

YDUQS

RELATÓRIO INTEGRADO 2024

Sumário

03 Boas-Vindas
03 Mensagem da Liderança
09 Sobre este Relatório Integrado
11 Materialidade

20 Somos a Yduqs
20 Perfil organizacional
23 Contexto de atuação
26 Nossos negócios
36 Desempenho e resultados financeiros
38 Gestão Estratégica

58 Governança Corporativa
58 Estrutura de Governança
66 Gestão de Riscos
70 Ética, integridade e transparência
73 Cibersegurança e privacidade de dados
75 Gestão da Cadeia de Valor

78 Oferta de serviços educacionais de qualidade para geração de renda
78 Qualidade e Acesso ao Ensino
81 Avaliação pelos órgãos reguladores e nossos alunos
83 Empregabilidade e Empreendedorismo

92 Fortalecer o nosso time e comunidades para promover impacto social
92 Atração, Retenção e Bem-estar do Capital Humano
103 Instituto Yduqs
108 Atendimento às comunidades locais

109 Operar com responsabilidade para um planeta melhor
111 Estratégia Climática e Emissões de GEE
114 Gestão Sustentável de Recursos

116 Anexos
145 Sumário de Conteúdo GRI e SASB

167 Contatos e Créditos

Boas-Vindas

Mensagem da Liderança

GRI 2-22

Carta do Presidente

Em um mundo de constantes desafios e oportunidades, reafirmamos a cada ano a nossa missão: **educar para transformar.** Hoje, somos a escolha de 1,3 milhão de alunos. Entre eles, 54% são negros ou pardos, 80% vêm do ensino público, e muitos são os primeiros de suas famílias a ingressar na faculdade. Estes números refletem o profundo impacto que a educação pode ter na transformação de vidas e na construção de uma sociedade melhor.

O ano de 2024 representou, para nossas instituições e para o negócio, a abertura de uma nova fase. Deixamos de nos preocupar, prioritariamente, em proteger e defender o nosso negócio contra tempestades e passamos a focar na geração de valor, construindo ativamente o futuro que desejamos para todos que confiam em nosso projeto – seja estudando aqui, investindo ou trabalhando na organização.

Parte dessa mudança de jogo foi no negócio: calibramos nosso foco, passando de um olhar para crescimento acelerado para forte geração de caixa e alocação de capital estratégica. Nosso portfólio de marcas e produtos foi fundamental para compensar anos de desaceleração ou de crise, no passado recente. E é importante lembrar: esse mesmo portfólio, nos momentos de alta, alavanca demais os resultados. Foi exatamente o que vimos em 2023. Já no ano passado, mesmo com o mercado menos aquecido, mantivemos a Yduqs nesse novo patamar e conseguimos gerar valor muito significativo para o negócio. Atingimos todos os indicadores que anunciamos ao mercado em março de 2024, incluindo nossa meta de Lucro Líquido por ação (LPA) para o período.





Os resultados do ano, que você encontrará em detalhes ao longo deste relatório, mostram esse efeito combinado de diversificação, eficiência e disciplina na gestão financeira. O **fluxo de caixa do acionista** – uma das métricas mais importantes sob a ótica de quem investe no negócio – **alcançou R$ 362 milhões, um salto de 438% em apenas um ano**. A partir dessa geração de caixa robusta, tomamos boas decisões com relação à alocação de capital – ou, de forma mais simples, sobre o que fazer com esse valor gerado pelo negócio. Fizemos um programa de recompra de ações de R$ 300 milhões e distribuímos dividendos (outros R$ 80 milhões), mantendo a tradição de pagar dividendos todos os anos desde nosso IPO, em 2007. Por fim, fizemos duas ótimas aquisições, com muito valor a ser destravado e que envolveram segmentos e praças estratégicas.

GRI 2-2

A primeira foi a aquisição do **Centro Universitário Newton Paiva**, em Minas Gerais. Já no fim do ano, anunciamos a compra da **Edufor**, focada em medicina, no Maranhão, fortalecendo a nossa atuação no segmento Premium, tão estratégico para os negócios do Grupo Yduqs.

Especificamente sobre o desempenho de algumas de nossas marcas, em 2024, ajustamos a comunicação da **Estácio**, que agora está "mais do tamanho dela", e com reputação crescente. O **Ibmec** passou por uma transformação significativa, com destaque para São Paulo. E o **IDOMED está se consolidando como a marca número 1 em Medicina no país,** com 68% das vagas maturadas e mais de 9 mil egressos.

Foi também um ano de colher frutos, especialmente com relação ao ciclo de investimentos em qualidade e tecnologia, promovido, sobretudo, entre 2019 e 2022. A mudança de jogo também foi fundamental para a elevação do NPS (indicador de lealdade e recomendação dos clientes); aumento do engajamento com os estudos; e eficiência operacional. No último ano, conquistamos recordes históricos de satisfação dos alunos na Estácio (ambas as modalidades) e no Ibmec. Isso é resultado dos investimentos em tecnologia, revisão das jornadas, processos e melhor comunicação.

Quanto à nossa intensa transformação digi-

tal, **aportamos, em 2024, mais de R$ 300 milhões no desenvolvimento de novas tecnologias e inteligência artificial**. Avançamos, por exemplo, em ferramentas e sistemas para a conexão dos alunos com o mundo do trabalho, como a nova **Plataforma de Trabalhabilidade**. Investimos também em softwares e aplicativos voltados à melhoria do processo de aprendizagem e à formação socioemocional.

Nossa **qualidade acadêmica** também segue em destaque, com especial atenção à crescente capacitação dos nossos docentes. Garantimos, no último ano, a totalidade de nossas Instituições de Ensino Superior (IES) com notas de excelência – 4 e 5 – nas avaliações dos processos de recredenciamento do Ministério da Educação (MEC).

O ano de 2024 também foi voltado à evolução da nossa **Agenda ESG**. Fomos incluídos no Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da B3 e somos a única instituição de ensino superior do mundo classificada como ***ESG Leader* com rating 'AA' pela *Morgan Stanley Capital International* (MSCI)**.

Na área social, a nossa **agenda de diversidade está cada vez mais forte**. Fazemos parte agora do Índice de Mulheres na Liderança (TEVA) e mantivemos o iDiversa B3. Atualmente, contamos com 57% de mulheres e 36% de negros na liderança; e 31% de docentes são negros. Outro grande gol do ano foi a nossa vitória no **Prêmio EXAME em Gestão de Pessoas 2024**, reconhecidamente o mais rigoroso e analítico do mercado, consolidando o Grupo Yduqs como um dos melhores lugares para se trabalhar no Brasil.

Já externamente, em parceria com o **Instituto Yduqs**, investimos cerca de R$ 3,1 milhões e **impactamos mais de 2,4 milhões** de brasileiros, no ano passado, por meio de iniciativas de educação, cultura e esportes. Ajudamos também a trazer a medalha de ouro olímpica para o Brasil. **A Estácio é a maior universidade com atletas olímpicos no mundo.** Ao todo, enviamos 77 alunos-atletas olímpicos e paralímpicos para Paris.

Agradeço imensamente a todos os nossos alunos, docentes, colaboradores, parceiros, investidores, acionistas e demais que nos ajudaram a chegar até aqui. Também sou grato a você, leitor, que se interessa pela nossa jornada "Educar para Transformar".

Somos movidos pela certeza de que a educação transforma vidas e constrói o futuro. Para isso, seguiremos firmes no nosso propósito de criar um legado de excelência, inovação e impacto para o Brasil.

Boa leitura!

Eduardo Parente, CEO da Yduqs



Destaques do ano

SASB SV-ED-000.D

Operações

69 instituições de ensino superior.*

106 campi em:

+ de 25 estados e DF

+ de 1,5 mil cidades

2.598 polos parceiros e próprios de ensino à distância (EaD).

1,3M alunos matriculados.

+100 mil formados no ano.

16.721 colaboradores por matricula ativa (9.985 docentes** e 6.736 administrativos/restante).

Social

31% de docentes negros.

57% de mulheres na liderança.

36% de negros na liderança.

10% de pessoas LGBTQIAPN+.***

80% dos alunos vêm deescolas públicas.

80% de colaboradores egressos de nossas instituições.

678 mil de beneficiados pelas atividades de extensão.

+2,4M de pessoas impactadas pelas ações da Yduqs em parceria com o Instituto Yduqs, com investimentos de R$ 3,1 milhões.



*Cada curso (graduação/pós-graduação) possui seu ato autorizativo. **Docentes: Grupo de Serviço=Docentes + Coordenadores; ***Das pessoas que responderam a autodeclaração.

Ambiental

+1M de alunos impactados com conteúdo de educação ambiental.

17 projetos de pesquisa em energia limpa.

64% de redução do consumo de combustíveis de fontes não renováveis.

- Pelo segundo ano consecutivo, integramos a carteira do **Índice Carbono Eficiente da Bolsa de Valores brasileira**, o ICO2 B3.
- Pelo segundo ano, conquistamos o **Selo Ouro no Programa Brasileiro GHG Protocol (PBGHG)**. Este selo certifica que o nosso inventário é completo e verificado por uma empresa externa e independente.
- Concluímos o reporte ao **Carbon Disclosure Project (CDP)**, plataforma de transparência reconhecida mundialmente que ajuda investidores e *stakeholders* a avaliarem os riscos e oportunidades ambientais.

*Fluxo de Caixa da CVM.

Financeiro (R$ milhões)

Receita Líquida Ajustada

R$ 5.351,8

EBTIDA Ajustado:

R$ 1.817,1

Fluxo de Caixa Operacional

R$ 1.218,5*

Investimentos (Capex)

R$ 467,7



Principais premiações e reconhecimentos

Prêmio EXAME em Gestão de Pessoas 2024

Fomos reconhecidos como uma das melhores empresas para se trabalhar no Brasil, destacando-se por práticas de excelência em gestão de pessoas.

Prêmio Ethos / Época de Diversidade e Inclusão

Ganhamos destaque entre as empresas com as melhores iniciativas de inovação no tema, sendo a única no setor de Educação.

Prêmio Elite InfoMoney

Estamos entre as 88 empresas brasileiras de capital aberto que mais crescem no país. O levantamento destaca as companhias que apresentam um desempenho financeiro sólido, garantindo retorno ao acionista e reconhecimento de marca.

Prêmio 100 Open Corps

Conquistamos, pelo segundo ano consecutivo, o 1º lugar na categoria de "Serviços em Educação" no Prêmio, que reconhece as corporações que mais praticaram inovação aberta com startups no Brasil no último ano.

Prêmio Conarec

Fomos vencedores da categoria "Melhor Atendimento no Setor de Educação", um reconhecimento à excelência no atendimento digital e na experiência do cliente.

Bloomberg Línea – 500 Pessoas Mais Influentes da América Latina

Nosso CEO, Eduardo Parente, foi nomeado uma das 500 Pessoas Mais Influentes da América Latina, destacando seu impacto no setor de Educação.

Marcas dos Cariocas 2024

A Estácio conquistou o 1º lugar no *ranking* de universidades particulares mais admiradas do Estado do Rio de Janeiro na pesquisa do O Globo, em parceria com a TroianoBranding.

Prêmio Valor Inovação Brasil

Ocupamos o 2º lugar na lista de empresas do setor educacional, sendo a única que permanece por três anos seguidos no Top 5. O prêmio é promovido em parceria com a PwC, sendo a principal premiação de desenvolvimento e inovação do país.

Prêmios de melhores práticas pelo Pacto Global – Rede Brasil

Duas iniciativas da Yduqs em prol da equidade racial foram reconhecidas pelo Pacto Global. O Programa de Trainee, exclusivo para pessoas pretas e pardas, e a constante evolução das metas da companhia para acelerar a representatividade de pessoas negras em posições de liderança.

Prêmio 100 Empresas Mais Influentes do Brasil LIDE/Veja Negócios

Fomos reconhecidos como uma das 100 Empresas Mais Influentes do Brasil. Além dos resultados financeiros, são avaliados critérios de reputação, inovação e comprometimento com as políticas ESG.

Selo WOB de Mulheres no Conselho

Conquistamos o selo de diversidade oferecido às instituições que atuam com, ao menos, duas mulheres no Conselho de Administração.

Top 5 do Programa Desenrola do Governo Federal

Alcançamos a primeira colocação no setor de Educação e o top 5 no ranking geral do maior programa de renegociação de dívidas do Brasil.

Anuário Integridade ESG

Estamos entre as 100 maiores empresas do Brasil em práticas ESG.

Sobre este Relatório Integrado

GRI 2-1 • GRI 2-3

Prezado(a) leitor(a),

Apresentamos o **Relatório Anual Integrado da Yduqs Participações S.A.**[1], empresa de capital aberto, com ações negociadas na Bolsa de Valores do Brasil (B3), e sediada no Rio de Janeiro, Brasil.

Este relatório tem o objetivo de oferecer a todos os públicos uma visão integrada e concisa das principais realizações e desafios enfrentados na jornada **Educar para Transformar**, no ano base 2024, que abrange o período de 01/01/2024 a 31/12/2024.

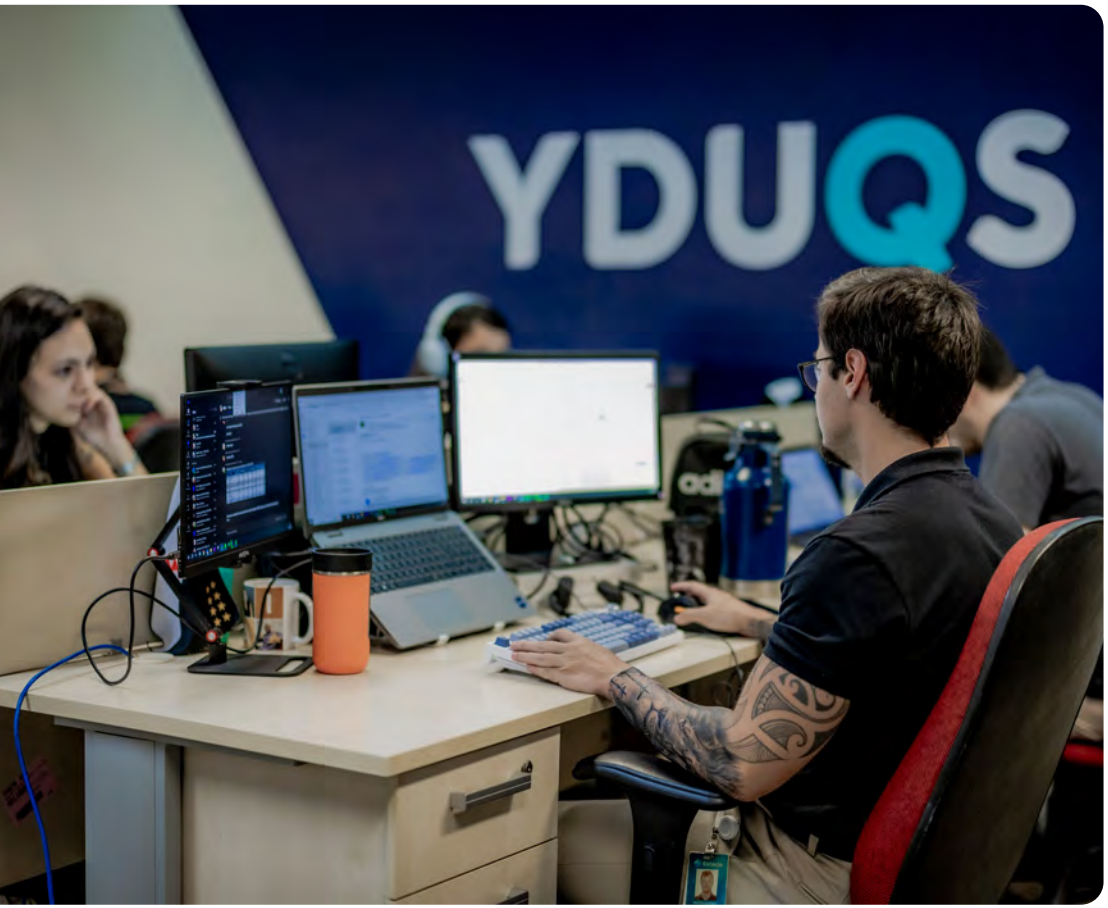
Compartilhamos neste material o nosso desempenho financeiro do mesmo período e avanços nos aspectos acadêmico, social, ambiental e de governança. Além de trazer estratégias e ações relacionadas aos nossos negócios, gestão e compromissos para os próximos anos. Esperamos que, nesta leitura, você possa conhecer as principais oportunidades e os desafios que nos cercam.

O documento segue as principais metodologias e estruturas de reporte, como os princípios advindos do International Integrated Reporting Council (IIRC) – que foi incorporado pela International Financial Reporting Standards (IFRS); as métricas da Sustainability Accounting Standards Board (SASB) específicas do setor de educação; e as normas da Global Reporting Initiative (GRI).

Diante da aprovação pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM), em 20 de outubro de 2024, das normas CBPS 01 – Requisitos Gerais para Divulgação de Informações Financeiras Relacionadas à Sustentabilidade (IFRS S1) e CBPS nº 2 – Divulgações Relacionadas ao Clima (IFRS S2), passamos a adotar, já neste documento, determinadas divulgações desses requisitos, visando nos adequar gradativamente aos prazos da regulação.



(1) Ver anexo "Informações Complementares GRI e SASB" (Indicador GRI 2-2).



GRI 2-5 • GRI 2-14

As informações apresentadas neste relatório foram coletadas pelas diversas áreas da empresa, com apoio de uma consultoria externa especializada. Os conteúdos foram aprovados pela alta administração e pela vice-presidência de Relações Institucionais e Sustentabilidade. E, posteriormente, submetidas à asseguração limitada da PwC. A verificação externa e independente nos mantém alinhados com as melhores práticas de transparência no mercado, uma exigência da nossa liderança, não formalizada em nenhuma política da Yduqs. Para conhecer os conteúdos GRI e SASB submetidos à verificação, e o relatório da asseguração, acesse, respectivamente, as páginas 145 e 167.

GRI 2-4

As reformulações de informações deste relatório são as seguintes:

GRI 2-7: 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.

GRI 2-21: as informações de percentual das remunerações não trazem a informação de proporção entre o maior salário e a média, por isso o cálculo foi refeito.

GRI 204-1: nos anos anteriores, não contabilizávamos, para Suprimentos, os pedidos gerados por consumo de contrato. Por serem contratações realizadas pela equipe, revisitamos esse item para contabilizar o esforço do trabalho da área.

GRI 404-1 e GRI 405-2: Em 2024, médicos residentes estão considerados dentro da categoria de “Preceptores/tutores”.

Estamos abertos a dúvidas, sugestões e comentários sobre este relato. A sua participação é essencial para aprimorarmos nossas práticas de comunicação e gestão ESG. Envie as suas contribuições para sustentabilidade@yduqs.com.br.

Desejamos a todos uma boa leitura!

INTEGRATED REPORTING · GRI · SASB STANDARDS · IFRS Sustainability

Materialidade

GRI 3-1

Os temas prioritários para a gestão da sustentabilidade – a partir dos quais o conteúdo deste relatório foi definido – foram identificados no processo de revisão e análise de materialidade. Em 2024, realizamos, pela segunda vez, o estudo utilizando o conceito de **dupla materialidade**, que considera o impacto da sustentabilidade sobre os resultados financeiros de curto e longo prazos na empresa. Além da identificação de temas que refletem os impactos econômicos, ambientais e sociais mais relevantes dos nossos negócios e que influenciam a percepção dos nossos *stakeholders*.

