefícios e créditos fiscais (R\$)		
2021	2022	2023
324.289.341,51	331.287.103,03	415.916.120,59

¹ Os únicos valores recebidos são referentes a benefícios e créditos fiscais.

Informações referem-se exclusivamente ao Brasil. Nenhum governo participa da estrutura acionária da Yduqs.



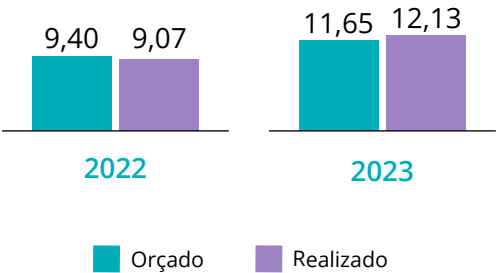
Parcerias estratégicas

Receitas alternativas

Na dinâmica moderna dos negócios, a busca por fontes adicionais de receita é essencial para potencializar o resultado de qualquer empresa. Nesse contexto, a área de Parcerias Estratégicas atua como uma ferramenta inovadora e proativa para ampliar a rentabilidade das Unidades de Negócio da Yduqs.

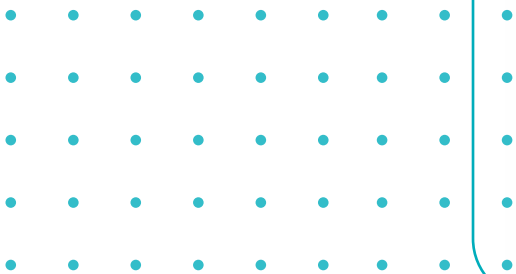
Um dos objetivos da área é a otimização do uso dos espaços físicos dentro das Unidades de Negócio. Isso se traduz na oferta de serviços básicos, como alimentação, estacionamento, locação de salas e outros, que agregam valor à experiência do aluno e geram receita adicional para a organização.

Receitas alternativas (R\$ milhões),



Essa abordagem estratégica não se limita apenas à alocação de espaços, mas também na identificação e no desenvolvimento de novas oportunidades de negócios dentro das Unidades, promovendo crescimento e rentabilidade.

Através de uma análise cuidadosa das necessidades e demandas das Unidades, alunos e stakeholders, são desenvolvidas parcerias e iniciativas que complementam e enriquecem a oferta principal da Yduqs.



Numa crescente evolução, ao alavancar o potencial dos espaços físicos de forma inteligente e estruturada, com uma abordagem proativa, criativa e estratégica criando oportunidades inovadoras e parcerias com sinergia que impulsionam o crescimento e a rentabilidade das Unidades, com papel fundamental na diversificação e na sustentabilidade financeira.

Atualmente, temos 425 espaços disponíveis para utilização nesse formato (15% a mais que o ano anterior) sendo 329 ocupados, o que representa uma taxa de ocupação de 77%, e seguimos ampliando o negócio com novos projetos previstos para 2024, como por exemplo:

Projeto de Clínicas que prevê a padronização dos atendimentos em clínica-escola na IES com geração de receita, atendimento a normas LGPD e metas ESG.

Em 2023, foram **954k** de receita com as unidades sendo assessoradas pela área de Parcerias Estratégicas, que registra o crescimento expressivo de **116%** comparado ao ano anterior.

RECICLAGEM DE ITENS

Em 2023, atuamos em demandas com grande potencial de reaproveitamento de itens que seriam descartados. Realizamos a venda de grupo gerador sucateados, estrutura metálica de uma quadra de tênis em desuso e mobiliário ocioso remanescente de uma Unidade.

Essas ações geraram um saldo de 90 mil de receita com a venda dos itens para empresas especializadas e centros de reciclagens.

LOCAÇÃO DE SALAS PARA CONCURSOS

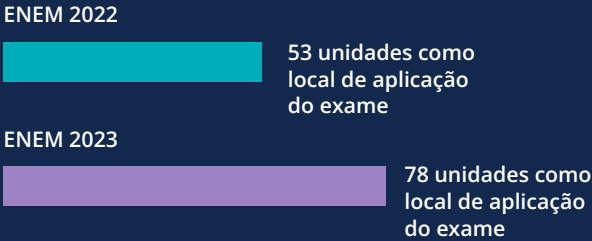
Em 2023, cerca de 80 Unidades da Estácio e Wyden, receberam mais de 110 mil candidatos do ENEM – Exame Nacional de Ensino Médio. A iniciativa aumentou a visibilidade e reconhecimento das nossas instituições de ensino e gerou uma receita substancial para a Yduqs.

A locação de espaços físicos durante os dias sem aulas ou em horários com menor movimento, não apenas aumenta a receita, mas também gera um impacto positivo nas ações de captação e acolhimento dos candidatos.

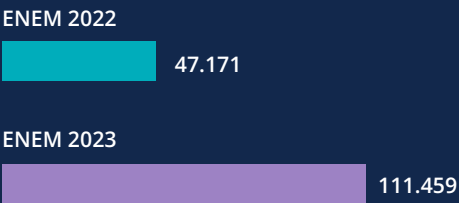
Em termos de receitas de locação de salas e laboratórios para a aplicação de provas do Enem, mais de R\$ 2 milhões foram gerados nos últimos 3 anos.



Ampliação Significativa de salas



Ampliação Significativa de Alunos presentes nas IES



Dimensão educacional

Para nós, da Yduqs, oferecer ensino de qualidade e acessível para seus alunos está acima de tudo. Atuamos com base nos seguintes pilares:

Autoconhecimento: Oferecemos ações de desenvolvimento pessoal e profissional que ajudam nossos alunos a conhecerem suas habilidades, valores e objetivos.

Conexão com o mercado: Promovemos atividades de aproximação com empresas, profissionais e egressos que ajudam nossos alunos a se conectarem com o mercado de trabalho.

Empreendedorismo: Oferecemos ações de incentivo à prática empreendedora e à carreira de negócios que ajudam nossos alunos a desenvolverem suas habilidades empreendedoras.

Diversidade e Inclusão: Promovemos ações de equidade de gênero e de incentivo à inclusão de pessoas pretas e pardas, LGBTQIA+ e Pessoa com Deficiência (PcD).

Exemplos de iniciativas conduzidas em linha com esses pilares são:

Matchmaking entre alunos e empresas: Oferecemos uma plataforma moderna e intuitiva que conecta nossos alunos às melhores vagas de emprego do mercado.

Processos seletivos em parceria com grandes marcas empregadoras: Parcerias para a seleção de nossos alunos com base em critérios rigorosos.

Desenvolvimento de carreira: Programas que aceleram o desenvolvimento das *soft skills* dos nossos alunos, como liderança, trabalho em equipe e comunicação.

Base de alunos (2020-2023)*			
	2021	2022	2023
Base total (milhares)	1.243,9	1.194,9	1.308,0
Base Fies (milhares)	19,7	14,0	11,4
Campi	105	104	103**

* As informações contemplam toda a base da Companhia, exceto a HardWork.

** Considera campi com gestão individual, ou seja, se há 2 campi próximos ou com operações complementares, que possuam a mesma gestão, é considerado apenas um campus.

Base total de alunos 2023 (em milhares) **				
	2020	2021	2022	2023
Presencial	318,1	277,4	268,0	262,9
Premium ***	11,9	12,5	14,1	15,7
Ensino digital ****	432,7	953,9	912,8	1.029,5

** As informações contemplam toda a base da Companhia.

*** IDOMED + Ibmec.

**** Incluindo QConcursos e Vida Toda.



PROGRAMA SANTANDER

Por meio de parceria com o Banco Santander, oferecemos bolsas que têm impacto direto na jornada acadêmica dos estudantes. Na modalidade "Superamos Juntos", o auxílio financeiro é concedido em uma única parcela, totalizando R\$ 300,00 destinados ao aluno e R\$ 3.700,00 direcionados à universidade conveniada. Em 2023, tivemos 7.110 inscritos (Estácio + Wyden) para essa modalidade, dos quais 100 (cem) alunos foram selecionados.



O ensino superior no Brasil

O ensino superior no Brasil vem passando por um processo de expansão e diversificação nas últimas décadas. De acordo com a 13ª edição do Mapa do Ensino Superior no Brasil, publicada em 2023, o número de matrículas no ensino superior brasileiro cresceu 5,9% em 2021, chegando a 8,4 milhões. Esse crescimento foi impulsionado pelo aumento das vagas ofertadas pelas instituições privadas, que representam 86% do total de matrículas. A região Sudeste concentra 54,5% das matrículas no ensino superior brasileiro. Os estados de São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais são os que concentram o maior número de matrículas.

Esse movimento de expansão é reflexo processo de transformação econômica, com a adoção de tecnologias e a globalização da economia, pelo qual o Brasil vem passando. Nesse contexto, o ensino superior é cada vez mais importante para a qualificação dos trabalhadores e para o desenvolvimento do país.

Contudo, o crescimento do ensino superior também gera desafios, como o aumento da desigualdade de acesso e a qualidade desigual das instituições. O ensino superior privado é mais acessível do que o público, mas é também mais caro. Além disso, a qualidade do ensino superior privado varia muito, com instituições de excelência e instituições de baixa qualidade.

O governo brasileiro tem tomado medidas para melhorar o acesso e a qualidade do ensino superior. O Programa Universidade para Todos (Prouni) oferece bolsas de estudo para estudantes de baixa renda. O Fundo de Financiamento Estudantil (FIES) oferece financiamento para estudantes de famílias de renda média. O Sistema de Seleção Unificada (Sisu) e o Programa de Avaliação Seriada (PAS) são instrumentos de seleção e acesso ao ensino superior público. Mas, ainda há muito a ser feito, sendo necessária a adoção de políticas públicas que promovam o acesso, a qualidade e a permanência no ensino superior. Algumas medidas possíveis são:

- Aumento do número de vagas no ensino superior público, por meio da construção de novas universidades e institutos federais.
- Oferta de bolsas de estudo e financiamento para estudantes de baixa renda, por meio do Prouni e do Fies.
- Estabelecimento de padrões de qualidade para as instituições de ensino superior, por meio da avaliação das instituições pelo Ministério da Educação.
- Desenvolvimento de políticas de permanência no ensino superior, por meio do apoio aos estudantes com dificuldades financeiras e acadêmicas.

Acreditamos que o ensino superior é um instrumento de transformação social e de desenvolvimento do país, por isso estamos comprometidos em oferecer uma educação de excelência, que prepare nossos alunos para o sucesso no mercado de trabalho e para o exercício da cidadania.

Frente aos desafios do ensino superior no Brasil, buscamos assegurar o acesso ao ensino superior, independentemente da renda do aluno, por meio de programas de bolsas e financiamento, e melhorar a qualidade do ensino superior, por meio de investimentos em infraestrutura, corpo docente qualificado e metodologias de ensino inovadoras.





Formação dos alunos

O aluno está no centro de todas as nossas ações. Nossa prioridade é proporcionar uma experiência única e enriquecedora, garantindo que cada estudante se sinta apoiado em todos os aspectos de sua trajetória acadêmica. A jornada do aluno conosco vai além do ambiente acadêmico, estendendo-se ao suporte essencial na transição para a carreira escolhida.

Desde o *onboarding*, é visível nosso compromisso em aprimorar a experiência do aluno. Implementamos diversas iniciativas de suporte e reforço, cultivando um ambiente que promove não apenas o crescimento acadêmico, mas também o pessoal. Ao longo do ano, disponibilizamos programas que orientam os estudantes ao longo do calendário letivo e oferecem informações valiosas para nortear suas trajetórias.

O Renova, nosso portal de matrículas, simplifica processos burocráticos, permitindo que os alunos se concentrem no que realmente importa: o progresso acadêmico. No app Alunos, eles têm acesso fácil ao acompanhamento de notas e frequência, horários de aulas e várias outras funcionalidades.

E, por meio de nossa central digital de atendimento telefônico, DialMyAPP, podem emitir boletos e recuperar senhas rapidamente.

Em nossos *campi*, abraçamos o conceito inovador de Campus 5.0, reimaginando os espaços acadêmicos como ambientes multifuncionais. Nossas bibliotecas, por exemplo, não são apenas locais de estudo, mas também espaços de interação, encontros e lazer.



Regulação, Avaliação e Enade

Avaliação: ENADE e visitas in loco

O resultado dos indicadores dos cursos (Conceito Preliminar de Curso – CPC) e das Instituições de Ensino Superior (Índice Geral de Cursos – IGC) da YDUQS que foram avaliados no ciclo ENADE 2022, e que deveria ter sido divulgado no final de 2023, ainda não foi publicado.

Em relação às visitas de avaliação in loco dos cursos e das Instituições, avaliação muito relevante para a consolidação da excelência acadêmica em termos regulatórios, a YDUQS apresenta cada vez mais crescimento e maturidade regulatória: das 425 visitas de avaliação realizadas nas IES YDUQS pelo MEC em todo o Brasil em 2023, aproximadamente 94% receberam conceito 4 ou 5 (em uma escala de 1 a 5, sendo que a partir de 3 é considerado conceito satisfatório), e 100% das visitas de credenciamento institucional receberam conceito 4 ou 5, o que atesta a qualidade acadêmica e a excelência do trabalho realizado.

Avaliação: Mestrado e Doutorado

Em razão da periodicidade quadrienal, a boa avaliação nos cursos de pós-graduação stricto sensu (cursos de mestrado e doutorado) vem sendo mantida, segundo a escala da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). No caso da Universidade Estácio de Sá, os programas de Direito e Saúde da Família são destaque no estado do Rio de Janeiro com a nota 5, sendo que o último teve a sua nota majorada no ciclo encerrado recentemente. A qualidade atestada pela nota 4 dos Mestrados e Doutorados em Educação e em Odontologia, a mesma avaliação do Mestrado Profissional em Administração e Desenvolvimento Empresarial, indica a continuação da excelência destes cursos. Em relação ao Centro Universitário Ibmecc, também no Rio de Janeiro, os programas de Administração e Economia têm sua qualidade atestada pela nota 4.

Transformação da Organização Acadêmica das Instituições

Durante o ano de 2023, o MEC publicou (no dia 6.7.2023) a portaria de credenciamento do centro universitário, por transformação da organização acadêmica de faculdade para centro universitário, da seguinte instituição: (i) Centro Universitário Estácio do Pantanal: aprovado com nota 4 na visita de avaliação in loco (escala de 1 a 5), localizado no município.

Importante reforçar o empenho e dedicação de todas as Instituições de Ensino Superior da Yduqs para garantir, cada vez mais, os resultados de excelência nas visitas de avaliação dos cursos e Instituições Yduqs, o que assegura a qualidade do ensino superior que oferecemos, bem como reafirma o comprometimento em seguir as diretrizes estabelecidas pelo órgão regulador.



Aura

Aura é o nosso modelo de ensino-aprendizagem: uma metodologia única e inovadora desenhada para nossos alunos do ensino presencial e digital, tornando o processo de ensinar e aprender muito mais interativo.

Em 2023, ampliamos nosso ecossistema de aprendizagem, investindo em novos formatos para os conteúdos digitais, materiais didáticos, desenvolvidos especialmente para nossos professores, laboratórios de prática e inovação pedagógica físicos e virtuais, núcleos de extensão, além de certificações intermediárias por grandes áreas e cursos de graduação para todas as nossas modalidades. Todos estes atributos estão reunidos em um currículo conectado com o mundo do trabalho altamente dinâmico.

Nas aulas, presenciais e digitais, os alunos têm acesso a um conteúdo digital de acordo com o seu plano de ensino. Engajados, eles são convidados a explorar os conteúdos para que possam participar ativamente da discussão em sala e nos fóruns interativos. Incentiva-se o protagonismo e o autoaprendizado em um ambiente virtual que oferece aos discentes a flexibilidade que tanto buscam no desenvolvimento de suas competências.

Campus 5.0

Para ampliar as experiências práticas dos alunos, criamos o Campus 5.0, um novo modelo de unidade de ensino que combina salas de aula, laboratórios, simuladores e outras ferramentas digitais. O Campus 5.0 tem dois objetivos: reduzir o espaço nas universidades, aproveitando áreas ociosas para criar espaços de convivência e aumentar a produtividade dos alunos nos espaços físicos.

O Campus 5.0 utiliza os espaços de maneira mais eficiente, proporcionando áreas de convivência mais amplas e acolhedoras. A digitalização das bibliotecas, por exemplo, permitiu a transformação do espaço em ambientes equipados com computadores, sofás e arquibancadas. Esses espaços são projetados para incentivar a interação entre os alunos, promovendo o estudo colaborativo e facilitando o acesso aos materiais digitais.

Para aumentar a produtividade dos alunos presentes nos locais físicos, as instalações do campus trazem salas de aula com laboratórios maker, mais alinhadas com as expectativas de alunos que chegam imersos na cultura digital e no aprendizado contínuo com foco em empregabilidade. Os simuladores e laboratórios virtuais oferecem uma nova dinâmica para as aulas, em que os alunos podem testar à vontade e de forma segura o que aprenderam com o professor.

Unificação de modalidades

Durante o ano, a área de Ensino promoveu uma integração pioneira entre as modalidades de ensino presencial e digital, abolindo a dicotomia entre os dois modelos e suas estruturas curriculares. Passamos a operar com uma única matriz curricular, oferecendo ao aluno uma experiência que transcende ambientes físicos.

Revisitamos, também, a jornada de avaliação, unificando os calendários e processos avaliativos de ambas as operações, o que gerou um aumento de 8 p.p na adesão dos alunos ao Avaliando o Aprendizado, nosso programa de reforço pedagógico. Para os alunos ingressantes, desenhamos uma proposta de avaliação com o objetivo acolhê-los e ambientá-los ao ensino superior alinhada ao programa de formação socioemocional, garantindo mais engajamento.

NPS (NET PROMOTER SCORE)

A Yduqs novamente atingiu recordes de NPS em diferentes unidades de negócio.

Estácio e Wyden apresentaram os seus maiores resultados históricos: No Presencial, o crescimento foi de +10 p.p (vs 2022) e no Digital de +4 p.p (vs 2022)

Para as marcas Premium, Ibmecc apresentou o maior patamar histórico e IDOMED se consolidou com a 2ª maior marca já registrada.

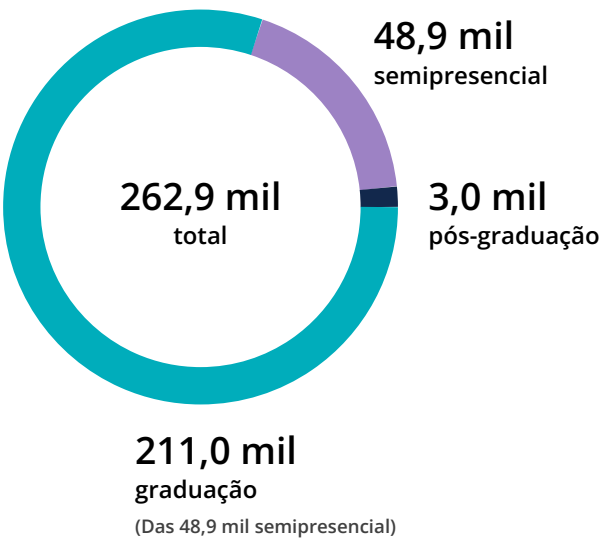
Um destaque especial para a melhoria nos processos de onboarding, que alavancaram o NPS dos Calouros em torno de +10 p.p (vs 2022) em praticamente todos os segmentos

Presencial

O segmento Presencial encerrou o ano de 2023 com um total de 262,9 mil alunos, representando uma leve redução de -1,9% em comparação a 2022. Esse resultado destaca a tendência de redução das quedas de base e está relacionado ao bom desempenho da captação, sobretudo na modalidade semipresencial.

O movimento de redução na base de alunos do Fundo de Financiamento do Ensino Superior (Fies) foi mantido. A maioria dos estudantes é contemplada por programas de bolsa, financiamento e/ou descontos, que são mantidos tanto por nós quanto por iniciativas do poder público, como é o caso do Programa Universidade para Todos (Prouni).

Base total Presencial



Estácio Ao Vivo

O Estácio Ao Vivo é uma modalidade EaD que permite aos estudantes participarem de aulas em tempo real, transmitidas pela internet. Lançado em 2022, esse modelo aumenta a interatividade e a qualidade do engajamento entre docentes e alunos.

As aulas são transmitidas em dois hubs, São Paulo e Fortaleza, com espaços físicos especialmente projetados para sua realização, que incorporam ferramentas tecnológicas avançadas, apoiadas por recursos de inteligência artificial. Com elas, os alunos têm uma experiência próxima à realidade de uma sala de aula presencial.

Inicialmente implementado nos cursos de Administração, Análise e Desenvolvimento de Sistemas, Gestão Comercial, Gestão de Recursos Humanos, Gestão Financeira e Sistemas de Informações, o Estácio Ao Vivo contém, atualmente, um portfólio de mais de 20 cursos, conecta mais de 3 mil alunos de todo o Brasil, ampliando seu networking e contribuindo para o desenvolvimento de competências digitais fundamentais para suas futuras carreiras.

NAAP – Núcleo de Apoio Psicopedagógico

O Núcleo de Apoio Psicopedagógico (NAAP) acolhe, inclui e orienta alunos com dificuldades de aprendizagem e a comunidade da instituição de ensino. Realiza atendimentos individuais, organiza treinamentos para os docentes, promove reforço acadêmico e ajuda os alunos a organizarem sua rotina de estudos. As agendas de atividades locais também discutem temas relevantes, como inteligência emocional, saúde mental e diversidade. Em 2023, encerramos o ano com 77 núcleos ativos, sendo 67 nas unidades Estácio e 10 em unidades Wyden. Os diversos eventos promovidos pelos núcleos, como palestras, lives, treinamentos e rodas de conversa, impactaram mais de 160 mil pessoas, incluindo alunos, professores, coordenadores, colaboradores administrativos e membros da comunidade.



FORMAÇÃO CONTINUADA DE PROFESSORES

Anualmente, a área de Relacionamento Docente realiza um programa de treinamento dedicado a aprimorar as habilidades de nossos professores, sendo 51% mestres e 24% doutores. Alinhado às nossas diretrizes estratégicas, com três eixos fundamentais – Inovação Didática, Educação Digital e Metodologias Ativas.

Temas como inteligência artificial na educação, nano learning, metodologias ativas na educação antirracista, entre outros, foram discutidos, proporcionando um ambiente de aprendizado e crescimento profissional. Cerca de 95% do corpo docente, alocado no segundo semestre, aderiu às agendas, reforçando nosso compromisso com a capacitação dos professores para as demandas educacionais contemporâneas.

O alto engajamento nas atividades de treinamento não apenas consolida nosso modelo de ensino, mas também capacita os professores para adotarem novas ferramentas e abordagens de ensino, enriquecendo a experiência educacional dos alunos.

Em 2023, melhoramos nossa comunicação com os docentes com a atualização do Docentes.online. O novo portal foi customizado para ambas as marcas e com acesso integrado via App Docente, SAVA e TEAMS. Com esta iniciativa, esperamos desenvolver o docente em 3 dimensões: Engajamento, Qualificação e Encantamento, gerando impacto na satisfação da comunidade acadêmica.

No ano passado, ampliamos a área de gestão de dados, que já contemplava um portfólio de 77 indicadores acadêmicos para acompanhar e gerir a consolidação do modelo de aprendizagem em nossas salas de aulas virtuais e presenciais. A captura digital nas provas presenciais, por meio do Aplicativo Docente, possibilitou a análise da aprendizagem dos alunos e a gestão desta aprendizagem de forma mais efetiva com base nos dados obtidos. A análise das RAQs (Relatório Análise de Questões), disponibilizadas pelo MEC, permitiu conhecermos os principais objetos de conhecimento exigidos nas provas e o cruzamento destes dados com o desempenho dos nossos alunos no Banco de Questões. Com base nesta análise, é possível fazer inferências sobre este comportamento de aprendizagem e como intervir nas avaliações levando em consideração os resultados obtidos no ENADE.

O resultado de tantas iniciativas refletiu na jornada de aprendizado do aluno, encerramos o NPS com redução da insatisfação dos alunos em quase 4p.p tanto na operação presencial, como também na operação digital.

Digital

A base de alunos do segmento Ensino Digital, que inclui o Vida Toda, encerrou o ano de 2023 com um crescimento de 12,8% na comparação com o ano anterior, alcançando um total de 1.029,4 alunos. Esse aumento significativo foi impulsionado pelo excelente desempenho tanto da graduação quanto do Qconcursos.