Na avaliação da **materialidade financeira**, consideramos a avaliação de riscos e oportunidades, com as métricas alinhadas aos critérios do *Enterprise Risk Management* (ERM), em vigência e aprovado pelo conselho da Yduqs. Durante a avaliação, identificamos oportunidades significativas, como: crescimento de mercado por meio da diversificação de produtos, M&A e parcerias estratégicas com empresas. Além da possibilidade de aumentar o acesso e a oferta de cursos para públicos não atendidos via produtos digitais (EaD) e tecnologias escaláveis. Já dentre os riscos mapeados: vazamento de informações de alunos e colaboradores e possíveis sanções financeiras por processos judiciais movidos contra a Yduqs.

O processo de definição da materialidade Yduqs e suas etapas constituintes são apresentadas no quadro a seguir.



Etapas do processo de definição da materialidade

GRI 2-29 • GRI 3-1

1 Estudo de Contexto

- Levantamento secundário de tendências de sustentabilidade.
- Benchmarking com empresas nacionais e internacionais do setor de educação.
- Análise de critérios da SASB Standards, S&P Global, Índices ESG e Ratings.
- Levantamento de requisitos regulatórios.
- Criação da lista de temas materiais prováveis com base nos dados colhidos.

2 Consultas aos *Stakeholders*

- Realização de Grupos Focais Docentes e Colaboradores.
- Foram incluídas perguntas na Pesquisa de Índice de Satisfação do Aluno (ISA) sobre a atuação da Yduqs em ESG e os temas prioritários para os docentes, *stakeholders* prioritários na gestão do negócio. Foram recebidas e consolidadas 126.467 respostas, segmentadas pelas marcas para separar os diferentes grupos de público.
- Entrevistas com a alta liderança da Yduqs.
- Entrevistas com representantes de regionais e mantenedores de polos.
- Consultas on-line a 1.474 *stakeholders* da Yduqs, englobando colaboradores administrativos, terceiros, polos parceiros, docentes, fornecedores e organizações do terceiro setor. A consulta buscou identificar a percepção sobre a relevância dos temas materiais de impacto da organização.

3 Priorização e análises

- Avaliação dos impactos socioambientais por especialistas da Yduqs – critérios de significância e probabilidade.
- Avaliação dos impactos financeiros com a visão do ERM (Gestão de riscos corporativos) da Yduqs – critérios de impacto e probabilidade.
- Consolidação dos resultados e lista dos temas materiais.

4 Validação

- Aprovação dos temas pela alta liderança da companhia.

Lista de temas materiais

GRI 3-1 • GRI 3-2

Temas materiais	Impactos priorizados	Correlação com os capitais do Relatório Integrado	Indicadores	ODS
Qualidade e Acesso ao Ensino	**Impacto positivo:** expansão da oferta do ensino superior de qualidade para camadas da população que tinham seu acesso dificultado; e a capacidade de alunos egressos gerarem emprego e renda.	**Capital Humano:** o desenvolvimento de docentes qualificados e programas de capacitação contínua é essencial para garantir a qualidade do ensino. **Capital Intelectual:** o uso de inovação tecnológica e práticas pedagógicas avançadas para melhorar o acesso e a qualidade da educação. **Capital Social:** parcerias com comunidades, famílias e órgãos governamentais para promover o acesso igualitário à educação.	**SASB SV-ED-260a.1** **SASB SV-ED-260a.2** **SASB SV-ED-260a.6** **SASB SV-ED-000.A** **SASB SV-ED-000.B** **SASB SV-ED-000.C** **SASB SV-ED-000.D**	1 4 10
Atração, Retenção e Bem-estar do Capital Humano	**Impacto positivo:** oferta de descontos e de bolsas de estudo para colaboradores, docentes e alunos. Desenvolvimento de profissionais qualificados, com aumento de produtividade e empregabilidade.	**Capital Humano:** envolve o desenvolvimento, capacitação, qualidade de vida no trabalho, programas de saúde mental e bem-estar para colaboradores e docentes. Investimentos nessa área promovem a valorização dos talentos e o alinhamento com a cultura organizacional. **Capital Social:** o fortalecimento do relacionamento com equipes e a criação de um ambiente de confiança e pertencimento impactam na atração e retenção de talentos.	**GRI 203 – Impactos Econômicos Indiretos** **GRI 401 – Emprego** **GRI 402 – Relações de Trabalho** **GRI 403 – Saúde e Segurança do Trabalho** **GRI 404 – Capacitação e Educação** **GRI 405 – Diversidade e Igualdade de Oportunidades** **GRI 406 – Não Discriminação** **GRI 413 – Comunidades Locais**	1 2 3 4 5 8 10 11
Cibersegurança e Privacidade de Dados	- -	**Capital Intelectual:** estratégias que protejam ativos intangíveis, como dados estratégicos e propriedade intelectual, fazem parte da gestão de cibersegurança. **Capital Social:** a confiança de alunos, famílias e parceiros depende da proteção adequada de seus dados.	**GRI 418 – Privacidade do Cliente** **SASB SV-ED-230a.1** **SASB SV-ED-230a.2** **SASB SV-ED-230a.3**	16

Temas materiais	Impactos priorizados	Correlação com os capitais do Relatório Integrado	Indicadores	ODS
Empregabilidade e Empreendedorismo	**Impacto positivo:** oferta de iniciativas para oportunizar vagas de estágios e empregos remunerados; como portal de carreiras, programas de desenvolvimento de habilidades empreendedoras nos alunos.	**Capital Humano:** o desenvolvimento de habilidades e competências alinhadas às necessidades do mercado é essencial para preparar os alunos para os desafios profissionais. **Capital Intelectual:** o conhecimento gerado por meio de programas inovadores e tecnologias educacionais é uma alavanca para programas de empregabilidade e empreendedorismo. **Capital Social:** parcerias com o setor privado e redes de apoio ajudam a criar programas eficazes de inserção profissional.	**SASB SV-ED-260a.3**	1 4 10
Estratégia Climática e Emissões de GEE	**Impacto positivo:** promoção de projetos de eficiência energética e consumo de energia proveniente de fontes renováveis. **Impacto negativo:** emissões de GEE devido ao consumo de eletricidade, emissões fugitivas (ar-condicionado) e geração de resíduos nas unidades de ensino Yduqs e suas estruturas corporativas.	**Capital Natural:** estratégias para reduzir emissões de GEE e promover práticas mais sustentáveis. **Capital Manufaturado:** investimentos em infraestrutura sustentável e tecnologias de baixo carbono.	**GRI 302 – Energia** **GRI 305 – Emissões**	3 6 7 8 11 12 13 14 15
Ética, Integridade e Transparência	**Impacto positivo:** conformidade com normas, leis e práticas anticorrupção; utilização adequada do Canal Confidencial por colaboradores, parceiros e fornecedores. Compartilhamento de boas práticas com parceiros e fornecedores. **Impacto negativo:** vinculação com um parceiro/fornecedor não idôneo; atos de diretores, professores e colaboradores que violem o Código de Ética e Conduta.	**Capital Social:** a construção de confiança e o diálogo com *stakeholders* dependem de práticas éticas, transparentes e responsáveis. **Capital Financeiro:** a transparência na gestão financeira é fundamental para alinhar os relacionamentos com *stakeholders* e evitar riscos relacionados à corrupção ou má administração.	**GRI 205 – Combate à Corrupção** **GRI 206 – Concorrência Desleal** **GRI 207 – Tributos** **GRI 407 – Liberdade Sindical e Negociação Coletiva** **GRI 410 – Práticas de Segurança**	1 3 4 5 8 10 13 16 17

Temas materiais	Impactos priorizados	Correlação com os capitais do Relatório Integrado	Indicadores	ODS
Gestão da Cadeia de Valor	**Impacto positivo:** desenvolvimento de boas práticas socioambientais, econômicas e de gestão na cadeia. **Impacto negativo:** violação aos direitos humanos, condições trabalhistas, de saúde e segurança, e meio ambiente nas atividades dos fornecedores e parceiros.	**Capital Social:** parcerias estratégicas e engajamento com fornecedores, parceiros e demais *stakeholders* têm impacto direto na cadeia de valor. **Capital Financeiro e Capital Humano:** investimentos em gestão de contratos, treinamento e controle de riscos ao longo da cadeia de suprimentos.	**GRI 204 – Práticas de Compra** **GRI 308 – Avaliação Ambiental de Fornecedores** **GRI 414 – Avaliação Social de Fornecedores**	17
Gestão do Ambiente Regulatório	- -	**Capital Social:** a relação com órgãos reguladores e o monitoramento constante do cenário legal são essenciais. **Capital Financeiro:** alinhamentos estratégicos para gerenciar riscos regulatórios, evitar penalidades financeiras e garantir conformidade legal.	**GRI 415 – Políticas Públicas**	17
Gestão Sustentável de Recursos	**Impacto positivo:** aumento da conscientização de alunos, colaboradores e comunidades por meio da disseminação de conteúdo de educação ambiental e gestão sustentável pelas plataformas educacionais Yduqs. **Impacto negativo:** consumo elevado de recursos naturais como água e energia.	**Capital Natural:** relaciona-se diretamente ao uso consciente e responsável de recursos naturais essenciais, como água, energia e materiais. Inclui práticas para reduzir o consumo, implementar soluções de captação de água da chuva, tratamentos eficientes de efluentes e iniciativas de reciclagem para minimizar o impacto no meio ambiente. **Capital Manufaturado:** envolve investimentos em tecnologias e infraestrutura sustentáveis, como a instalação de sistemas de eficiência energética, painéis solares, sistemas de gestão inteligente de água e resíduos, além da implementação de práticas de construção sustentável em novas unidades educacionais. **Capital Humano:** o engajamento e a educação de colaboradores, alunos e comunidades escolares para práticas diárias mais conscientes, como o uso consciente da água, redução de desperdícios e separação de resíduos para reciclagem, são vitais para fortalecer a cultura da sustentabilidade e garantir a eficácia das estratégias implementadas.	**GRI 303 – Água e efluentes** **GRI 306 – Resíduos**	3 6 7 8 11 12 13 14 15

Novos temas na análise de materialidade de 2024: Estratégia Climática e Emissões de GEE; e Gestão da Cadeia de Valor

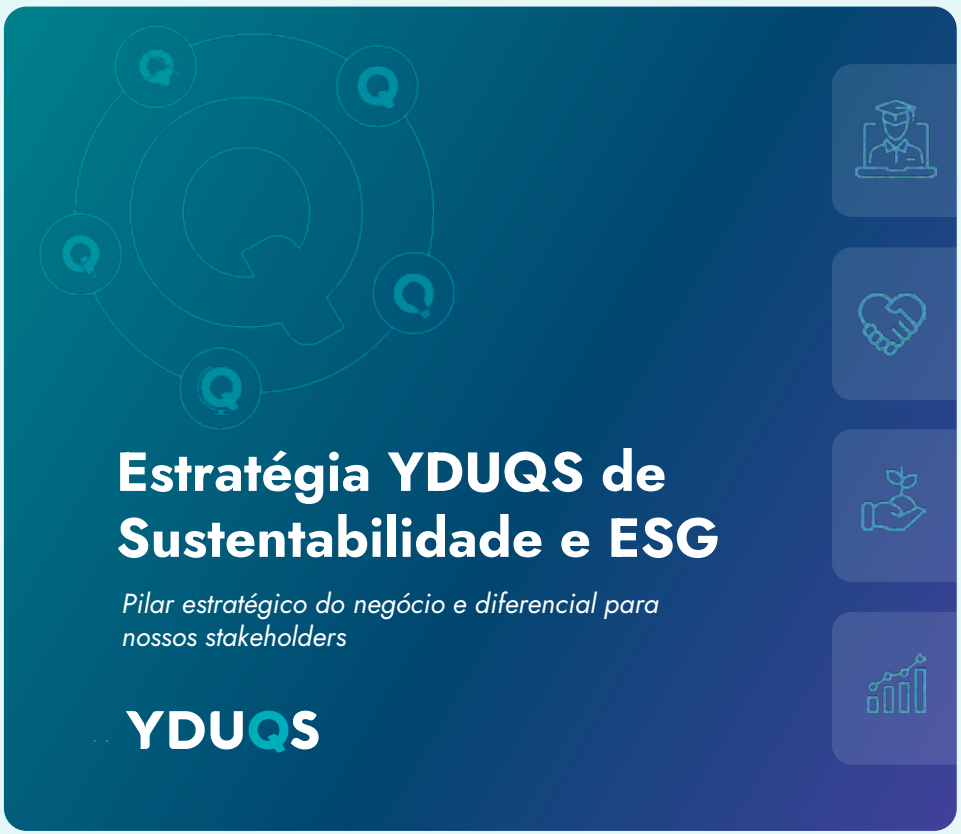
GRI 3-2

Em comparação com a última análise de materialidade, realizada em 2022 e 2023, os temas que não apareceram mais como materiais foram: Desenvolvimento social no entorno das unidades; Inovação e tecnologia; e Diversidade, Inclusão e Equidade. Embora todos sejam assuntos relevantes para a Yduqs e continuem sendo considerados nas práticas, políticas e na **Estratégia de Sustentabilidade e ESG** da companhia (veja na página 56), eles não foram apontados como prioritários na perspectiva dos especialistas e *stakeholders* consultados.

Entendemos, sobretudo, que inovação e tecnologia são temas transversais e permeiam todas as áreas da companhia. Por esse motivo, migraram de um tema material para um de maior amplitude, conectado à estratégia de negócios do grupo. Por esse motivo, migrou de um tema material para um de maior amplitude, conectado à estratégia de negócios da empresa.

Cabe destacar que o tópico "Transparência e relacionamento com os públicos prioritários", foi incorporado ao novo tema material "Ética, Integridade e Transparência". E o tema "Relações governamentais e advocacy junto aos órgãos reguladores", foi ampliado para a "Gestão do Ambiente Regulatório".

Novos temas na análise de materialidade de 2024: *Estratégia Climática e Emissões de GEE; e Gestão da Cadeia de Valor.*



Materialidade Yduqs

GRI 3-1 • GRI 3-2



GRI 3-2

Nesta representação, os temas localizados mais à esquerda são aqueles com maior impacto financeiro em nosso negócio, enquanto os temas que estão mais à direita têm maior impacto socioambiental. No centro, estão os temas com relevância financeira e socioambiental em proporções semelhantes. Quanto mais elevado está o círculo, maior é a importância do tema para os *stakeholders*.

MEIO AMBIENTE	3	Estratégia Climática e Emissões de GEE	6	Gestão Sustentável de Recursos				
SOCIAL	1	Atração, Retenção e Bem-estar do Capital Humano	2	Empregabilidade e Empreendedorismo	7	Qualidade e Acesso ao Ensino		
GOVERNANÇA	4	Ética, Integridade e Transparência	5	Gestão da Cadeia de Valor	8	Cibersegurança e Segurança de Dados	9	Gestão do Ambiente Regulatório

Engajamento de *Stakeholders*

GRI 2-29 • GRI 3-1

Valorizamos a transparência e o diálogo com todos os nossos *stakeholders*. Baseados nos princípios centrais de nossa Governança Corporativa, estamos comprometidos em manter uma comunicação clara sobre nossas operações, políticas, metas e resultados.

Stakeholder	Como engajamos	Temas prioritários
Associação/ Organizações do Terceiro Setor	Pesquisas on-line; Reuniões e eventos	• Gestão Sustentável de Recursos • Qualidade e Acesso ao Ensino • Diversidade, Equidade e Inclusão
Colaboradores Administrativos	Pesquisas on-line; Reuniões e eventos; Sistema eletrônico de chamados (SEC); E-mail; WhatsApp; Grupos colaborativos no Microsoft Teams; Redes sociais; Relatório Integrado	• Qualidade e Acesso ao Ensino • Empregabilidade e Empreendedorismo • Atração, Retenção, Bem-Estar e Desenvolvimento do Capital Humano • Ética, Integridade e Transparência
Comunidade do entorno	Programa de extensão das marcas, com atendimento às comunidades locais; Relacionamento com Organizações da sociedade via Instituto Yduqs	• Qualidade e Acesso ao Ensino • Empregabilidade e Empreendedorismo • Atração, Retenção, Bem-Estar e Desenvolvimento do Capital Humano • Ética, Integridade e Transparência
Docentes	E-mail; Reuniões e eventos; WhatsApp; Portal de Conteúdo (Docentes.Online); Grupos colaborativos no Microsoft Teams; Sistema de informações acadêmicas (SIA); Relatório Integrado	• Qualidade e Acesso ao Ensino • Direitos Humanos e Relações de Trabalho • Empregabilidade e Empreendedorismo • Ética, Integridade e Transparência



Stakeholder	Como engajamos	Temas prioritários
Fornecedores	Sistema para Fornecedores; E-mail; Sites institucionais; Relatório Integrado	• Qualidade e Acesso ao Ensino • Ética, Integridade e Transparência • Direitos Humanos e Relações de Trabalho • Empregabilidade e Empreendedorismo
Investidores	Site de Relações com Investidores (RI); E-mail; Arquivamento de documentos na Comissão de Valores Mobiliários (CVM); Eventos e reuniões para investidores e analistas de mercado; Yduqs Day	• Retorno financeiro (gestão de riscos e oportunidades) • Cibersegurança e Segurança de Dados • Gestão do Ambiente Regulatório • Qualidade e Acesso ao Ensino
Polos Parceiros	Portal Conexão Polos; Site institucional; Telegram; Lives semanais (Teams); E-mail; Chat; Atendimento via telefone; Gestores de campo; Focais grandes contas; Trilha de capacitação (Educare); Sistema eletrônico de chamados (SEC); Intranet; NPS de polos; Relatório Integrado	• Qualidade e Acesso ao Ensino • Empregabilidade e Empreendedorismo • Atração, Retenção, Bem-Estar e Desenvolvimento do Capital Humano • Ética, Integridade e Transparência
Terceiros	Área de suprimentos e compras; E-mail; WhatsApp; Grupos colaborativos no Microsoft Teams; Redes sociais; Relatório Integrado	• Direitos Humanos e Relações de Trabalho • Empregabilidade e Empreendedorismo • Ética, Integridade e Transparência • Cibersegurança e Segurança de Dados e Qualidade e Acesso ao Ensino

Somos a Yduqs

Perfil organizacional

GRI 2-1 • GRI 2-3

Somos a **Yduqs Participações S.A., um dos maiores grupos de tecnologia e serviços de educação do Brasil, com o propósito de impulsionar a qualidade e transformar o ensino superior no país.** Com sede no Rio de Janeiro (RJ) e mais de 54 anos de experiência, oferecemos um portfólio diversificado de instituições e modalidades de ensino, desde cursos técnicos, graduações e pós-graduações até programas de educação executiva em todas as regiões brasileiras.

Com uma sólida integração à cultura digital, desenvolvemos metodologias, conteúdos e soluções que garantem uma educação superior de qualidade para mais de 1,3 milhão de alunos de todas as classes sociais. **Nossa abordagem é pautada na qualidade, escalabilidade, inovação, inclusão e personalização**, sempre adaptando o ensino às necessidades e realidades de cada estudante. Nosso portfólio educacional é composto pelas marcas: **Estácio, Ibmec, IDOMED, Wyden** e **Damásio**. Operamos também as *edtechs* **HardWork Medicina** e **Grupo Q** (plataforma com as marcas Qconcursos, Folha Dirigida, OPX e Prisma). Além da **EnsineMe**, dedicada ao desenvolvimento de metodologias, conteúdos digitais, plataformas e tecnologias específicas para a educação.

Em 2024, ampliamos a nossa atuação em Belo Horizonte (MG) com a aquisição do **Centro Universitário Newton Paiva**, que agora se junta à Wyden sob o nome Newton Paiva Wyden. Anunciamos também, em 2024, a aquisição da **Faculdade Edufor**, localizada em São Luís (MA). Com essa aquisição, os cursos passam a integrar duas marcas nacionais do grupo: Estácio e IDOMED. A escola de Medicina se torna a 18ª unidade do IDOMED, enquanto os demais cursos fortalecerão a presença da Estácio na capital maranhense. Veja mais detalhes sobre cada marca na página 26.