A base de alunos da graduação encerrou o ano com aumento de 16,5% em relação a 2022, impulsionado pelo expressivo crescimento da captação no período. A estabilidade da taxa de renovação, principalmente dos alunos que ingressaram nos ciclos ímpares (janeiro e julho), também contribuiu positivamente para esse resultado.

O segmento Vida Toda, encerrou o período com uma base total de 528,7 mil alunos, crescimento de 9,4%% na comparação com 2022. Esse movimento foi incentivado pelo aumento da base de alunos pagantes do Qconcursos, refletindo a retomada do mercado de concursos, incluindo o início do Concurso Nacional Unificado.

QCONCURSOS

Somos acionistas do Qconcursos, uma plataforma de ensino digital focada em estudos preparatórios, líder em número de alunos (1,5 milhão de pessoas, entre usuários gratuitos e assinantes), alcançando, em 2023, sua maior marca histórica de assinantes. Nossa participação nesse negócio fortalece significativamente nossas operações, expandindo a atuação da nossa área "Vida Toda", que oferece cursos digitais de especialização, pós-graduação e preparação para concursos.

Além dos cursos preparatórios, o Qconcursos engloba a CursosLivres, que oferta capacitações para conectar estudantes ao mercado de trabalho; e o Estude Prisma, um preparatório para vestibular gratuito – evidenciando nosso compromisso com a democratização do acesso à educação.

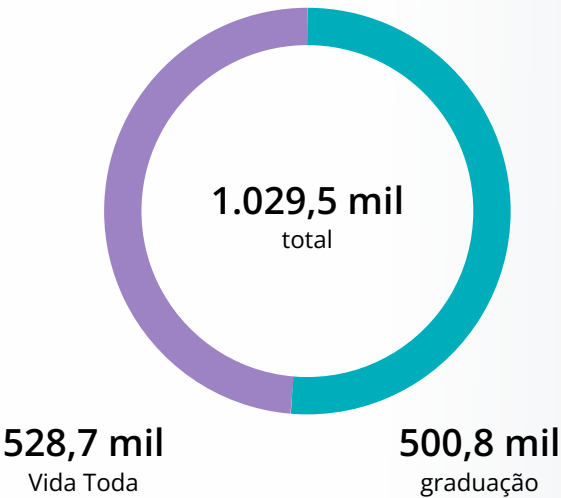
Desde 2022, promovemos, em parceria com o Qconcursos, o Programa Singular, que disponibiliza conteúdo de vários níveis para capacitação por meio de lives, aulas virtuais e outras atividades.

Ao longo de 2023, direcionamos nossos principais investimentos para as áreas de conteúdo e tecnologia, concentrando esforços na expansão do portfólio do Qconcursos. Para atender às diferentes necessidades de aprendizado, diversificamos formatos e introduzimos abordagens inovadoras de estudo. No âmbito tecnológico, focamos em aprimorar a experiência do aluno, habilitando novos canais.

Durante o segundo semestre, realizamos um reposicionamento da marca, adotando uma postura diferenciada em nossa comunicação, em comparação com a concorrência. Ampliamos nossos canais de captação, contratando professores com audiência relevante e ajustando nosso mix de mídia para atrair novos perfis de público.

Em 2024, nosso foco estará na criação de linhas de desenvolvimento em Inteligência Artificial para fortalecer nosso posicionamento como player inovador no mercado de Educação. Já lançamos produtos baseados em IA que agregam valor e apoiam os alunos em sua jornada de estudos, visando facilitar a conquista de seus objetivos acadêmicos. Além disso, pretendemos fortalecer nossa presença no mercado de preparatórios para carreiras públicas. Planejamos introduzir novas ofertas de preparação, com um ticket médio mais elevado, visando não apenas atender às demandas específicas desse segmento, mas também consolidar o Qconcursos como referência nesse cenário.

Base total Digital



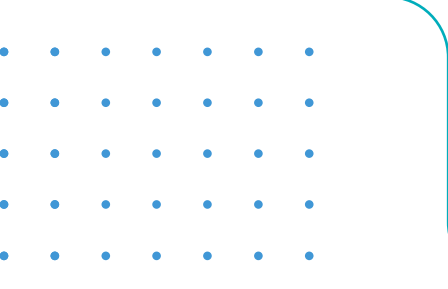
Premium

O segmento Premium alcançou forte patamar de resultados em 2023, encerrando o ano com uma base total de 15,7 mil alunos. O movimento foi impulsionado principalmente pelo crescimento da graduação.

IBMEC

Em março de 2023, o Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais (Ibmec) inaugurou mais uma unidade no centro financeiro da cidade São Paulo (SP), o campus Faria Lima, com cursos de graduação focados em engenharia, tecnologia e arquitetura. Já em especializações, a faculdade irá oferecer os MBAs em mercado de capitais; ESG (sigla em inglês para Ambiental, Social e Governança); e Digital Finance, direcionado para profissionais que querem atuar no mercado financeiro com produtos digitais. Também foi ampliada a oferta de cursos em Brasília. Além do curso de Administração, a Capital Federal agora conta com turmas de Economia, Direito e Relações Internacionais.

As novas unidades contribuíram para o crescimento, no ano de 2023o Ibmec teve o aumento de 12% na base de alunos em relação a 2022.



IDOMED

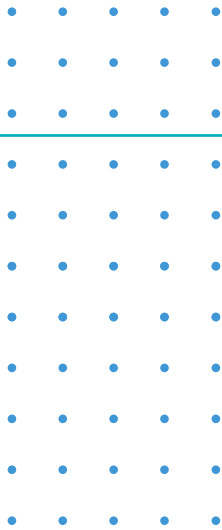
O Instituto de Educação Médica (IDOMED) é nossa resposta ao desafio de formar profissionais de Medicina no Brasil. Presente em dez estados – Bahia, Ceará, Maranhão, Mato Grosso, Pará, Piauí, Rio de Janeiro, Rondônia, Santa Catarina e São Paulo –, o IDOMED alcançou a marca de aproximadamente 8,7mil alunos em 2023, registrando um aumento de 10,6% em relação ao ano anterior. A oferta de vagas em Medicina atingiu 1586 em 2023, com um potencial de expansão significativo.

Com a unificação do vestibular para o IDOMED, os candidatos passaram a ter mais opções de escolha de instituições para ingresso. Aqueles que não conseguem entrar para as instituições de ensino mais concorridas têm a oportunidade de cursar em locais menos disputados, contribuindo para a ampliação da nossa presença em regiões remotas do Norte e Nordeste.

Ainda de modo a ampliar o acesso aos cursos, implementamos uma mudança importante: em uma iniciativa viabilizada pelo Instituto Yduqs (Rede de Valor), colaboradores e parceiros participantes do Prouni passaram a contar com uma bolsa adicional de R\$ 400 mensais, além do valor pago pelo Governo Federal. Já estamos beneficiando 120 alunos do estado do Rio de Janeiro, graças a uma forte adesão de nossos colaboradores e da entrada de parceiros institucionais. Dobramos o valor de todas as doações do público interno.

Também em parceria com o Instituto Yduqs, lançamos o Programa de Diversidade e Inclusão, preenchendo 19 das 46 vagas oferecidas por alunos negros e pardos. O ano foi marcado ainda pela formatura das primeiras turmas do Programa Mais Médicos I e da primeira turma do MBA em Gestão para Médicos, fruto de nossa colaboração com a Academia Nacional de Medicina (ANM).

A criação da BU IDOMED, em 2023, deu um novo impulso à marca no mercado, direcionando uma equipe exclusiva dedicada à evolução qualitativa e ao aumento da margem dos cursos de Medicina. A implementação do Plano de Cargos e Salários para Docentes Médicos e Não Médicos foi uma alavanca crucial para a fidelização do corpo docente, tornando-o mais atrativo no mercado em longo prazo.



PEG IDOMED

O IDOMED conta com um Programa de Excelência em Gestão (PEG) próprio, com o objetivo de promover a busca diária pela excelência. O programa está estruturado em quatro pilares: Excelência Acadêmica, Sustentabilidade do Negócio, Encantamento do Aluno e Engajamento e Cultura, garantindo a qualidade nas atividades operacionais e promovendo trocas de boas práticas, aprimoramento dos processos e cooperação entre unidades.

Em 2023, o PEG obteve importantes resultados, alinhando o Pilar Excelência Acadêmica com regulamentações do Ministério da Educação (MEC) e Sistema de Acreditação de Escolas Médicas (SAEME), engajando docentes e realizando ações mensais de melhoria contínua. No período, 100% das unidades promoveram eventos para todos os colaboradores, disseminando a cultura da excelência na gestão.

OS PRINCIPAIS INVESTIMENTOS DO IDOMED EM 2023

R\$ 26,3 milhões investidos

R\$ 7,6 milhões em obras

R\$ 7,8 milhões em recursos pedagógicos

R\$ 3 milhões em mobiliário

R\$ 3,5 milhão em equipamentos de informática

R\$ 1 milhão em livros

R\$ 3,4 milhões na produção de conteúdo

Programas de residência médica

Nossos programas de residência médica visam preencher lacunas em regiões carentes de profissionais de saúde. A proposta é oferecer aos egressos a oportunidade de permanecer na mesma região onde realizaram a graduação. Em 2023, disponibilizamos 143 vagas de R1, incluindo 47 vagas de novos programas e 42 vagas em cogestão. Essas oportunidades estão distribuídas nos municípios de Angra dos Reis, Açailândia, Alagoinhas, Canindé, Castanhal, Iguatu, Jaraguá do Sul, Quixadá, Juazeiro da Bahia e em áreas essenciais, como Ginecologia e Obstetrícia, Medicina de Família e Comunidade, Clínica Médica, Cirurgia Geral, Pediatria, Oftalmologia, Traumatologia e ortopedia, Medicina de Emergência e Medicina Intensiva.

A aprovação de 47 vagas de residência (R1) para unidades do programa Mais Médicos consolida o IDOMED como o maior programa de residência médica pelo Ministério da Educação (MEC) em comparação com suas contrapartes. Essa conquista reforça nosso compromisso em promover a presença de profissionais capacitados em regiões que mais necessitam, fortalecendo a saúde e a qualidade de vida das comunidades atendidas.

Para a expansão de vagas dos programas de residência médica em regiões carentes de profissionais da saúde, o IDOMED investe em uma série de estratégias:

- Oferta de bolsas e benefícios para atrair residentes para áreas necessitadas. Além da bolsa de Residência Médica de R\$ 4.106,09, os residentes do IDOMED recebem uma Bolsa Auxílio para alimentação e moradia.
- Preparação dos residentes em Centros de Simulação Realística certificados pela American Heart Association (AHA), visando atendimento em cenários complexos.
- Disponibilidade de bibliotecas virtuais, como Dynamed e EBSCO, para que os residentes se mantenham atualizados com as últimas pesquisas e descobertas na área da saúde.
- Cenários de prática em serviços de saúde de referência, permitindo que os residentes aprendam com profissionais de excelência na área.
- Preceptores altamente qualificados, para orientar e supervisionar os residentes durante o seu treinamento.
- Integração com outros programas de Residência Médica e Residência Multiprofissional em Saúde, possibilitando a troca de experiências e conhecimentos por meio de processos seletivos conjuntos e atividades teórico-práticas.
- Aproximação das secretarias de saúde dos municípios, visando apoiar o desenvolvimento da Atenção Básica e aprimorar os cenários de prática, contribuindo para o aumento da cobertura e melhoria da infraestrutura.



Parcerias com policlínicas

Com o intuito de promover o atendimento gratuito e de excelência à comunidade local, e ao mesmo tempo desenvolver os alunos, o IDOMED contribuiu para o atendimento de policlínicas municipais em quatro estados: Santa Catarina, Piauí, Ceará e Rio de Janeiro.

As policlínicas oferecem uma variedade de especialidades médicas, como pediatria, ginecologia, obstetrícia, dermatologia, psiquiatria, neurologia, cardiologia, nefrologia, cirurgia geral, proctologia, reumatologia, pneumologia e otorrinolaringologia.

A inauguração da Policlínica do Città, Dr. Guilherme Romano, destinada ao atendimento pelo Sistema Único de Saúde (SUS), na região Oeste do Rio de Janeiro, teve um impacto social expressivo, beneficiando aproximadamente 25 mil pessoas. Houve também a expansão dos cenários de práticas, com a abertura de 14 novos cenários em 2023, totalizando 231 ao longo do ano.

Outras parcerias

O IDOMED mantém parceria com o Grupo Hapvida, responsável pela gestão de mais de 85 hospitais de grande porte em diversos estados. Essa colaboração visa

oferecer programas de fellowship em clínica médica, pediatria e ginecologia e obstetrícia em praças como Fortaleza, Manaus, Goiânia, Teresina, Brasília, Recife e Curitiba. Além de proporcionar uma formação de excelência, essa parceria aumenta a empregabilidade dos participantes.

Em 2023, expandimos os ambientes de prática para 13 hospitais em oito estados, ampliamos os cursos de *fellowship* e celebramos novos convênios de estágio para alunos da graduação.

Além da parceria com o Grupo Hapvida, firmamos 14 novos convênios, incluindo acordos com a Secretaria do Estado do Ceará – SESA, Secretaria de Saúde do Município de Lagoa Grande em Juazeiro da Bahia e o Hospital Regional de Cáceres em Mato Grosso. Também renovamos três convênios no Rio de Janeiro, sendo dois federais (Bonsucesso e Lagoa) e um militar (Hospital Central da Aeronáutica). Assim, o IDOMED reúne 172 cenários de prática que atendem os 17 cursos de medicina.

O IDOMED também tem impactado a comunidade local por meio dos projetos de extensão, os quais somam 11868 ao longo do ano de 2023.

Desenvolvimento Docente

Em 2023 houve grande investimento no desenvolvimento docente. Além das diversas atividades realizadas localmente pelos NAPED, nacionalmente foram disponibilizadas diversas oportunidades de aprimoramento para os professores. Dentre as atividades que tiveram destaque, está o Curso de Introdução e Atualização em Educação na Saúde – DOC-IDOMED, onde 70 docentes puderam aperfeiçoar seus processos de ensino e cuidado à saúde.

Outra impactante iniciativa foi o Fórum docente IDOMED, que incluiu a I Mostra de Experiências Docentes. O evento contou com a participação de aproximadamente 800 professores, alcançando mais que 50% da base.

O Curso de Preceptores também foi iniciado em 2023, viabilizando a qualificação de profissionais essenciais para a educação médica. Ao todo foram oferecidas 250 vagas.

A Jornada Científica Nacional trouxe reflexões importantes acerca da ciência na medicina. Alunos e docentes participaram ativamente, garantindo mais de mil presentes.

Foram realizados, ainda, oito Webnários NAPED Nacional, que somaram cerca de 700 participantes.

Também foram realizadas oficinas específicas para as disciplinas de Humanidades Médicas e Profissionalismo, que implementaram a nova metodologia de Problem Based Learning (PBL), nestas estiveram presentes mais de 100 professores.

Por fim, vale mencionar o Onboarding docente e o Onboarding Preceptores, que garantiram uma boa recepção aos novos colaboradores, tendo mais de uma centena comparecido aos eventos.

No âmbito da internacionalização, destaca-se a parceria com a Tel Aviv University, onde quatro puderam participar do Advanced Epidemiology and Preventive Medicine Program, que ocorreu no mês de julho na capital de Israel. Vale mencionar que o IDOMED viabilizou bolsa de 100% para uma das alunas, mediante seleção prévia.

Outra proveitosa parceria foi a desenvolvida junto à Universidade de São Paulo (USP). A partir desta, três alunas receberam bolsa de 50% para participar do Programa de Atualização do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da USP na Prática, tendo a oportunidade de realizarem estágio em um dos mais renomados hospitais brasileiros.

Plataformas digitais para ensino médico
O IDOMED segue as tendências de ensino médico mundiais e entende que o ambiente digital funciona como um facilitador e potencializador do aprendizado, além de contribuir para a formação de médicos familiarizados com novas tecnologias.

Neste sentido utiliza plataformas digitais nas diversas etapas de graduação, como listado abaixo:

Laboratório Virtual de Simulação (LaViSim): plataforma destinada ao ensino de atendimento de pacientes críticos, em unidade intensiva e semi-intensiva. Os alunos e professores assumem avatares em um ambiente virtual tridimensional atuando com manobras e procedimentos para o cuidado do paciente virtual.



iSkills e OpenPBL: plataformas digitais diferentes mas com o mesmo objetivo. Visam desenvolver e aprimorar soft skills, ou seja, habilidades “não técnicas” relacionadas à ética, atendimento humanizado, capacidade de trabalho em equipe, empatia e poder reflexivo diante de problemas.

Sala de Aula Virtual (SAVA): ambiente virtual onde o aluno encontra vídeos, entrevistas, podcasts, templates, quizzes e textos explicativos, criados pelos professores do IDOMED para complementar e reforçar o aprendizado em sala de aula.

Plataforma Digital do Internato: um verdadeiro relatório virtual de vivências de prática médica, com feedbacks e interações com o professor, permitindo que o aluno - em seus dois últimos anos de Curso – garanta a formação adequada para o exercício da profissão.





Empregabilidade e empreendedorismo

| GRI 3-3 Empregabilidade e empreendedorismo |

Ao abordar a empregabilidade e o empreendedorismo, priorizamos a proatividade na prospecção de oportunidades, fortalecendo parcerias com novas empresas e cultivando relacionamentos com marcas empregadoras. Nosso foco estende-se ao desenvolvimento das competências comportamentais essenciais para o ingresso e a permanência no mercado de trabalho.

Trabalhamos para ampliar as condições de empregabilidade dos estudantes, proporcionando orientação de carreira personalizada para apoiar suas jornadas profissionais. Além disso, buscamos estreitar os laços dos estudantes com profissionais renomados do mercado

de trabalho e impulsionar o empreendedorismo entre os estudantes da Estácio, Wyden, Ibmecc e IDOMED.

Adotamos processos eficazes para avaliar o impacto de nossas medidas de gestão, incluindo relatórios de fornecedores de plataformas de vagas, mapeamento de oportunidades nas diversas áreas do conhecimento, avaliação NPS de eventos nacionais e locais, atendimentos individuais no Ibmecc e IDOMED, e utilização de ferramentas de suporte ao desenvolvimento. Também estabelecemos como meta um aumento anual de 15% no número de orientações profissionais por meio das plataformas de carreiras, visando atingir esse objetivo até 2025.

Em 2023, conduzimos análises minuciosas das oportunidades disponíveis, considerando tanto a localização geográfica quanto a área de conhecimento. Implementamos ferramentas especializadas destinadas a fortalecer o desenvolvimento do aluno. Além disso, realizamos um monitoramento constante da taxa de empregabilidade, detalhadamente segmentada por marca, região e área de conhecimento.

Estamos desenvolvendo uma plataforma para conectar nossos alunos a empresas parceiras em processos seletivos pela Ensineme. Prevista para o segundo semestre de 2024, a plataforma irá cruzar diversas informações dos alunos candidatos às vagas com os requisitos determinados, incluindo habilidades técnicas, nível de engajamento e comprometimento como estudante, entre outros critérios.

Empregabilidade

| GRI 3-3 Empregabilidade e empreendedorismo |

Reconhecemos que a empregabilidade e o desenvolvimento de carreiras são fundamentais para o sucesso dos nossos alunos. A nossa área de Carreiras visa conectar os estudantes com o mercado de trabalho e oferece suporte integral em sua evolução profissional, seja na inserção, recolocação, transição, progressão ou no empreendedorismo.

Atuamos de forma abrangente, desenvolvendo competências comportamentais essenciais para a entrada e permanência no mercado de trabalho. Fazemos isso por meio da promoção do autoconhecimento dos alunos e da divulgação de conteúdos pertinentes e atualizados.

Por meio de parcerias com empresas e de relacionamentos sólidos com marcas empregadoras, atuamos na prospecção contínua de oportunidades de estágio e emprego.

Um exemplo é a Feira Nacional Virtual de Estágios e Empregos, realizada pelas instituições Estácio, Wyden e Damásio, que, em 2023, ofereceu um total de 64.812 vagas (presenciais, híbridas ou 100% remotas) em empresas como IBM, DELOITTE, PEPSICO, CIA DE TALENTOS, DASA, MULTIVISION, e VALE.

Outra iniciativa foi o Foco na Carreira, evento realizado para estudantes da marca Estácio e o Carreira em foco evento que atende aos estudantes da marca Wyden,, que proporciona para os nossos alunos e o público em geral a conexão com o mercado de trabalho e o desenvolvimento de habilidades comportamentais. Durante o evento, a área de Carreiras oferece uma variedade de conteúdos que destacam a importância da diversidade nas relações profissionais, as tendências de recrutamento, a relevância das soft skills e histórias inspiradoras de profissionais de destaque. Nessa edição do Foco na Carreira, realizada de forma on-line pela Estácio, abordou-se como tema principal o Futuro do mercado de trabalho. Já na edição do Carreira em foco realizada também de forma on-line pela Wyden, abordou-se como tema principal A preparação para processos seletivos, com dicas práticas de como garantir uma vaga no mercado de trabalho.

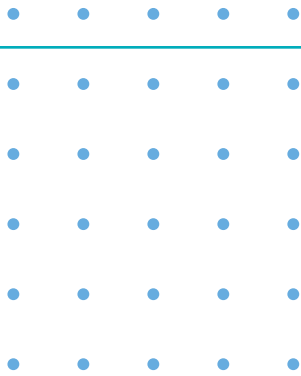
Além disso, foram realizados eventos como o Papo de Carreira, para Estudantes Estácio, na forma de Live dinâmica que buscou aproximar os alunos das tendências do mercado de trabalho, tendo mais de 1.400 participantes em sua 1ª edição em Dezembro de 2023. Já as Jornada do Estudante e Jornada do Universitário, para Estácio e Wyden respectivamente, abordaram temas relacionados à empregabilidade e tiveram 12.600 participantes.

Contamos ainda com programa de seleção exclusivo, por meio do qual recebemos mais de 9.952 inscrições de alunos que se engajaram nos processos seletivos de 12 empresas. Nós, da Yduqs, inclusive, disponibilizamos 158 vagas de estágio e de emprego exclusivamente para alunos da Estácio. Para identificar os candidatos mais qualificados, empregamos um ranking desenvolvido em colaboração com a equipe de inovação do EnsinMe, que utiliza um modelo estatístico que considera indicadores acadêmicos e de engajamento.

No segmento Premium, há o Ibmec Vagas, um portal de oportunidades em que as vagas são qualificadas e classificadas a partir do matching dos objetivos e perfil acadêmico do aluno. O portal, que possui 2.200mil alunos cadastrados, tem parceria com mais de 650 empresas e disponibiliza mais de 1.300 vagas, com a vantagem de comunicação direta com os parceiros. Em 2023, por meio do Ibmec Carreiras, mais de 6900 alunos participaram de ações de carreira muitas vezes conduzidas em parceria com marcas empregadoras, como Ernst&Young, BTG Pactual, IBM Brasil, Loreal, KPMG, entre outras.. Além disso, o Ibmec Carreiras realizou mais de 8900 orientações individuais de carreira aos estudantes de graduação e pós-graduação.

No seguimento Presencial/EAD, há o Portal de Vagas “Encontre sua Vaga”, um portal de oportunidades em que as empresas parceiras podem disponibilizar suas vagas para alunos da Estácio e da Wyden. O portal, que possui 3.290.438 alunos cadastrados, tem parceria com mais de 500 empresas e disponibiliza mais de 55.300 vagas.

A Coordenação de Apoio e Suporte ao Aluno (CASA) desempenha um papel crucial na capacitação dos alunos do Ibmec, com atendimentos individualizados de apoio psicopedagógico, orientação de estudos e acompanhamento acadêmico. Somente em 2023, a CASA realizou mais de 6 mil atendimentos individuais.





A empregabilidade dos egressos da Estácio, Wyden e Ibmecc é monitorada por meio de pesquisas semestrais. Em 2023, os egressos do IDOMED também foram impactados. Estas pesquisas visam determinar a porcentagem de ex-alunos atualmente empregados e quantificar aqueles que tiveram um aumento de renda após sua passagem por nossas instituições de ensino. A seguir apresentamos a taxa de empregabilidade por marca, referente aos formandos de 2023.