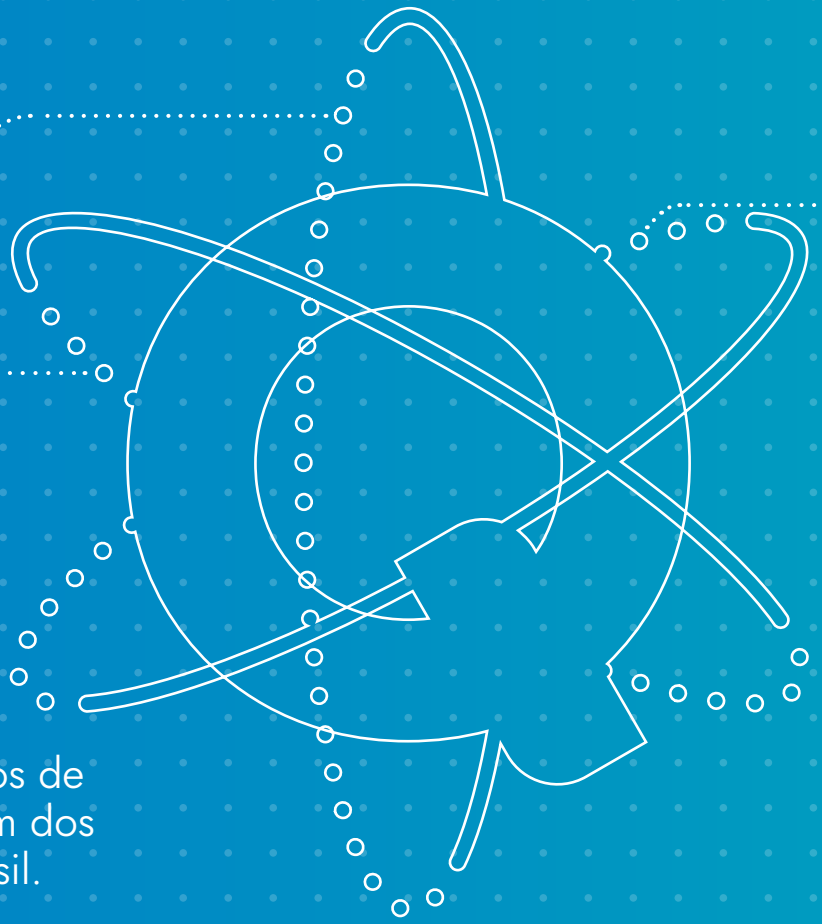
Missão, Visão e Valores

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 diferenças e diversidade.

Com mais de 1,3 milhão de alunos de todas as classes sociais, somos um dos maiores grupos de ensino do Brasil.

Mapa de atuação do Grupo Yduqs no Brasil

GRI 2-1



Base de alunos

SASB SV-ED-000.A

Base de Alunos (mil)	2022	2023	2024
Ensino Presencial	**268,0**	**262,9**	**273,6**
Graduação Presencial	234,2	211,0	198,8
Graduação Semipresencial	30,9	48,9	68,7
Mestrado e Doutorado	2,9	3,0	6,1
Ensino a Distância	**912,8**	**1.029,4**	**1.026,1**
Graduação	429,8	500,8	**486,0**
Vida Toda	483,0	528,7	**540,1**
Premium	**14,1**	**15,7**	**19,6**
IDOMED	7,9	8,7	**9,9**
Ibmec	6,2	7,0	**9,7**
Base Total	**1.194,9**	**1.308,0**	**1.319,3**

Contexto de atuação

Operamos em um cenário dinâmico e desafiador, fortemente influenciado por condições macro e microeconômicas, mudanças tecnológicas aceleradas, legislações regulatórias específicas e um ambiente político em constante transformação.

Neste contexto, alguns de nossos desafios são: os impactos da atualização das regras para o EaD e as regulamentações restritivas que podem afetar diretamente as operações e a captação de alunos. Além da necessidade de retomada do crescimento no número de matrículas presenciais, da diminuição da inadimplência estudantil e da forte demanda de nos manter competitivos frente à crescente digitalização e concorrência.

Análises de cenários

SASB SV-ED-260a.6

Cenário macroeconômico: a economia brasileira tem apresentado desafios como inflação elevada, taxas de juros altas e recuperação lenta da renda familiar, fatores que impactam diretamente o setor educacional. Com menos recursos disponíveis, as famílias tendem a priorizar despesas essenciais, o que afeta a capacidade de investimento em educação superior. Para mitigar esses impactos, expandimos as nossas ofertas de cursos de baixo custo e programas de financiamento, além de iniciativas próprias de parcelamento. Trabalhamos internamente nas informações sobre endividamento estudantil e inadimplência, analisando os requisitos legais e regulatórios aplicáveis e avaliando como a capacidade de pagamento dos alunos pode afetar a nossa sustentabilidade financeira. Além disso, identificamos as medidas adotadas para garantir o cumprimento das normas, preparando-nos para abordar o tema de forma mais completa em futuros reportes.

Cenário microeconômico: o mercado educacional privado enfrenta uma concorrência crescente, com *players* diversificados, incluindo *startups* e *edtechs*. Entretanto, há muito espaço para crescer: **existem mais de 32,2 milhões de brasileiros que poderiam triplicar sua renda utilizando nossos serviços**. O EaD vem sendo cada vez mais reconhecido e o mercado está pulverizado, com fusões e aumento dos investimentos estrangeiros. Respondemos a estes desafios fortalecendo o nosso portfólio *premium*, como Ibmec e IDOMED, e investindo em soluções digitais e híbridas, como polos EaD, que hoje ultrapassam 2,5 mil unidades.

Mudanças tecnológicas: a rápida evolução impacta significativamente o setor educacional. Temos liderado essa transformação com iniciativas como a EnsineMe, a nossa *edtech* que desenvolve metodologias e conteúdos digitais, e pela adoção de soluções baseadas em inteligência artificial para personalizar o aprendizado e melhorar a retenção de alunos.

Ambiente político: o governo está mais sensível aos menos privilegiados e o FIES sendo reconstruído. A retomada de programas de financiamento estudantil representa uma oportunidade significativa. O "FIES Social", embora ainda restrito, possui grande potencial de transformar o acesso ao ensino superior e ampliar a base de alunos.



Gestão do Ambiente Regulatório

GRI 3-3

O setor de educação superior no Brasil está sujeito a extensa regulamentação governamental que visa assegurar a qualidade dos cursos e das Instituições de Ensino Superior (IES). E a regulação tem o compromisso de fortalecer cada vez mais a reputação de todas as nossas IES para possibilitar o aumento da captação e das oportunidades de negócios e expansão da companhia.

Ao longo da nossa história, acreditamos ter adquirido conhecimento e experiência necessários sobre a legislação e o processo regulatório brasileiro. Assim como a manutenção de um histórico cooperativo e ativo perante as entidades e os órgãos públicos reguladores do setor educacional. Visamos preencher todos os requisitos necessários à obtenção de autorização, reconhecimento e renovação de nossos cursos e de credenciamento e de recredenciamento das nossas instituições.

Além disso, procuramos nos adaptar rapidamente a eventuais mudanças regulatórias, como alterações na legislação educacional, que podem impactar os marcos regulatórios do ensino superior, incluindo alterações na modalidade a distância, bem como atualizações nas diretrizes nacionais dos cursos.

Para lidar com estes ambientes em constantes mudanças, estruturamos uma agenda regulatória e de relações governamentais com os órgãos reguladores, fundamentada em princípios éticos e de atuação transparente e apartidária.

Relações Governamentais

Em 2024, a área de Relações Governamentais da Yduqs consolidou seu papel essencial na construção de um ambiente educacional favorável, fortalecendo o diálogo com as autoridades dos três níveis de governo: federal, estadual e municipal. Por meio de um trabalho contínuo e estratégico, conseguimos não apenas manter, mas aumentar nossa presença e representatividade no cenário educacional do Brasil, refletindo nosso compromisso com a democratização do ensino superior e a inclusão social. Além disso, expandimos nossa rede de relacionamento internacional ao participar de fóruns e eventos reforçando nossa posição de liderança no setor educacional.

Entre os principais resultados alcançados, destacamos a autorização de 356 novas vagas de cursos de Medicina autorizados pelo





programa Mais Médicos, evidenciando nossa contribuição para a formação de profissionais de saúde em diversas regiões do país. Por intermédio das portarias emitidas pelo MEC, conseguimos ampliar oportunidades em municípios, como Quixadá (CE), Castanhal (PA) e Iguatu (CE), promovendo o acesso à educação de qualidade.

Em 2024, também autorizamos 53 escolas técnicas a operarem no Brasil, atendendo à crescente demanda por formação técnica e profissionalizante. Esses cursos têm se tornado cada vez mais relevantes, não apenas para a formação de jovens profissionais, mas também como resposta às necessidades do mercado de trabalho e da economia. Com uma abordagem prática e focada, esses programas têm contribuído para a qualificação da força de trabalho, preparando os alunos para atender às demandas de setores em expansão e impulsionando a empregabilidade em diversas regiões do país.

Em meio a um contexto legislativo dinâmico, atuamos ativamente na defesa de políticas públicas que visam garantir o acesso ao ensino superior para estudantes de baixa renda. Promovemos discussões em torno da ampliação das vagas nos programas Prouni e FIES, contribuindo para a democratização da educação e a inclusão de mais brasileiros no ensino superior. Essa estratégia também incluiu a participação em importantes frentes parlamentares, como a Frente pela Inclusão e Qualidade na Educação Particular, que discutiu temas relevantes, como: a Reforma Tributária, onde foi garantida uma alíquota reduzida aos serviços de educação, a continuidade do Prouni e a isenção tributária das bolsas de estudos oferecidas pelas instituições de ensino.

GRI 2-28

Mantemos também parcerias e ampliamos a representatividade com entidades representativas do setor educacional, como o Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior no Estado do Rio de Janeiro (SEMERJ), a Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior (ABMES), Associação Nacional das Universidades Particulares (ANUP), a Associação Brasileira para o Desenvolvimento da Educação Superior (ABRAES), a Associação Brasileira de Educação à Distância (ABED), o Conselho de Reitores das Universidades Brasileiras (CRUB) e o Sindicato das Mantenedoras de Ensino Superior (SEMESP). Temos relacionamento no Fórum Brasileiro de Educação Particular (Brasil Educação), e na Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (CONFENEN). Além disso, por meio das associações, atuamos no Instituto Educação de Qualidade (IEduQ) e na Frente Parlamentar Mista pela Inclusão e Qualidade na Educação Particular (FPeduQ), que aproxima os senadores e deputados às instituições de ensino particulares para um debate qualificado acerca das políticas públicas relevantes para o setor. Possuímos também representatividade no Conselho Municipal de Cidade do Rio de Janeiro.

GRI 415-1

A participação da área de Relações Governamentais é pautada pela Política de Relações Governamentais da companhia, que assegura uma abordagem responsável, transparente e colaborativa. Essa política é essencial para garantir que nossas ações sejam conduzidas de forma clara e responsável, estabelecendo diretrizes que proíbem a realização de contribuições políticas, reforçando assim nosso compromisso com a integridade e a conformidade legal.

Nossos negócios

GRI 2-6

Ecossistema e marcas Yduqs

Para comunicar resultados ao mercado e garantir comparabilidade, dividimos as nossas marcas e reportamos as informações em três segmentos: Premium (IDOMED e Ibmec), Ensino à distância (todas as marcas) e Ensino presencial (todas as marcas).

Contamos também com o "Vida Toda". Integrado à vice-presidência do Ibmec, o "Vida Toda" reflete o nosso compromisso com a educação ao longo da vida, proporcionando oportunidades de aprendizado que acompanham as diversas fases da trajetória profissional dos alunos.



Estácio
A maior marca do Brasil em educação.

Ibmec
Formando solucionadores de problemas do futuro.

wyden
Consolidado e agregado. Força local.

IDOMED
Integrado ao ecossistema da medicina no Brasil.

grupoQ
Plataforma educacional dedicada a oferecer soluções de empregabilidade.

DAMÁSIO
Referência Nacional em direito.

HARDWORK MEDICINA
Startup para transformar a medicina no Brasil.

EnsineMe
Desenvolvimento e produção do ecossistema digital para o ensino superior.



Estácio

Uma das maiores e mais reconhecidas instituições de ensino superior do Brasil, com mais de 54 anos de tradição na democratização do ensino de excelência. Presente nas cinco regiões do país, contamos com mais de 80 unidades físicas e uma ampla rede de polos EaD, que expandem o acesso à educação, especialmente em áreas mais remotas. Somos reconhecidos pela capilaridade e capacidade de nos adaptar às especificidades de cada mercado, oferecendo cursos acessíveis e de qualidade.

Números Estácio

45 instituições de ensino

+1,8 mil cursos de graduação

+3,8 mil cursos de pós-graduação

+2 mil polos de EaD

Destaques 2024

- A **Estácio**, maior instituição do Grupo Yduqs, conquistou nota máxima (conceito 5) no recredenciamento do MEC.
- **Aquisição da Edufor:** a partir de agora, os cursos passam a integrar a Estácio e o IDOMED. A operação envolve 179 alunos de Medicina, além de cerca de 2,8 mil alunos em graduações presenciais em geral.
- **Escola Técnica da Estácio:** em seu primeiro ano de operação, a Escola Técnica expandiu a sua presença para mais de 40 unidades no Brasil, nas regiões Norte, Nordeste e Sul, além do Rio de Janeiro. Com uma ampla gama de cursos técnicos de nível médio, o foco é acelerar a carreira profissional dos estudantes.
- Lançamento do **Portal Minha Carreira:** a plataforma oferece em um ambiente único todas as ações e informações relacionadas à empregabilidade. Confira mais iniciativas sobre este tema na página 83.

Estácio

estacio.br

instagram.com/estacio_brasil

youtube.com/@estacio_brasil



Wyden

Somos uma rede de ensino superior com atuação em várias regiões do Brasil, especialmente no Norte, Nordeste e Sudeste. Fundada em 2009, oferecemos cursos de graduação e pós-graduação, abrangendo diferentes áreas do conhecimento.

Nossa rede é composta por 11 instituições: Martha Falcão Wyden (AM), FACI Wyden (PA), FACIMP Wyden (MA), UNIFACID Wyden (CE), UNIFANOR Wyden (CE), UNIFBV Wyden (PE), UNIFAVIP (PE), UNIRUY Wyden (BA), UNIMETROCAMP Wyden (SP), UNITOLEDO Wyden (SP) e Newton Paiva Wyden (MG).

Números Wyden

11 instituições de ensino

+600 cursos de graduação

+800 cursos de pós-graduação

+300 polos de EaD

Destaques 2024

- Concluímos a compra do **Centro Universitário Newton Paiva (BH)**, referência na capital mineira, especialmente na área da Saúde (Odontologia). A instituição agora se chama **Newton Paiva Wyden**.

wyden

wyden.com.br

instagram.com/wydenoficial

youtube.com/@wydenoficial



Ibmec

Com mais de 50 anos de atuação, somos reconhecidos no mercado como um **centro de excelência nas áreas de gestão e negócios**. Oferecemos programas de graduação, pós-graduação, mestrado, extensão e cursos para empresas nas áreas de Administração, Economia, Direito, Relações Internacionais, Engenharia e Ciências Contábeis, entre outros, com avaliações máximas no MEC e chancelas concedidas por importantes instituições do Brasil e exterior.

Números Ibmec

4 instituições de ensino

+50 cursos de graduação

+400 cursos de pós-graduação

Destaques 2024

- **Ibmec RJ** e **BH** receberam o **Selo OAB Recomenda**, um reconhecimento pela excelência nos nossos cursos de Direito.
- Lançamento da **Comunidade Alumni**, a nova plataforma visa criar um espaço de *networking*, desenvolvimento profissional e oportunidades de negócios para os alunos egressos.
- Ibmec foi patrocinador oficial da **10ª edição da Brazil Conference at Harvard & MIT**, evento anual que reúne líderes e estudantes para debater temas relevantes para o desenvolvimento do Brasil, como inovação, justiça e sustentabilidade.

ibmec

ibmec.br
instagram.com/ibmec
youtube.com/@ibmec



IDOMED

Há mais de 25 anos no mercado, **somos considerados o mais moderno Instituto de Medicina do Brasil**. Presente em todas as regiões do país, reunimos 18 escolas médicas, com mais de 9,9 mil alunos e foco em excelência no ensino, aprendizado prático, tecnologia aplicada, desenvolvimento docente e conexão com a carreira médica. Oferecemos programas de graduação, pós-graduação, especialização e cursos de aperfeiçoamento e atualização.

Números IDOMED

16 instituições de ensino

18 cursos de graduação

49 cursos de pós-graduação

Destaques 2024

- **Aquisição da Edufor**, no Maranhão.
- A Companhia passa a ter um total de 2.060 vagas anuais autorizadas.
- Em maio, o **IDOMED** e o **Instituto Yduqs** lançaram o **Mediversidade**, programa pioneiro no país, para remodelar o ensino da Medicina, combatendo os vieses da sociedade na saúde.
- Implementação do **Programa de Excelência em Gestão (PEG IDOMED)** para reconhecer equipes e talentos individuais que se comprometem com a melhoria contínua de processos e resultados.

IDOMED

idomed.com.br

instagram.com/idomed.oficial

youtube.com/@idomedoficial

HardWork Medicina

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

HARDWORK MEDICINA

hardworkmedicina.com.br

instagram.com/hardworkmedicina

youtube.com/@hardworkmedicina





grupoQ

É uma **plataforma educacional dedicada a oferecer soluções de empregabilidade**. Utilizando modelos de negócios escaláveis, tecnologia avançada e análise de dados. Desenvolvemos soluções destinadas a maximizar o e-score de nossos alunos. Possuímos, atualmente, duas marcas: Qconcursos e Prisma, além de iniciativas B2B. Cada uma delas desempenha um papel fundamental para melhorar as perspectivas de empregabilidade e qualidade de vida de nossos alunos.

Qconcursos: preparatório para concursos públicos de diversos campos profissionais. **Com quase 500 mil assinantes, é a maior edtech do Brasil**. É também o principal portal de notícias sobre Concurso Público do Brasil, com mais de 24 milhões de visitas únicas por mês via Qconcursos Folha Dirigida.

instagram.com/qconcursos

Prisma: solução gratuita para quem deseja se preparar para o ENEM e Vestibulares.

instagram.com/estudeprisma

Iniciativas B2B: soluções integradas para acelerar a estratégia de ensino digital com as tecnologias de plataforma mais avançadas do mercado.

Destaques 2024

- Unificação de marcas Qconcursos e Folha Dirigida.
- Início da operação do serviço Mentorias Qconcursos.
- Qconcursos se torna líder em tráfego no mercado de educação.

grupoQ

grupoq.io

qconcursos.com

estudeprisma.com

Damásio

Reconhecido nacionalmente como uma das instituições mais conceituadas no campo do Direito, oferecemos uma jornada completa para a carreira jurídica. São programas de pós-graduação, preparação para carreiras públicas e correlatas, além de preparação para o exame da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB).

Destaques 2024

- Damásio recebeu o selo OAB Recomenda, um reconhecimento pela excelência no curso de Direito.
- Início da Graduação Damásio.
- Novos estúdios.

DAMÁSIO

damasio.com.br

instagram.com/damasio.educacional

youtube.com/@tvdamasio





EnsineMe

É a nossa vertical de negócios dedicada ao desenvolvimento e produção do ecossistema digital para o ensino superior, incluindo metodologias para o ensino digital, gestão da aprendizagem, plataformas e conteúdo. Nosso time de curadoria acadêmica é composto por mestres e doutores de instituições, como IME, UFRJ, USP, UFSCAR e FGV. Aliado à curadoria, temos um hub de produção digital e audiovisual com profissionais de design instrucional, UX e UI, programadores, roteiristas, videografistas, entre outros.

Destaques 2024

- + de 10 mil vídeos produzidos em 2024.
- Experiência Olímpica – Gravação e Fotografia – Hub: 36 vídeos.
- Aprendizagem Socioemocional: 38 competências; 1 vídeo interativo (composto por 27 clipes); Web série (4 episódios); e 3 *teasers*
- Gravação de resultados da Yduqs com tradução para oito idiomas via IA.

1. Conteúdo acadêmico de alto padrão desenvolvido pelos melhores professores com foco no aprendizado e engajamento.
2. Curadoria definindo e atualizando conteúdo em tempo real.
3. Banco de questões curado, gerido com inteligência artifical.
4. Plataforma digital *white label*, disponível nos formatos web e app.
5. Dados de comportamento digital e de consumo de conteúdo apresentados em tempo real.
6. Dados do desempenho do aluno em tempo real.

EnsineMe

ensineme.com.br
instagram.com/estudios.ensineme
youtube.com/@estudiosensineme9208

Modelo de criação de valor

Apresentamos o nosso modelo de negócio, destacando como utilizamos uma variedade de recursos – incluindo capital manufaturado, intelectual, financeiro, humano, natural, social e de relacionamento – para criar valor de forma sustentável para todos os nossos *stakeholders*. Elencamos as **entradas (captura de valor)** e respectivas contribuições estratégicas e as **saídas (valor compartilhado)** 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.

Entradas / Captura de valor

Capital manufaturado
- 106 campi
- 2.598 polos parceiros e próprios EaD
- Escritórios e sede no Rio de Janeiro
- *Data centers*

Capital intelectual
- 1 Universidade
- 23 Centros Universitários
- 49 faculdades ativas/funcionando credenciadas pelo MEC
- Plataforma de curso pré-vestibular gratuito
- Educação e conscientização ambiental transversal
- Recursos *high-tech* e criação de soluções proprietárias
- Plataformas e sistemas

Capital financeiro
- Capital de acionistas
- Recursos de financiamentos
- Caixa gerado pelas nossas operações
- Recursos captados no mercado de capitais

Capital humano
- Colaboradores
- Docentes
- Alunos
- Comunidades dos entornos

Capital natural
- Insumos essenciais (água, energia elétrica)
- Bens e materiais ligados à operação (eletrônicos, papel etc.)

Capital social e de relacionamento
- Comunidades
- Franquias de cursos preparatórios
- Unidades de saúde parceiras
- Organizações da sociedade civil
- Associações de classe
- Fornecedores
- Governo

YDUQS

Saídas / Valor compartilhado

Capital intelectual
- Plataforma de ensino digital para todas as instituições
- Desenvolvimento de novas ferramentas digitais e métodos de ensino
- Modelo de gestão eficiente e escalável
- Eficiência operacional

Capital financeiro
- R$4,87 milhões em valor gerado em 2024
- Geração de emprego e renda

SASB SV-ED-260a.3

Taxa de empregabilidade*		**Incremento de renda**	
Yduqs consolidado:	77,7%	Estácio:	44,0%
Estácio:	73,0%	Wyden:	57,3%
Wyden:	75,0%	Ibmec:	73,1%
Ibmec:	90,1%	IDOMED:	30,3%
IDOMED:	98,1%		

*Pesquisa realizada em agosto de 2024. O período considerado foi de egressos com trabalho ativo entre 180 e 365 dias após o recebimento do diploma.

Capital humano
- Acesso à educação de qualidade
- Oferta de emprego em todas as regiões do Brasil
- Cerca de 1,3 milhão de alunos de diversas classes e etnias
- Capacitação e desenvolvimento
- Promoção da diversidade e inclusão

Capital natural
- Consumo de recursos naturais, como água e energia
- Soluções de eficiência energética e compensação de GEE
- Geração de resíduos, reciclagem e reaproveitamento
- Nova geração com consciência ambiental e preocupação com o planeta

Capital social e de relacionamento
- Atendimento gratuito em unidades de saúde
- Atendimento jurídico gratuito
- Projetos socioculturais apoiados pelo Instituto Yduqs



Desempenho e resultados financeiros

Encerramos o ano de 2024 com resultados financeiros excepcionais, marcados por um crescimento robusto em todos os principais indicadores. Registramos aumentos significativos na receita reportada e no EBITDA ajustado, com incrementos de 4,2% e 6,01%, 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 da CVM do período atingiu R$ 1.218,47 milhões, representando um aumento de 33,8% 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 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 2024

Receita Líquida Ajustada (R$ milhões)		
2022	2023	2024
4.564,9	5.147,6	5.364,3

Margem EBITDA (%)		
2022	2023	2024
32	33	34

EBITDA Ajustado (R$ milhões)		
2022	2023	2024
1.458,7	1.714,0	1.817,05

Fluxo de Caixa Operacional da CVM (R$ milhões)		
2022	2023	2024
716,90	910,70	1.218,47

Investimentos (Capex, R$ milhões)		
2022	2023	2024
491,70	470,40	467,75

Valor econômico Gerado (R$ mil)		
2022	2023	2024
4.134.238	4.722.605	4.879.028

Valor econômico Distribuído (R$ mil)*			
Destino	2022	2023	2024
Custos operacionais	1.572.130	1.719.273	1.846.495
Salários e benefícios de empregados	1.267.444	1.385.605	1.334.493
Pagamentos a provedores de capital	936.567	1.017.841	902.362
Pagamentos ao governo	413.541	445.235	454.470
Total	4.189.682	4.567.954	4.537.820

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

Valor econômico Retido (R$ mil)**		
2022	2023	2024
-55.444	154.651	341.208

**"Valor econômico Gerado" menos "Valor econômico Distribuído"

Valor monetário total da assistência financeira recebida pela organização de qualquer governo (R$)***			
Origem	2022	2023	2024
Benefícios e Créditos Fiscais	331.287.103,03	415.916.120,59	443.187.197,74

***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.



Gestão Estratégica

Estratégia Yduqs

GRI 2-6

Focos e Objetivos de Nossos Negócios para os Próximos Anos

1. O **Presencial** vem retomando seu patamar em volume e preços. Para frente, o trunfo é dominar o ensino superior híbrido não só por uma questão de eficiência de custos, mas porque existe um anseio por um ensino atual e dinâmico. Há muito valor a ser gerado com novas ofertas, para esse novo alunado do presencial.

2. O **Digital**, em meio a mudanças regulatórias, vai continuar sendo a principal porta de entrada para mais de 30 milhões de pessoas que aguardam sua vez. Mas esse também é um mercado mais sofisticado, em que inovação, qualidade e resultados concretos para os alunos vão ser determinantes para vencer. Valor, nesse segmento, dependerá menos de expansão e mais de resultados para os alunos.

3. A excelência acadêmica do **IDOMED** é e será o caminho para proteger margens e para a sustentabilidade do negócio em um mercado mais competitivo. Ao mesmo tempo, o foco na expansão de vagas permanece: continuamos bem-posicionados para capturar as vagas oriundas dos Mais Médicos.

4. O **Ibmec** ganhará ainda mais relevância no mercado premium, com a maturação das novas unidades e com posicionamento mais relevante em Tecnologia e Direito.

5. Nos produtos **Vida Toda** temos estratégias distintas para o universo regulado e não regulado. Em pós-graduação, queremos continuar alavancando a força das marcas Ibmec e Estácio para ganhar share nesse mercado. Nos produtos não regulados, queremos alavancar o crescimento por meio da expansão em novos produtos e negócios, além de um olhar atento para aquisições oportunísticas de *players* já consolidados nesse mercado.

Temos como estratégia o crescimento sustentável dos nossos negócios, impulsionando a geração de caixa e ampliando o valor para acionistas e sociedade, com foco em qualidade do ensino e escalabilidade de experiências exclusivas para todos.



Diferenciais Estratégicos

Temos fortalezas e diferenciais competitivos que sustentarão a execução da estratégia e a sustentabilidade da Yduqs como líder no setor educacional:

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

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

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

Somos líderes em tecnologia e os mais bem posicionados para gerar valor, acelerando a adoção de inovação e IA. Temos objetivos claros e estratégia focada no aluno, direcionada para viabilizar a escalabilidade de experiências exclusivas no ensino inclusivo.

Tecnologia e inovação

Nosso ecossistema de tecnologia e inovação – composto por uma robusta infraestrutura e dados integrados – tem permitido conferir uma escala inédita ao nosso ensino digital, elevar a qualidade e responder rapidamente às novas necessidades e oportunidades de mercado. Isso tudo aliado a uma sólida governança de dados e cibersegurança avançada.

Em 2024, investimos mais de R$ 300 milhões em tecnologia, um dos nossos principais pilares estratégicos e alavancas de crescimento.

Somos os mais bem posicionados para gerar valor acelerando a adoção de inovação e IA



Anualmente, os **nossos investimentos em transformação digital e tecnologias habilitadoras chegam a quase 60% do total** investido pela companhia. Em 2024, aportamos mais de R$ 300 milhões nestas frentes.

Dentre as iniciativas de destaque do ano, estão o fortalecimento do uso da inteligência artificial para melhorar a gestão acadêmica e personalizar cada vez mais a entrega de conteúdos, questões e avaliações aos alunos. Além de oferecer aos professores e gestores educacionais feedbacks relevantes sobre a evolução acadêmica e de aprendizado das turmas.

Confira a seguir as principais ações e produtos trabalhados ao longo do último ano.

IA Week

Realizamos uma semana dedicada a discussões e oficinas práticas com especialistas sobre o poder transformador da inteligência artificial. A IA Week faz parte de uma estratégia maior de desenvolvimento contínuo para capacitar todos os nossos colaboradores. O intuito é que, além de demandarem soluções mais assertivas da equipe de tecnologia, os empregados explorem a IA proativamente para melhorar a produtividade em suas rotinas. O evento contou com mil participantes, totalizando mais de 2,3 mil horas de capacitação.



Gestão de Produtos

App Aluno, SAVA e Sirius

Em 2024, as diversas melhorias entregues no App e na Sala de Aula Virtual (SAVA) impulsionaram o aumento das horas de estudo dos alunos e geraram uma significativa economia para a empresa. E com a adoção do Sirius – como novo ambiente de avaliação – trouxe mais segurança e estabilidade na realização das provas. Com base nos indicadores, destacamos os seguintes resultados:

- + 8 horas de estudo para os alunos que aderiram o Lembrete de Estudos (App) e 3 horas para os que não aderiram – dados comparativos a 2023.
- R$ 3,2 milhões de saving com pagamentos via Pix (App).
- 48% dos acessos ao Renova são de origem App (principal canal).
- +15% de adesão ao Calendário Acadêmico (30% em 23.3 vs. 45% em 24.3).
- 100% dos conteúdos das disciplinas cursadas disponível.
- 753 mil alunos impactados e + de 10,3 milhões de provas e simulados realizados no Sirius.

Novo Portal de Carreiras + Scan

Com o lançamento do novo Portal de Carreiras com o Scan (*matchmaking*), em agosto de 2024, os alunos passaram a ter uma experiência aprimorada e completa. Agora, eles têm acesso a conteúdos exclusivos e eventos em um mesmo lugar para impulsionar seu desenvolvimento profissional, além de vagas alinhadas ao perfil de cada usuário e uma ferramenta prática para criar currículos de forma rápida e eficiente. Os resultados, baseados em indicadores, demonstram:

- 292 mil alunos acessaram a página de carreira
- 91 mil vagas de emprego
- 19 mil currículos preenchidos
- 13 eventos de carreira divulgados
- 286 mil alunos com perfil avançado
- 35 vagas recomendadas/aluno (média)
- 1 ponto de aumento no ISA (6.85 em 23.2 vs. 7.83 em 24.2)



CMS, Cerebrum e TácIA

Com a implementação do novo Sistema de Gerenciamento de Conteúdo (CMS – Content Management System), a EnsineMe revolucionou a produção e gestão de conteúdos digitais, garantindo mais eficiência e personalização. A integração do Cerebrum ao Sirius, CMS e outras plataformas otimizou diversos processos, tornando tudo mais ágil e eficaz. Além disso, com a TácIA, proporcionamos aos alunos acesso rápido às informações, reduzindo significativamente as dúvidas encaminhadas à Tutoria e diminuindo a demanda nos canais de atendimento. Destacamos os seguintes resultados:

- Redução de 17% no tempo de carregamento do conteúdo com o CMS.
- + de 3 mil conteúdos disponibilizados no formato CMS.
- Migração do portfólio de conteúdo para o novo modelo CMS: previsão de alcançar 46% até dezembro de 2024. Em aprovação orçamento para atingir 80% em dezembro de 2025.
- 100% dos temas DS migrados para CMS e disponibilizados para os alunos.
- Meta 2025: migrar 100% de todos os tipos de produção para CMS.
- 20 segundos para processar 100 conteúdos; 14 minutos para subida de 28 mil conteúdos CMS e 7 segundos para criação de 3,6 mil vagas no Cerebrum.
- Redução de 15% no número de perguntas na Tutoria (elegíveis).
- Redução de 10% no acesso aos canais de atendimento.



Gestão de Inovação (Yduqs Labs)

Em 2024, realizamos testes para avaliar a aplicação de inovações com base tecnológica em alguns contextos, como empregabilidade do aluno, eficiência acadêmica e experiência do aluno:

Programa de recompensas: ambiente gamificado no qual os alunos podem desbloquear medalhas e prêmios ao realizar missões relacionadas com a sua vida acadêmica e financeira. O objetivo é aumentar a fidelização dos alunos e orientá-los ao longo da jornada acadêmica.

Correção automatizada de vestibular manuscrito: solução de correção automatizada para vestibular manuscrito. A ferramenta extrai da redação automatizada segundo as regras de correção estabelecidas. Visa servir de apoio para agilizar o processo de correção de provas, elaboração de feedback personalizado e potencializar a escalabilidade de ensino digital.

Simulador de entrevista: desenvolvimento de ambiente potencializado por GenIA para simular o processo de entrevista, aumentando a experiência prática do estudante e facilitando a identificação de lacunas de aprendizagem.

Testes padronizados: aplicação de testes de proficiência em português e lógica a fim de incrementar nossos dados e conhecimento sobre o domínio dos alunos nestas competências.

Disciplinas inovadoras: disciplinas que buscam repensar e redesenhar a experiência de aprendizagem, transformando-a completamente. Incorporam novas metodologias, tecnologias e práticas pedagógicas.

Apresentaram o melhor desempenho na pesquisa do Índice de Satisfação do Aluno (ISA) entre os projetos (+0,58) com nota de 8,34.





Modelo Pedagógico

Metodologia PBL (*Problem-Based Learning* ou Aprendizagem Baseada em Problemas) e *Microlearning* (foco: aprendizado, engajamento e trabalhabilidade).

- 77% conseguiram realizar o desafio
- 75% avaliaram a navegação como fácil ou moderada
- 70% consideram-se mais motivados
- 75% consideram o entendimento de neutro a fácil

Metodologia IBL (Aprendizado por *feed-back*) e *Microlearning* (foco: *Storytelling* e trabalhabilidade).

- 90% se sentiram motivados em estudar por meio de perguntas
- 93% avaliaram a navegação como fácil ou moderada
- 91% consideram a experiência relevante
- 90% desejam a expansão da experiência

Disciplinas com componentes *wow*: mantêm uma estrutura tradicional de ensino sem reestruturar completamente a disciplina. Incorporam recursos, ferramentas ou práticas inovadoras como complemento ao conteúdo tradicional.

- Nota do ISA de 8,27 (+0,38 comparado a 23.2).
- Experiências:
  - Clique e arraste: atividade de relacionar os conteúdos e clique e vire.
  - Teste de conhecimento, objetos 3D, teoria na prática: desafios cotidianos e reflexivas.
  - Gravação de áudios, conheça a figura histórica, Hotspot imagem.



Programa de Formação Socioemocional

Desenvolvimento das competências socioemocionais dos estudantes, buscando prepará-los integralmente para a vida e para o mundo do trabalho.

- 399 mil alunos acessando a página.
- 121 mil acessando ao menos uma competência.
- Mapeamento para identificar competências desenvolvidas e as que precisam ser aprimoradas: + de 340 mil.

Após a implementação do projeto e a análise dos resultados, conquistamos o 1º lugar na categoria Inovação do Prêmio Associação Brasileira de Ensino à Distância (ABED).

Prêmio DESTAQUE ABED 2024

Produção Digital da EnsineMe

As otimizações implementadas na esteira de produção, juntamente com a evolução do escopo, resultaram em uma curva crescente de produtividade, o que possibilitou a redução de 35% no custo médio em comparação com o início da EnsineMe.

Impactos da Inteligência Artificial: Temos IA impactando várias etapas da esteira, com benefícios já capturados, mas um potencial relevante após escalar aplicações.

Conteúdo acadêmico: conteudista criando redação acadêmica assistido por ferramentas de IA e elaboração de questões:

- + de 200 trilhas
- + de 25 mil questões
- -22% custo criação

Revisão e experiência digital: revisão de texto, introdução de vídeos, geração de imagens não pedagógicas e desenvolvimento de componentes e análise comparativa:

- + 20% de produtividade.

Produção audiovisual: roteiro, decupagem, dublagem e lipsync, sintetização de voz e decupagem de palavras-chave:

- + 250% produtividade, de 52 para 180 minutos de vídeo em temas.



Gerência de Inteligência de Aprendizagem e avaliação

Projeto "Assino embaixo" com foco na qualidade do conteúdo: refere-se a uma série de projetos em que toda a EnsineMe atuou, em 2024, com foco na melhoria da qualidade dos nossos conteúdos digitais.

Pela avaliação do ISA por meio da pergunta sobre a qualidade do conteúdo, a nota do digital apresentou a maior média (8.35), resultado que contribuiu com o número da Yduqs que ficou em 8,29. Isso demonstra uma evolução positiva em relação aos ciclos anteriores, consolidando os esforços realizados ao longo do ano para melhorar a qualidade percebida do conteúdo digital.

Manutenção de temas: ampliar o uso de objetos práticos e novos formatos com foco na melhoria da qualidade e satisfação dos alunos.

- 168 temas para manutenção – audiovisual e ambos
- Resultado do ISA positivo, saindo de 7,73 em 2023.2 para 8,17 em 2024.2.

Melhorias de textos e imagens:

- Atualizações de conteúdos antigos
- Mais exercícios e práticas
- Revisão de estruturas textuais
- Ajustes de imagens
- Inclusão de componentes + interativos
- Inclusão de núcleos práticos
- Melhorias Audiovisual
- Academia EnsineMe, com a seleção dos melhores especialistas para apresentação dos conteúdos
- Novos recursos e cenários
- Resumo dos vídeos: o aluno poderá acessar um resumo do que está sendo abordado nele

Praticando: aumentar o tempo de estudo do aluno e o grau de aprendizagem com:

- **Estudos de Caso:** análise de situações reais que permite aos alunos aplicarem conceitos teóricos na prática;
- **Desafios:** solução de problemas que permite aos alunos encontrarem caminhos a partir do desenvolvimento do pensamento crítico em questões objetivas;
- **Gabaritos:** em vídeo e/ou texto, com respostas comentadas por um especialista da área.

Alguns números da primeira semana de avaliação:

- 86% dos alunos gostaram de fazer os exercícios e práticas (6.941 respostas)
- 91% dos alunos consideram relevante e muito relevante o Praticando para a área de conhecimento (6.929 respostas)
- 82% gostariam do Praticando em todas as disciplinas (6.889 respostas)

Aprendizagem com professores influenciadores e/ou criadores de conteúdo: protagonismo do aluno para decidir como quer estudar (mix de conteúdos, vídeo, áudio, desafio, texto, etc).

- 90% estão satisfeitos com o método *Creator*.
- 77% consideram a plataforma intuitiva.
- 66% consideram o novo formato interessante.
- 86% avaliam positivamente a aprendizagem.