Para os estudantes de medicina, o IDOMED Carreiras proporciona uma visão ampliada e sistêmica da carreira médica. O programa oferece suporte aos estudantes de Medicina, capacitando-os para construir uma visão empreendedora de sua trajetória profissional, ao mesmo tempo que desenvolve as

principais soft skills necessárias para a gestão estratégica de suas carreiras. Uma das frentes de atuação do IDOMED Carreiras é a realização de eventos sobre a carreira médica. Em 2023, foram mais de 11,5 mil participações de alunos nos eventos realizados em parceria com os times acadêmicos, com o IDOMED Hubs, com ex-alunos, e com parceiros do mercado como a Rede Dor, por exemplo.

A iniciativa é reforçada pelo Programa Embaixadores, que reúne alunos das 17 unidades, selecionados para se tornarem representantes do IDOMED Carreiras em suas respectivas localidades. Além de ampliar a presença e impacto do IDOMED Carreiras, o programa visa realizar um acompanhamento de carreira dos alunos embaixadores, oferecendo suporte ao desenvolvimento de suas

habilidades em áreas cruciais como liderança, autoconhecimento, planejamento, comunicação e trabalho em rede.

Paralelamente, o IDOMED Carreiras Città e Vista Carioca oferecem atendimento individual de carreiras. Com a expansão do IDOMED Carreiras para as unidades de Angra dos Reis (RJ), Cárceres (MT) e Juazeiro do Norte (CE), o atendimento individual e personalizado foi ampliado para essas localidades. O foco dos atendimentos é guiar o aluno na identificação de sua vocação, facilitando assim a escolha da especialidade médica. A abordagem individualizada da equipe permite atender às necessidades específicas de cada aluno, propondo o uso de ferramentas personalizadas para impulsionar o desenvolvimento de competências necessárias para o sucesso na carreira médica.

Outra importante iniciativa do IDOMED Carreiras em 2023 foi o Programa de Orientação de Carreira. Para fortalecer o pilar de Diversidade e Inclusão, o Programa foi desenhado exclusivamente para os alunos Prouni atendidos pelo Rede de Valor do Instituto YDUQS. Os estudantes das unidades Città e Vista Carioca passaram por uma trilha de desenvolvimento de carreira individual por meio da qual puderam desenvolver autoconhecimento e planejar sua carreira na medicina.

	Taxa de empregabilidade	Incremento de renda	Conseguiu o primeiro emprego
Estácio	66,7%	44,0%	8,1%
Wyden	64,3%	57,3%	13,6%
Ibmecc	80,0%	73,1%	15,4%
IDOMED	100%	30,3%	63,6%

* 288 respondentes formados em 2023.1.

Parcerias Estratégicas

Vivência profissional

A área de Parcerias Estratégicas está redefinindo a forma como os alunos vivenciam sua jornada acadêmica. A cada ano, mais oportunidades incríveis são oferecidas aos estudantes, para terem uma experiência profissional autêntica, vivenciando na prática todos os conteúdos que eles aprendem em sala de aula com o programa de Vivência Profissional.

Kinoplex: 93 alunos tiveram a oportunidade única de explorar os bastidores do cinema, visitando o Kinoplex Tijuca e Via Parque no Rio de Janeiro. Esta experiência foi projetada para enriquecer o aprendizado dos alunos dos cursos de Cinema, Produção Audiovisual, Jornalismo e Publicidade das unidades Estácio Maracanã, Tom Jobim e Madureira. Durante a visita, os alunos foram presenteados com camisetas da Loja Estácio com a frase “Na teoria prefiro a prática”. As oportunidades incluíram: conhecer as salas de projeção; conversar com Patrícia Cotta, a diretora de Marketing do Kinoplex, sobre o mercado de cinema; e participar de um sorteio de ingressos e porta pipoca.

Dell: 30 alunos dos cursos de Tecnologia da Unimetrocamp Wyden foram selecionados para conhecer todo o processo de fabricação dos produtos Dell na fábrica em Hortolândia, SP. As oportunidades incluíram: conhecer a linha de produção; aprender sobre a arquitetura de computadores e como os projetos são adaptados de acordo com a demanda do cliente; entender o processo de fabricação de desktops; e aprender sobre planejamento estratégico e princípios de gestão.

Stock Car: Ibmecc e Estácio: Alunos do Ibmecc DF e da Estácio Porto Alegre foram selecionados para vivenciar uma experiência única na Stock Car. Eles tiveram a oportunidade de conhecer o box das equipes da Stock Car, acompanhar os bastidores do evento, e até mesmo conversar com o atleta Cacá Bueno da Red Bull.

Reserva Ink: 20 alunos do curso de Administração da unidade Estácio São João de Meriti (RJ) foram selecionados para vivenciar todas as etapas do processo de fabricação dos produtos da Reserva. Eles aprenderam sobre o recebimento de matéria-prima, controle de qualidade, organização do estoque, estamparia digital, impressão e secagem, distribuição e logística, e tiveram a oportunidade de fazer networking com profissionais da área.

Desafio Doodle Art Red Bull – Ibmecc: O aluno Phellipe Aguiar, do curso de Publicidade do Ibmecc Rio, conquistou o primeiro lugar na etapa nacional da competição de arte da Red Bull, que contou com mais de 31 mil participantes na disputa. Como vencedor, Phellipe Aguiar foi o representante do Brasil e do Ibmecc na etapa mundial, que aconteceu em Amsterdã. Além disso, o aluno teve a oportunidade de fazer uma Collab com um artista renomado neste estilo de arte.

Para homenagear o aluno do Ibmecc, Phellipe Aguiar, campeão do Brasil na competição do Red Bull Doodle Art, a área de Parcerias Estratégicas reservou um espaço na Unidade Barra-RJ para exibir a arte do aluno. O quadro contempla a arte vencedora, fotos dos melhores momentos da final nacional e um descritivo do evento. Os alunos da Unidade ficaram surpresos e fizeram comentários positivos sobre a ação!

A Red Bull confirmou que nas etapas de inscrição, a Estácio esteve no TOP5 das universidades com maior número de inscritos na competição.



Lojas para nossos Alunos:

Lançamento da Loja Ibmecc Para fomentar a cultura de identidade de marca entre os alunos do Ibmecc, a área de Parcerias Estratégicas lançou a Loja Ibmecc em colaboração com a Reserva. A loja oferece camisas e moletons criativos, inspirados nos cursos, localidades e informações institucionais do Ibmecc. A equipe de Parcerias realizou uma sessão fotográfica com seis alunos do Ibmecc Barra, visando criar um acervo de imagens para uso em futuras comunicações. Os alunos adoraram a experiência de participar de um projeto da própria instituição! Mais detalhes podem ser encontrados no nosso LinkedIn.

Lançamento da Coleção de Odontologia:

Loja Idomed No mês de maio, a área de Parcerias Estratégicas lançou a nova coleção de Odontologia da Loja Idomed, também em parceria com a Reserva. A coleção personalizada apresenta camisas com estampas criativas inspiradas no curso, transmitindo o amor e a vocação dos alunos pela Odontologia. A equipe de Parcerias convidou seis alunos de Odontologia do Idomed Città RJ para participar de uma sessão fotográfica, com o objetivo de criar um acervo de imagens para futuras comunicações da loja. Mais informações estão disponíveis no nosso LinkedIn.



Programa de Recompensas Clube do Aluno

A área de Parcerias Estratégicas desenvolveu um projeto de gamificação baseada na jornada acadêmica do aluno Estácio. O objetivo do programa é incentivar o bom desempenho do aluno, conquistando medalhas e missões voltadas para ações comuns da rotina de um estudante como “manter a frequência nas aulas”, “atingir melhores notas” e em contrapartida, prestigiá-los com recompensas em cupons, gift cards e cashback de marcas parceiras! Para o projeto piloto, foram envolvidas quatro unidades da Estácio, uma de cada regional, que resultaram em melhorias nos indicadores de adimplência e renovação. A proposta é ampliar o programa para os alunos de todas as marcas de ensino da Yduqs em 2025.

Vivência profissional em festivais: Uma oportunidade única para alunos da Estácio A Estácio, em parceria com o The Town, proporcionou aos seus alunos uma experiência profissional inesquecível na primeira edição do festival em São Paulo. Mais de 100 alunos trabalharam na equipe de apoio, contribuindo para o sucesso do evento e aprimorando suas habilidades na área.



Empreendedorismo

| GRI 3-3 Empregabilidade e empreendedorismo |

Com o propósito de apresentar o empreendedorismo como uma opção de carreira, dedicamos atenção especial ao tema em cada uma de nossas marcas.

Meu Primeiro Negócio | Em colaboração com o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), a área de Carreiras promoveu para Estácio e Wyden uma série de oficinas lideradas por profissionais experientes do mercado, dedicados a orientar os estudantes de graduação em seus primeiros passos na carreira empreendedora. O ciclo de oficinas contou com mais de 5500 participações.

Startup Way Challenge | Iniciativa que proporciona aos alunos uma experiência prática e imersiva no universo do empreendedorismo. Nesse desafio, os estudantes participam da criação de *startups*, recebem mentorias coletivas e individualizadas conduzidas por especialistas do Sebrae e professores-mentores da Estácio e Wyden. No total, tivemos mais 2 mil participações.

IDOMED Talks | Em sua segunda edição, o IDOMED Talks reuniu 6 parceiros da área de saúde que trabalham com empreendedorismo e inovação para mostrar aos alunos como a Medicina pode ser um campo fértil para a prática empreendedora. A iniciativa foi realizada nacionalmente e contou com a participação de mais 350 alunos.

Hub de empreendedorismo e inovação | O IDOMED conta com o IDOMED Hubs: uma a incubadora para startups do eixo de Healthtechs. O Hubs oferece um robusto processo de incubação e soluções técnicas e individualizadas em medicina para players na área da saúde. As startups recebem orientação com especialistas do mercado (embaixahubs), ganham tração por meio de mentorias how to do, mentorias especializadas, conexões internacionais, networking e muito mais. Já no Ibmecc, oferecemos um programa que promove espaços colaborativos para conectar alunos a empresas em busca de soluções inovadoras. A iniciativa visa amadurecer startups, fomentar a inovação

e estimular o empreendedorismo na comunidade acadêmica. O programa oferece oportunidades para os alunos serem protagonistas, utilizando uma metodologia de seleção para trazer empresas com ideias a serem desenvolvidas. Com mentorias ao longo de seis a oito meses, o programa facilita encontros entre jovens empreendedores, investidores anjos e potenciais apoiadores. Ao integrarem os hubs, os alunos podem utilizar os espaços nas unidades, participar de desafios de negócio com empresas parceiras, apresentar ideias em formato de pitch, desenvolver networking e participar de programas de treinamento, capacitação e workshops promovidos pelo Ibmecc-Hubs.



Aprender na Extensão:

Currículos inovadores com impacto social

Nossos projetos de extensão são integrados aos componentes curriculares, abordando temas relevantes para cada curso e alinhados às necessidades da comunidade local. Isso permite que os alunos coloquem em prática o conhecimento adquirido em sala de aula e contribuam para o desenvolvimento da sociedade.

Todos os *campi* da Estácio e da Wyden têm programas de engajamento comunitário, que avaliam impactos e promovem o desenvolvimento local. Esses programas são desenvolvidos com base na leitura da realidade local e visam atender às necessidades específicas da comunidade.

Gestores regionais e unidades em todo o Brasil identificam oportunidades e gerenciam ações de responsabilidade social corporativa, e as unidades têm autonomia para desenvolver atividades adaptadas ao perfil das comunidades próximas. Além das iniciativas próprias, nossos *campi* também são procurados por diversas instituições para solicitar a prestação de serviços por meio de cursos como Nutrição, Enfermagem, Educação Física, Fisioterapia e Medicina.

As ações de responsabilidade socioambiental, como o Programa de Alfabetização e Letramento para Jovens e Adultos e o Programa Rede de Valor, são centralizadas pelo Instituto Yduqs. As ações são avaliadas trimestralmente, observando as práticas de redução de impactos e promoção de consciência no consumo de recursos. Os resultados são contabilizados e acompanhados pela área corporativa de Meio Ambiente.

No currículo dos graduandos do IDOMED, os avanços foram concretizados por meio de transformações específicas nos conteúdos curriculares, como a transição de “Saúde da Família” para “Integração Ensino-Serviço-Comunidade” e dos “Seminários Integrados” para “Metodologia de Pesquisa e Extensão”. Essas mudanças refletiram na inclusão de atividades extensionistas em 100% dos objetivos educacionais dessas disciplinas. Dentre os destaques do ano, estão projetos relacionados à saúde da família, como o “Cuidados com o pé diabético”, além de ações extensionistas em parceria com escolas da rede municipal de ensino e comunidades quilombolas.

EXTENSÃO CONTINUADA

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

14.977 pessoas diretamente impactadas em 2023, em projetos como alfabetização de adultos e empreendedorismo feminino.

EXTENSÃO SOCIAL

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

841.602 pessoas diretamente impactadas,

309.032 professores e colaboradores participantes em atividades comunitárias, cursos e eventos.





Pesquisa e Iniciação Científica

Por meio do Programa de Pesquisa Produtividade, incentivamos ativamente o desenvolvimento de projetos de pesquisa, promovendo a produção científica entre os docentes dos cursos de graduação.

Simultaneamente, nosso Programa de Iniciação Científica visa despertar nos alunos de graduação o pensamento científico, a criatividade e a capacidade crítica para analisar problemas complexos, por meio de orientação em pesquisas conduzidas pelos professores.

INICIAÇÃO CIENTÍFICA



Desenvolvimento de 550 projetos ao longo do ano.



Envolvimento de 1.294 alunos.



Participação de 534 professores

PESQUISA PRODUTIVIDADE



Participação de 406 professores (mestres e doutores).



Aprovação de 150 trabalhos de pesquisa.

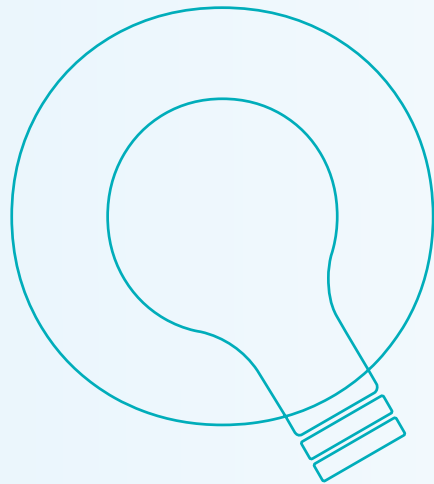


115 projetos aprovados para captação de fomento externo.

Internacionalização

Mantemos convênios e cooperações com instituições de ensino em diversas partes do mundo para proporcionar experiências internacionais para alunos e professores. Em 2023, esses projetos se expandiram para abranger dez nações nas Américas do Sul e Central, Europa e Ásia. Os convênios estabelecidos não apenas promovem intercâmbio, mas também enriquecem a formação dos estudantes, oferecendo novas experiências acadêmicas, culturais e pessoais.

A iniciativa incluiu o envio de professores para congressos em outros países, além de proporcionar experiências presenciais a 40 alunos dos cursos de saúde da Estácio e da Wyden. Eles tiveram a oportunidade de conhecer a Fundação Barcelona, localizada em Buenos Aires (Argentina), onde participaram de um intensivo de comparação entre os sistemas de saúde brasileiro e argentino, com o acompanhamento de professores.



A grande inovação surgiu com a possibilidade de os alunos cursarem disciplinas on-line de universidades estrangeiras sem saírem de suas cidades, vivendo uma experiência internacional sem fronteiras físicas.

Por meio da mobilidade remota, 800 alunos tiveram a oportunidade de cursar disciplinas remotamente em universidades nos Estados Unidos, Chile, Colômbia e Argentina, ampliando suas fronteiras de aprendizado.

Adicionalmente, expandimos de oferta de cursos de idiomas, passando a disponibilizar cursos gratuitos de inglês, espanhol, francês e italiano para 18 mil alunos realizados de forma síncrona.





Convênios Internacionais

ANGOLA

Universidade Privada de Angola

ARGENTINA

Universidad de Buenos Aires
Instituto de Capacitación Aduanera
Museo Social

CHILE

Universidad de Los Andes

COLÔMBIA

Univesidad Autónoma de Occidente
Universidad Nacional de Colômbia

COREIA DO SUL

Pai Chai University
Woosong University

COSTA RICA

Universidad Autónoma de Centro
América

ESPAÑA

Universidad de Burgos
Universidad de Santiago de
Compostela
Universidad Católica de Murcia
Barcelona Technology School

FRANÇA

Amos Business Sport School
EIGSI Ecole d'Ingénieurs

HOLANDA

Breda Universito of Applied Sciences

MÉXICO

Universidad la Salle Noroeste

URUGUAI

Universidad de la Empresa

PORTUGAL

Instituto Superior Técnico
Faculdade de Direito da Universidade
de Lisboa
Universidade de Coimbra
Universidade do Minho
Universidade do Porto
Universidade Lusíada;



Dimensão social

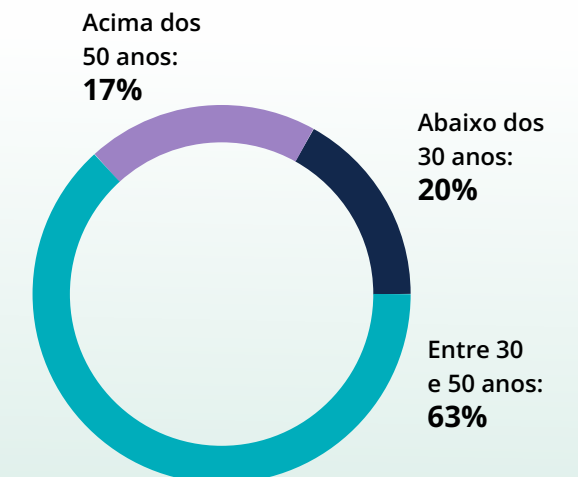
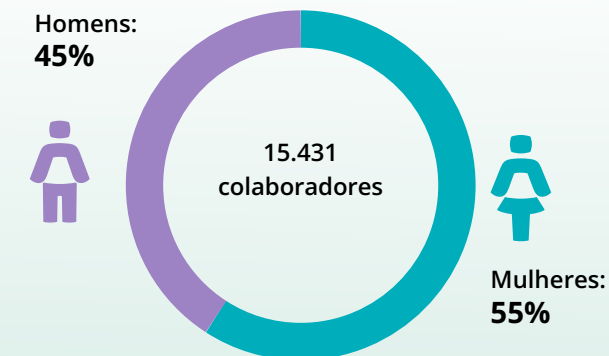
Nosso capital humano

[GRI 2-7, 2-8]

Nosso ativo mais valioso é o capital humano. Contamos com um time de profissionais dedicados e comprometidos em proporcionar uma educação de qualidade e acessível a um número cada vez maior de pessoas, e esse esforço é a chave primordial para o nosso sucesso. Encerramos o ano de 2023 com 15.431 colaboradores (contagem por CPF) e 17.172 colaboradores (por matrícula). Dentre esses, 8.995 eram docentes e 8.177 atuavam em áreas administrativas e de apoio ao ensino. Além disso, tínhamos 48 estagiários e 22 médicos residentes no mesmo período.

Nossa política de gestão e desenvolvimento de pessoas visa proporcionar os melhores benefícios, remuneração, estratégias de carreira e oportunidades de capacitação. Além disso, fomentamos a diversidade e uma convivência saudável, criando um ambiente inclusivo onde as diferenças étnicas, de gênero e culturais são valorizadas. A gestão do nosso tema está fundamentada em três pilares: atração e desenvolvimento de talentos, experiência do colaborador e decisões baseadas em dados.

Nossa força de trabalho em 2023*



Empregados Por Gênero e Região

Região	2022			2023		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
N	670	914	1584	655	889	1.544
NE	1776	2271	4047	1.724	2.073	3.797
S	236	308	544	236	312	548
SE	4272	4917	9189	4.179	4.804	8.983
CO	241	327	568	221	338	559
Total	7195	8737	15932	7.015	8.416	15.431

Empregados por tipo de contrato de trabalho e região

Região	2021			2022			2023		
	Temporário	Permanente	Total	Temporário	Permanente	Total	Temporário	Permanente	Total
N	35	1806	1841	67	1517	1584	101	1.443	1544
NE	152	4429	4581	179	3868	4047	174	3.623	3797
S	24	568	592	18	526	544	14	534	548
SE	252	9807	10059	192	8997	9189	346	8.637	8983
CO	9	635	644	22	546	568	24	535	559
Total	472	17.245	17.717	478	15.454	15.932	659	14.772	15.431



Empregados por tipo de Contrato de Trabalho e Gênero

Tipo de Contrato	2021			2022			2023		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Permanente	7.887	9.357	17.244	7073	8.381	15.454	6.838	7.934	14.772
Temporário	143	330	473	122	356	478	177	482	659
Total	8.030	9.687	17.717	7.195	8.737	15.932	7.015	8.416	15.431



Empregados por tipo de jornada por gênero

Tipo de Contrato	2022			2023		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Jornada integral	3.179	3608	6787	3.353	3.877	7.230
Jornada parcial	4003	5112	9115	3.662	4.539	8.201
Total	7.182	8.720	15.902	7.015	8.416	15.431

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

Empregados por tipo de jornada de trabalho e região

Região	2022			2023		
	Jornada Integral	Jornada Parcial	Total	Jornada Integral	Jornada Parcial	Total
N	701	1156	1857	674	870	1544
NE	1321	2204	3525	1.571	2.226	3797
S	136	365	501	185	363	548
SE	4418	5070	9488	4.580	4.403	8983
CO	211	320	531	220	339	559
Total	6.787	9.115	15.902	7.230	8.201	15.431

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

Trabalhadores por categoria funcional e gênero [GRI 2-8]

Trabalhadores	2022			2023		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Estagiários	24	43	67	19	29	48
Médicos Residentes	5	4	9	7	15	22
Total	29	47	76	26	44	70

Nota 1: Não inclui colaboradores terceiros

Atração e desenvolvimento de talentos

| GRI 404-2; 3-3 Atração, desenvolvimento, bem-estar e retenção de colaboradores |

Comprometidos em proporcionar uma experiência positiva aos nossos colaboradores, temos direcionado esforços significativos para atrair, desenvolver e reconhecer talentos. Esse compromisso abrange uma avaliação contínua das pessoas, valorização de talentos, recompensas adequadas, estímulo ao engajamento e reconhecimento, formando um conjunto integral que compõe a experiência do colaborador. Examinamos de maneira precisa a experiência dos colaboradores desde o início de sua jornada. Com isso, fortalecemos nossa capacidade de aperfeiçoar processos, corrigir áreas de atenção e ouvir as opiniões dos colaboradores desde o estágio de atração e seleção. Essa abordagem proativa contribui significativamente para o contínuo aprimoramento do ambiente organizacional e o bem-estar dos colaboradores.

Em 2023, priorizamos a busca pelos melhores profissionais do mercado e o fortalecimento da marca empregadora, resultando em um aumento na retenção de talentos e uma queda no *turnover* no curto prazo. A avaliação de desempenho docente

e o Ciclo de Gente foram reestruturados para se alinharem ao nosso posicionamento estratégico. A avaliação docente agora prioriza critérios voltados para a excelência acadêmica, buscando elevar a qualidade do ensino e reconhecer os melhores docentes em todas as nossas instituições de ensino. O Ciclo de Gente foi estendido a todos os colaboradores administrativos, garantindo oportunidades de desenvolvimento e reconhecimento para toda a equipe.

Ao longo do ano, registramos números históricos de engajamento em todas as etapas do processo avaliativo, incluindo o *feedback* trimestral, fornecendo *insights* valiosos para o desenvolvimento dos colaboradores.

Percentual do total de empregados, discriminados por gênero e categoria funcional, que receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira em 2023 | GRI 404-3 |

Categoria funcional	Homens	Mulheres	Total
Presidência e Vice-Presidência	*100%	100%	*100%
Diretores	*100%	100%	*100%
Gerentes	89%	*100%	95%
Coordenadores	*100%	100%	100%
Coordenadores de cursos	100%	100%	100%
Supervisores	*100%	94%	99%
Especialistas	96%	87%	92%
Analistas	91%	97%	94%
Auxiliares/ assistentes	67%	73%	70%
Professores	97%	94%	96%
Preceptores/ tutores	*100%	*100%	*100%
Trainees	100%	100%	100%

* A partir desde ciclo, alteramos as premissas de discriminação por categoria funcional. Por isso, não incluímos a base histórica. | GRI 2-4 |

Nota: No indicador 404-3, observamos uma flutuação na porcentagem que, em alguns casos, excede 100%. Isso ocorre porque, ao considerarmos nosso ciclo de avaliação abrangendo os períodos de 2022.2 e 2023.1, há uma variação na base total de colaboradores em cada período de avaliação. Para fins de comparação, qualquer indicador marcado com um asterisco (*) está relacionado à base que apresentou uma porcentagem superior a 100%, alinhando-se assim ao total avaliado nesse período.

Além disso, investimos no desenvolvimento contínuo de nossos colaboradores por meio de um calendário anual de treinamentos para gestores e não gestores, baseado na Lista de Necessidades de Treinamento (LNT) construída a partir da análise do Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), pesquisas com colaboradores e gestores para identificação de temas complementares e avaliação dos resultados de eNPS. Implementamos programas de liderança, como o “Lyderança Yduqs” e o “Lydera Veteranos”, que visam

aprimorar habilidades e conhecimentos de líderes em diferentes níveis. Academias específicas por área, como Gente&Gestão e Tecnologia, foram estabelecidas para capacitar nossos colaboradores em *soft skills* e *hard skills* específicas, promovendo um desempenho excelente em suas funções. Essas iniciativas reforçam nosso compromisso com o crescimento profissional e pessoal de todos os colaboradores, fortalecendo ainda mais a experiência positiva.



Média de horas de capacitação por colaborador em 2023* | GRI 404-1 |

Discriminados por gênero	
Homens	14,88
Mulheres	17,21
Total	16,16
Discriminados por categoria funcional	
Presidência e Vice-Presidência	2,04
Diretores	2,22
Gerentes	12,38
Coordenadores	20,52
Coordenadores de cursos	24,81
Supervisores	16,23
Especialistas	13,08
Analistas	25,65
Auxiliares/assistentes	22,91
Aprendizes	24,23
Docentes	11,33
Médicos residentes	0,06
Preceptores/tutores	6,18
Estagiários	32,52
Trainees	177,82

* A partir desde ciclo, alteramos as premissas de discriminação por categoria funcional. Por isso, não incluímos a base histórica. | GRI 2-4 |

Experiência do colaborador

| GRI 3-3 Atração, desenvolvimento, bem-estar e retenção de colaboradores |

Anualmente, dedicamos esforços contínuos para aprimorar a experiência dos nossos colaboradores. A base desse aprimoramento reside em pesquisas frequentes que medem a satisfação de nossa equipe.

O programa Trilhar é a peça central de nossa estratégia de experiência do colaborador. Baseado no monitoramento da experiência e nos resultados de pesquisas internas, o Trilhar possibilita ajustes em benefícios existentes, a introdução de novos benefícios e orienta a definição e atualização de políticas. Além disso, desempenha um papel vital ao diagnosticar oportunidades de evolução, conduzindo-nos a agir rapidamente em áreas sensíveis e desenvolver ações eficazes, com equipes organizadas em *squads*.

Além do monitoramento constante, coletamos *feedback* dos colaboradores para identificar áreas de melhoria e avaliamos a percepção geral. Essa abordagem é complementada pela nossa pesquisa de engajamento, cujos resultados positivos no início do segundo semestre de 2023 ressaltam uma favorabilidade 86 pontos, em uma pesquisa com a adesão de 86% de colaboradores respondentes. Com essas iniciativas, nossos colaboradores percebem que suas preocupações e pontos de atenção são ouvidos e tratados de maneira eficaz, gerando melhorias tangíveis em sua experiência diária.

A experiência dos nossos colaboradores, destaca-se o Equilíbrio, um conjunto de vantagens por meio de parcerias com diversas empresas e serviços. O programa foi desenvolvido com o objetivo de promover o equilíbrio entre as vidas pessoal e profissional, priorizando ações voltadas à saúde e ao bem-estar. Em 2023, foi reintegrado o benefício do Gympass, fortalecendo o

apoio à prática de atividades físicas. Além disso, realizamos alterações nos planos de saúde, para garantir uma cobertura abrangente e eficaz. Em 2024, planejamos lançar novas iniciativas focadas na promoção da saúde mental, reforçando nosso compromisso com o bem-estar integral das nossas pessoas.

Também contamos, há dois anos, com o Gui, uma ferramenta inovadora de gestão do conhecimento projetada para simplificar o acesso dos colaboradores às informações essenciais do cotidiano, tornando a solução de dúvidas mais rápida e descomplicada.

Com 59 temas disponíveis para consulta na plataforma, abrangendo áreas como remuneração, férias e benefícios, o Gui elimina a necessidade de abrir chamados ou recorrer ao time de gestão. Em 2023, o Gui registrou mais de 3.900 acessos mensais e passou a operar um sistema de mensagens proativas. No dia do aniversário de um colaborador, por exemplo, o Gui entra em contato para parabenizá-lo. Além de funcionar como uma ferramenta de apoio e reconhecimento, o Gui será atualizado continuamente com as informações mais buscadas, para desempenhar um papel cada vez mais relevante na vida diária de nossos colaboradores.

Remuneração e benefícios

Nossas Políticas de Remuneração são fundamentadas em *benchmarks* com consultorias renomadas e outras empresas, além de seguir nossa principal Política de Cargos e Salários. Elas são validadas pelo Comitê de Gente, com a participação ativa do nosso Conselho de Administração. A área de remuneração está integralmente envolvida na determinação dos pacotes salariais, utilizando uma metodologia baseada em pontos e pesquisas salariais de mercado. | GRI 2-19 | | GRI 2-20 |

Em 2023, a proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago e a remuneração total anual média de todos os colaboradores, excluindo-se o mais bem pago, foi de 94,27 vezes. Já a proporção entre o aumento percentual na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago e o aumento percentual médio na remuneração total anual de todos os empregados, excluindo-se o mais bem pago, foi de -30,12 pp. | GRI 2-21 |

Aumento percentual da remuneração total anual | GRI 2-21 |

	2021	2022	2023
Aumento percentual da maior remuneração paga	62,84%	-14,30%	-34,04%
Aumento percentual da remuneração total média	-2,45%	8,23%	-3,92%
Proporção do aumento percentual da maior remuneração paga pelo aumento percentual da remuneração total média	65,29pp	-22,54pp	-30,12pp

Nota: valores de 2021 e 2022 revisados considerando a mesma base de cálculo. | GRI 2-4 |

Também oferecemos uma gama abrangente de benefícios para promover o bem-estar e o reconhecimento do trabalho dedicado.. Além disso, a remuneração variável é estendida a todos os colaboradores administrativos, incluindo Coordenadores de Curso, proporcionando incentivos alinhados ao desempenho individual e aos resultados da área. Para todos os empregados, independentemente do regime contratual (tempo integral, temporários ou de período parcial), são oferecidos benefícios essenciais como plano de saúde, seguro de vida e licença-maternidade/paternidade. Assim, reafirmamos nosso compromisso em proporcionar um ambiente de trabalho que valoriza e apoia nossos colaboradores em diferentes aspectos de suas vidas profissionais e pessoais. | GRI 401-2 |

Temos 95,25% de colaboradores cobertos por acordos de negociação coletiva. Os colaboradores não cobertos estão trabalhando em localidade onde não há atuação de sindicato profissional. Nesses casos, aplicamos as regras previstas na legislação trabalhista. | GRI

Decisões baseadas em dados

Atualmente, dispomos de nove painéis repletos de informações práticas e relevantes, destinados a fundamentar as decisões e os investimentos em nossos colaboradores. Os benefícios derivados da utilização desses painéis incluem a significativa redução do tempo médio de contratação para 23 dias, além de proporcionar um controle mais efetivo do orçamento.

O sistema de gestão que implementamos integra metas voltadas para resultados orçamentários, promovendo o compartilhamento de objetivos entre as equipes e adotando a metodologia OKR (Objective Key Results) para orientar os projetos. Essa transformação possibilitou uma alocação mais eficiente de esforços em nossas iniciativas prioritárias, ampliando nossa capacidade de atingir resultados expressivos.



Foco na diversidade

| GRI 3-3 Diversidade, inclusão e equidade |

Desde 2022, estamos empenhados em uma jornada contínua em direção à equidade de raça e gênero, estabelecendo 14 metas concretas na dimensão social, alinhadas a 5 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Entre elas, estão alcançar 40% de mulheres em cargos de alta liderança e a representatividade de pessoas negras em posições docentes e de liderança até 2025.

Em 2023, seguimos implementando ações específicas para promover um ambiente inclusivo e diverso. Grupos de afinidade foram criados para abordar diversidade racial, equidade de gênero, PCDs e LGBTQIAP+, proporcionando uma interpretação aprimorada de situações e *feedback* mais embasado. A conscientização sobre diversidade é promovida por meio de treinamentos, como o aplicativo “Cartão Amarelo”, que educa sobre comportamentos constrangedores.

A área de Atração e Seleção desenvolveu programas exclusivos para grupos minorizados, incluindo pessoas com deficiência e docentes negros, além de um programa de *trainee* exclusivo para pessoas negras. Com oportunidades para graduados ou recém-formados, o programa tem como objetivo o desenvolvimento por meio de treinamentos, atividades práticas e projetos de alta relevância. Para participar, é necessário autodeclarar-se pessoa

negra, ter disponibilidade para viagens e possuir formação completa em qualquer curso de nível superior. Ser egresso de uma de nossas instituições de ensino foi considerado um diferencial. Nas inscrições para a edição de 2024, não foram exigidos conhecimentos específicos de Excel e inglês, ampliando as oportunidades de participação.

Participamos ativamente do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU). No ano, inclusive, passamos a integrar oficialmente duas de suas iniciativas: o Movimento Elas Lideram 2030, que busca impulsionar a igualdade de gênero em cargos de liderança; e o Movimento Raça é Prioridade, que visa fortalecer a presença de pessoas negras, indígenas e pertencentes a grupos étnicos minoritários em cargos de liderança.

Também nos tornamos uma das 75 empresas que compõem o índice iDiversa, lançado pela B3, que reconhece e promove a diversidade de gênero e raça no ambiente corporativo. Esse índice, pioneiro na América Latina, lista empresas que se destacam na promoção da diversidade em todos os níveis organizacionais. Além de integrar o índice, participamos ativamente do processo de seleção de sua primeira carteira e contribuimos para o desenvolvimento de sua metodologia inovadora.

Reconhecimentos externos indicam que estamos no sentido correto: somos a única instituição do setor educacional presente no *ranking* das 74 empresas líderes em diversidade, equidade e inclusão no Brasil, segundo a Pesquisa Ethos/Época de Inclusão 2023.

Veja mais detalhes sobre diversidade em órgãos de governança e entre colaboradores [aqui](#).

Somos uma das empresas mais diversas e inclusivas do Brasil

Dos **54%** de mulheres em nosso time, **56%** ocupam cargos de liderança.

Dos **44%** de pessoas negras em nosso time, **40%** ocupam cargos de liderança.

10% do nosso time se autodeclara **LGBTQIA+**.

7 metas corporativas direcionadas a ampliar ainda mais a **diversidade** em nosso time.

Cuidado com as pessoas

| GRI 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 3-3 Atração, desenvolvimento, bem-estar e retenção de colaboradores |

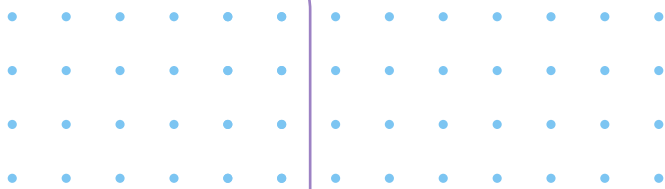
Todos os colaboradores próprios recebem atendimento e monitoramento do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), por meio do sistema integrado de gestão de saúde e segurança do trabalho. Esse sistema foi implementado em conformidade com as exigências de mensageria do eSocial, alinhado às Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, Leis e Diretrizes Previdenciárias, bem como à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

Atualmente, empregamos a plataforma SOC, um *software* de gestão de saúde e segurança ocupacional que possibilita o acompanhamento e a conformidade com as normas regulamentadoras em nível nacional, abordando aspectos trabalhistas e previdenciários. Nossa estrutura corporativa é dividida em duas diretorias e inclui profissionais qualificados, como médicos, engenheiros, técnicos de segurança do trabalho, enfermeiros, técnicos de enfermagem do trabalho e analistas.

A área de Medicina do Trabalho estabeleceu uma parceria com a Alper Seguros e passou a fornecer informativos, *webinars* e *links* de *podcasts* relacionados à saúde e ao bem-estar dos colaboradores. Adicionalmente, contamos com uma Enfermeira do Trabalho e uma Assistente Social *in company*, que colaboram com a Medicina do Trabalho em programas específicos, destinados a gestantes, puerpério e colaboradores com doenças crônicas. Essas profissionais também monitoram os principais usuários dos planos de saúde e realizam o acolhimento necessário, compreendendo as enfermidades dos colaboradores e direcionando-os aos especialistas adequados.

Em parceria com a Assistente Social, desenvolvemos um trabalho focado no controle de afastamentos médicos. Auxiliamos no agendamento de perícias no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), destacando a importância da comunicação regular para evitar o “limbo trabalhista”. Além disso, oferecemos suporte nos processos de retorno e reabilitação de colaboradores com necessidades especiais.

Com o objetivo de prevenir e mitigar impactos negativos, implementamos laudos destinados a identificar riscos à saúde e segurança dos colaboradores. Dentre esses documentos, destacam-se:



Programa de Gerenciamento de Risco (PGR): mapeia todos os riscos presentes no ambiente de trabalho.

Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO): foca no cuidado e controle da saúde dos colaboradores.

Laudos Técnicos de Condições de Ambiente de Trabalho (LTCAT): identifica colaboradores com direito à aposentadoria especial devido à exposição a riscos.

Laudos Técnicos de Insalubridade e Periculosidade (LIT e LTP): normatizam, com base nos riscos identificados no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), quais colaboradores estão expostos a agentes insalubres e perigosos, garantindo os adicionais devidos.

Análise Ergonômica do Trabalho (AET): objetiva prevenir doenças ocupacionais, promovendo saúde e qualidade de vida ao trabalhador.



Cuidado com as pessoas



A estrutura física das nossas unidades operacionais, embora semelhantes, está distribuída por todo o território nacional, o que demanda avaliações de riscos precisas realizadas por profissionais qualificados, como Engenheiros e Técnicos de Segurança do Trabalho. Essas avaliações incluem visitas técnicas para a elaboração de laudos recorrentes, cujos resultados são compartilhados mensalmente com as diretorias. Esses relatórios incluem o Laudo Técnico das Condições de Ambiente do Trabalho (LTCAT) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), ambos fundamentais para a gestão eficaz dos riscos ocupacionais. Nosso principal objetivo é garantir um ambiente de trabalho seguro para todos os colaboradores. Quando são identificados desvios, são conduzidas investigações detalhadas para determinar suas causas, seguidas pela implementação de planos de ação corretiva. Após o tratamento da ocorrência, ela é registrada como uma “lição aprendida”, contribuindo para evitar a repetição de incidentes semelhantes no futuro.

Unidades com mais de 50 colaboradores contam com uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), treinada conforme NR-05 do Ministério do Trabalho e Emprego, e um canal direto entre Medicina do Trabalho e colaboradores. Além disso, as CIPA ou os designados nas unidades funcionam como canais abertos para relatos de situações de risco, juntamente com a *hotline* da Medicina do Trabalho e os canais confidenciais de Compliance.

Por meio de nossa universidade corporativa, ministramos cursos específicos, voltados à segurança ocupacional, de acordo com o cargo e as funções de cada colaborador. Em 2023, foram disponibilizados treinamentos do Programa de Gerenciamento de Riscos (NR-1), para os colaboradores que recebem EPI específicos às suas atividades (NR-6), para todos os profissionais que atuam com eletricidade (NR-10), de brigada voluntária de incêndio (NR-23), de riscos para os profissionais de Saúde (NR-32), para os profissionais que atuam com trabalho em altura (NR-35), entre outros.

Em caso de acidente, o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) aciona gestão e CIPA para uma investigação guiada por *checklist* e um relatório de incidentes/acidentes. Com essas informações e um relatório fotográfico, orientamos a unidade para medidas cabíveis (interdição, suspensão, manutenção etc.) e acompanhamos as melhorias para liberar o processo de trabalho.

Adicionalmente à nossa estrutura interna, mantemos um contrato vigente com uma parceria terceirizada para fornecer suporte adicional.

Isso permite a integração dos colaboradores, representantes de áreas e comitês, capacitando-os e incentivando a comunicação sobre incidentes, perigos, riscos ou oportunidades.



Acidentes de trabalho em empregados | 403-9 |

	2021	2022	2023
O número de horas trabalhadas	38.566.719	40.359.671	39.446.930
O número de óbitos resultantes de acidente de trabalho;	0	0	0
O número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos) ¹	2	1	4
O número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória ²	13	48	73
* Típicos:	13	28	40
** Trajeto:	0	20	33
Dias perdidos	95	695	1383
* Típicos:	95	168	403
** Trajeto:	0	527	980

Acidentes Típicos	2021	2022	2023
Número absoluto:	13	28	40
Afastamento menor que 15 dias	7	21	31
Afastamento maior que 15 dias	2	1	2
Sem afastamento	4	6	7
Dias/homens perdidos	95	168	403
Taxa frequência	0,337	0,69	1
Obitos	0	0	0
Índice Gravidade	2,46	4,16	10,21

¹ 4 acidentes com afastamento maior que 15 dias (típicos e de trajeto)

² 73 acidentes (40 Típicos e 33 Trajeto)

2023 - Os principais tipos de acidente de trabalho*

* 21 acidentes por queda de mesmo nível ou com diferença de nível, cortes por vidro/ vidraria 3; 2 acidentes com perfuro cortante.

** 17 acidentes com veículos, motocicletas e/ou bicicletas; 16 acidentes por quedas de mesmo nível ou com diferença de nível. * Os índices foram calculados com base em 1 milhão de horas trabalhadas e com base nas exigências da NR 04.

** Os principais tipos de acidente típico de trabalho se referem a quedas de mesmo nível ou com diferença de nível e acidentes com materiais perfurocortantes.

Desde 2016, os acidentes de trajeto não são mais considerados no cálculo do Fator Acidentário de Prevenção (FAP). Dado que não temos controle sobre os acidentes que ocorrem durante o trajeto, a apresentação separada das informações sobre acidentes típicos e acidentes de trajeto destaca de maneira mais clara os dados relacionados a esse tema. Em 2023, foram registrados 33 acidentes de trajeto, dos quais 17 acidentes com veículos e 16 acidentes por queda de mesmo nível ou com diferença de nível. Não foram registrados óbitos no período. | GRI 403-9 |

O mapeamento e controle da saúde dos colaboradores são realizados pelo Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), sistema abrangente que inclui uma variedade de exames ocupacionais, tais como admissionais, periódicos, retorno ao trabalho, mudança de risco e demissionais, além de exames complementares quando há identificação de riscos em atividades específicas.

No ano de 2023, não foram registrados casos confirmados de doenças profissionais. Existem dois registros de Comunicação de Acidentes de Trabalho (CAT) relatando doenças profissionais, os quais estão atualmente sob investigação em instância jurídica, e a causalidade ainda não foi identificada. | GRI 403-10 |

Em colaboração com a Assistente Social, monitoramos os afastamentos médicos, facilitando o agendamento de perícias no INSS e orientando sobre a importância da comunicação regular com a empresa. Além disso, oferecemos suporte nos processos de retorno e reabilitação de colaboradores com deficiência, providenciando ferramentas e treinamentos específicos quando necessários.

Para garantir a confidencialidade das informações médicas, em conformidade com a LGPD, utilizamos o sistema corporativo de gestão SOC. Esse sistema assegura que apenas os profissionais de Medicina do Trabalho tenham acesso aos dados relacionados à saúde do colaborador, reforçando nosso compromisso com a privacidade e segurança das informações.

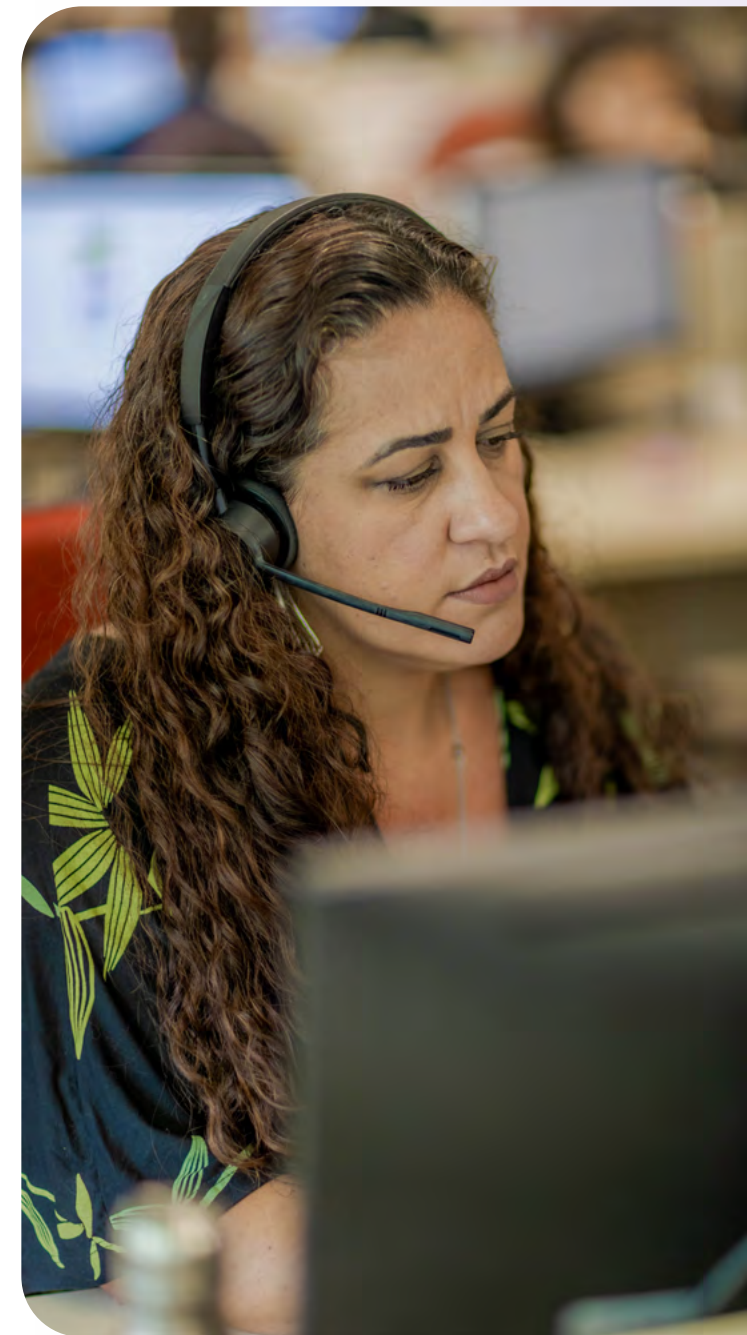
Todos os anos, realizamos treinamentos em conformidade com diversas normas regulamentadoras, visando a capacitação contínua de nossa equipe. Entre eles, estão:

Acidentes (NR-5): Fornecemos treinamento especializado para os membros das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes, assegurando uma atuação eficaz na promoção da segurança no ambiente de trabalho.

- **Colaboradores que recebem EPI específicos (NR-6):** Garantimos que os colaboradores que utilizam Equipamentos de Proteção Individual (EPI) recebam treinamento específico, conforme a Norma Regulamentadora 6, para garantir o uso adequado e eficaz desses equipamentos.
- **Profissionais que atuam com eletricidade (NR-10):** Priorizamos a segurança dos profissionais que lidam com eletricidade, proporcionando treinamentos conforme as diretrizes da NR-10.
- **Brigada voluntária de incêndio (NR-23):** Oferecemos treinamento para a formação de brigadas voluntárias de incêndio, capacitando colaboradores para agir de maneira eficaz em emergências.
- **Profissionais de saúde (NR-32):** Para os profissionais que atuam na área da saúde, promovemos treinamentos específicos de riscos, atendendo às exigências da NR-32.
- **Trabalho em altura (NR-35):** Colaboradores envolvidos em atividades em altura recebem treinamento especializado, conforme previsto na NR-35.