Relacionamento com ecossistema e *big numbers*

- 898 startups cadastradas na nossa base
- 458 *edtechs*
- 640 startups curados
- 67 contratos registrados com startups
- 4 projetos-piloto escalados

Reconhecimentos em prêmios

- 1° lugar em Educação no 100 open Startups
- 1° lugar Prêmio Valor Inovação
- 1º Lugar na categoria Inovação do Prêmio ABED
- Época Negócios: Selo de ouro na categoria Educação – 1˚ lugar Yduqs

Participações em eventos relevantes do ecossistema

Time Inovação

- Participação em duas palestras do *Rec'n'play*
- Podcast sobre desenvolvimento socioemocional

Time Digital Technology Office

- *Google cloud next 24*
- Simpósio de machine learning no Nordeste
- Eventos AWS – Palestra em Brasília e Rio de Janeiro
- Google for Education – Palestra em São Paulo
- *VMO Starter*
- Governança GenAI CI&T
- Podcast Humans of Digital CI&T
- *VMO Summit*
- *Agile Brazil* 2024



Excelência na Gestão

Focados em alcançar um patamar de excelência em toda a nossa gestão, implementamos o **Programa de Excelência em Gestão (PEG)** na Estácio (2012); na operação digital da Estácio (2018); em todas as unidades do IDOMED (2021); e na Wyden (2023). Trata-se de uma metodologia na qual as unidades se autoavaliam em relação aos padrões de referência dos cinco pilares ao lado.

Cada pilar é composto por duas categorias *Processos* e *Resultados*, que procuram estimular as unidades de negócio a investirem no seu desenvolvimento e crescimento, além de incentivar a busca da excelência, apoiando a geração de resultados, a satisfação dos nossos alunos e o engajamento dos nossos colaboradores e parceiros.

Como parte do processo de acompanhamento constante de resultados, nosso Modelo de Gestão agrega, além do PEG, reuniões de Gestão de Desempenho Operacional (GDO), e uma série de outras reuniões sistematizadas, como a Gestão de Desempenho Acadêmico (GDA), com foco em Ensino.

Contamos, ainda, com um sistema interno on-line de Gestão de Processos (SGP), que reúne informações sobre todos os documentos normativos. Ajuda a garantir a transparência nos processos, políticas e diretrizes institucionais, bem como auxilia na execução de tarefas, estimula o aprendizado e contribui para a garantia da qualidade.

Pilares do PEG



Prêmio PEG 2024

Realizamos, em junho, o **Prêmio PEG** com os finalistas Estácio, Wyden, Digital e IDOMED selecionados pelo desempenho nos pilares determinados e pela conformidade com o manual. Em 2024, o PEG obteve importantes resultados, como evolução dos padrões estabelecidos em todos os pilares, aumento da aderência aos processos ao longo das autoavaliações e maior compartilhamento de boas práticas entre as unidades.



Marketing Responsável

Como parte da nossa excelência em gestão, temos a preocupação em fazer marketing de forma responsável. **Mais do que atrair novos alunos e negócios, queremos estabelecer conexões genuínas por meio de uma comunicação clara, transparente, legítima e em conformidade legal.**

Focados nestes compromissos, lançamos, em 2023, a nossa Política de Marketing Responsável. O documento, parte central da nossa estratégia de ESG, orienta as práticas de marketing e comunicação, promovendo relacionamentos sólidos e confiáveis. A implementação depende do engajamento integral dos colaboradores, que devem incorporar esses princípios em suas rotinas, e dos parceiros e fornecedores, os quais precisam seguir os mesmos padrões éticos.

Para reforçar a transparência, disponibilizamos o canal www.canalconfidencial.com.br/yduqs/, onde é possível relatar práticas que violem a política. Essas denúncias são avaliadas pelo setor de Mídia e Marketing, com suporte da equipe jurídica para assegurar a conformidade e a integridade em todas as ações.

GRI 417-2 • SASB SV-ED-270a.2

No período do relatório, não houve casos de não conformidade com leis ou códigos voluntários, nem prejuízos financeiros, frente às definições dos produtos e serviços prestados.



Nossa jornada em Sustentabilidade e ESG

GRI 2-22

Ao longo de 2024, vimos o tema ESG ganhar ainda mais destaque e relevância no nosso grupo. Foi um ano de avanços nessa agenda e de muitos retornos que sinalizam ao mercado a força do nosso negócio e o protagonismo da nossa marca. Seguimos como a única instituição de ensino superior do Brasil classificada como **ESG Leader com *rating* 'AA' pela MSCI** e fomos incluídos no Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da B3.

Conquistamos o **Prêmio EXAME em Gestão de Pessoas 2024** e o Instituto Yduqs ganhou mais robustez, com investimentos sociais de mais de R$ 3,1 milhões e 2,4 milhões de pessoas impactadas. Foi um ano também de revisão da nossa governança para fortalecer cada vez mais este pilar.

Há décadas, a sustentabilidade está em nosso *core-business*. **Nossa Agenda ESG visa inspirar não somente o setor educacional, mas todo o cenário corporativo brasileiro.** Nosso principal desafio é quantificar nossos impactos e estabelecer uma trajetória contínua para nos tornarmos uma organização progressivamente alinhada aos princípios ESG. Com foco no futuro, mas com ações no presente, integramos pessoas, tecnologia e soluções para alcançar nossos objetivos sustentáveis.

Desde 2021, somos signatários do **Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) e do Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção do Instituto Ethos.** Esses compromissos orientam nossas operações com base nas melhores práticas e promovem o envolvimento ativo de nossos *stakeholders* internos e externos.

Assumimos, em 2023, 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.

Somos, ainda, embaixadores do **Movimento Educa 2030**, cujo objetivo é criar uma aliança empresarial para o avanço das metas do ODS 4 – Educação de qualidade no país com aumento da escolaridade da população, a inclusão produtiva de jovens, e o aumento

Pacto Global Rede Brasil

instituto ethos

MOVIMENTO EDUCA2030

MSCI ESG RATINGS AA
CCC | B | BB | BBB | A | AA | AAA

MOVIMENTO ELAS LIDERAM 2030

Corporate ESG Performance Prime
RATED BY ISS ESG

MOVIMENTO RAÇA É PRIORIDADE

IDIVERSA B3

ISE B3

Programa Brasileiro GHG Protocol OURO 2023 INVENTÁRIO VERIFICADO

PRÊMIO exame. em gestão de pessoas 2024

CDP DISCLOSER 2024 CORPORATE

de mulheres em carreiras de Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM).

Ademais, integramos o **iDiversa B3**, desenvolvido pela Bolsa do Brasil para impulsionar a inclusão de mulheres e pessoas negras no cenário corporativo do país. E, em 2024, fomos incluídos no **Índice de Ações Mulheres na Liderança (TEVA)**.

GRI 2-23

Em 2024, lançamos também a nossa **Política de Direitos Humanos**, que reflete o nosso compromisso em respeitar, proteger e promover os direitos humanos em todas as nossas operações, bem como em nossa cadeia de valor. Esta política está alinhada com os principais instrumentos internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos e os Princípios Orientadores das Nações Unidas. Ela abrange: o combate a qualquer forma de discriminação, assédio ou abuso; a promoção da igualdade de oportunidades; e a valorização da dignidade humana em todas as relações institucionais.

Confira mais notícias sobre esta temática na nossa Central ESG.

Evolução em Índices e *Ratings*

ESG *Rating*	Escala (baixo|alto)	2021	2022	2023	2024
MSCI	0 | 10	–	A (5,9)	AA (7,6)	AA (8,2)
S&P GLOBAL[1]	0 | 100	27	27	29	40
Sustainalytics[2]	100 | 0	13,1	13,1	13,1	14,6
FTSE[3]	0 | 5	3,6	2,9	3,4	3,4
ISS ESG[4]	D- | A+	_	B-	B-	B
REFINITIV	0 | 100	42,1	48,6	50,53	–
CDP	D- | A+	_	_	C	C
ISE B3[5]	–	–	–	66,47	60,71

(1) Em 2024, a nota média do setor era de 16. **(2)** Em 2024, a nota média do setor era de 36,7. **(3)** Em 2024, a nota média do setor era de 2,6. **(4)** Em 2024, a nota média do setor era B-. **(5)** A nota do ISE apresentada é a prévia do resultado divulgado em 01 de Abril de 2025, o resultado oficial estará disponível após a publicação deste relatório.

III Fórum ESG

Em parceria com o **Instituto Yduqs**, promovemos, em 2024, o III Fórum ESG, um evento anual e gratuito voltado à discussão sobre o papel das instituições de ensino superior no desenvolvimento socioambiental do país. O objetivo do evento foi prestar contas à sociedade sobre os nossos 24 compromissos públicos na agenda ESG e discutir formas de conectividade das universidades a essa temática. O evento contou com a presença de mais de 1 mil pessoas presencialmente e mais de 5,8 mil pessoas on-line.



Linha do tempo

2013

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

2014

Realizamos nosso primeiro Painel de *Stakeholders* com especialistas e formadores de opinião. Como resultado, 17 temas relevantes para nossa instituição foram identificados e hierarquizados.

2016

Conduzimos um novo processo de materialidade, beneficiado pela experiência e pelo amadurecimento adquiridos nos anos anteriores.

2020

Implantamos uma usina solar no Rio de Janeiro, com capacidade para produzir 190 MWh/mês.

2021

Nos tornamos signatários do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) e do Instituto Ethos.

Início do inventário de emissões de GEE, abrangendo emissões diretas (Escopo 1) e indiretas de energia elétrica (Escopo 2).

2022

Expansão dos controles para incluir o Escopo 3, mensurando as emissões indiretas da nossa cadeia de valor.

Lançamento de 24 metas ESG e incorporação das temáticas aos nossos objetivos estratégicos.

2023

Lançamento do Curso de Introdução à Educação Ambiental em parceria com a Estácio.

Primeira auditoria externa do inventário de GEE e registro público no RPE, resultando na conquista do **Selo Ouro do PBGHG Protocol.**

Aderimos aos movimentos **Elas Lideram 2030** e **Raça é Prioridade**. Nos tornamos embaixadores do **Educa 2030 no Brasil** e integramos o **iDiversa B3**.

Classificada como **ESG Leader com rating 'AA' pela MSCI**.

Nos tornamos uma empresa carbono neutro, compensando 100% das emissões de GEE com investimentos em dois projetos de energia renovável.

2024

Estudo de *gap analysis* IFRS S1. Definição de nova **Matriz de Materialidade** com abordagem de dupla materialidade e definição de novas metas e compromissos ESG para 2025/2030.

Recebemos o Prêmio EXAME em Gestão de Pessoas 2024 e integramos novamente o **iDiversa B3**. Conquistamos o **Selo Ouro no Registro Público de Emissões** pelo segundo ano consecutivo e concluímos o reporte ao **Carbon Disclosure Project (CDP)**. Fomos incluídos também no **Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)** da **B3**.

Governança de Sustentabilidade

Nossa Governança desempenha um papel central na supervisão de iniciativas de sustentabilidade e ESG. Garantimos que todas as práticas sejam integradas aos processos decisórios e operacionais, por meio de estruturas robustas de governança corporativa; um plano estratégico de ação e metas; e monitoramento dos indicadores-chave de desempenho ESG.

Nossa jornada é conduzida internamente pelo **Comitê ESG**, composto por colaboradores de diversas áreas e cargos, que acompanham e executam nossos planos de ação e painel de metas. O Comitê ESG reporta-se diretamente à vice-presidente de Relações Institucionais e Sustentabilidade. O Conselho de Administração e a Diretoria Executiva são, periodicamente, atualizados sobre as deliberações do Comitê ESG.



Novos compromissos e metas de Sustentabilidade e ESG

Em 2024, com o apoio de uma consultoria especializada em sustentabilidade, elaboramos um novo quadro de compromissos e metas ESG. Nossa estratégia foi desenvolvida com base nos temas materiais e está organizada em quatro pilares, com metas claras para 2025-2030. Esta estrutura orienta a nossa **Agenda ESG** a partir deste ciclo, unindo compromissos de longo prazo e ações práticas necessárias.

Para saber mais e conhecer nossa Estratégia de Sustentabilidade e ESG, acesse a **Central ESG** em yduqs.com.br/centralesg

Pilares Estratégicos de Sustentabilidade e ESG

YDUQS

Educação e Trabalhabilidade

Nosso compromisso é formar cidadãos preparados para os desafios atuais e oferecer serviços complementares ao ensino de qualidade, promovendo geração de renda por meio da trabalhabilidade.

Temas materiais

- Qualidade e Acesso ao Ensino
- Empregabilidade e Empreendedorismo



Social

Nosso propósito é fortalecer nosso time e comunidades, promovendo inclusão, diversidade e impacto social positivo por meio de educação e iniciativas de extensão.

Temas materiais

- Atração, Retenção e Bem-estar do Capital Humano



Ambiental

Nossa missão é operar de forma sustentável, descarbonizando nossas operações e promovendo educação para um planeta melhor.

Temas materiais

- Estratégia Climática e Emissões de GEE
- Gestão Sustentável de Recursos



Governança

Nosso foco é garantir uma governança robusta com sistemas de gestão, políticas e processos eficazes, via práticas éticas e transparentes, fortalecendo a confiança dos stakeholders.

Temas materiais

- Cibersegurança e Privacidade de dados
- Ética, Integridade e Transparência
- Gestão da Cadeia de Valor
- Gestão do Ambiente Regulatório
- Marketing Responsável e Percepção da Marca



Quadro das metas até 2030

Pilares	Objetivos estratégicos
Oferta de serviços educacionais de qualidade para geração de renda	• Ampliar em 10% o número de egressos trabalhando. • Transformar Instituições de Ensino Superior (IES) em Centros Universitários, totalizando 34 centros universitários. • Disponibilizar trilha de competências em ESG para todos os alunos de graduação a partir de 2026, e até 2030 garantir que 140 mil alunos obtenham certificação na Trilha.
Fortalecer o nosso time e comunidades para promover impacto social	• Em validação* • Alcançar 50% de mulheres em cargo de alta liderança. • Alcançar 50% de pessoas negras em cargo de liderança. • Aumentar 15 vagas por ano de Jovens Aprendizes, considerando critérios de diversidade. • Aumentar em 30% os resultados das atividades semestrais de extensão. • Formar 5 mil alunos em Programas proprietários do Instituto Yduqs (Alfabetização e Letramento de Jovens e Adultos + Profissionalização).
Operar com responsabilidade para um planeta melhor	• Reduzir em 20% as emissões brutas de escopos 1 e 2 até 2030 e compensar as demais emissões. • Ultrapassar 50% das unidades que praticam reciclagem dos resíduos gerados. • Fomentar 25 projetos de pesquisa em mudanças climáticas e implementar 20% dos projetos.
Governança robusta com sistemas de gestão, políticas e processos eficazes	• Em validação* • Implementar a ISO 27001 de Segurança da Informação. • Implementar Programa de Desenvolvimento de Fornecedores em Sustentabilidade para 100% das PMEs de serviços essenciais (fornecedores ativos de pequeno e médio porte).

Nota: *Metas em processo de validação poderão ser incorporadas nas próximas atualizações. Para acompanhar eventuais revisões, acesse a Central ESG.

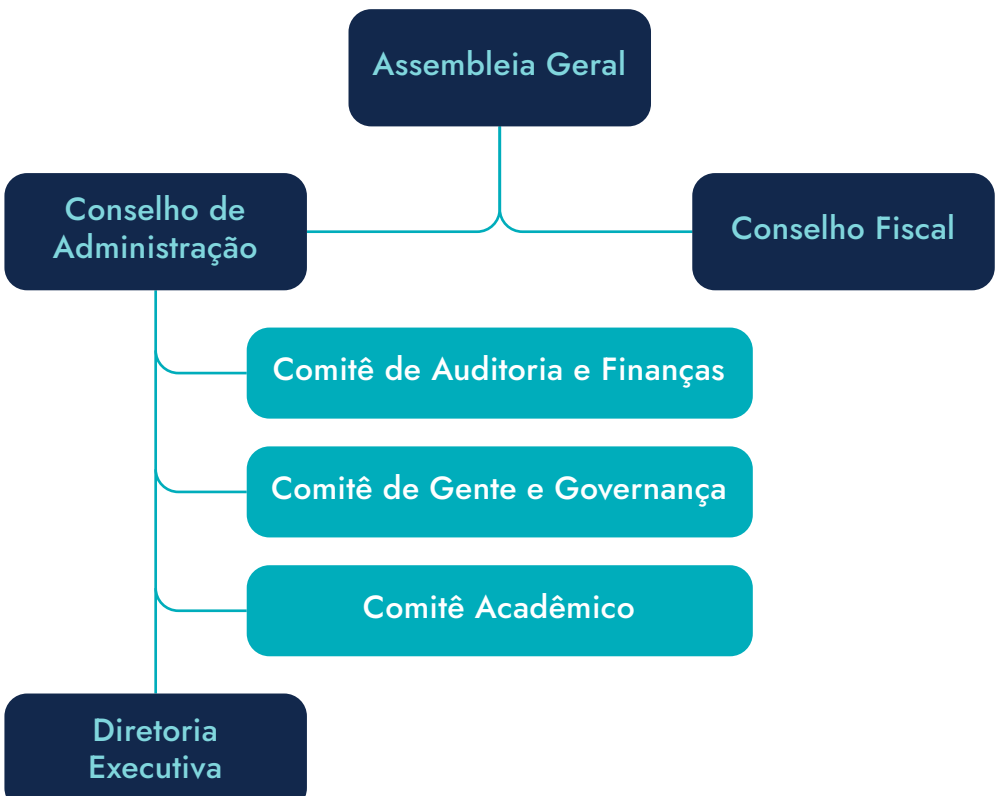
Governança Corporativa

Estrutura de Governança

Nosso modelo e estrutura de governança corporativa são constituídos por um conjunto de processos, políticas e regulamentos que regem o nosso processo de gestão, como forma de alinhar e proteger os interesses de nossos colaboradores, clientes, parceiros, administradores, acionistas, Conselho de Administração e comitês de assessoramento, dentre outros. Ao integrarmos o **Novo Mercado**, em 2008, nos unimos a um seleto grupo de companhias de capital aberto no país com elevados níveis de governança corporativa.

O Informe de Governança Corporativa, exigido pela **Comissão de Valores Mobiliários (CVM)**, está acessível em nosso site, indicando claramente nossa adesão às práticas e princípios recomendados pelo **Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC)**.





Conselho de Administração (CA)

GRI 2-12 • GRI 2-13 • GRI 2-17

Composto por, no mínimo, cinco e, no máximo, nove membros, sendo ao menos dois ou 20%, o que for maior, independentes, eleitos em Assembleia Geral, para um mandato de dois anos, passível de reeleição. Atualmente, todos os membros do CA são independentes. O Conselho de Administração desempenha um papel central na condução estratégica do negócio, unindo experiência, visão de futuro e compromisso com a educação de qualidade. As principais responsabilidades incluem a definição e aprovação das diretrizes estratégicas e orçamentárias, o monitoramento do desempenho da Diretoria, e a garantia de práticas de governança, como aprovação de outras Políticas e Códigos internos, entre outras atribuições. Os temas mais diversos são levados a conhecimentos dos comitês que fazem uma primeira análise, compartilham suas impressões ao CA e, entendendo a relevância de cada tema, solicita apresentação desses temas em suas reuniões, assim o CA se mantém informado sobre todos os processos que impactam os *stakeholders*. Questões ESG são levadas às reuniões do CA pelos membros dos Comitês de assessoramento, onde os conselheiros analisam a evolução e sugerem melhorias. No último ano, o tema foi debatido em três reuniões.