Em 2023, implementamos um treinamento interno voltado para a NR-1, que estabelece os princípios gerais de segurança e saúde no trabalho, com uma abordagem abrangente sobre os riscos relacionados diretamente à saúde dos trabalhadores durante a jornada laboral. Nosso objetivo é consolidar um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os colaboradores.

Apenas os trabalhadores terceirizados não estão sob nossa gestão, uma vez que são de responsabilidade das respectivas contratantes. Em situações específicas, como sinalizações pela CIPA em casos de acidentes, acionamos a empresa contratada para conduzir as tratativas necessárias. No entanto, não dispomos de ferramentas específicas para o acompanhamento desses casos.





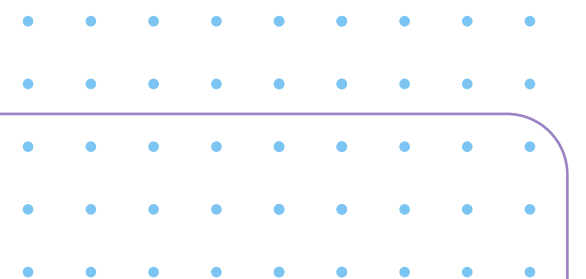
Gestão de fornecedores | GRI 2-6 |

Estabelecemos parcerias com uma ampla variedade de fornecedores, tais como publicidade, editoras, limpeza, vigilância, telemarketing, serviços de cobrança, material pedagógico, equipamentos e sistemas de TI, segurança, reformas e obras. Todos estão dedicados a oferecer serviços de alta qualidade.

A gestão dos fornecedores é realizada de forma unificada por meio de um sistema digital, que possibilita a interação entre compradores e fornecedores em todas as etapas, fortalecendo os vínculos e permitindo uma gestão mais eficiente, desde a negociação até a finalização, com controle ágil de gastos e redução de despesas. Além disso, adotamos as melhores práticas de governança de compras. Além de maximizar o retorno financeiro, essas práticas buscam oferecer a melhor jornada educacional para os alunos, por meio de uma infraestrutura de qualidade. As Políticas de Compras, Autoridade e Cartão de Compra de Mercadorias Opex são guias essenciais para as aquisições, garantindo condições favoráveis e seguindo os critérios de qualificação e idoneidade dos fornecedores.

Regularmente, procedemos à avaliação dos nossos fornecedores e, quando necessário, colaboramos em conjunto para abordar quaisquer problemas que possam surgir. Em situações em que as questões persistem sem resolução, a substituição do fornecedor pode ser considerada. Todos os fornecedores, mediante cláusula contratual, comprometem-se a seguir o Código de Ética e Conduta, o Código Anticorrupção e as leis aplicáveis. No caso de fornecedores lidando com informações sensíveis, é obrigatória a assinatura de um termo de confidencialidade.

Entre outras relações de negócio relevantes, mantemos parceria com 2.507 polos de ensino à distância localizados em todos os estados do Brasil.* Esses centros utilizam os produtos e serviços digitais desenvolvidos por nós para disponibilizar educação superior e diversos cursos para uma audiência estudantil (segmento Digital) que alcançou 1.029,4 mil indivíduos em 2023, incluindo tanto os alunos de graduação digital quanto aqueles do segmento Vida Toda.



* A companhia possui o total de 2604 polos (97 são polos próprios) e os outros 2507 são polos parceiros.

Instituto Yduqs

O Instituto Yduqs é a consolidação das ações de responsabilidade socioambiental realizadas há mais de 50 anos pela Yduqs. E queremos ir além! Nosso propósito é transformar vidas por meio da promoção e incentivo à cidadania para construção de sociedades mais justas e inclusivas.

Nossa missão é construir um legado sólido e sustentável para a sociedade, promovendo o potencial transformador de nossos educadores e alunos. Queremos ser reconhecidos como o maior agente de transformação social do país, identificando, conectando e impulsionando as potencialidades de organizações, comunidades e indivíduos.

Em menos de 3 anos, já temos mais de 1 milhão de pessoas impactadas pelas nossas ações diretas ou por meio de apoio, mais de 2000 bolsas distribuídas e mais de 300 projetos apoiados.

Com uma equipe dedicada, agenda própria e capacidade de captação de recursos, o Instituto aspira ser um catalisador de ações sociais para organizações em estágios menos avançados nesse aspecto.

Pilares Instituto Yduqs

EDUCAÇÃO

No pilar de Educação, nosso propósito é incentivar e elevar a qualidade da realidade educacional no Brasil. Estabelecemos diálogos com secretarias de educação em todo o país, oferecendo apoio às escolas e promovendo iniciativas transformadoras para impactar positivamente alunos e professores dos ensinos Fundamental e Médio, com foco especial no ensino público.

Também respaldamos projetos que integram a educação à cultura, ao esporte e à afirmação da cidadania, reconhecendo a importância desses elementos no desenvolvimento educacional holístico. Adicionalmente, contribuimos para a democratização do acesso ao Ensino Superior por meio da concessão de bolsas de estudos em nossas instituições de ensino, visando ampliar as oportunidades educacionais e promover a formação acadêmica de excelência.

Entre as iniciativas realizadas nessa frente, destacam-se:

PROGRAMA DE ALFABETIZAÇÃO E LETRAMENTO DE JOVENS E ADULTOS

Uma iniciativa que estende seu olhar para as comunidades no entorno das unidades da YDUQS e adota medidas que auxiliam para minimizar o quadro de analfabetismo no Brasil.

Inicialmente sua atenção foi voltada para jovens e adultos analfabetos. Assim, desenvolveu e implantou uma metodologia própria que permitiu a inclusão à vida plena em sociedade de diversas pessoas que frequentaram o programa.

Com a concretização do programa uma outra demanda, tão significativa quando a inicial surgiu, visto que passamos a receber analfabetos funcionais que, embora pudessem ler, não demonstravam a capacidade de compreender e não possuíam a habilidade de produzir um texto escrito.

Assim a equipe de professores envolvida no programa se debruçou para a construção de um programa voltado para o letramento desse público. O esforço coletivo resultou em uma metodologia própria, que resguarda os princípios do programa original, para que não haja quebra de continuidade e acrescentou os estudos recentes que trouxeram luz aos processos de compreensão leitora e desenvolvimento das habilidades para tal.

Cada uma das fases tem a duração de quatro meses, as aulas são gratuitas e ministradas por alunos de diversos cursos da Estácio, como Pedagogia, Letras, História, Geografia e Matemática, em colaboração com o corpo docente da Estácio. Essa união de esforços já resultou na



alfabetização de mais de 1.300 pessoas em 14 unidades distribuídas por seis estados brasileiros. É possível estimar que o impacto social desta ação atingiu um número significativo maior de pessoas, família e comunidades que se beneficiaram ao possuir a habilidade de ler e escrever para atuar de forma consciente em sociedade.

Prisma | no Brasil, 40% dos estudantes não têm condições financeiras para se preparar de forma adequada para o vestibular e apenas 31% dos alunos da rede pública terminam o Ensino Médio com conhecimentos adequados em Língua Portuguesa. Em Matemática, esse número cai para 5%. Por isso, o QConcursos grupoQ, com apoio do Instituto Yduqs, criou o Prisma, uma plataforma gratuita destinada aos estudantes do Ensino Médio, que reúne os recursos necessários para aprendizagem, prática e revisão. Disponibilizando 70 mil questões aplicadas no Exame Nacional do Ensino Médio (Enem) e em outros vestibulares, videoaulas, dicas e conteúdos relevantes, o portal alcançou 178 mil usuários e 2,7 milhões de questões resolvidas em 2023.

Desenvolvimento social

No pilar de Desenvolvimento Social, direcionamos nossos investimentos para projetos, iniciativas e ações de responsabilidade social, abrangendo temas como Esporte, Cultura, Cidadania, Empreendedorismo e Intraempreendedorismo.

Estabelecemos parcerias estratégicas com organizações que atendem diversos públicos, especialmente crianças e jovens em situação de vulnerabilidade social. Além disso, apoiamos iniciativas que impactam diretamente nossos alunos, concentrando esforços na promoção da empregabilidade após a conclusão de sua formação acadêmica, bem como as comunidades no entorno das nossas unidades de ensino.

Entre os projetos empreendidos neste pilar, destacamos:

Rede de Valor

Iniciativa dedicada a apoiar a jornada de alunos de baixa renda beneficiários do Programa Universidade para Todos (Prouni). Seu principal objetivo é reduzir as dificuldades encontradas pelos alunos na permanência no Ensino Superior. Além disso, o Rede de Valor contribui na formação dos estudantes para promover o ingresso de cada vez mais profissionais qualificados da área da saúde no mercado. Nesse sentido, o programa concede auxílio financeiro mensal de R\$ 400,00 aos alunos bolsistas integrais do Prouni do curso de Medicina, que têm renda familiar bruta mensal, por pessoa, de até 1,5 salário mínimo. Em 2023, o programa atendeu as unidades do estado do Rio de Janeiro, nos campi Vista Carioca, Cittá América e Angra dos Reis (RJ). Em 2023, o Rede de Valor beneficiou 128 jovens e chegou à marca de 49 médicos formados com apoio

do programa. O auxílio financeiro é obtido por meio de doações feitas por colaboradores, empresas e público em geral. Todo dinheiro arrecadado vai direto para os alunos beneficiados.

Além do auxílio mensal, os estudantes têm acesso a uma orientação de carreira exclusiva e gratuita, com objetivo de contribuir com um olhar ampliado e sistêmico para sua carreira médica, fornecendo ferramentas necessárias para a construção de uma visão empreendedora de sua trajetória profissional, além de desenvolver as principais soft skills necessárias para a gestão estratégica de suas carreiras.

No fim de 2023, ficou assegurada a expansão do Rede de Valor para as 8 unidades do Idomed no Nordeste do Brasil em Açailândia/MA, Alagoinhas/BA, Canindé/CE, Iguatu/CE, Juazeiro/BA, Juazeiro do Norte/CE, Quixadá/CE e Teresina/PI. Assim, a partir de 2024, serão atendidas 11 unidades, 3 do Rio de Janeiro e 8 do Nordeste. Ao todo, o programa atenderá cerca de 190 alunos.

Programa de Diversidade & Inclusão

A iniciativa busca ampliar o acesso ao ensino superior, especialmente ao curso de Medicina no IDOMED - Instituto de Educação Médica, para grupos minorizados. O programa reserva vagas para candidatos que se autodeclarem pretos, pardos ou indígenas, de acordo com os critérios do IBGE.

Participam alunos elegíveis ao Prouni, que tem critérios de renda e desempenho acadêmico. Os estudantes recebem bolsas integrais para todo período do curso de Medicina, e a manutenção da bolsa ocorre mediante

critérios de desempenho acadêmico. As bolsas foram oferecidas aos alunos com melhor classificação na lista de espera do Prouni das unidades IDOMED, nos campi Cittá, Vista Carioca e Angra dos Reis, bem como do Centro Universitário Estácio Unijipa de Ji-Paraná. A primeira turma foi formada no segundo semestre de

2023, de acordo com as regras estabelecidas no edital específico de cada instituição de ensino superior. Nesta primeira edição do programa, foram 20 alunos matriculados em 3 unidades nos estados do Rio de Janeiro e Rondônia. A maioria deles, 60% da turma, se autodeclara preta ou parda.



Meio ambiente e saúde

Na esfera ambiental, nosso objetivo é fomentar uma consciência sustentável por meio de projetos inovadores voltados à preservação e à conservação. Buscamos inspirar ações que contribuam para um ambiente mais saudável e equilibrado. Em saúde, fundamentamos nossas iniciativas na promoção da prática esportiva, no incentivo à iniciação e à pesquisa científica, e no atendimento de qualidade à comunidade. Essas ações visam não apenas o bem-estar individual, mas também a saúde coletiva, contribuindo, assim, para uma sociedade mais saudável e resiliente.

Semana de Sustentabilidade e Responsabilidade Socioambiental | A nossa 11ª Semana de Sustentabilidade e Responsabilidade Socioambiental, realizada de 18 a 23 de setembro de 2023, destacou-se como parte integrante da 19ª Campanha de Responsabilidade Social da Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior (ABMES). Sob o tema “Alimentação que transforma”, o projeto buscou conscientizar os alunos sobre as dimensões ambiental, econômica e social da sustentabilidade, alinhando-se à nossa missão de formar cidadãos engajados. As atividades, que envolveram palestras, fóruns, oficinas e lives, foram conduzidas presencialmente ou transmitidas pelas instituições Estácio, Wyden, Idomed e Ibmec, impactando mais de 50 mil pessoas em 95 unidades participantes em todo país. Nessa edição, foram cerca de 8.700 colaboradores e alunos envolvidos nas unidades participantes.

Projetos incentivados
Além de iniciativas próprias, oferecemos apoio financeiro a projetos externos. Ao longo do ano, foram 34 projetos incentivados, resultando em um investimento total de R\$ 6,1 milhões. Essa contribuição foi feita por meio de leis de incentivo à cultura federal e municipais, Lei do Esporte, Fundação para a Infância e Adolescência, além do Fundo Setorial do Audiovisual.

Observatório de Favelas
O Observatório de Favelas é uma organização social de pesquisa, consultoria e ação pública dedicada à produção do conhecimento e de proposições políticas sobre as favelas e fenômenos urbanos. Sua característica central é o fato de ter sido fundado por moradores das periferias e favelas cariocas. A partir desse “lugar de origem”, a instituição se dedica a construir um projeto de cidade sustentado no reconhecimento e legitimação das diferenças. A missão da instituição é construir experiências que superem as desigualdades e fortaleçam a democracia a partir da afirmação das favelas e periferias como territórios de potências e direitos. O trabalho está estruturado em cinco eixos: Comunicação, Direito à vida e segurança pública, Políticas Urbanas, Educação e Arte e Território.



Investimento em projetos externos em R\$ mil)

Lei	2022		2023	
	Número de projetos	Valor destinado	Número de projetos	Valor destinado
Ancine (audiovisual)	4	700.000	01	200.000
Demais projetos culturais	50	7.467.000	26	3.287.966
Projetos esportivos	3	650.000	13	2.184.000
Fundação para a Infância e Adolescência	4	952.000	01	516.000
Total	61	9.769.000	41	6.187.966



Rolé Carioca

O Rolé Carioca é um projeto cultural e de educação patrimonial multiplataforma, que utiliza de atividades e produtos em diferentes formatos para difundir e gerar acesso aos conteúdos histórico-culturais da cidade. São passeios guiados, canal no youtube, jogo de carta, ambiente digital, guia da cidade para crianças, mapa de memórias coletivas online, publicações e diversos outros suportes para disseminar e aproximar a população das histórias da cidade.

Com uma comunicação irreverente e direta com o público o Rolé, está há 12 anos valorizando o patrimônio histórico e cultural da cidade do Rio de Janeiro de forma mais inclusiva e representativa à sua população, criando estratégias criativas e práticas, compartilhando sua metodologia e ferramentas para que o indivíduo, de forma autônoma, possa assimilar os conteúdos, gerar sentimentos de representatividade e identificação, para a valorização do patrimônio.

Destacamos que em 2019 o Rolé Carioca recebeu, pelo IPHAN, o Prêmio Rodrigo Melo Franco de Andrade, em reconhecimento às ações de democratização do acesso ao patrimônio do Rio de Janeiro; e em 2022, pela ALERJ, como Diploma Heloneida Studart da Cultura. Em 2023, passou a integrar, com a ALERJ, a Comissão para Acompanhar o Cumprimento das leis de ensino da HISTÓRIA DOS POVOS AFRICANOS E INDÍGENAS NAS ESCOLAS, recebendo também o Diploma Zumbi dos Palmares.

O Instituto YDUQS, por meio da Estacio é parceiro do Rolé desde o primeiro ano, realizando para além das atividades anuais dele, diversas interações entre a rede de professores e alunos, abraçando de ponta a ponta o projeto.

Plataforma de esporte

Plataforma de Esportes

Há mais de 15 anos, a Yduqs e o Instituto Yduqs se dedicam ao desenvolvimento do esporte nacional, unindo impacto social e integridade na gestão de sua plataforma. Por meio da parceria com as instituições de ensino do grupo, mais de 2.000 atletas e paratletas, entre graduandos e já formados, receberam suporte essencial para conduzir suas transições de carreira, tornando-se profissionais qualificados.

Apoio da base ao alto rendimento

O apoio da Yduqs e do Instituto Yduqs abrange diversas modalidades, com ênfase especial na transição de carreira dos atletas. Através de parcerias com entidades renomadas como o Instituto Fernanda Keller, o Instituto Reação, o Comitê Olímpico do Brasil e Comitê Paralímpico Brasileiro, a plataforma oferece bolsas de estudo e outros benefícios que auxiliam na formação e no desenvolvimento dos esportistas. Nomes como Bruno Soares, Bruno Fratus, Rebeca Andrade, Vanilton Nascimento, Thiago Monteiro, Carolina Meligeni, Ymanitu Geon e Jennyfer Parinos são exemplos de atletas e paratletas que receberam apoio da Yduqs e do Instituto Yduqs. Além da formação acadêmica, a iniciativa oferece suporte para que os atletas e paratletas estejam prontos para decidir os próximos passos de suas trajetórias.

Atletas e Paratletas Formados

Nomes como Beatriz Haddad, Lucas Fink, Andreia Pimentel, Samuel Gonçalves, Matheus de Oliveira e Jade Barbosa, por meio do Instituto Yduqs, conquistaram seus diplomas e estão prontos para decidir os próximos passos de suas trajetórias.

Compromisso Com a Boa Governança

O Instituto Yduqs é signatário do Pacto pelo Esporte desde 2015 e, em 2023, Cláudia Romano, presidente do Instituto Yduqs, passou a integrar o conselho de administração do Pacto pelo Esporte.

Em setembro de 2023, o Instituto Yduqs tornou-se membro do SIGA Latin America (Sport Integrity Global Alliance), aliança global que reúne líderes e formadores de opinião ao redor do mundo. -Compõem o SIGA organizações esportivas, governos, empresas, organizações não-governamentais (ONGs), mídia e outras entidades interessadas na promoção da integridade e transparência no esporte.

Boa Governança no Esporte

Claudia Romano, presidente do Instituto Yduqs, foi convidada para publicar um artigo no Sport Integrity Journal, da Sport Integrity Global Alliance, sobre a Importância da Boa Governança no Esporte.



Conselho Empresarial de Esporte, Lazer e Desenvolvimento Social da ACRJ

Neste ano, Cláudia Romano, presidente do Instituto Yduqs, foi convidada para se tornar Conselheira Empresarial de Esporte, Lazer e Desenvolvimento Social da ACRJ (Associação Comercial do Rio de Janeiro), cujo objetivo é promover o esporte como força motriz da economia e do desenvolvimento social do Rio de Janeiro.



Todos esses reconhecimentos só reforçam o compromisso da companhia com a governança, investimento e integridade no esporte e na educação.

OUTRAS INICIATIVAS

A Estácio, instituição de ensino da Yduqs, passou a integrar a SIGA University Network, somando esforços para tornar o meio esportivo mais profissional e transparente. A Yduqs também integrou eventos como a I Conferência Rio Cidade Olímpica e o Prêmio Sou do Esporte, além de realizar o evento Elas no Esporte, que debateu a atuação das mulheres no segmento esportivo.



ELAS NO ESPORTE

Uma iniciativa que reuniu personalidades nacionais como Rebeca Andrade, Lais Souza e Fernanda Keller. O encontro, realizado no Campus Nova Iguaçu da Estácio, teve como objetivo incentivar o debate sobre a atuação das mulheres no segmento esportivo. Mais de 400 alunos tiveram a oportunidade de aprender mais sobre a visão do Instituto Yduqs e a importância do esporte como complemento no processo educativo e na formação da cidadania.

Além disso, o evento foi gravado e disponibilizado na Aula Nacional 23.1, para todas as marcas de ensino do grupo. Foram mais de 16 mil visualizações no YouTube e mais 42 mil pessoas impactadas por meio das mídias sociais.



DANIELE HYPÓLITO EM BOA VISTA

Uma das mais renomadas ginastas brasileiras, Daniele Hypólito, trouxe sua história de superação e determinação para uma palestra memorável, na Estácio Boa Vista, atingindo mais de 1000 pessoas, entre alunos de graduação da Unidade, convidados e alunos da rede pública, com foco na captação, durante 3 dias de eventos.

A atleta compartilhou sua jornada desde os primeiros passos na ginástica até as grandes competições internacionais, promovendo valores inerentes à formação profissional, como foco, resiliência, motivação e mostrando que cada obstáculo foi uma oportunidade para crescimento pessoal e profissional. Com o grande impacto da palestra realizada, tivemos mais de 16 inserções na imprensa, com uma valoração de mais de 36 mil.

PRINCIPAIS EVENTOS DE 2023

Em 2023, apoiamos diversos eventos por meio de leis de incentivo, proporcionando oportunidades de experiência e vivência profissional para nossos alunos. Alguns dos destaques incluem:

RIO OPEN:

Realizado em parceria com o Ibmec, o Rio Open é o primeiro ATP 500 do Brasil e o maior torneio de tênis da América do Sul. Alunos dos cursos de Jornalismo e Publicidade e Propaganda do Ibmec fizeram a cobertura do evento para as redes sociais da instituição. Eles também tiveram a oportunidade de conhecer os bastidores do torneio, visitando a sala de imprensa e trocando experiências com profissionais da cobertura televisiva do Rio Open.

Alunos do curso de Nutrição da Estácio estagiaram na produção culinária dos restaurantes que atendem atletas e convidados do evento. O Rio Open é um marco importante no cenário esportivo brasileiro, atraindo grandes tenistas nacionais e internacionais para competir em solo brasileiro. Com quadras de saibro e prestígio internacional, o torneio se consolida como um dos mais relevantes da região.

MARATONA DO RIO E MARATONA COM ARTE 2023

A Maratona do Rio e o projeto Maratona com Arte foram apoiados pelo Instituto Yduqs, em parceria com o Idomed. Vejamos os detalhes:

Maratona do Rio:

Entre os dias 8 e 11 de junho, na Marina da Glória, no Rio de Janeiro, selecionamos alunos de Medicina de atléticas de todo o Brasil e docentes para compor o Time IDOMED, que participou da Maratona do Rio no percurso de 21K. Durante o evento, em parceria com o Instituto Yduqs, ativamos um stand do IDOMED, proporcionando duas ações focadas no bem-estar.

- Meditação Guiada: Os participantes puderam desfrutar de uma meditação guiada, acompanhada por música relaxante.
- Massagem a Quatro Mãos: Uma experiência única de relaxamento, onde duas pessoas realizam massagens simultaneamente.

Maratona com Arte 2023:

Com o apoio do Instituto Yduqs, o projeto destaca a união de arte e esporte em toda a cidade. Grandes tênis de corrida, decorados com intervenções artísticas, foram exibidos em vários pontos do Rio de Janeiro durante a edição de 2023. Um desses tênis foi pintado por Criz Silva no IDOMED Città. Essa iniciativa combina criatividade, cultura e amor pelo esporte, tornando a cidade ainda mais vibrante e inspiradora.



Museu do Flamengo:

Em 4 de agosto de 2023, ocorreu a inauguração do Museu do Flamengo, com o apoio do Instituto Yduqs. O evento contou com a presença de diversas personalidades, incluindo Zico, parceiro do Instituto. Alunos dos cursos de Jornalismo, Cinema, Fotografia e Produção Audiovisual cobriram o evento e produziram o minidocumentário “Raça e Paixão”, retratando a história e o amor pelo Flamengo.

Mano a Mano 2023:

Marcado pela luta antirracista, esse evento contou com o apoio do Instituto Yduqs, em parceria com a Estácio. Alunos dos Campi Barra Tom Jobim e Madureira realizaram a cobertura jornalística e participaram do after, ao lado de grandes emissoras, como a Globo, que transmitiu o evento ao vivo.