GRI 2-9 • GRI 2-11

Membros do Conselho de Administração (composição atual)

- Juan Pablo Zucchini (Presidente Independente e Coordenador do Comitê de Gente e Governança)
- Thamila Cefali Zaher (Vice-Presidente Independente)
- André Pires de Oliveira Dias (Membro Independente)
- Eduardo Luiz Wurzmann (Membro Independente)
- Bernardo Augusto Lobão Dos Santo (Membro Independente)
- Brenno Raiko de Souza (Membro Independente)
- Heloísa Helena Rios de Carvalho Nigro (Membra Independente)
- Nilson Curti (Membro Independente)
- Flavio Benício Jansen Ferreira (Membro Independente)

Composição de gênero do conselho: duas mulheres e sete homens.

GRI 2-9 • GRI 2-18

No Conselho de Administração todos os membros têm as mesmas competências atribuídas no Regimento Interno, com exceção do Presidente do Conselho, com funções de liderança e organização pré-estabelecidas, previstas no artigo 11 do Regimento Interno CA. As experiências profissionais e acadêmicas dos membros são complementares, contribuindo para que sejam tomadas decisões mais estratégicas e alinhadas aos interesses da companhia. A composição do Conselho de Administração é diversa, abrangendo profissionais com *expertise* multidisciplinar e perspectivas variadas, contribuindo para representação equilibrada e qualificada dos principais *stakeholders* envolvidos. Os membros do conselho são avaliados anualmente, com base na qualidade e nas entregas do ano, pelo Comitê de Gente e Governança, de forma não independente.

Conselho Fiscal (CF)

Nosso Conselho Fiscal independente, de caráter não permanente, é instalado mediante pedido de acionistas, exigência legal e por proposta da administração. O Conselho Fiscal atua como um importante mecanismo de controle, contribuindo para a fiscalização e a transparência em todas as nossas operações. Os membros não são executivos da Yduqs, independentes, com mandatos de um ano. Composto por três mulheres e três homens.

No Conselho Fiscal, todos os membros têm as mesmas competências atribuídas no Estatuto Social, com exceção do Presidente, que tem funções de liderança e organização pré-estabelecidas também no Estatuto Social e no artigo Parágrafo Primeiro do Artigo 7º do Regimento Interno CF. A maioria dos membros do CF faz parte de outros órgãos de governança de outras empresas.

A composição do Conselho Fiscal é diversa, abrangendo profissionais com *expertise* multidisciplinar e perspectivas variadas, contribuindo para representação equilibrada e qualificada dos principais públicos envolvidos.

Comitês de Assessoramento

Possuímos três comitês estatutários que oferecem suporte consultivo ao Conselho de Administração em questões específicas: **Comitê Acadêmico**; **Comitê de Auditoria e Finanças**; e o **Comitê de Gente e Governança**. Estes comitês são compostos por três membros cada – todos membros do Conselho de Administração, independentes e eleitos pelo próprio CA. Eles são responsáveis pela avaliação dos impactos das atividades desenvolvidas pelo grupo na economia, meio ambiente e nas pessoas.

Comitê Acadêmico: tem o objetivo de auxiliar o CA a zelar pelo constante aprimoramento dos padrões de qualidade das atividades de ensino, de avaliação, de extensão universitária e de pesquisa conduzidas pelas instituições da empresa. Além de apoiar na definição de diretrizes voltadas à formação do corpo docente e tratar dos parâmetros éticos para a condução de atividades de pesquisa científica pela comunidade acadêmica das instituições mantidas, entre outros. Todos os membros são independentes, com mandatos de dois anos, e compõem o Conselho de Administração. Fazem parte do comitê três homens, todos têm as mesmas competências atribuídas em seu Regimento Interno, com exceção do Coordenador, que tem funções de liderança e organização, conforme pré-estabelecidas no artigo 5º do Regimento Interno.

Comitê de Auditoria e Finanças (CAF): visa avaliar previamente o relatório da administração e as demonstrações financeiras, assim como as informações trimestrais e demonstrações intermediárias da companhia. Acompanha também as atividades das áreas de controles internos, auditoria interna, e monitora as exposições de risco da companhia, entre outras atribuições. Todos os membros do Comitê são independentes, com mandatos de dois anos. É composto por três homens, com as mesmas competências atribuídas pelo Regimento Interno, com exceção do Coordenador, com funções de liderança e organização, conforme pré-estabelecidas no artigo 6º do Regimento Interno CAF.

Comitê de Gente e Governança (CGG): tem por objetivo auxiliar os membros do CA em quaisquer questões referentes a políticas e normas de recursos humanos e governança corporativa da companhia. Incluindo a indicação de administradores e profissionais para posições de conselheiros, e o apoio ao Presidente do Conselho de Administração na execução de procedimentos formais e periódicos de avaliação da diretoria, entre outras missões. Todos os membros do Comitê de Gente e Governança também são membros do CA, para exercer as funções atribuídas no Regimento interno do Conselho e no Estatuto Social da companhia. Cada membro do CGG tem mais uma posição significativa, ao ser membro de um comitê. Todos os membros também fazem parte de outros órgãos de governança de outras empresas. Composto por uma mulher e dois homens. Todos os membros têm as mesmas competências atribuídas no seu Regimento Interno, com exceção do Coordenador, que tem funções de liderança e organização, conforme pré-estabelecidas no artigo 5º do Regimento Interno CGC.

GRI 2-9

Conheça aqui os detalhes sobre os membros dos nossos órgãos de governança.



Diretoria Executiva

GRI 2-13

A Diretoria Executiva é formada por membros estatutários e não-estatutários, todos especialistas com experiência comprovada em educação, gestão de negócios e/ou outros temas relevantes. Eles coordenam e orientam as atividades cotidianas, o planejamento de negócios, os avanços no modelo de ensino e a análise dos impactos das atividades da empresa juntamente com a Vice-presidência de Finanças. E os temas de meio ambiente e pessoas com a Vice-presidência de Relações Institucionais e Sustentabilidade, entre outros assuntos. Em linha com as melhores práticas, os membros do Conselho de Administração não acumulam cargos na Diretoria Executiva.

Diretoria Estatutária

Conforme o nosso Estatuto Social, a Diretoria Estatutária deve ser composta por, no mínimo, três e, no máximo, oito membros, sendo um Diretor Presidente, um Diretor Financeiro, um Diretor de Ensino e os demais Diretores sem designação específica. Os diretores executivos são eleitos pelo Conselho de Administração por dois anos e podem ser removidos do cargo a qualquer momento.

Composição da Presidência e VP por faixa etária

Grupo	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 Anos	Acima de 50 Anos
Presidência	0%	33%	67%
Vice-Presidência	0%	78%	22%

Composição da Presidência e VP por raça

Brancos	Sem dados
50%	50%

Composição da Presidência e VP por gênero

Homens	Mulheres
75,0%	25,0%

Estrutura da Diretoria Executiva





Indicação

GRI 2-10

Os candidatos aos órgãos de governança devem cumprir os critérios e requisitos necessários para administradores de companhias abertas, conforme determinado pela legislação e regulação aplicáveis.

Esses critérios estão estabelecidos em nossa Política de Indicação de Membros da Administração 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. A seleção de candidatos considera uma série de critérios fundamentais, dentre eles, conhecimento, experiências, habilidades e características pessoais, além do 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.

Remuneração

GRI 2-19 • GRI 2-20

A nossa Política de Remuneração, aprovada pelo Conselho de Administração, descreve as regras e os critérios, que orientam as decisões relacionadas ao pacote de remuneração dos nossos administradores e tem como principais objetivos: atrair, recompensar, reter e incentivar os administradores na condução de seus respectivos negócios de forma sustentável, observados os limites de risco adequados, os quais devem estar sempre alinhados aos interesses da companhia e de seus acionistas.

Baseada no princípio da meritocracia, deve reconhecer os esforços e as competências diferenciadas das pessoas traduzidas em resultados, sem, contudo, comprometer o equilíbrio interno (relação coerente entre os cargos, considerando o conteúdo e o seu valor na nossa estrutura); equilíbrio externo (relação entre os salários pagos e os salários pagos por segmento de mercado específico, comparados por meio de pesquisas salariais); e o senso de trabalho em equipe. Além de assegurar a manutenção de

padrões compatíveis com as responsabilidades de cada cargo e competitivos ao mercado de trabalho referencial, estabelecendo diretrizes para a fixação da remuneração e benefícios concedidos aos administradores.

A nossa equipe de recursos humanos realiza pesquisas salariais anualmente, participando de estudos de mercado em colaboração com empresas por meio de consultorias externas especializadas em planos de cargos e salários.

Essas pesquisas consideram empresas de mesmo porte, abrangendo diversos critérios, como aquelas com capital aberto, com número de funcionários e EBITDA semelhantes, entre outros aspectos, não se limitando apenas ao setor de atuação, mas também incluindo organizações com características equiparadas às nossas.

Os resultados são discutidos com o Comitê de Gente e Governança, tomando por base o equilíbrio entre os cargos e a equidade entre os pares, bem como os objetivos da Política de Remuneração.

As pesquisas conduzidas são específicas e oferecem a flexibilidade de abranger diversos escopos, incluindo todos os cargos, cargos selecionados, Conselho de Administração e comitês de assessoramento. Este processo busca assegurar que a nossa abordagem à remuneração seja tanto abrangente quanto alinhada com as práticas de mercado, garantindo equidade e competitividade.

Periodicamente, a estratégia de remuneração dos administradores é discutida com o Comitê de Gente e Governança, que recomenda a estratégia de remuneração global e individual dos membros da administração, incluindo, além da remuneração fixa individual, a remuneração variável, benefícios e incentivos de longo prazo, para a decisão final pelo Conselho de Administração e submissão à assembleia geral de acionistas da companhia.

Em relação aos elementos da remuneração de cada órgão, temos:

O **Conselho de Administração** recebe remuneração fixa mensal a título de honorários e não faz jus à remuneração variável, tais como bônus e participações nos resultados e benefícios pós-emprego. Adicionalmente, recebem remuneração por participação em comitês, assim, as remunerações fixas podem variar entre os conselheiros, dependendo do nível de atuação de cada um nos comitês de assessoramento.

A **Diretoria Executiva**, nela incluída a Diretoria Estatutária, recebe remuneração fixa e benefícios como assistência médica, vale-alimentação, bolsa de estudos e seguro de vida, além de remuneração variável anual baseada nos resultados e definida por meio de metas objetivas e mensuráveis derivadas do planejamento estratégico e do orçamento anual aprovado pelo nosso Conselho de Administração.



Finalmente, membros do CA e da Diretoria Executiva, nela incluída a Diretoria Estatutária, fazem jus a pagamentos baseados em ações. Os referidos planos visam à atração e retenção de profissionais que agreguem valores para os nossos resultados, bem como ao alinhamento dos interesses dos nossos Administradores aos interesses dos nossos acionistas. Os eventuais ganhos dos participantes estão atrelados à valorização das nossas ações no mercado, o que promove o compartilhamento de riscos e resultados.

A Política de Remuneração está disponível para consulta em:

yduqs.com.br

gov.br/cvm

Formulário de Referência

Remuneração de diretores atrelada ao desempenho ESG

Para determinar a remuneração variável dos diretores são considerados o desempenho da companhia e suas metas individuais. A remuneração variável está diretamente atrelada aos indicadores contidos no nosso Painel de Metas, aprovado pelo Conselho de Administração e contém as metas definidas para o período, relacionadas a indicadores de desempenho como: EBITDA, fluxo de caixa operacional, Pesquisa de Nível de Satisfação dos alunos (NPS), base de alunos, qualidade de ensino, e metas ESG, conforme estratégia da nossa companhia.

Vinculamos a remuneração variável de 100% dos executivos da Diretoria Executiva ao cumprimento de metas ESG, com um peso de 10% da remuneração variável. E, no caso da Vice-presidente de Relações Institucionais e Sustentabilidade, o peso da meta ESG correspondeu a 20% da remuneração variável em 2024.

Políticas corporativas e regimentos internos

Nossas políticas corporativas são atualizadas regularmente e estão disponíveis para o público em nosso site, na seção Estatuto, Políticas e Regimentos. Em um esforço para divulgar, com a máxima transparência, as diretrizes que regem nossa atuação, disponibilizamos informações cruciais sobre temas como marketing responsável; transações entre partes relacionadas; e gerenciamento de riscos.



Gestão de Riscos

Reconhecemos a importância de uma forte cultura de risco e contamos com uma governança sólida que envolve Conselho de Administração; Comitê de Auditoria e Finanças; Diretoria Executiva; Comitê de Riscos Corporativos; área de Gestão de Riscos e Controles Internos; área de Auditoria Interna; os *Cause Owners*; e todos os profissionais da companhia.

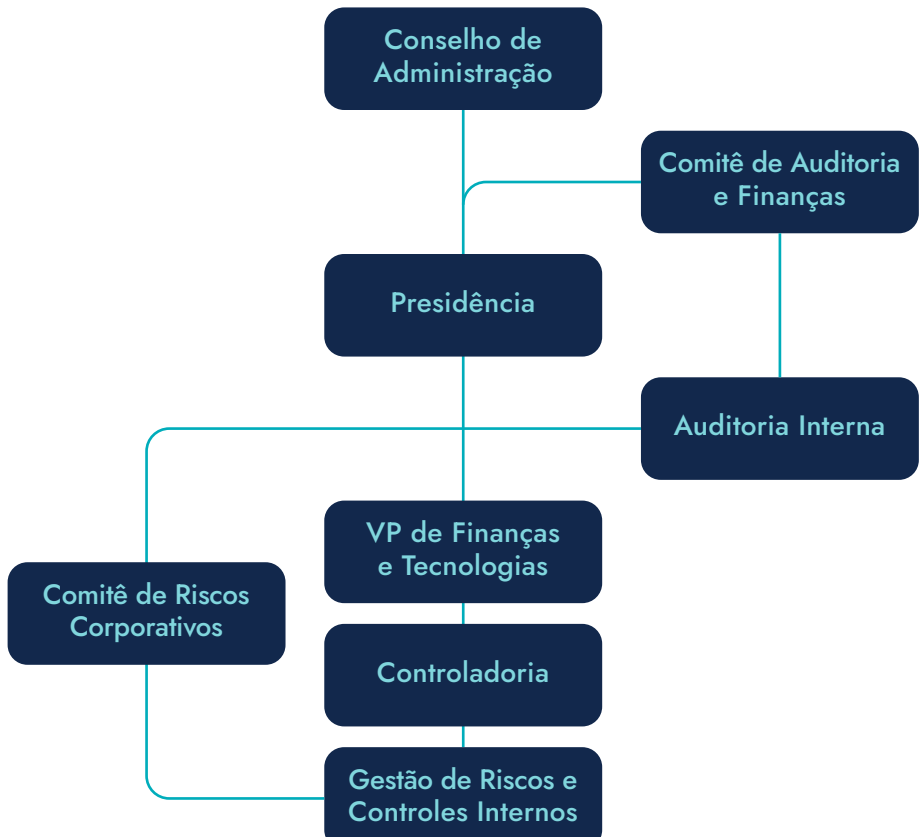
A aprovação das estratégias de tratamento de riscos, as métricas de probabilidade e impacto e o apetite aos riscos mapeados são responsabilidades atribuídas ao **Conselho de Administração**, que toma decisões deliberadas com o suporte do **Comitê de Auditoria e Finanças**. Este é responsável por monitorar as exposições de risco e avaliar a qualidade, a efetividade e a suficiência das estruturas de Gestão de Riscos e de Controles Internos da companhia, recomendando ações de melhorias sempre que necessário.

O **Comitê de Gestão de Riscos Corporativos** é um órgão formal de caráter consultivo, orientado por Regimento Interno e liderado pelo CFO da companhia. Tem como objetivos principais a supervisão do gerenciamento de riscos, a avaliação da eficácia da estratégia de tratamento de riscos e o acompanhamento de indicadores-chave das causas críticas e altas. É composto por quatro Vice-presidentes e representantes da Auditoria Interna/*Compliance*, Jurídico/DPO e Gestão de Riscos. O Comitê se reúne, mensalmente, em caráter ordinário e extraordinariamente, sempre que necessário, se reportando à Diretoria Executiva.

Para definir e acompanhar respostas e planos de ações, temos os ***Cause Owners***, profissionais responsáveis por atuar nas causas relacionadas a cada risco corporativo da empresa.

Além disso, contamos com a atuação da **Auditoria Interna**, responsável por testar, periodicamente, a eficácia das ações mitigatórias para cada causa e reportar os resultados à alta administração.

Estrutura de Governança da Gestão de Riscos



Modelo de três linhas

1ª

Gestão e Operações

Representada pelos colaboradores e gestores das áreas operacionais, é responsável por **assumir a propriedade e a gestão dos riscos** relacionados às suas atividades. Devem implementar os processos, executar os controles e tomar decisões alinhadas aos objetivos estratégicos da organização.

2ª

Funções de Suporte e Monitoramento

Composta por áreas como Riscos e Controles Internos, Compliance, Segurança da Informação, Privacidade, entre outras, essa linha oferece **suporte especializado, desenvolve políticas, promove a conformidade e monitora os riscos**. Atua em parceria com a gestão, garantindo que os riscos sejam tratados de maneira consistente e em conformidade com os princípios corporativos.

3ª

Auditoria Interna

Atua com independência e objetividade, avaliando a eficácia da **gestão de riscos, controles e governança**. Reporta diretamente à alta administração e ao Comitê de Auditoria e Finanças, promovendo confiança no sistema organizacional.



Modelo de Gerenciamento de Riscos

O gerenciamento de riscos e oportunidades na Yduqs é orientado por nossa Política de Gerenciamento de Riscos – que estabelece princípios, diretrizes e responsabilidades – e está alinhado com o nosso **Planejamento Estratégico**.

Adotamos as recomendações do Committee of *Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO), reconhecido internacionalmente, que incluem etapas como: identificar, classificar, avaliar, tratar, testar e monitorar riscos. No entanto, nossa abordagem não se limita a essas recomendações, incorporando também práticas adicionais conforme necessário para atender às especificidades de nossos negócios.

Identificação: utilizamos diversas fontes de dados para identificar riscos, incluindo diretrizes corporativas como mapa estratégico, metas e projetos estratégicos, processos críticos, entrevistas com gestores, análises de cenários, dados de pesquisas especializadas e indicadores e resultados de ciclos anteriores.

Classificação e avaliação: classificamos a relevância dos eventos, diferenciando entre riscos e causas, e avaliamos essas causas com base em métricas de probabilidade e impacto. Esse processo nos permite determinar tanto a probabilidade de ocorrência quanto o impacto potencial em nossos negócios. Realizamos essas avaliações de forma inerente e residual, considerando as respostas às causas indicadas pelos *Cause Owners* (Primeira Linha), utilizando métricas que englobam aspectos quantitativos e qualitativos. Com base nesses critérios, elaboramos nosso Mapa de Riscos *(heatmap)*.

Tratamento, testes e monitoramento: o tratamento a ser aplicado a cada causa é definido com base em sua avaliação e em conformidade com o apetite ao risco estabelecido pela alta administração. Realizamos testes periódicos para verificar a efetividade das respostas às causas, com o suporte das áreas de Controles Internos e Auditoria Interna. Monitoramos continuamente por meio de indicadores e avaliações, visando identificar mudanças de cenário, objetivos e respostas necessárias, além de detectar novos riscos e causas.



Principais Fatores de Risco


Mercado


Legais e Regulatórios



Tecnologia


Reputacionais


Tributários


Operacionais


Estratégicos


Compliance


Segurança Física


Rentabilidade


Crédito


Sociais e Ambientais

Integrado à nossa estratégia organizacional, nosso gerenciamento de riscos conta com políticas, normas e procedimentos que garantem controles compatíveis com a natureza e complexidade de nossas operações, serviços, processos e sistemas. Essas medidas são ajustadas para atender à extensão da nossa exposição aos riscos e à dinâmica de nossas atividades.