Dream Tour 2023:

O Instituto Yduqs também deu apoio a essa etapa. Estudantes dos cursos de Jornalismo, Publicidade e Propaganda, Cinema e Produção Audiovisual colaboraram com emissoras de renome, incluindo o SporTV. Além disso, alunos de Fisioterapia e Educação Física aplicaram seus conhecimentos no atendimento preparatório aos atletas. Como reconhecimento, os vencedores do 1º lugar feminino e masculino de surf receberam uma bolsa de ensino a distância.

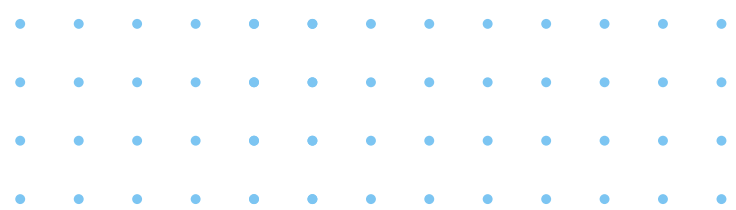
EVENTOS PELO BRASIL

Em 2023, além dos eventos realizados no Rio de Janeiro, diversas competições por todo o Brasil contaram com o apoio do Instituto Yduqs, incluindo aquelas organizadas por Confederações, Federações, Clubes e Instituições ligadas ao Esporte.

Um destes notáveis eventos foi o Campeonato Brasileiro Loterias Caixa de Ginástica Artística Feminina, realizado em parceria com a Confederação Brasileira de Ginástica, em agosto de 2023, na Bahia. Destacou-se a participação das atletas-alunas apoiadas pelo Instituto Yduqs, como Rebeca Andrade, Flavia Saraiva e Jade Barbosa.

Também em colaboração com a Confederação Brasileira de Rugby, oferecemos suporte à competição Americas Rugby Trophy, realizada em Cuiabá - MT, em junho de 2023, com a participação da Seleção Brasileira de Rugby. Nossas atletas-alunas, Dayana Dakar e Julia Leni, marcaram presença, levando a marca da Estácio para esse evento esportivo.





PARIS É LOGO ALI!

Nos Jogos Olímpicos Rio 2016, a Estácio fez história ao se tornar a primeira instituição de ensino superior a apoiar o evento. Seu compromisso incluiu o desenvolvimento de conteúdo, a seleção e capacitação de 140 mil voluntários e 6 mil colaboradores dos Jogos Olímpicos e Paralímpicos. Em agosto de 2020, em uma iniciativa inovadora apoiada pelo Instituto Yduqs, nove alunos do curso de Gastronomia foram enviados ao Japão para participar dos Jogos Olímpicos Tóquio 2020. Durante duas semanas, eles contribuíram na base de alimentação do Time Brasil, trocando experiências com renomados cozinheiros brasileiros e chefs internacionais, proporcionando uma valiosa vivência profissional internacional. Além disso, mais de 50 atletas-alunos da Estácio competiram nas Olimpíadas, garantindo medalhas em suas modalidades.

Olhando para o futuro, o Instituto Yduqs já está planejando sua presença nas Olimpíadas de Paris 2024. Desde 2023, iniciou reuniões de planejamento em colaboração com o Comitê Olímpico do Brasil. Além de apoiar o Time Brasil com seus atletas-alunos, seus estudantes terão a oportunidade única de vivenciar a prática de suas profissões no maior evento esportivo do mundo.

DEMOCRATIZAÇÃO DAS MODALIDADES DE ELITE

Nos últimos anos, o Instituto Yduqs tem atuado, também, no fomento à democratização do esporte considerado de elite, como o golfe e o tênis, tradicionalmente associados a um público mais restrito em termos de acesso e participação. Iniciativas como a Escolinha Fabiano de Paula e o Campo Público de Golfe de Japeri, no Rio de Janeiro, têm desempenhado um papel crucial na promoção de uma cultura esportiva mais inclusiva.

Com o apoio do Instituto Yduqs, a Escolinha Fabiano de Paula tem desempenhado um papel vital na expansão da base de talentos do tênis brasileiro, na criação de um ambiente mais inclusivo dentro do esporte e na oferta de novas possibilidades de futuro para crianças e jovens da Rocinha, uma das favelas mais populosas e criativas do Brasil.

Da mesma forma, o Golf, que por muito tempo foi visto como um esporte elitista, pode ser acessado por pessoas de diferentes origens por meio do projeto Campo Público de Golfe de Japeri, uma parceria entre o Instituto Yduqs e a Federação de Golfe do Rio. Além de oferecer oportunidades para crianças e adolescentes em vulnerabilidade social, por meio do Golfe, o Instituto Yduqs apoia o projeto Campo Público de Golfe de Japeri oferecendo bolsas de estudo, tornando a educação e o esporte ferramentas aliadas na transformação social.

Além disso, o Projeto CUIDAR (Centro Unificado de Identificação e Desenvolvimento de Atletas de Rendimento do Flamengo), apoiado pelo Instituto Yduqs, desempenha um papel essencial na saúde e bem-estar dos atletas do Flamengo, do nível de base ao alto rendimento, oferecendo orientação médica e serviços de acompanhamento.

Em 2023, realizou mais de 13 mil atendimentos, revelando que mais de 30% dos atletas não possuem plano de saúde, e mais de 50% estão em situação de vulnerabilidade social.

Dimensão ambiental

| GRI 3-3 Gestão sustentável dos recursos |

Para garantir o funcionamento adequado de nossas unidades operacionais, é essencial manter o acesso contínuo a recursos como energia elétrica e água. O consumo desses recursos está diretamente relacionado à quantidade de alunos matriculados, o que implica em um crescimento constante e associado ao desenvolvimento de nossos negócios. No entanto, atuamos de forma diligente em cada unidade para tornar as ações de conscientização cada vez mais eficazes, visando minimizar os impactos ambientais decorrentes desse crescimento.

Para a gestão de resíduos, acompanhamos rigorosamente a contratação e a execução dos fornecedores, desde a coleta até a disposição final ambientalmente adequada. Além disso, realizamos a validação da documentação legal, garantindo a conformidade com as normas ambientais vigentes. Caso seja identificada alguma possível não conformidade que não habilite o fornecedor para a prestação de serviços, seguimos com o processo de substituição, buscando garantir que a gestão de resíduos não se torne um impacto negativo. Além disso, adotamos medidas preventivas e práticas sustentáveis nos *campi*, incluindo eficiência energética, gestão eficaz de resíduos e fontes renováveis de energia.

As diretrizes apropriadas às unidades operacionais são difundidas por meio de uma Política Integrada, disponível no Sistema de Gestão de Processos e que aborda questões de segurança do trabalho, meio ambiente e saúde ocupacional. Também são disponibilizados Procedimentos Gerenciais de Gestão de Resíduos e de Gestão Socioambiental, que abordam diversos aspectos ambientais. Atualmente, encontra-se em desenvolvimento um Procedimento Gerencial específico para a Gestão de Emissões dos Gases do Efeito Estufa, com lançamento previsto para 2024.

As medidas implementadas são acompanhadas por controles, relatórios e indicadores que são comparados aos resultados anteriores à implantação das novas medidas. Com metas claras estabelecidas, as medidas focam em resultados consistentes e são constantemente revisadas e atualizadas para garantir a melhoria contínua. Os resultados são compartilhados entre as unidades operacionais por meio de relatórios formais, reuniões periódicas e canais de comunicação internos e externos, garantindo o envolvimento de todos os *stakeholders* em nossos processos de melhoria contínua e de sustentabilidade.



NOSSOS COMPROMISSOS E PRÁTICAS SUSTENTÁVEIS

Estamos comprometidos em utilizar energia proveniente de fontes renováveis, buscando reduzir nossas emissões de GEE.

Utilizamos nossa plataforma educacional para disseminar conteúdo de educação ambiental, visando conscientizar nossos alunos, colaboradores e comunidades sobre práticas sustentáveis. Em 2023, mais de 1171 mil alunos acessaram nosso curso de Introdução à Educação Ambiental.

Todas as unidades, tanto acadêmicas quanto corporativas, aderem a rigorosos procedimentos e diretrizes ambientais.

Implementamos práticas inteligentes de uso de recursos naturais, monitorando de perto o consumo de energia, água e o gerenciamento de resíduos. Iniciativas de ecoeficiência são parte integrante de nossas operações.

Realizamos avaliações trimestrais de nosso desempenho ambiental, com destaque para a conformidade com o licenciamento ambiental e o cumprimento do Plano de Gerenciamento de Resíduos (PGRS).

Contamos com o suporte regular de consultorias especializadas em gestão ambiental para identificar oportunidades de melhoria e desenvolver iniciativas para redução de consumo, com foco no uso racional da água e da energia elétrica.

Energia

| GRI 302-1 |

Confiamos a gestão do consumo de energia à área de Facilities e SMA (Sustentabilidade, Meio Ambiente e Segurança), que atua de forma estratégica na geração e análise dos indicadores mensais, os quais são apresentados à Diretoria Executiva. Essa área é encarregada de propor medidas destinadas à eficiência energética e financeira, englobando tanto a aquisição quanto o consumo de energia proveniente de fontes renováveis. Além disso, são deliberadas estratégias para redução da parcela de consumo de energia não renovável.

No ano de 2023, atingimos um marco expressivo ao ajustar a matriz energética da organização, elevando para mais de 90% o consumo proveniente de fontes renováveis. Esse progresso foi impulsionado por uma gestão eficaz e assertiva sobre as unidades que consomem energia da usina fotovoltaica (3%), do mercado livre (79%) e através daquelas que consomem do Mercado Cativo, mas tiveram a aquisição de Certificados de Energia Renovável (IREC) (9%).

Para garantir a precisão e a confiabilidade das medições de consumo de energia, adotamos as melhores práticas, utilizando as metodologias previstas no Protocolo Internacional para Medição e Verificação de Performance (PIMVP), publicado pelo Instituto Nacional de Eficiência Energética (INEE). Além disso, para calcular o consumo energético do Diesel, convertimos o volume para massa e, posteriormente, multiplicamos o resultado pela potência calorífica líquida do diesel. Esses métodos de medição seguem as diretrizes estabelecidas no guia do CDP 2023 e do IPCC 2006, garantindo a consistência e a comparabilidade dos dados.

No que diz respeito aos Sistemas de Compensação de Energia Elétrica das unidades contempladas por sistemas de Geração Distribuída (GD), baseamos-nos em legislações pertinentes, incluindo a Lei nº 14.300/2022 – Marco Legal da GD, a Resolução Normativa ANEEL nº 687/2015 – Sistema de Compensação de Energia Elétrica, e a Resolução Normativa ANEEL nº 614/2014 – Apuração de indisponibilidade de unidade geradora ou de empreendimento de importação de energia elétrica, conectados ao Sistema Interligado Nacional (SIN).

Para as unidades presentes nos mercados livre e regulado de energia, consultamos legislações como o Decreto nº 5.163 de 30 de julho de 2004 – Regulamenta a comercialização de energia elétrica, a Resolução Normativa nº 957/2021 – Convenção de Comercialização de Energia Elétrica, a Resolução Normativa nº 622/2014 – Garantias financeiras e a efetivação de registros de contratos de compra e venda de energia elétrica, a Resolução Normativa nº 545/2013 – Desligamento de agentes e impugnação de atos praticados na Câmara de Comercialização de Energia Elétrica (CCEE) e a Resolução Normativa nº 1.009/2022 – Regras de contratação de energia pelos agentes nos ambientes de contratação livre e regulado.

No 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 (262.900 alunos no presencial somados a 15.700 alunos no Premium em 2023) como denominador. Desta forma, utilizamos este parâmetro para fins estratégicos para observar o consumo em GJ por aluno/ano. A métrica definida (referência) para cálculo de energia relativa é a quantidade de alunos.

Consumo de energia dentro da organização (em gigajoules, GJ) | GRI 302-1 |

Total de Energia Consumida (GJ)

	2021	2022	2023
Combustíveis de fontes não renováveis	n/d	1.081	2.454,57
Combustíveis de fontes renováveis	0	0	0
Eletricidade	127.198	171.069	188.611,90
Energia vendida	0	6.632	0
Total	127.198	178.782	191.066

Nota: Em 2022, consideramos a geração de energia da usina (Venda), e o abatimento do Consumo Total (Crédito). Esse ano, já estamos considerando o crédito diretamente nas contas de consumo.

Consumo de Combustíveis de Fontes Não Renováveis (GJ)

	2022	2023
Diesel	408,38	1.748,06
Gás liquefeito de petróleo (GLP)	422,78	383,99
Gás natural	249,62	322,52
Total	1080,78	2454,57

Intensidade Energética | GRI 302-3 |

	2022	2023
Dentro da organização	0,14	0,68

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

Nota: No 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 (262.900 alunos no presencial somados a 15.700 alunos no Premium em 2023) como denominador. Desta forma, utilizamos este parâmetro para fins estratégicos para observar o consumo em GJ por aluno/ano. A métrica definida (referência) para cálculo de energia relativa é a quantidade de alunos.



APOIO À MOBILIDADE

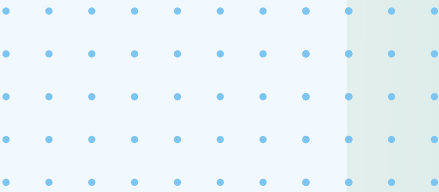
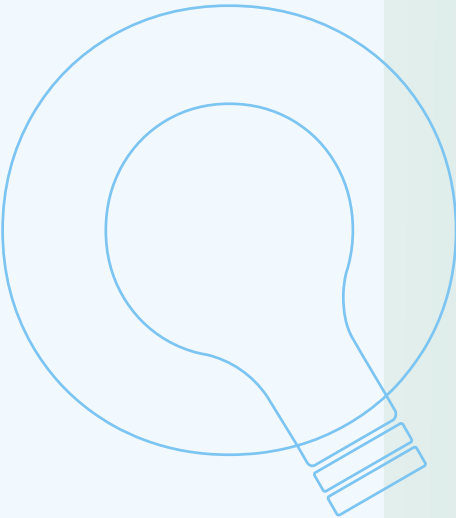
Por meio de nosso apoio patrocínio à Tembici, apoiamos um projeto de locação de bicicletas compartilhadas em algumas capitais brasileiras, promovendo o transporte sustentável e ativo nas cidades. As estações foram estrategicamente instaladas após pesquisas e avaliações conduzidas pelos urbanistas da Tembici, em colaboração com especialistas das Prefeituras, visando atender à demanda dos nossos alunos. Futuramente, novos pontos serão conectados às unidades, facilitando o deslocamento dos estudantes. Em Belo Horizonte, o sistema será inteiramente elétrico, o único na América Latina, com 500 bicicletas elétricas em 50 estações, promovendo inovação sustentável.

Emissões

Divulgamos anualmente nosso inventário de emissões de gases de efeito estufa (GEE), baseado nas diretrizes do Programa Brasileiro GHG Protocol. O ano-base de reporte é 2022 devido à abrangência da mensuração dos três escopos e ao ano em que assumimos uma meta pública ESG. A mensuração das emissões de escopo 3 em nosso inventário de GEE é uma iniciativa inédita no setor educacional. Essa ação, integrada às nossas metas de sustentabilidade ambiental, evidencia nosso compromisso contínuo em avaliar e mitigar o impacto ambiental decorrente de nossas operações. O levantamento de nossas emissões também considera as seguintes referências, fontes dos fatores de emissões e taxas de potencial de aquecimento global.



Referências	Fontes dos fatores de emissões	Taxas de potencial de aquecimento global
Norma NBR ISO 14064; Associação Brasileira de Normas Técnicas, 2007 (ABNT, 2007); Especificações do Programa Brasileiro GHG Protocol; Especificações de Verificação do Programa Brasileiro GHG Protocol; GHG Corporate Protocol - Programa Brasileiro GHG Protocol (PBGHGP) - Fundação Getulio Vargas; World Resources Institute (FGV/GVces; WRI, 2011)	ASHRAE - ASHRAE Refrigerant Designations BEN 2015 - Balanço Energético Nacional 2015: Ano base 2014 / Empresa de Pesquisa Energética. – Rio de Janeiro: EPE, 2015. IPCC 2006 - 2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories, Prepared by the National Greenhouse Gas Inventories Programme, Eggleston H.S., Buendia L., Miwa K., Ngara T. and Tanabe K. (eds). Published: IGES, Japan. PBGHGP 2016 - Programa Brasileiro GHG Protocol. Ferramenta de Cálculo, Ciclo 2016. von Sperling & Chernicharo 2005 - von Sperling, M., Chernicharo, C. A. de L. Biological Wastewater Treatment in Warm Climate Regions. Volume one. Department of Sanitary and Environmental Engineering Federal University of Minas Gerais, Brazil. ISBN: 1 84339 002 7, 2005. PBGHGP 2018 - Ferramenta de cálculo de emissões do Programa Brasileiro GHG Protocol (v2018.1) IPCC 2019 - 2019 Refinement to the 2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories, Prepared by the National Greenhouse Gas Inventories Programme. PBGHGP 2021 - Programa Brasileiro GHG Protocol. Ferramenta de cálculo, v2021.0.1. Ciclo 2021 DEFRA 2021 - UK Government, Department for Environment Food & Rural Affairs - DEFRA. Greenhouse Gas Conversion Factor Repository. Reporting year 2021. BEN 2020 - Balanço Energético Nacional 2020: Ano-base 2019 / Empresa de Pesquisa Energética. – Rio de Janeiro: EPE, 2020. PBGHGP 2022 - Programa Brasileiro GHG Protocol. Ferramenta de cálculo, v2022.0.1. Ciclo 2022. • MCTI AGO2022 - MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA e INOVAÇÃO (MCTIC). Fator médio - Inventários corporativos. Arquivo até junho/2022. MCTI OUT2022 - MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA e INOVAÇÃO (MCTIC). Fator médio - Inventários corporativos. Arquivo até agosto/2022. MCTI NOV2022 - MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA e INOVAÇÃO (MCTI). Fator médio - Inventários corporativos. Arquivo até setembro/2022. CTI DEZ2022 - MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA e INOVAÇÃO (MCTI). Fator médio - Inventários corporativos. Arquivo até outubro/2022. MCTI JAN2023 - MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA e INOVAÇÃO (MCTI). Fator médio - Inventários corporativos. Arquivo até novembro/2022. MCTI JAN2023a - MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA e INOVAÇÃO (MCTI). Fator médio - Inventários corporativos. Arquivo até dezembro/2022.	Gás (GWP) CH4 (28,00) CO2 (1,00) CO2 renovável (1,00) HCFC-141b (782,00) HCFC-22 (1760,00) HFC-125 (3170,00) HFC-134a (1300,00) HFC-32 (677,00) N2O (265,00)



Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) – por tonelada de CO₂ equivalente¹ | GRI 305-1 e 305-2 |

	2022	2023
Emissões diretas (escopo 1)² GRI 305-1	5.001,38	5.951,67
Geração de eletricidade, calor ou vapor	68,43	160,56
Processamento físico-químico	123,37	139,59
Transporte de materiais, produtos, resíduos, empregados e passageiros	0	0
Emissões fugitivas	4.809,58	5.651,51
Emissões indiretas provenientes da aquisição de energia (ecopo 2)³ GRI 305-2	1.983,55	1.993,64
Outras emissões indiretas (escopo 3) ⁴	8.842,50	10.491,47
Resíduos gerados nas operações	8.402,58	9.609,64
Viagens a negócios	439,92	881,83
Total de emissões	15.827,32	18.436,78

¹ A metodologia utilizada para contabilização dos dados foi realizada por meio de medições diretas. Não foram registradas emissões biogênicas em 2022.

² Estão inclusos nos cálculos acima os seguintes gases: CO₂, CH₄, N₂O, HFCs.

³ Inclui apenas CO₂.

⁴ Não foram registradas emissões biogênicas de CO₂ em 2022.

Em movimento de avanço, aderimos, em 2023, ao Registro Público de Emissões, uma plataforma desenvolvida pelo Programa Brasileiro GHG Protocol. A obtenção do Selo Ouro certificou a completude e verificação externa e independente de nosso inventário de GEE.

Além disso, ao longo do ano, investimos em pesquisas sobre energia limpa, estratégias de controle e mitigação de emissões, ecoeficiência, coleta seletiva, e redução de resíduos, consolidando ainda mais nosso compromisso com a sociedade e a luta contra as mudanças climáticas.

No ano também recebemos, da Morgan Stanley Capital International (MSCI) o *upgrade* de seu *rating* de A para AA, consolidando-nos se como “líder global em ESG”. Receber o *rating* AA significa que o mercado financeiro reconhece, como excelentes, nossas práticas responsáveis, enfatizando não apenas nosso compromisso com os pilares Ambiental, Social e de Governança (ESG, na sigla em inglês), mas também indicando positivamente a eficácia de nossa gestão financeira e de nossa sustentabilidade no longo prazo.

Somos a única instituição educacional da América Latina a atingir esse patamar de excelência e a única companhia AA do mundo dedicada ao Ensino Superior. A avaliação abrangeu 10 categorias específicas para o setor, evidenciando nossa excepcional capacidade de gestão de riscos ESG em comparação com nossos pares de mercado.

Esse reconhecimento é resultado direto de diversas iniciativas, como a redução das emissões de carbono, a implementação de políticas de marketing responsável e esforços dedicados à melhoria contínua da qualidade dos serviços e à segurança dos dados dos alunos.

Em movimento de avanço, em 2023, atingimos mais um marco significativo em nosso compromisso ambiental. Após conquistar o Selo Ouro do Programa Brasileiro GHG Protocol (PBGHG) e integrar o Registro Público de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), a Yduqs tornou-se oficialmente uma empresa de carbono neutro.

Este feito foi alcançado por meio da compensação integral das emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) relacionadas aos impactos diretos da atividade da empresa (escopos 1 e 2). A Yduqs optou por realizar investimentos em energia renovável, sob a forma de créditos de carbono, adquirindo 6.895 toneladas de CO₂e em dois projetos: os complexos eólicos Porto do Delta (4.496 tCO₂e), no Piauí, e Santa Clara (2.399 tCO₂e), no Rio Grande do Norte.

Os certificados de compensação, conhecidos como Aposentadoria dos Créditos de Carbono, foram emitidos em uma plataforma oficial da Organização das Nações Unidas (ONU) e são internacionalmente reconhecidos pelo Mecanismo de Desenvolvimento Limpo (MDL). A compensação refere-se ao inventário de emissões de GEE do ano de 2022.

A prática de compensação de créditos de carbono envolve a preservação dos recursos naturais e a redução do aumento de temperatura, desempenhando um papel essencial no sequestro de CO₂e da atmosfera.

Dois projetos específicos foram escolhidos para esse propósito:

Projeto 1: Complexo Eólico Porto do Delta

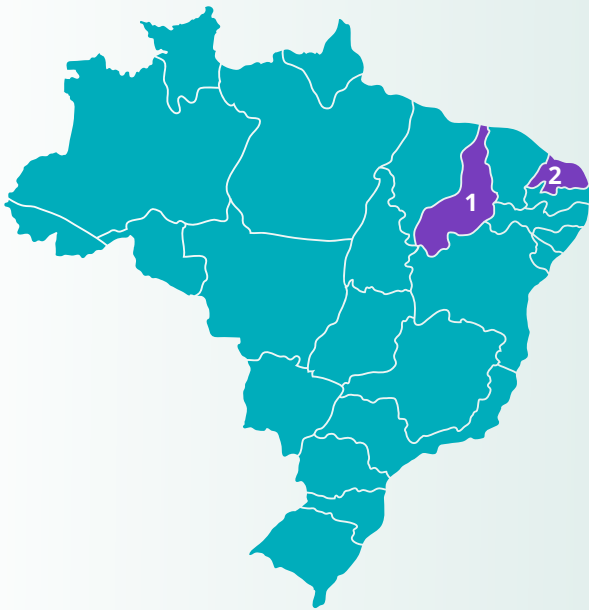
Local: Parnaíba (PI)

Volume: 4.496 tCO₂e

Projeto 2: Complexo Eólico Santa Clara

Local: Rio Grande do Norte

Volume: 2.399 tCO₂e



Os certificados de compensação estão disponíveis no [site oficial da Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre a Mudança do Clima \(UNFCCC\)](#). Mais detalhes sobre o compromisso ambiental da Yduqs, você acessa na [Central ESG](#).

Água

| GRI 303-2 |

A gestão responsável dos recursos hídricos é uma de nossas prioridades.

A área de Facilities e SMA (Sustentabilidade, Meio Ambiente e Segurança) lidera o acompanhamento e a administração do consumo de água em nossas unidades, estabelecendo indicadores mensuráveis que são revisados mensalmente pela Diretoria Executiva.



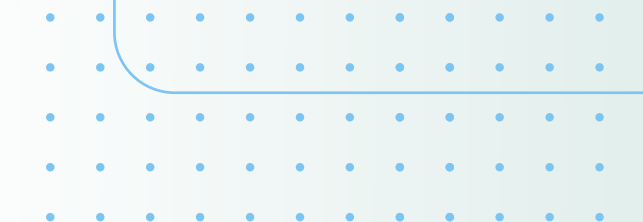
Promovemos uma cultura contínua de conscientização entre nossos colaboradores e parceiros de serviço, destacando a importância do combate ao desperdício de água. Implementamos ações permanentes, como a contratação de consultorias para identificar oportunidades de redução em unidades com maior consumo, a instalação de novos equipamentos – como torneiras econômicas, descargas de duplo acionamento e controladores de vazão – e a avaliação de vazamentos potenciais.

Adicionalmente, temos um Procedimento Gerencial Interno que estabelece requisitos ambientais mínimos para garantir que nossas unidades conduzam suas atividades de maneira ambientalmente responsável. Quanto ao esgotamento sanitário, o procedimento orienta a realização de análises nos efluentes para garantir a conformidade com os padrões ambientais vigentes.

Na implantação de uma de nossas instalações, é realizado um estudo de viabilidade técnica legal, em conjunto com a concessionária local, para identificar se o município tem capacidade para receber e tratar os efluentes de nossa unidade. Existindo a viabilidade técnica, solicitamos a contratação de fornecedor para realizar a interligação da rede de esgoto, acompanhado pela concessionária local. Já na ausência de viabilidade técnica, fazemos uma consulta ao órgão ambiental municipal em conjunto com uma consultoria especializada na elaboração de projetos de esgotamento sanitário. Nesse sentido, será estudada a melhor tecnologia para atender à demanda da unidade.

Entre as tecnologias, utilizamos Fossa Séptica, Fossa-Filtro e Estação de Tratamento de Esgoto (ETE). Durante a fase de elaboração do projeto, é considerado, quando aplicável, o perfil do corpo d'água receptor dos efluentes, tornando tangível a seleção da tecnologia apropriada para o tratamento e/ou descarte dos efluentes. A captação, o descarte e o consumo medidos diretamente pela concessionária local ou por meio de hidrômetro instalado na unidade.

As medições diretas de consumo de água são realizadas de acordo com as metodologias previstas na legislação vigente. Os instrumentos utilizados para gestão da captação e consumo de água respeitam sempre o Sistema Nacional de Gerenciamento de Recursos Hídricos (SINGREH) e a Agência Nacional de Águas, pautados nas leis e regulamentações como a Lei nº 9.433 de 8 de janeiro de 1997 (Lei das Águas), Lei Federal nº 14.026/2020 (Novo Marco Legal do



Saneamento Básico), Lei nº 13.312/2016 (Medição individualizada do consumo hídrico), entre outras. Após a compilação dos dados, acrescentamos as medições diretas de captação de água de poços artesianos e da aquisição de água por meio de caminhões-pipa.

Internamente, temos um Procedimento Gerencial PGE 05.181, que, entre outras orientações, determina que as unidades devem realizar análise físico-química com o intuito de identificar se os efluentes estão sendo descartados dentro dos padrões ambientais vigentes. As normas setoriais consideradas incluem ABNT NBR nº 12.235, Lei Federal nº 6.938, Lei Federal nº 9.433, Lei Federal nº 9.795, Lei Federal nº 12.305, Lei Federal nº 12.651, Portaria nº 280, Portaria nº 1.274, Resolução CONAMA nº 222, Resolução CONAMA nº 237, Resolução CONAMA nº 275, entre outras.

Captação e descarte de água (em megalitros, ML)
| GRI 303-3, 303-4 |

	2022				2023			
	Água captada		Água descartada		Água captada		Água descartada	
	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico
Águas subterrâneas (Total)	62,836	41,044	50,269	32,835	75,384	28,778	60,307	23,022
Água Doce (≤1000 mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais)	62,836	41,044	50,269	32,835	75,384	28,778	60,307	23,022
Outras águas (>1000 mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais)	0	0	0	0	0	0	0	0
Água de terceiros (Total)	236,705	0	189,364	0	300,774	0	238,035	0
Água Doce (≤1000 mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais)	236,705	0	189,464	0	300,774	0	238,035	0
Outras águas (>1000 mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais)	0	0	0	0	0	0	0	0
Total geral	299,541	41,044	239,633	32,835	376,158	28,778	298,342	23,022

Consumo de água (em megalitros, ML) | GRI 303-5 |

	2022		2023	
	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico
Captação total de água	299,541	41,044	376,158	28,778
Descarte total de água	239,633	32,833	298,342	23,022
Consumo total de água	59,908	8,209	77,816	5,756



Resíduos

| GRI 306-1, 306-2 |

A gestão dos resíduos gerados é uma responsabilidade conjunta entre as unidades e a célula de Meio Ambiente. Para garantir a qualidade dos serviços, conduzimos pesquisas mensais para identificar oportunidades de melhoria e assegurar a aderência às práticas estabelecidas no escopo contratual. Nosso compromisso com o descarte adequado e a gestão responsável de resíduos inclui a realização de verificações trimestrais para assegurar que a gestão desses materiais, desde a coleta até o transporte para o abrigo temporário, esteja em conformidade com as expectativas da célula de Meio Ambiente e a legislação em vigor.

Nossos fornecedores renovam regularmente o programa de gerenciamento de resíduos das unidades, incorporando treinamentos e atividades de conscientização. Além disso, implementamos um plano para abordar a gestão de resíduos em cada unidade, estabelecendo diretrizes claras para evitar o desperdício.

Desde 2022, temos balanças digitais nos abrigos de resíduos das unidades operacionais. Esse equipamento nos possibilita avaliar e mensurar o volume de resíduos gerados, incluindo os resíduos comuns enviados para aterros sanitários, e os resíduos de serviços de saúde. Essa iniciativa facilita a emissão do Manifesto de Transporte de Resíduos, um documento oficial que registra e rastreia o transporte de resíduos, documentando sua origem, destino e características, garantindo o controle e a conformidade com as regulamentações ambientais.

Adicionalmente, na gestão de resíduos químicos, a unidade operacional realiza a aquisição de produtos

químicos licenciados pela Polícia Federal. Esses produtos são armazenados e, posteriormente, fracionados para as práticas acadêmicas nos laboratórios. O manuseio desses produtos químicos durante as aulas práticas acadêmicas gera resíduos (reagentes químicos) que são armazenados em bombonas até o abrigo temporário de resíduos.

Resíduos Gerados | GRI 306-3 |

Total de resíduos gerados, por composição (T)

Ano		2022			2023		
Categoria	Tipo	Quantidade Total Gerada (t)	Não Destinados para Disposição Final GRI 306-4 a	Destinados Para Disposição Final GRI 306-5 a	Quantidade Total Gerada (t)	Não Destinados para Disposição Final GRI 306-4 a	Destinados para Disposição Final GRI 306-5 a
Resíduos Sólidos Urbanos - Classe II	Não perigoso	6.205,65	23,34	6.182,31	5.596,39	7,06	5.589,33
Resíduos de Serviços de Saúde – Grupo A, B e E	Perigoso	36,78	0	36,78	46,99	0	46,99
Total		6.242,43	23,34	6.219,09	5.643,38	7,06	5.636,32

Resíduos não Destinados para Disposição Final | GRI 306-4 |

Total de Resíduos não Destinados para Disposição Final, por Operação de Recuperação, em Toneladas Métricas (t)

Ano	2022			2023		
Resíduos não Perigosos	Dentro da organização	Fora da organização	Total	Dentro da organização	Fora da organização	Total
Reciclagem	0	23,34	23,34	0	7,06	7,06
Total de resíduos não destinados para disposição final	0	23,34	23,34	0	7,06	7,06

RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL | GRI 306-5 |

Total de Resíduos Destinados para Disposição Final, por Operação de Recuperação, em Toneladas MétricaS (T)

Ano	2022			2023		
Resíduos não Perigosos	Dentro da organização	Fora da organização	Total	Dentro da organização	Fora da organização	Total
Incineração (com recuperação de energia)	0	6.182,31	6.182,31	0	0	0
Incineração (sem recuperação de energia)	0	0	0	0	0	0
Aterro	0	0	0	0	5.589,33	5.589,33
Outras operações de disposição	0	0	0	0	0	0
Total de resíduos não perigosos destinados para disposição final	0	6.182,31	6.182,31	0	0	5589,33

Resíduos Perigosos	Dentro da organização	Fora da organização	Total	Dentro da organização	Fora da organização	Total
Incineração (com recuperação de energia)	0	0	0	0	0	0
Incineração (sem recuperação de energia)	0	0	0	0	0	0
Aterro	0	0	0	0	23,31	23,31
Outras operações de disposição	0	0	0	0	0	0
Total de resíduos perigosos destinados para disposição final	0	0	0	0	23,31	23,31





Anexos da GRI

Anexos da GRI

DIMENSÃO SOCIAL

Proporção entre o salário mais baixo e o salário-mínimo local, com discriminação por gênero¹ | GRI 202-1 |

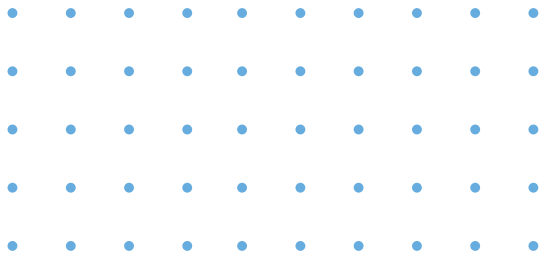
	2021		2022		2023	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Menor salário pago pela organização	1.100	1.100	1.212	1.212	1.320	1.320
Salário-mínimo determinado por legislação ou sindicato	1.100		1.212		1.320	
Relação percentual	100	100	100	100	100	100

¹ O menor salário pago é equivalente ao salário-mínimo legal vigente. Porém, em algumas unidades, seguimos o piso da categoria, definido por Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) ou lei Estadual.

Proporção de Membros da Diretoria Contratados na Comunidade Local¹ | GRI 202-2 |

MEMBROS DA ALTA DIREÇÃO CONTRATADOS NA COMUNIDADE LOCAL ¹	2022	2023
Total de membros da diretoria	38	3
Membros da diretoria contratados na comunidade local	38	3
Percentual da diretoria contratados na comunidade local	100%	100%

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



NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS | GRI 401-1 |

Empregados contratados, por faixa etária

	2021		2022		2023	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Abaixo de 30 anos	2069	0,12	1323	0,07	1.589	0,092534
Entre 30 e 50 anos	2871	0,16	2391	0,13	2.654	0,154554
Acima de 50 anos	295	0,02	435	0,02	336	0,019567
Total	5.235	0,30	4.149	0,23	4.579	0,266655

Empregados contratados, por gênero

	2021		2022		2023	
	Nº	TAXA	Nº	TAXA	Nº	TAXA
Homens	2146	0,12	1793	0,10	1.993	0,116061
Mulheres	3089	0,17	2356	0,13	2.586	0,150594
Total	5.235	0,30	4.149	0,23	4.579	0,266655

Empregados contratados, por região

	2021		2022		2023	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
N	642	0,04	612	0,03	631	0,036746
NE	1559	0,09	904	0,05	1.297	0,07553
S	242	0,01	173	0,01	212	0,012346
SE	2530	0,14	2288	0,13	2.180	0,126951
CO	262	0,01	172	0,01	259	0,015083
Total	5.235	0,29	4.149	0,23	4.579	0,266655

Empregados que deixaram a empresa, por faixa etária

	2021		2022		2023	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Abaixo de 30 anos	1471	0,05	1564	0,09	1.065	0,06
Entre 30 e 50 anos	3324	0,19	4049	0,22	3.413	0,20
Acima de 50 anos	850	0,05	872	0,05	710	0,04
Total	5.645	0,30	6.485	0,36	5.188	0,30

Empregados que deixaram a empresa, por gênero

	2021		2022		2023	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Homens	2631	0,15	2877	0,16	2.199	0,13
Mulheres	3014	0,17	3608	0,20	2.989	0,17
Total	5.645	0,32	6.485	0,36	5.188	0,30

Empregados que deixaram a empresa, por região

	2021		2022		2023	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
N	767	0,04	977	0,06	679	0,04
NE	1786	0,10	1839	0,10	1.553	0,09
S	185	0,01	325	0,02	209	0,01
SE	2664	0,15	3094	0,17	2.468	0,14
CO	243	0,01	250	0,01	279	0,02
Total	5.645	0,31	6.485	0,36	5.188	0,30

¹ Metodologia: (desligados ou contratados/total de matrículas ativas).

Proporção de gastos com fornecedores locais | GRI 204-1 |

Regional ¹	2021	2022	2023
Corporativo			
Valor gasto com fornecedores locais (R\$)	12.211.690,59	4.859.081,78	16.581.856,89
% do orçamento gasto com fornecedores locais	5,87%	3,98%	24,30%
UNESA			
Valor gasto com fornecedores locais (R\$)	42.205.454,74	20.301.376,48	22.211.514,85
% do orçamento gasto com fornecedores locais	20,31	16,66	32,55%
Norte			
Valor gasto com fornecedores locais (R\$)	7.622.832,66	3.179.891,23	4.918.818,57
% do orçamento gasto com fornecedores locais	3,66%	2,61%	7,21%
Nordeste			
Valor gasto com fornecedores locais (R\$)	5.867.087,88	6.219.554,24	4.430.062,57
% do orçamento gasto com fornecedores locais	2,82%	5,10%	6,49%
Centro Sul			
Valor gasto com fornecedores locais (R\$)	16.992.413,28	16.604.349,01	6.509.488,49
% do orçamento gasto com fornecedores locais	8,17%	13,62%	9,54%
Premium ²			
Valor gasto com fornecedores locais (R\$)	-	-	13.592.801,26
% do orçamento gasto com fornecedores locais	-	-	19,92%

¹ Essas regionais são utilizadas para identificar agrupamentos de áreas de negócios físicas e incluem as categorias Corporativo, UNESA, Norte, Nordeste, Centro Sul e Premium.

² Passou a ser reportado neste ciclo de relato. | GRI 2-4 |

Taxa de desligados e reapresentação dos valores seguindo racional de desligados e não turnover.

Colaboradores terceirizados não está disponível para divulgação e nem tão pouco está contemplada nas informações reportadas.

CONFORMIDADE COM LEIS E REGULAMENTOS

Nosso departamento jurídico avalia a relevância dos processos judiciais ou administrativos recebidos, levando em consideração o possível impacto financeiro em nossas operações. Os casos mais notáveis, especialmente aqueles que envolvem multas substanciais, ainda estão em fase de discussão, tanto no âmbito administrativo quanto no judicial. Consequentemente, em 2023, não foram registrados casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos que resultaram em aplicação de multas ou sanções não monetárias. | GRI 2-27 |

OPERAÇÕES AVALIADAS QUANTO A RISCOS RELACIONADOS À CORRUPÇÃO

100% das operações da organização foram submetidas a avaliações de riscos relacionadas à corrupção. Riscos significativos relacionados à corrupção foram identificados por meio de uma avaliação detalhada de riscos. O relacionamento com agentes públicos é essencial para viabilizar a continuidade dos negócios e a rotina das operações da empresa. Essas interações incluem políticas públicas governamentais de fomento à educação, como o FIES e o ProUni, além de processos de fiscalização por órgãos regulatórios como alvarás, vistorias do Corpo de Bombeiros e licenças do setor educacional. Também são consideradas as avaliações dos órgãos reguladores, como o Ministério da Educação (MEC), e editais de chamamento público, como o Programa Mais Médicos. As interações com os Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário também são pontos de atenção, visando garantir que todas as atividades estejam em conformidade com as leis e regulamentações vigentes, mitigando assim possíveis riscos de corrupção. Em 2023, 80% dos colaboradores foram treinados a respeito do tema de corrupção, oportunidade em que todos deram aceite aos Códigos de Ética e Conduta e Anticorrupção. Considerando apenas gestores, esse percentual aumenta para 93%. | GRI 205-1 |

GOVERNANÇA CORPORATIVA

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

Membros do órgão de governança aos quais foram comunicados e que receberam capacitação sobre as políticas e procedimentos anticorrupção¹

	2021		2022		2023	
	Comunicados	Capacitados	Comunicados	Capacitados	Comunicados	Capacitados
Número	13	0	15	0	12	0
Percentual (%)	100	0	100	0	100	0

¹ Os treinamentos em Códigos de Ética e Conduta e Código Anticorrupção são ministrados para todos os colaboradores, enquanto dispensam a obrigatoriedade para os membros dos órgãos de governança. No entanto, a atualização e revisão desses códigos e suas diretrizes são comunicadas a todos os membros dos órgãos de governança. O Conselho de Administração, inclusive, desempenha um papel fundamental na aprovação prévia desses códigos, registrando formalmente as deliberações em atas de reuniões.

Empregados aos quais foram comunicados e que receberam capacitação sobre as políticas e procedimentos anticorrupção, por região

		2021		2022		2023	
		Comunicados	Capacitados	Comunicados	Capacitados	Comunicados	Capacitados
Norte	Número	1.841	1.185	1.584	953	2,019	1,408
	Percentual (%)	100	64,36	100	60,16	100	69,74
Nordeste	Número	4.581	2.948	4.048	2.709	3,612	2,809
	Percentual (%)	100	64,35	100	66,92	100	77,77
Sul	Número	592	468	544	425	585	470
	Percentual (%)	100	79,05	100	78,12	100	80,34
Sudeste	Número	10.059	7.614	9.186	6.965	10,470	8,755
	Percentual (%)	100	75,69	100	75,82	100	83,62
Centro-Oeste	Número	644	392	568	320	559	424
	Percentual (%)	100	60,86	100	56,34	100	75,85

DIMENSÃO SOCIAL

Licença-maternidade/ paternidade em 2023¹ | GRI 401-3 |

	Homens ²	Mulheres
Total de empregados que tiveram direito a usufruir de licença maternidade/ paternidade	8998	11065
Total de empregados que tiraram a licença parental no ano vigente.	-	301
Total de empregados com expectativa de retorno no ano vigente	-	
Total de empregados que retornaram ao trabalho após o término da licença parental.	-	250
Taxa de retorno	-	
Total de empregados que retornaram ao trabalho no ano anterior e permaneceram empregados mais 12 meses, tempo este finalizado no ano vigente ³	-	250
Total de funcionários que retornaram no ano anterior	-	-
Taxa de retenção	-	100%

¹ Este indicador passou a ser retornado em 2023. Portanto, não há base histórica. | GRI 2-4 |

² Não temos informações referentes a licença paternidade, uma vez que a licença é tratada diretamente no ponto com o gestor imediato.

³ Não houve desligamento dentro de 12 meses de colaboradoras que retornaram de licença maternidade.

Diversidade em órgãos de governança e entre colaboradores, discriminado por gênero e categoria funcional* | GRI 405-1 |

Categoria funcional	Homens	Mulheres
Membros dos órgãos de governança	83%	17%
Presidência e Vice-Presidência	71,4%	28,6%
Diretores	70,3%	29,7%
Gerentes	48,7%	51,3%
Coordenadores	38,7%	61,3%
Coordenadores de cursos	40,2%	59,8%
Supervisores	43,9%	56,1%
Especialistas	62,5%	37,5%
Analistas	47,6%	52,4%
Auxiliares/assistentes	46,3%	53,7%
Aprendizes	31,6%	68,4%
Docentes	47,7%	52,3%
Médicos residentes	31,8%	68,2%
Preceptores/tutores	31,8%	68,2%
Estagiários	39,6%	60,4%
Trainees	18,2%	81,8%
TOTAL	45,2	54,8

* A partir desse ciclo, alteramos as premissas de discriminação por categoria funcional. Por isso, não incluímos a base histórica. | GRI 2-4 |

DIMENSÃO SOCIAL

Diversidade em órgãos de governança e entre colaboradores, discriminado por faixa etária e categoria funcional* | GRI 405-1 |

Categoria funcional	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos
Membros dos órgãos de governança	0%	25%	75%
Presidência e Vice-Presidência	0,0%	85,7%	14,3%
Diretores	0,0%	83,8%	16,2%
Gerentes	4,7%	83,8%	11,5%
Coordenadores	11,7%	80,6%	7,6%
Coordenadores de cursos	5,3%	74,0%	20,6%
Supervisores	20,0%	69,9%	10,1%
Especialistas	12,0%	78,4%	9,6%
Analistas	26,2%	67,2%	6,6%
Auxiliares/assistentes	40,5%	46,3%	13,1%
Aprendizes	99,5%	0,5%	0,0%
Docentes	4,7%	69,4%	26,0%
Médicos residentes	31,8%	68,2%	0,0%
Preceptores/tutores	18,2%	70,2%	11,6%
Estagiários	87,5%	12,5%	0,0%
Trainees	72,7%	27,3%	0,0%
Total	18,7%	63,5%	17,8%

*A partir desse ciclo, alteramos as premissas de discriminação por categoria funcional. Por isso, não incluímos a base histórica. | GRI 2-4 |

Empregados dos grupos de sub-representados, por categoria funcional (%)¹

	2023 PCDS
Membros dos órgãos de governança	0
Presidência e Vice-Presidência	0
Diretores	1,4
Gerentes	3,1
Coordenadores	1,6
Coordenadores de cursos	2,2
Supervisores	0,6
Especialistas	1,4
Analistas	1,9
Auxiliares/assistentes	9
Aprendizes	0,5
Docentes	2,2
Médicos residentes	0
Preceptores/tutores	1,2
Estagiários	0
Trainees	0
Total	3,7

DIMENSÃO SOCIAL – FOCO NA DIVERSIDADE

Diversidade em órgãos de governança e entre colaboradores, discriminado por etnia e categoria funcional* | GRI 405-1 |

Categoria funcional	Amarela	Branca	Indígena	Preta	Parda	Prefere não responder	Sem dados
Membros dos órgãos de governança	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Presidência e Vice-Presidência	0,0%	28,6%	0,0%	0,0%	0,0%	28,6%	42,9%
Diretores	2,7%	67,6%	0,0%	1,4%	16,2%	5,4%	6,8%
Gerentes	2,4%	57,1%	0,0%	3,4%	24,9%	3,1%	9,2%
Coordenadores	1,6%	51,3%	0,2%	8,8%	30,5%	2,2%	5,5%
Coordenadores de cursos	2,2%	59,4%	0,3%	6,9%	27,5%	2,0%	1,7%
Supervisores	2,5%	40,6%	1,1%	11,8%	36,1%	1,1%	6,8%
Especialistas	3,8%	54,3%	0,0%	8,7%	20,2%	3,4%	9,6%
Analistas	1,1%	50,1%	0,2%	12,5%	28,2%	1,8%	6,1%
Auxiliares/assistentes	1,8%	29,9%	0,5%	16,7%	40,5%	2,1%	8,5%
Aprendizes	1,0%	28,6%	0,0%	15,5%	35,9%	1,0%	18,0%
Docentes	1,2%	53,6%	0,2%	5,0%	22,6%	2,3%	15,0%
Médicos residentes	0,0%	27,3%	0,0%	4,5%	27,3%	0,0%	40,9%
Preceptores/tutores	1,2%	38,4%	0,1%	7,7%	31,8%	1,2%	19,7%
Estagiários	0,0%	47,8%	2,1%	20,8%	27,1%	0,0%	2,1%
Trainees	0,0%	0,0%	0,0%	45,5%	54,5%	0,0%	0,0%
Total	1,5	45,7	0,3	9,3	29,3	2,1	11,8

*Este é o primeiro ciclo em que apresentamos esta informação. Por isso, não há base histórica.