Em 2024, realizamos uma revisão abrangente de nosso mapa de riscos, alinhando-o ao mapa estratégico da organização. Durante esse processo, incorporamos novos eventos relacionados a tecnologias emergentes, novos modelos de negócio e estratégias corporativas.

Atualizamos também outros aspectos do mapa de riscos, abrangendo novos riscos operacionais, de mercado, estratégicos, reputacionais e de qualidade.

Mensalmente, reportamos ao Comitê de Riscos o mapa de riscos atualizado, juntamente com planos de ação corretivos e indicadores de desempenho e de risco, especialmente para aqueles riscos classificados como Críticos ou Altos, que estão fora do apetite ao risco da organização.

Adicionalmente, apresentamos periodicamente ao Comitê de Auditoria e Finanças, ao Conselho de Administração e ao Conselho Fiscal o mapa de riscos (ou *heatmap*) acompanhado dos respectivos planos corretivos.

Essa abordagem fortalece a governança e garante a transparência no gerenciamento de riscos, alinhando a organização às melhores práticas de mercado. Ver detalhamento no item 4.1 no Formulário de Referência 2024.

Melhorias de Processos de Gestão de Riscos implantadas em 2024

Revisão do Mapa de Riscos: realizamos uma atualização abrangente do nosso mapa de riscos para refletir as mudanças e diretrizes estabelecidas na atualização do Planejamento Estratégico. Essa revisão incluiu a identificação de novos riscos emergentes e a reavaliação dos riscos existentes. O objetivo é garantir que nosso mapa de riscos esteja alinhado com as metas e os objetivos estratégicos da organização, proporcionando uma visão clara e atualizada dos desafios e oportunidades que podemos enfrentar.

Aprimoramento da Governança sobre os Planos de Ações corretivos: implementamos melhorias na governança dos Planos de Ações corretivos, assegurando que todas as ações replanejadas sejam submetidas à aprovação do Comitê de Riscos. Além disso, promovemos uma maior transparência e comunicação entre as equipes envolvidas, facilitando a identificação de obstáculos e a tomada de decisões informadas para a mitigação dos riscos.

Ética, integridade e transparência

GRI 2-23 • GRI 2-24 • GRI 2-25 • GRI 2-26 • GRI 3-3

Consideramos a ética, a integridade e a transparência pilares fundamentais de nossa atuação e relacionamento com as diversas partes interessadas. Essa postura transparente reflete-se na divulgação de informações relevantes e precisas ao mercado; no cumprimento rigoroso das regulamentações aplicáveis; e no engajamento contínuo com todos os nossos públicos, visando criar valor sustentável e relações duradouras.

Nesta linha, contamos com um **Programa de *Compliance***, que visa promover a prevenção aos desvios éticos e de conduta, prezando pela transparência nas relações estabelecidas tanto interna quanto externamente com os *stakeholders* e terceiros. Além de evitar qualquer tipo de favorecimento pessoal e conflito de interesses, e mitigar riscos de fraudes, perdas financeiras e/ou reputacionais. Neste sentido, dentre as ações realizadas, estão o monitoramento constante dos riscos de *compliance*, apoio da alta administração, realização de treinamentos e atualizações de políticas.

Entre os principais instrumentos do nosso Programa de *Compliance*, temos: o Código de Ética e Conduta, o Código Anticorrupção, o Canal Confidencial, o Comitê de Conduta e o Comitê de Ética e treinamentos. O propósito é estabelecer princípios, diretrizes e práticas que promovam a integridade e os mais altos padrões éticos na companhia e em seu ecossistema. O Código e suas revisões são analisados no Comitê de Ética, submetidos ao Comitê de Gente e Governança, que encaminha para apreciação do Conselho de Administração.

Nosso objetivo é que todos os colaboradores leiam e aceitem ambos os códigos e realizem os treinamentos. Temos também o compromisso público com o tema representado em nossa adesão ao Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção do Instituto Ethos.

Esforços anticorrupção

GRI 2-27 • GRI 205-1

Todas as nossas operações foram avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção em 2024. Os riscos significativos estão ligados aos relacionamentos da companhia com entes públicos, uma vez que o setor de educação é altamente regulado, imprescindível para viabilizar a continuidade do negócio, como, por exemplo:

- Programa Mais Médicos.
- Políticas públicas governamentais de fomento à educação (FIES e ProUni).
- Obtenção das licenças necessárias ao nosso funcionamento (Alvarás, Auto de Vistoria do Corpo de Bombeiros, licenças regulatórias do setor de educação, dentre outras licenças).
- Visita dos avaliadores (fiscais) do MEC.

O Código Anticorrupção regula a forma de tratamento com os agentes públicos, orientando a conduta adequada a ser adotada pelos nossos colaboradores. Uma eventual conduta inadequada junto a entes públicos poderá afetar a empresa adversamente, nos termos da legislação aplicável (imposições, investigações por autoridades, demandas judiciais e/ou administrativas, responsabilização dos administradores, multas e indenizações, perda de licenças, restituição de lucros, perda de benefícios fiscais e/ou danos à reputação).

GRI 205-2 • GRI 205-3 • GRI 206-1

Em 2024, todos os colaboradores foram comunicados sobre o Código Anticorrupção. Os parceiros de negócios, 1.629 fornecedores ativos e 2.598 polos parceiros ativos, também foram informados por meio da cláusula contratual de integridade. **Não houve casos de corrupção confirmados, processos relacionados à corrupção ou concorrência desleal movidos contra a organização no período do relatório.**

Código de Ética

GRI 2-15

O Código de Ética define claramente o que constitui um **conflito de interesse** e ressalta a necessidade de relatar imediatamente qualquer situação que possa caracterizar tal conflito. Reconhecemos a importância de manter acionistas e o mercado informados sobre quaisquer conflitos de interesse que possam ser considerados relevantes.

Canal Confidencial

Disponibilizamos um meio seguro para que colaboradores, fornecedores, parceiros e terceiros denunciem possíveis violações. O canal está estruturado para prevenir, detectar e corrigir desvios éticos, além de possíveis descumprimentos de políticas internas, contratos e leis.

Operado por uma empresa independente e especializada, garantimos total independência, anonimato e não retaliação aos denunciantes. O Canal Confidencial pode ser acessado por telefone 0800 770 0782 ou pelo endereço virtual canalconfidencial.com.br/yduqs.

O *Compliance* é responsável por dar ciência ao Comitê de Ética, Comitê de Auditoria e Finanças e ao Conselho Fiscal sobre as denúncias recebidas nos termos de seus respectivos regimentos internos.



Comitês de Ética e Conduta

GRI 2-16 • GRI 406-1

Comitê de Ética: É composto por membros da alta administração, ele atua na supervisão da adesão e da aplicação das diretrizes do **Código de Ética e de Conduta** e do **Código Anticorrupção** aos *stakeholders* da companhia. Também acompanha eventuais desvios de conduta registrados no **Canal Confidencial**, comunicando preocupações cruciais ao Conselho de Administração e ao Conselho Fiscal. Ao longo de 2024, foram reportadas ao CE 538 denúncias, nenhuma denúncia confirmada relacionada à discriminação, fraude ou corrupção no período.

Comitê de Conduta: É responsável por apoiar o processo de apuração das denúncias recebidas no Canal Confidencial e validar a recomendação para aplicação de medidas disciplinares cabíveis com base nas políticas internas vigentes. É formado por membros de áreas-chave da empresa, como *Compliance*, Jurídico, Auditoria Interna e Gente e Gestão.



Iniciativas de capacitação e sensibilização

1. **Resenha de *Compliance*:** divulgamos um informativo regular que aborda de forma didática os pilares do Programa de *Compliance* para todos os colaboradores.

2. **Trilha Obrigatória de Treinamentos:** contamos com treinamentos disponíveis na plataforma Educare, que abordam temas como Gestão de Riscos Corporativos, Prevenção contra práticas de assédio, Ética, *Compliance*, Anticorrupção, LGPD e Segurança da Informação. Esses treinamentos são destinados a todos os colaboradores, inclusive de meio período, e são recomendados para profissionais terceirizados com e-mail corporativo.

Empregados comunicados e treinados em políticas e procedimentos anticorrupção

GRI 205-2

Região	Comunicados	Capacitados	Comunicados	Capacitados	Comunicados	Capacitados
	2022		2023		2024	
Norte	1.584	953	2.019	1.408	1.900	1.685
	100%	60%	100%	70%	100%	89%
Nordeste	4.048	2.709	3.612	2.809	10.594	7.157
	100%	67%	100%	78%	100%	68%
Sul	544	425	585	470	338	281
	100%	78%	100%	80%	100%	83%
Sudeste	9.816	6.965	10.470	8.755	11.157	9.872
	100%	76%	100%	84%	100%	89%
Centro-oeste	568	320	559	424	257	241
	100%	56%	100%	76%	100%	94%
Total	**16.650**	**11.372**	**17.245**	**13.866**	**24.246**	**19.236**

Nota: Foram considerados todos os colaboradores e terceiros comunicados e capacitados.

Cibersegurança e privacidade de dados

GRI 3-3

Todos os nossos processos e rotinas que envolvem o uso de dados pessoais são registrados e tratados com a máxima segurança e transparência, assegurando total 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 time de Privacidade.

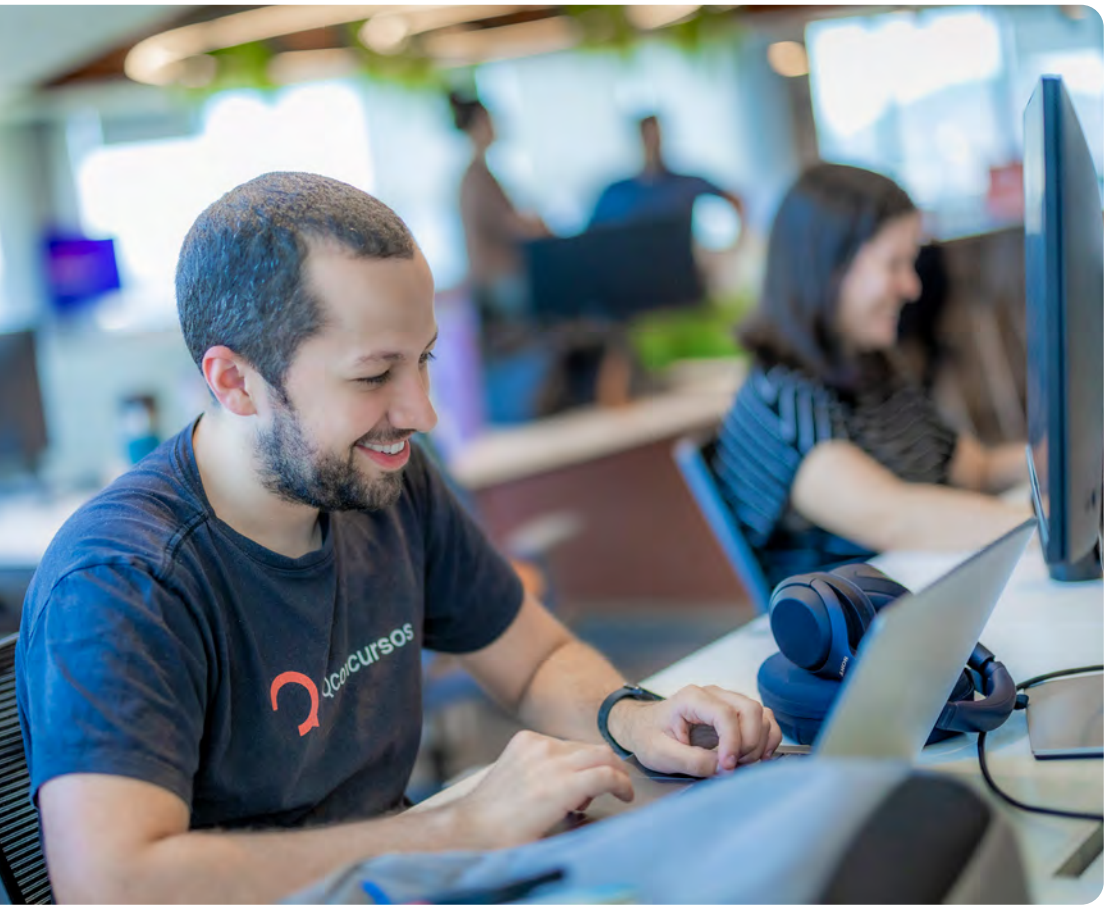
Nossos sistemas corporativos contam com proteções contra invasões e ataques, incluindo *backups* para mitigar efeitos adversos. Nos submetemos a auditorias anuais de **cibersegurança** e utilizamos sistemas de Data Loss Prevention (DLP) para monitorar transferências de arquivos, evitando vazamento de informações.

Nossa abordagem se estende a todos os colaboradores, que recebem **treinamento obrigatório sobre proteção de dados**. O compromisso com a proteção de dados também é ampliado aos nossos parceiros e fornecedores, por meio de um processo de avaliação de seus ambientes de privacidade, em casos de contratações cujo objeto envolve tratamento de dados pessoais pelo terceiro, em nome das empresas do nosso Grupo.

Fornecemos informações claras para todos os *stakeholders*, garantindo que eles exerçam seus direitos em relação aos dados pessoais. Apresentamos nos nossos sites "avisos de privacidade" e os formulários de coleta de dados incluem informações claras sobre os objetivos das solicitações. Os nossos **Portais de Privacidade** possibilitam aos titulares a opção de acessar seus dados, obter informações sobre compartilhamento com terceiros e manifestar objeções ao tratamento.

Contamos com as seguintes políticas que disciplinam o uso de dados pessoais: Política Externa de Privacidade (para consumo por públicos externos, principalmente, como leads, alunos, ex-alunos, responsáveis financeiros, entes governamentais e regulatórios, dentre outros), Política Interna de Privacidade, Política de Retenção e Descarte e Política de Gestão de Incidentes (para





consumo de *stakeholders* internos, nossos colaboradores).

Os processos usados para rastrear a eficácia das medidas de proteção incluem o acompanhamento do volume de dados recebidos e de alertas registrados na ferramenta de prevenção de vazamentos. Monitoramos também incidentes, quando ocorrem, para identificar falhas nos procedimentos e implementar melhorias preventivas. Checamos, ainda, o número de denúncias recebidas da Autoridade Nacional de Proteção de Dados, fornecendo *insights* sobre possíveis violações e áreas de vulnerabilidade.

GRI 418-1 • SASB SV-ED-230a.3

Em 2024, recebemos 442 solicitações de partes externas relacionadas ao uso de seus dados pessoais, além de uma queixa de agências reguladoras sobre a violação da privacidade de clientes. Identificamos um incidente de vazamento de dados que atingiu apenas uma fração do total de alunos de uma unidade, a qual contava com cerca 2 mil alunos à época do incidente. O vazamento foi totalmente tratado e foram realizadas varreduras e revisões sistêmicas em computadores daquela unidade a fim de mitigar o risco de ocorrência de novos incidentes similares.

Segundo a avaliação, o incidente, por sua natureza (volume de titulares impactados e o volume de dados pessoais envolvidos) não foi capaz de gerar danos aos titulares impactados.

Campanha Guardiões da Informação

Para reforçar a cultura da segurança da informação, lançamos, em 2024, a campanha **Guardiões da Informação**. A iniciativa incluiu a divulgação de pílulas de conhecimento e boletins periódicos com dicas valiosas para a segurança, tanto no ambiente de trabalho quanto no uso pessoal da internet.

Gestão da Cadeia de Valor

GRI 2-6 • GRI 3-3

A nossa cadeia de valor envolve uma série de atividades interligadas que buscam não apenas entregar uma educação de qualidade e tecnologia de ensino, mas também atender às demandas do mercado, garantir a sustentabilidade financeira e promover a inovação. Cada etapa dessa cadeia contribui para a construção da nossa reputação e gerar competitividade, além de agregar valor ao estudante e à sociedade.

Além de processos *core* do nosso negócio, tais como: captação de atração de estudantes; oferta acadêmica e currículos inovadores; infraestrutura e ambientes de ensino; desenvolvimento de corpo docente e carreiras; terceiros e fornecedores desempenham um papel crucial em uma empresa de educação. Eles auxiliam a empresa a focar em suas competências centrais, enquanto parceiros especializados cuidam de atividades operacionais e de suporte.

Gestão de fornecedores

A gestão de fornecedores é um componente estratégico dentro da nossa cadeia de valor. O relacionamento com fornecedores de materiais, equipamentos, tecnologias educacionais e serviços especializados impacta diretamente na nossa qualidade do ensino e eficiência operacional. Fazemos a escolha dos fornecedores com base na qualidade, confiabilidade e uma rigorosa análise de critérios socioambientais e de integridade. Para esta gestão, contamos com as seguintes políticas:



Políticas e processos de compras e Gestão de Fornecedores

GRI 2-25

Política de Compras: define as diretrizes para as atividades de compras e contratações realizadas por nós e nossas subsidiárias, garantindo conformidade e eficiência nos processos.

Política de Autoridade: estabelece competências e responsabilidades, além de definir limites de alçadas para a tomada de decisões relacionadas a transações monetárias e não monetárias dentro das nossas unidades e de nossas subsidiárias.

Política de Fornecedores: define responsabilidades e competências, bem como os limites de alçadas para decisões relacionadas ao cadastro de nossos fornecedores e de nossas subsidiárias.

Condição Geral de Contratação (CGC): compilado que apresenta todas as condições comerciais e contratuais fornecidas ao fornecedor antes da formalização do contrato.

GRI 308-2

Em 2023, contratamos a ferramenta **Linkana** para gerenciar e monitorar impactos negativos no cadastro de fornecedores e, em 2024, passamos pelo processo de integração com o **ARIBA – SLP**.

No total, 2.653 fornecedores foram avaliados por meio dessa ferramenta, que verifica, entre outros pontos, aspectos ambientais, como: autuações ambientais e embargos – Ibama (matriz e filiais e sócios).

Além dessa análise, a ferramenta **U-Qualify** também busca as informações referentes a autuações ambientais e embargos – Ibama (matriz e filiais) e, por estar integrado ao **ARIBA-SLP**, a informação fica disponível para consulta e tomada de decisão com base nos dados da ferramenta.

Iniciamos, no final de 2024, a elaboração das métricas de risco no cadastro de fornecedores, segmentados por categorias. Esse documento agregará à política de cadastro de fornecedores.

GRI 414-1 • GRI 414-2

Tivemos 1.575 novas qualificações de fornecedores em 2024. Nessa etapa, são avaliados diversos documentos, inclusive a certidão negativa referente ao FGTS e consulta à lista de empregadores que submeteram trabalhadores a condições análogas à escravidão da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT). Com base nas novas qualificações, podemos afirmar que 81,46% possuem registro de Certidão Negativa de Débitos (CND) ativa e não estão na lista da SIT.

No período, 100 fornecedores tiveram sua qualificação rejeitada, por não possuírem a CND referente ao FGTS, o que pode indicar problemas no repasse ao FGTS dos trabalhadores, registro na lista suja da SIT, além da falta de comunicado de acidente de trabalho por parte de algumas empresas. Nessa situação, o fornecedor não pode ser contratado para novos serviços. Apenas fornecedores qualificados sistemicamente no ARIBA-SLP estão habilitados para serem contratados. Os casos excepcionais envolvendo fornecedores estratégicos que não atendem às regras da política passam por uma avaliação em alçada superior para análise de risco da contratação.





GRI 308-1

Termo de Compromisso de Sustentabilidade na Cadeia de Valor Yduqs: documento que formaliza o nosso compromisso e de nossos parceiros comerciais com práticas sustentáveis na visão ESG do Grupo Yduqs. Estabelece, ainda, diretrizes para condução ética dos negócios, abrangendo questões como meio ambiente, direitos humanos, condições de trabalho dignas e *compliance*. Todos os novos fornecedores devem aceitar os termos de compromisso para serem contratados pela Yduqs.