Diversidade em órgãos de governança e entre colaboradores, discriminado por sexualidade e categoria funcional* | GRI 405-1 |

Categoria funcional	Assexual	Bissexual	Heterossexual	Homossexual	Pansexual	Prefere não responder	Sem dados
Membros dos órgãos de governança	0,0%	0%	0%	0,0%	0,0%	0%	100%
Presidência e Vice-Presidência	0,0%	0,0%	42,9%	0,0%	0,0%	14,3%	42,9%
Diretores	0,0%	2,7%	81,1%	2,7%	0,0%	6,8%	6,8%
Gerentes	0,0%	1,0%	81,9%	4,5%	0,3%	3,1%	9,2%
Coordenadores	0,0%	1,4%	83,4%	7,2%	0,2%	2,3%	5,5%
Coordenadores de cursos	0,1%	3,3%	85,4%	6,8%	0,0%	2,4%	1,7%
Supervisores	0,3%	3,7%	81,7%	5,9%	0,6%	1,1%	6,8%
Especialistas	0,0%	2,4%	77,4%	5,3%	1,4%	3,8%	9,6%
Analistas	0,3%	4,0%	80,1%	6,2%	0,7%	2,5%	6,1%
Auxiliares/ assistentes	0,3%	3,7%	78,9%	4,5%	0,5%	3,7%	8,5%
Aprendizes	0,5%	4,4%	66,5%	2,9%	2,9%	4,9%	18,0%
Docentes	0,1%	1,9%	73,8%	5,6%	0,3%	3,3%	15,0%
Médicos residentes	0,0%	0,0%	50,0%	4,5%	0,0%	4,5%	40,9%
Preceptores/ tutores	0,1%	1,7%	71,5%	4,5%	0,1%	2,4%	19,7%
Estagiários	2,1%	6,3%	79,2%	8,3%	2,1%	0,0%	2,1%
Trainees	0,0%	9,1%	90,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	0,1	2,6	76,5	5,3	0,4	3,2	11,8

*Este é o primeiro ciclo em que apresentamos esta informação. Por isso, não há base histórica.

DIMENSÃO SOCIAL – FOCO NA DIVERSIDADE

Diversidade em órgãos de governança e entre colaboradores, discriminado por identidade de gênero e categoria funcional* | GRI 405-1 |

Categoria funcional	Agênero	Cisgênero	Transgênero	Pangênero	Não-binário	Prefere não responder	Sem dados
Membros dos órgão de governança	0,0%	0%	0%	0,0%	0,0%	0%	100%
Presidência e Vice-Presidência	0,0%	28,6%	0,0%	0,0%	0,0%	28,6%	42,9%
Diretores	0,0%	85,1%	0,0%	0,0%	0,0%	8,1%	6,8%
Gerentes	0,0%	86,9%	0,0%	0,0%	0,3%	3,7%	9,2%
Coordenadores	0,4%	89,6%	0,2%	0,0%	0,0%	4,3%	5,5%
Coordenadores de cursos	0,2%	93,5%	0,3%	0,0%	0,2%	4,0%	1,7%
Supervisores	0,0%	88,5%	0,8%	0,0%	0,0%	3,9%	6,8%
Especialistas	0,0%	84,1%	0,5%	0,0%	1,4%	4,3%	9,6%
Analistas	0,3%	89,1%	0,3%	0,0%	0,3%	3,9%	6,1%
Auxiliares/assistentes	0,5%	82,8%	0,6%	0,1%	0,1%	7,5%	8,5%
Aprendizes	0,0%	73,8%	1,0%	0,0%	0,5%	6,8%	18,0%
Docentes	0,2%	80,7%	0,1%	0,0%	0,2%	3,8%	15,0%
Médicos residentes	0,0%	54,5%	0,0%	0,0%	0,0%	4,5%	40,9%
Perceptores/tutores	0,1%	75,3%	0,1%	0,1%	0,1%	4,5%	19,7%
Estagiários	0,0%	93,8%	0,0%	0,0%	2,1%	2,1%	2,1%
Trainees	0,0%	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	0,3	82,5	0,3	0	0,2	4,9	11,8

* Este é o primeiro ciclo em que apresentamos esta informação. Por isso, não há base histórica.

Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas | GRI 406-1 |

Casos de discriminação

	2022	2023
A organização analisou o caso	13	16
Um plano de reparação está sendo implementado	15 ¹	0
O plano de reparação foi implementado e seus resultados analisados por meio de processos rotineiros de análise de gestão interna	0 ³	16
O caso não está mais sujeito a ação (ou seja, está resolvido, concluído)	13 ²	16
Total	28	16

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens | GRI 405-2 |

Categoria funcional	2023
Vice-presidência	76,10%
Diretoria	83,20%
Gerência	96,50%
Coordenação	82,80%
Especialistas	86,30%
Supervisores	97,9%
Trainees	100%
Administrativo	88%
Apoio	110,5%
Docente	71,7%
Aprendizes	100,40%

SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI

Declaração de uso	Relatamos em conformidade com as Normas GRI para o período 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023.					
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021.					
Norma(s) Setorial(ais) ds GRI aplicável(eis)	Não houve.					
Norma GRI	Conteúdo	Resposta	Asseguração	Omissão		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
CONTEÚDOS GERAIS						
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	Nossa estrutura societária está <u>disponível aqui</u> .	Não			
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização		Sim			
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato		Não			
	2-4 Reformulações de informações	A taxa reportada no indicador 401-1 em 2022 não corresponde a taxa de turnover, mas sim a taxa de desligados, conforme premissa de cálculo esclarecida na base de preparação 2023. Para o indicador 2-21, reapresentamos os dados de 2021 e 2022.	Sim			
	2-5 Verificação externa		Sim			
	Atividades e trabalhadores					
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais		Não			
	2-7 Empregados		Sim			
	2-8 Trabalhadores que não são empregados		Sim			
	GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	Governança				
2-9 Estrutura de governança e sua composição			Não	Itens c.vii e c.viii.	Informação indisponível.	Não foram identificadas todas as informações "necessárias para o item. Estamos implementando melhorias no processo para inclusão no próximo ciclo.
2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança			Não	Item b.iv.	Informação indisponível.	Não foram identificadas todas as informações necessárias para o item. Estamos implementando melhorias no processo para inclusão no próximo ciclo.

Norma GRI	Conteúdo	Resposta	Asseguração	Omissão		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança		Não			
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos		Não			
	2-13 Delegação de responsabilidade na gestão de impactos		Não			
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade		Não			
	2-15 Conflitos de interesse		Não			
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais		Sim			
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança		Não	Item a.	Informação indisponível.	Não foram identificadas todas as informações necessárias para o item. Estamos implementando melhorias no processo para inclusão no próximo ciclo.
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança		Não			
	2-19 Políticas de remuneração		Não	Todos.	Restrições de confidencialidade.	As informações referente a remuneração de executivos são estritamente confidenciais, sendo divulgadas apenas em nosso Formulário de Referências.
	2-20 Processo para determinação da remuneração		Não			
	2-21 Proporção da remuneração total anual		Sim			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	Estratégia, políticas e práticas					
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável		Não			
	2-23 Compromissos da política		Não			
	2-24 Incorporação de compromissos de política		Não			
	2-25 Processos para reparação dos impactos negativos		Sim			
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações		Sim			

Norma GRI	Conteúdo	Resposta	Asseguração	Omissão		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Nosso departamento jurídico avalia a relevância dos processos judiciais ou administrativos recebidos, levando em consideração o possível impacto financeiro em nossas operações. Os casos mais notáveis, especialmente aqueles que envolvem multas substanciais, ainda estão em fase de discussão, tanto no âmbito administrativo quanto no judicial. Consequentemente, em 2023, não foram registrados casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos que resultaram em aplicação de multas ou sanções não monetárias.	Sim			
	2-28 Participação em associações		Não			
	Envolvimento com stakeholders					
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders		Sim			
	2-30 Acordos de negociação coletiva	Temos 95,25% de colaboradores cobertos por acordos de negociação coletiva. Os colaboradores não cobertos estão trabalhando em localidade onde não há atuação de sindicato profissional. Nesses casos, aplicamos as regras previstas na legislação trabalhista.	Não			
TEMAS MATERIAIS						
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais		Sim			
	3-2 Lista de temas materiais		Sim			
ATRAÇÃO, DESENVOLVIMENTO, BEM-ESTAR E RETENÇÃO DE COLABORADORES						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais		Sim			
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria		Não	Todos.	Não aplicável.	Não oferecemos plano de aposentadoria aos nossos colaboradores. Contudo, fazemos o recolhimento mensal da contribuição para a Previdência Social dos empregados, destinada ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), que é responsável pelo pagamento da aposentadoria e demais benefícios aos trabalhadores brasileiros (Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991).
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados		Sim			
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial		Sim			

Norma GRI	Conteúdo	Resposta	Asseguração	Omissão		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 401: Emprego 2016	401-3 Licença-maternidade/ paternidade		Sim			
GRI 402: Relações de Trabalho 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	Nos acordos de negociação coletiva, não há cláusulas que estabeleçam o prazo mínimo de aviso aos colaboradores antes de alterações operacionais significativas. Embora tenhamos optado por adotar um prazo mínimo de três semanas, em algumas situações específicas o prazo poderá ser menor.	Sim			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho		Não			
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes		Não	Item c.	Informação indisponível.	Não foram identificadas todas as informações necessárias para o item. Estamos implementando melhorias no processo para inclusão no próximo ciclo.
	403-3 Serviços de saúde do trabalho		Não			
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho		Não			
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho		Não			
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador		Não			
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios		Não			
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho		Não			
	403-9 Acidentes de trabalho		Sim			
	403-10 Doenças profissionais		Sim			
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado		Sim			
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira		Não			
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira		Sim			

Norma GRI	Conteúdo	Resposta	Asseguração	Omissão		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	Não identificamos operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco.	Sim			
DIVERSIDADE, INCLUSÃO E EQUIDADE						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais		Não			
GRI 202: Presença no Mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário-mínimo local, com discriminação por gênero		Não			
	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local		Não			
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados		Sim			
GRI 406: Não Discriminação 2016	405-2 Proporção entre o salário base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens		Sim			
	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Em 2023, 16 casos de discriminação foram apurados e finalizados como procedentes e parcialmente procedentes, para os quais foram adotadas as seguintes medidas educativas e corretivas: advertência escrita; advertência oral; letramento; suspensão, desligamento e, quando praticado por terceiros, afastamento da operação. A redução do número de casos na comparação com o ano anterior, quando foram registrados 28 casos, demonstra a eficácia das medidas tomadas.	Sim			
DESENVOLVIMENTO SOCIAL NO ENTORNO DAS UNIDADES						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais		Não			
GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços		Não	Todos	Informação indisponível.	Não foram identificadas todas as informações necessárias para o item. Estamos implementando melhorias no processo para inclusão no próximo ciclo
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos		Não			
GRI 204: Práticas de Compra 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais		Não			

Norma GRI	Conteúdo	Resposta	Asseguração	Omissão		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 413: Comunidades Locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local		Não	Todos	Informação indisponível.	Não foram identificadas todas as informações necessárias para o item. Estamos implementando melhorias no processo para inclusão no próximo ciclo
GRI 413: Comunidades Locais 2016	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais		Não	Todos	Informação indisponível.	Não foram identificadas todas as informações necessárias para o item. Estamos implementando melhorias no processo para inclusão no próximo ciclo
EMPREGABILIDADE E EMPREENDEDORISMO						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais		Sim			
ÉTICA, INTEGRIDADE E COMPLIANCE						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais		Sim			
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Riscos significativos relacionados à corrupção foram identificados por meio de uma avaliação detalhada de riscos. O relacionamento com agentes públicos é essencial para viabilizar a continuidade dos negócios e a rotina das operações da empresa. Essas interações incluem políticas públicas governamentais de fomento à educação, como o FIES e o ProUni, além de processos de fiscalização por órgãos regulatórios como alvarás, vistorias do Corpo de Bombeiros e licenças do setor educacional. Também são consideradas as avaliações dos órgãos reguladores, como o Ministério da Educação (MEC), e editais de chamamento público, como o Programa Mais Médicos. As interações com os Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário também são pontos de atenção, visando garantir que todas as atividades estejam em conformidade com as leis e regulamentações vigentes, mitigando assim possíveis riscos de corrupção. Em 2023, 80% dos colaboradores foram treinados a respeito do tema de corrupção, oportunidade em que todos deram aceite aos Códigos de Ética e Conduta e Anticorrupção. Considerando apenas gestores, esse percentual aumenta para 93%.	Sim			
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Realizamos comunicações periódicas junto ao Comitê de Ética, incluindo os percentuais de atendimento dos treinamentos ao longo de 2023.	Sim			
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não houve.	Sim			
GRI 206: Concorrência Desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Não houve.	Sim			

Norma GRI	Conteúdo	Resposta	Asseguração	Omissão		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	Não realizamos avaliações ambientais de fornecedores para a contratação. Exigimos apenas que nossos fornecedores assinem nosso Termo de Compromisso de Sustentabilidade na Cadeia de Valor. Contratamos uma ferramenta para iniciar avaliações a partir de 2024. Também estamos buscando tecnologias para nos auxiliar na identificação de possíveis fornecedores com irregularidades ambientais, que poderiam causar impactos negativos em nossa cadeia.	Não			
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Não foram identificados impactos ambientais negativos de nossa cadeia de fornecedores.	Não			
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Não identificamos, em nossas operações diretas, riscos significativos de casos de trabalho infantil no Brasil ou em qualquer outro país. Em relação aos nossos fornecedores, reconhecemos a possibilidade de riscos, especialmente naqueles envolvidos na gestão de bens mobiliários, obras e transporte de carga. Para mitigar esses riscos, implementamos procedimentos rigorosos, incluindo consulta e monitoramento dos CNPJs, homologação física de fornecedores de mobiliários e inspeção física nos locais onde os serviços são prestados. Adicionalmente, todas as minutas contratuais contêm cláusulas robustas que reforçam nosso compromisso em não compactuar com o trabalho infantil. Estamos empenhados em assegurar que toda a nossa cadeia de fornecimento adote padrões éticos e legais elevados, refletindo nossa responsabilidade social corporativa.	Não			
GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Não identificamos, em nossas operações diretas, riscos significativos de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo no Brasil ou em qualquer outro país. Em relação aos nossos fornecedores, reconhecemos a possibilidade de riscos, especialmente naqueles envolvidos na gestão de bens mobiliários, obras e transporte de carga. Para mitigar esses riscos, implementamos procedimentos rigorosos, incluindo consulta e monitoramento dos CNPJs, homologação física de fornecedores de mobiliários e inspeção física nos locais onde os serviços são prestados. Adicionalmente, todas as minutas contratuais contêm cláusulas robustas que reforçam nosso compromisso em não compactuar com o trabalho forçado ou análogo ao escravo. Estamos empenhados em assegurar que toda a nossa cadeia de fornecimento adote padrões éticos e legais elevados, refletindo nossa responsabilidade social corporativa.	Não			
GRI 410: Práticas de Segurança 2016	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos		Não	Todos.	Informação indisponível.	Estamos atualmente mapeando se os fornecedores oferecem cursos de Direitos Humanos para os profissionais de Segurança.
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	0%. A YDUQS não possui uma avaliação social para fornecedores. Em 2023, contratamos uma solução para trazer o rating dos fornecedores em todos os pilares ESG. Planejamos para 2024 a integração com o Ariba, no módulo de SLP.	Sim			
	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas		Não	Todos.	Informação indisponível.	Estamos implementando melhorias no processo para incluir as informações necessárias para o item no próximo ciclo.

Norma GRI	Conteúdo	Resposta	Asseguração	Omissão		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
INOVAÇÃO E TECNOLOGIA						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais		Não			
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído		Sim			
	201-4 Apoio financeiro recebido do governo		Sim			
PRIVACIDADE E SEGURANÇA DE DADOS						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais		Não			
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes		Sim			
QUALIDADE E ACESSO AO ENSINO						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais		Não			
RELAÇÕES GOVERNAMENTAIS E ADVOCACY/ÓRGÃOS REGULADORES						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais		Não			
GRI 415: Políticas Públicas 2016	415-1 Contribuições políticas	Não realizamos contribuições políticas.				
TRANSPARÊNCIA E RELACIONAMENTO COM OS PÚBLICOS PRIORITÁRIOS						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais		Não			
GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016	417-1 Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços		Não	Todos.		
	417-2 Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços		Não	Todos.		
	417-3 Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing		Não	Todos.		
GESTÃO SUSTENTÁVEL DOS RECURSOS						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais		Não			

Norma GRI	Conteúdo	Resposta	Asseguração	Omissão		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização		Sim			
	302-3 Intensidade energética		Sim			
GRI 302: Energia 2016	302-4 Redução do consumo de energia		Sim	Todos.	Informação indisponível.	Atualmente, não possuímos ferramentas específicas para vincular as ações implementadas à diminuição do consumo de energia. No entanto, estamos em processo de aprimoramento, promovendo a conscientização e estabelecendo uma prática regular de relatórios internos para toda a equipe por meio do documento de eficiência energética. A intenção é fortalecer uma gestão participativa e eficaz em relação a esse importante tema.
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água		Não			
	303-3 Captação de água		Sim			
	303-4 Descarte de água		Sim			
	303-5 Consumo de água		Sim			
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)		Não			
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia		Não			
	305-3 - Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Em 2023 não houveram emissões deste tipo.	Não			
	Intensidade de emissões GASES DE EFEITO ESTUFA (GEE) GRI 305-4		Não	Todos.	Informação indisponível.	Não foram identificadas as informações necessárias para o item. Estamos implementando melhorias no processo para inclusão no próximo ciclo
	305-5 - Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Em 2023 não houve reduções de emissões de gases de efeito estufa.	Não			

Norma GRI	Conteúdo	Resposta	Asseguração	Omissão		
				Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 306: Resíduos 2016	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos		Não			
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos		Não			
	306-3 Resíduos gerado		Sim			
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final		Sim			
	306-5 Resíduos destinados para disposição final		Sim			

SUMÁRIO DE CONTEÚDO DO SASB

Tema	Código	Métrica contábil	Resposta	Asseguração
Tópicos e métricas contábeis para divulgação de sustentabilidade Setor: Serviços Indústria: Educação				
Segurança de dados	SV-ED-230a.2	n/a		Não
	SV-ED-230a.3	Número, percentual (%)		Sim
Métricas de atividade	SV-ED-000.A	Número		Sim
	SV-ED-000.D	Número		Sim
	SV-ED-260a.1	Número		Sim
	SV.ED.260a.3	Número		Sim

Relatório de asseguuração limitada dos auditores independentes sobre as informações não financeiras contidas no Relatório Integrado 2023

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 asseguuração limitada sobre as informações não financeiras constantes no Relatório Integrado 2023 da YDUQS relativas ao exercício findo em 31 de dezembro de 2023.

Nossa asseguuração limitada não se estende a informações de períodos anteriores ou a qualquer outra informação divulgada em conjunto com o Relatório Integrado 2023, 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 2023;
- preparar as informações de acordo com os critérios e diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI-Standards), 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, e com a base de preparação, elaborada pela própria Companhia;
- desenhar, implementar e manter controle interno sobre as informações relevantes para a preparação das informações constantes no Relatório Integrado, que estão livres de distorção relevante, independentemente se causada por fraude ou erro.

NOSSA INDEPENDÊNCIA E CONTROLE DE QUALIDADE

Cumprimos com os requisitos de independência e outras exigências éticas do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) nas NBCs PG 100 e 200 e NBC PA 291, que são fundamentados nos princípios de integridade, objetividade e competência profissional e que, também, consideram o sigilo e o comportamento dos profissionais.

Aplicamos os padrões brasileiros e internacionais de controle de qualidade estabelecidos na NBC PA 01, emitida pelo CFC, e, dessa forma, mantemos um apropriado sistema de controle de qualidade que inclui políticas e procedimentos relacionados ao cumprimento dos requerimentos de ética, padrões profissionais, exigências legais e requerimentos regulatórios.

RESPONSABILIDADE DOS AUDITORES INDEPENDENTES

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre as informações não financeiras constantes no Relatório Integrado 2023 com base nos trabalhos de asseguuração limitada conduzidos de acordo com o Comunicado Técnico CTO 01 – Emissão de Relatório de Asseguuração Relacionado com Sustentabilidade e Responsabilidade Social, emitido pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC), com base na NBC TO 3000 - Trabalhos de Asseguuração Diferente de Auditoria e Revisão, também emitida pelo CFC, que é equivalente à norma internacional ISAE 3000 – Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information, emitida pelo IAASB – International Auditing and Assurance Standards Board. Essas normas requerem o cumprimento pelo auditor de exigências éticas, independência e demais responsabilidades referentes a ela, inclusive quanto à aplicação da Norma Brasileira de Controle de Qualidade (NBC PA 01) e, portanto, a manutenção de sistema de controle de qualidade abrangente, incluindo políticas documentadas e procedimentos sobre o cumprimento de requerimentos éticos, normas profissionais e requerimentos legais e regulatórios aplicáveis.

Adicionalmente, as referidas normas requerem que o trabalho seja planejado e executado com o objetivo de obter segurança limitada de que as informações não financeiras constantes no Relatório Integrado 2023 em conjunto, estão livres de distorções relevantes.

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

Os procedimentos selecionados basearam-se na nossa compreensão dos aspectos relativos à compilação, materialidade e apresentação das informações contidas no Relatório Integrado 2023, de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre atividades e sobre os processos associados às informações materiais divulgadas no Relatório Integrado 2023, 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 2023;
- (b) o entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de indagações com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;
- (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 2023; e
- (d) para os casos em que os dados não financeiros se correlacionem com indicadores de natureza financeira, o confronto desses indicadores com as demonstrações financeiras e/ou registros contábeis.

Os trabalhos de asseguração limitada compreenderam, também, a análise da aderência às diretrizes e critérios da Global Reporting Initiative (GRI-Standards), aos princípios do Relato Integrado, conforme a Orientação CPC 09 – Relato Integrado, e do 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 a evidência obtida em nosso trabalho é suficiente e apropriada para fundamentar nossa conclusão na forma limitada.

ALCANCE E LIMITAÇÕES

Os procedimentos executados em trabalho de asseguração limitada variam em termos de natureza e época e são menores em extensão do que em trabalho de asseguração razoável. Consequentemente, o nível de segurança obtido em trabalho de asseguração limitada é substancialmente menor do que aquele que seria obtido, se tivesse sido executado um trabalho de asseguração razoável. Caso tivéssemos executado um trabalho de asseguração razoável, poderíamos ter identificado outros assuntos e eventuais distorções que podem existir nas informações constantes no Relatório Integrado 2023. Dessa forma, não expressamos uma opinião sobre essas informações.

Os dados não financeiros estão sujeitos a mais limitações inerentes do que os dados financeiros, dada a natureza e a diversidade dos métodos utilizados para determinar, calcular ou estimar esses dados. Interpretações qualitativas de materialidade, relevância e precisão dos dados estão sujeitas a pressupostos individuais e a julgamentos. Adicionalmente, não realizamos qualquer trabalho em dados informados para os períodos anteriores, nem em relação a projeções futuras e metas.

A preparação e apresentação das informações e indicadores não financeiros seguiu as definições da base de preparação elaborada pela Companhia e as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI-Standards), portanto, as informações apresentadas no Relatório Integrado 2023 não possuem o objetivo de assegurar o cumprimento de leis e regulações sociais, econômicas, ambientais ou de engenharia. Os referidos padrões preveem, entretanto, a apresentação e divulgação de eventuais descumprimentos a tais regulamentações quando da ocorrência de sanções ou multas significativas. Nosso relatório de asseguração deve ser lido e compreendido nesse contexto, inerente aos critérios selecionados e previamente mencionados neste parágrafo.

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.

Os conteúdos incluídos no escopo desta asseguarção são apresentados no Sumário de Conteúdo da GRI e Sumário de Conteúdo da SASB do Relatório Integrado 2023.

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 2023 da YDUQS Participações S.A., não foram compiladas, em todos os aspectos relevantes, de acordo com os critérios e diretrizes estabelecidos pela base de preparação, pelas diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI-Standards) e os princípios do Relato Integrado, conforme a Orientação CPC 09 – Relato Integrado.

São Paulo, 02 de abril de 2024

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

Maurício Colombari
Contador CRC 1SP195838/O-3

CRÉDITOS E INFORMAÇÕES INSTITUCIONAIS

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

CONSULTORIA GRI: Keyassociados

REDAÇÃO: Ravi Comunicação para Sustentabilidade

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO: JazzUp Sustentabilidade



YDUQS

Relatório Integrado 2023