GRI 410-1

Começamos, em 2024, o processo de diligência em direitos humanos, amparado na nossa recém-lançada **Política de Direitos Humanos**. Como parte dos nossos compromissos, estão previstos treinamentos formais na Política e demais procedimentos, para empresas com maior perfil de risco relacionado a violação de direitos humanos como, por exemplo, empresas de segurança patrimonial, sejam esses empregados da própria Yduqs ou de empresas contratadas.

GRI 204-1

Na contratação dos fornecedores, consoante as áreas de atuação das marcas regionais, destinamos cerca de 16% do nosso orçamento para fornecedores locais, gerando impacto econômico nas comunidades locais de atuação das marcas.

Oferta de serviços educacionais de qualidade para geração de renda

Qualidade e Acesso ao Ensino

GRI 3-3

Para garantir um ensino de excelência para cada perfil de aluno, combinamos **(1) modelo de ensino** e **(2) corpo docente de excelência**.

Modelo de ensino

Conectar a educação com o futuro. Foi com essa missão que desenvolvemos nosso modelo de aprendizagem, o **Aura**. Focados no ensino de excelência, em 2024, ampliamos nosso ecossistema de aprendizagem, investindo em novos formatos para os conteúdos digitais, ferramentas, materiais didáticos e laboratórios de prática e inovação. Destacamos a seguir as principais iniciativas:

Aura e aprendizagem adaptada às diferentes modalidades

Promovemos, recentemente, 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.



Teoria de Resposta ao Item (TRI)

A cada ano, evoluímos na forma de criação de nossos conteúdos, implementamos novas ferramentas e formas de ensino. Dentre elas, destacamos o uso da Teoria de Resposta ao Item (TRI), um modelo estatístico focado em inferir a real proficiência (não observável) dos alunos e docentes. **Somos precursores no uso da TRI em processos de avaliação da aprendizagem entre instituições de ensino superior.** Por meio do TRI, é possível construir avaliações bem niveladas e padronizadas; comparar turmas e avaliar o nível das questões; identificar a real proficiência de cada aluno por tema e ajudá-lo em seu desenvolvimento; além de fornecer dados que apoiam a jornada de aprendizagem do nosso aluno.

Corpo docente de excelência

Nosso foco é a construção e a manutenção de um corpo docente preparado e engajado para maximizar a experiência e o aprendizado de todos os nossos alunos. Para tal, dentre as frentes de atuação em 2024, listamos as principais:

Assistente Pessoal Digital para Tutoria 5.0



Docentes.Online

Para desenvolver o docente em três dimensões: engajamento, qualificação e encantamento, disponibilizamos o novo Docentes.Online, uma plataforma única que reúne todas as informações acadêmicas relevantes. Desde o lançamento (outubro 2023) até dezembro de 2024, os resultados já são expressivos: evoluímos para 74,1% de acessos totais ao portal e atingimos, em 2024, melhoras significativas na satisfação dos alunos em relação aos professores: incremento de ISA (+0,15pp) e NPS (+3.5pp). Em nossas aulas assíncronas, houve uma melhora na experiência dos discentes, reduzindo a insatisfação para: 1,0%. Como resultado, melhoramos a adesão dos alunos aos simulados em 15pp, atingindo 79,8%, e diminuição no índice de reprovação por nota no presencial: chegando a 3,31%.

Academia EnsineMe

Outro lançamento de 2024 focado na crescente qualificação dos docentes. Pensando em auxiliar na capacitação de especialistas que ainda não se sentem tão à vontade de estar em frente às câmeras, lançamos a Academia EnsineMe, um programa de oficinas para os docentes que tenham interesse na produção de conteúdos audiovisuais para nossos cursos, separadas em dois níveis: iniciantes e aperfeiçoamento.

Formação continuada de professores

A área de Relacionamento Docente realiza, anualmente, um programa de treinamento dedicado a aprimorar as habilidades de nossos professores, sendo 51% mestres e 24% doutores. O projeto está alinhado às nossas diretrizes estratégicas, com três eixos fundamentais – Inovação Didática, Educação Digital e Metodologias Ativas. Ao longo de 2024, 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.

Formação em Gemini

Em parceria com o **Google for Education** e a **Gemini Academy**, lançamos, em 2024, a Formação Gemini, um treinamento prático para os professores da Estácio e da Wyden para integrar a inteligência artificial ao ensino. A iniciativa busca otimizar a rotina docente, automatizando tarefas administrativas e aprimorando o planejamento de aulas e materiais didáticos, permitindo que os professores foquem em projetos estratégicos e colaborem para um aprendizado mais personalizado e significativo.



Avaliação pelos órgãos reguladores e nossos alunos

GRI 3-3

Visitas de avaliação

Em relação às visitas de avaliação *in loco* dos cursos e das Instituições – fundamental para a consolidação da excelência acadêmica em termos regulatórios – apresentamos cada vez mais crescimento, bons resultados e maturidade regulatória. 98% das visitas de avaliação realizadas pelo MEC nas IES e nos cursos Yduqs em todo o Brasil 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 recredenciamento institucional receberam conceito 4 ou 5, o que atesta a qualidade acadêmica e a excelência do trabalho realizado.

Recredenciamento MEC

Garantimos, em 2024, a totalidade de nossas Instituições de Ensino Superior (IES) com notas de excelência – 4 e 5 – nas avaliações dos processos de recredenciamento do Ministério da Educação (MEC). As notas elevadas demonstram que a instituição atende ou supera os critérios exigidos pelo MEC, como infraestrutura, qualificação do corpo docente, projetos pedagógicos bem elaborados e a oferta de programas atualizados e alinhados às necessidades do mercado.

O processo de recredenciamento institucional é um processo realizado periodicamente em todas as IES, para avaliar as condições de oferta e os referenciais de qualidade de universidades, centros universitários e faculdades em todo o Brasil, e possibilitar a continuidade do funcionamento de suas atividades.

É importante destacar que, atualmente, mais da metade das nossas instituições possui a nota máxima – conceito 5 –, cumprindo os critérios avaliados pelo MEC, reforçando o nosso comprometimento com a qualidade do ensino e o trabalho contínuo e colaborativo das equipes acadêmicas e administrativas das nossas Instituições.

Os critérios do MEC avaliam o cumprimento de normas educacionais e o alinhamento das nossas instituições com políticas públicas, garantindo que a formação oferecida esteja em conformidade com os padrões de qualidade estabelecidos pelo órgão regulador.

Os nossos resultados reforçam o nosso compromisso com a melhoria constante, características de instituições que se preocupam com a excelência acadêmica e que formam profissionais mais preparados e competitivos, fortalecendo a empregabilidade de nossos egressos.

Todas as IES do Grupo Yduqs conquistam conceitos de excelência do MEC.

Programa CX (*Customer Experience*)

A experiência do cliente (nossos estudantes) é uma prioridade constante para evoluirmos na nossa jornada pela excelência. Por isso, desenvolvemos iniciativas dedicadas a explorar e implementar as melhores práticas e inovações nesse campo. Nosso **Programa de CX (*Customer Experience*)**, por exemplo, tem a missão de aprimorar a experiência estudantil, colocando nossos estudantes no centro das decisões e se baseia em seis pilares:

- **Coleta de dados sobre o cliente:** pesquisas, dados comportamentais e dados operacionais, etc.
- ***Analytics*:** análises descritivas, diagnósticas e modelos preditivos, etc.
- **TransformAção:** projetos e iniciativas de melhoria da experiência, etc.
- **Governança de CX:** *squads* de experiência, Comitês Executivos de CX por marca, etc.
- **Estratégia de CX:** planejamento estratégico de CX, *benchmarkings*, novas ferramentas/tecnologias, etc.
- **Cultura centrada no cliente:** trilhas de capacitação de colaboradores, CX Day, etc.

Nos últimos anos, temos investido intensivamente no uso de inteligência de dados para atuar cada vez mais na prevenção de atritos, na atualização e evolução das nossas tecnologias e plataformas digitais, e no aperfeiçoamento dos nossos processos operacionais e regras de negócio, buscando a melhoria contínua da experiência dos nossos estudantes.

Satisfação dos nossos alunos – *Net Promoter Score* (NPS)

Atingimos, em 2024, recordes de NPS, um indicador que avalia a percepção geral de experiência dos nossos estudantes com as nossas marcas:

- **Ibmec:** maior resultado histórico com evolução de +3pp vs. A.A.
- **IDOMED:** segundo maior resultado histórico com evolução de +5pp vs. A.A.
- **Estácio e Wyden Presencial:** maior resultado histórico com evolução de +16pp vs. A.A.
- **Estácio e Wyden Digital:** o Digital apresenta o segundo maior NPS do grupo, apresentando um resultado bastante consistente nos últimos anos.



Empregabilidade e Empreendedorismo

GRI 3-3

A trabalhabilidade é uma de nossas prioridades e, nos últimos anos, implementamos uma série de iniciativas e diversos projetos transformacionais estão em andamento. 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.

Impulsionamos o projeto de vida de cada aluno, escalando a trabalhabilidade com inovação e tecnologia.

Os compromissos da área de carreira para as marcas Estácio, Wyden, Ibmec e IDOMED perpassam todos os pilares da área:

- **Autodesenvolvimento:** ajudar o aluno a entender seus pontos fortes, pontos fracos, definir metas pessoais e profissionais.
- **Conexão com o mercado:** conectar o aluno com marcas empregadoras e expandir o seu *networking*.
- **Empreendedorismo:** apresentar ao aluno o empreendedorismo como uma opção de carreira.
- **Tecnologia e Inovação:** trazer reflexões para o aluno sobre a tecnologia e como ele deve considerar esse elemento na sua carreira.
- **Diversidade e Inclusão:** trabalhar com o aluno temas de impacto social inseridos na realidade do mercado de trabalho hoje.

Totais entre janeiro e dezembro de 2024

+ de 60 mil alunos empregados

+ de 500 mil alunos orientados

+ de 3 milhões de vagas



Principais iniciativas em curso

- **Programa Singular:** por meio da Sala de Aula Virtual (SAVA), foram disponibilizadas trilhas personalizadas para o desenvolvimento de habilidades essenciais ao mercado de trabalho e ao crescimento pessoal.
- **Programa de Formação Socioemocional:** criado para potencializar competências profissionais dos alunos de graduação e pós-graduação da Estácio e Wyden, visando prepará-los não somente tecnicamente, mas também para os desafios interativos do mundo corporativo.
- **Portal de carreiras da Estácio e Wyden:** ambiente com conteúdos e eventos para apoiar os alunos com seus objetivos profissionais. O Portal conta com a funcionalidade de *matchmaking* que ajuda os alunos a encontrarem o emprego mais adequado, comparando os atributos do perfil do estudante vs. atributos esperados pela vaga.
- ***Hub* Carreiras:** espaço presencial voltado para o desenvolvimento de competências e conexão com o mercado para alunos da Estácio. Oferece programas de orientação, *hackathons*, feiras de estágios e empregos e iniciativas de diversidade, inclusão e empreendedorismo.
- **Ibmec *Hub*:** presente em cada campus, proporciona interação dos alunos com *startups*, acelerando as ideias dos alunos e fortalecendo a preparação para o mercado.
- **IDOMED *Hubs*:** incubadora especializada em *startups* do setor de saúde, focada em alavancar ideias e transformá-las em negócios de sucesso.
- **IDOMED Carreiras:** auxilia os alunos de Medicina no desenvolvimento pessoal e profissional, preparando-os para escolhas de especialidades e para uma atuação bem-sucedida na carreira médica.





- **Ibmec Carreiras:** apoia e prepara os alunos para uma efetiva interação com o mercado, contribuindo para o alcance dos objetivos de carreira por meio de atendimentos individuais e ações de conexão com o mercado e autodesenvolvimento.
- **Ibmec Casa:** auxilia os alunos em suas metas educacionais e na busca pelo sucesso, ao desenvolver competências e habilidades essenciais para sua formação acadêmica, social e emocional, por meio de atendimentos e eventos de autodesenvolvimento.
- **Wyden Carreiras:** espaço presencial que capacita e orienta os alunos no desenvolvimento de competências profissionais via ações de autodesenvolvimento e conexão com o mercado, como *workshops*, feiras, divulgação de oportunidades, etc.
- **Programa Inclui+ Estácio e Wyden:** iniciativas focadas em desenvolvimento de carreira para alunos PcDs e neurodivergentes para ampliar sua empregabilidade. Ex.: *BootCamp*, processos seletivos exclusivos com vagas afirmativas e lives de desenvolvimento e conscientização.
- **Programa de Orientação de Carreira Estácio e Wyden:** programa voltado para guiar o aluno em uma jornada de autoconhecimento, potencializando suas competências e preparando-o para o mercado de trabalho.
- **Ibmec Vagas:** oferece oportunidades aderentes ao perfil e às aspirações do aluno Ibmec.
- **Portal de Carreiras (IDOMED):** centraliza oportunidades, informações e conteúdos transversais à carreira médica.
- **Novos cursos profissionalizantes:** lançamos 40 cursos profissionalizantes da Estácio, em 2024. Disponíveis no formato EaD e com duração de seis meses. Os cursos foram desenhados para proporcionar mais facilidade aos alunos, os quais podem estudar no próprio ritmo e conciliar a formação com outras atividades.

Eventos de Empregabilidade

- **Feira Nacional Virtual de Estágios e Empregos:** com mais de 10 mil participantes, o programa desse ano ocorreu de forma on-line em um ambiente 3D e ofereceu uma experiência imersiva e interativa para estudantes, *prospects* e nossas empresas parceiras.
- ***BootCamp* de Empregabilidade Estácio:** uma oportunidade para os participantes desenvolverem competências técnicas e comportamentais.
- **Papo de Carreira Estácio e Wyden:** evento que promove conteúdos enriquecedores sobre desenvolvimento de carreira, tendências do mercado e competências profissionais, com a participação de especialistas e executivos renomados.
- ***BootCamp* Carreiras Sem Barreiras Estácio:** uma oportunidade para os alunos PcDs e neurodivergentes desenvolverem competências técnicas e comportamentais.

Programas de Empreendedorismo

- ***Startup Experience* Estácio e Wyden:** mais de 16 mil alunos inscritos no programa de pré-incubação de *startups* criadas por nossos alunos.
- **IDOMED *Talks*:** é uma ação promovida, anualmente, pelo IDOMED Carreiras e pelo IDOMED Hubs para todos os nossos alunos se atualizarem sobre temas de empreendedorismo e inovação na medicina.
- **Você é o seu negócio Estácio:** é uma série de oficinas sobre empreendedorismo. Contamos com mais de 3 mil alunos participantes e o projeto foca no desenvolvimento de habilidades para o início de sua jornada.



Vivências profissionais de alunos em grandes eventos

Em parceria com o **Instituto Yduqs**, ao longo de 2024, oferecemos aos nossos alunos a oportunidade de vivenciar experiências profissionais em grandes eventos, fundamentais para conectar o aprendizado teórico à realidade. Essa iniciativa favorece a adaptação a diferentes contextos, fortalece habilidades como liderança, trabalho em equipe e resolução de problemas, além de enriquecer o currículo e ampliar as oportunidades de *networking*.

- **Rock in Rio:** 150 alunos da Estácio foram selecionados para vivências profissionais em diversas posições, como produção, audiovisual e fotografia, no maior festival de música do mundo. A TV Estácio também contou com a participação de 38 alunos na cobertura e na produção do evento. Implementamos também práticas sustentáveis, com o *upcycling* e reciclagem de todos os materiais com os logos da Estácio e do Instituto Yduqs, que viraram produtos.
- **Lollapalooza:** alunos da Estácio também estiveram presentes no festival para aprimorar habilidades de *soft skills* e enriquecer a trajetória acadêmica.
- **Festival de Inverno:** alunos da Estácio foram contratados para atuar na equipe de apoio do festival e estudantes dos cursos de Publicidade e Administração fizeram uma visita nos bastidores do evento.
- **Hack Tudo Festival**: estivemos presentes no maior festival de cultura digital do Brasil, voltado à inclusão digital, democratização e acesso a novas tecnologias. Em parceria com a Estácio, alunos e professores participaram de painéis e ativações, colocando em prática todo o conhecimento absorvido em sala de aula.



- **ArtRio:** em parceria com o Ibmec, fomos apoiadores da ArtRio 2024, um dos maiores eventos de arte do Brasil. Trouxemos uma experiência inédita para o evento. Assinada pelo Instituto Yduqs e Ibmec, desenvolvemos uma *playlist* interativa no Spotify com informações sobre grandes mestres da arte brasileira, promovendo acessibilidade para pessoas com deficiência visual.
- **Rio Innovation Week:** juntamente com o Ibmec, levamos nossos alunos para uma vivência profissional única, onde eles puderam ver de perto os bastidores de um dos maiores eventos de tecnologia e inovação do mundo.
- **Olimpíada de Paris:** levamos para Paris cinco alunos dos cursos Jornalismo, Cinema, Fotografia, Publicidade e Propaganda e Produção Audiovisual da Estácio, onde tiveram a oportunidade única de vivenciar a prática de suas profissões realizando a cobertura da Casa Brasil e das bases do Time do Brasil para as redes sociais. Já no Brasil, três alunos ficaram responsáveis pela edição dos conteúdos captados em Paris. E três alunos estagiaram na CazéTV, sendo um efetivado após a Olimpíada.

Continua >>

Vivências profissionais de alunos em grandes eventos

- **Rio Open:** experiência *premium* para nossos alunos Ibmec, participando da ação Ibmec Open. Atuação dos alunos do curso de Comunicação Social do Ibmec na cobertura do evento e dos alunos de Nutrição da Estácio no Restaurante Oficial do evento.
- **Maratona do Rio:** experiência *premium* dos alunos de medicina formando o Time IDOMED Runners para a corrida de 21k. Além da participação da Atlética IDOMED que teve a oportunidade de tocar no palco principal do evento. Ao todo, 55 alunos da Estácio dos cursos de Fisioterapia, Educação Física e Comunicação atuaram na vivência profissional durante a Maratona.
- **DreamTour:** oportunidade de vivência profissional aos alunos da Estácio realizando a cobertura jornalística e *making-of* ao lado de grandes emissoras, como o SporTV, que transmitiu o evento ao vivo.
- **CobExpo:** mais de 100 alunos voluntários da Estácio vivenciaram na prática como é trabalhar na maior feira esportiva da América Latina.
- **Entre Franciscos, o Santo e o Papa:** 10 alunos dos cursos de Cinema, Jornalismo, Publicidade e Propaganda e Produção Audiovisual tiveram a oportunidade de fazer a cobertura do ensaio geral e da estreia da peça dirigida por Gabriel Chalita.
- **Clubinho do Samba:** nos 45 anos do Clube do Samba, 18 alunos conheceram o *backstage* do evento um dia antes do show. Além disso, mais de nove alunos fizeram a cobertura jornalística no dia do evento.

Continua >>



Vivências profissionais de alunos em grandes eventos



- **Exposição 'Eu, Ayrton Senna da Silva':** oportunidade para 12 alunos de conhecer a curadoria por trás da exposição e criar conteúdo mostrando a vivência profissional.
- **LER – Festival do Leitor:** 22 alunos das agências de comunicação das unidades Tom Jobim e Maracanã tiveram a oportunidade de conhecer e registrar o evento.
- **Hairspray:** alunos de Pedagogia em São Paulo produziram, junto à equipe do Hairspray, o material pedagógico, que será destinado para colégios públicos. Além disso, alunos da TV Estácio cobriram a estreia do evento no Rio de Janeiro. No total, 24 alunos participaram das atividades.
- **Delícias do Brasil:** 20 alunos de gastronomia atuaram junto a *chefs* renomados durante o evento. Além disso, quatro alunos da TV Estácio cobriram o evento.
- **Carandaí 25:** no maior festival de moda autoral da América Latina, 56 alunos entre os cursos de moda e comunicação atuaram no desfile exclusivo da Estácio no evento, além da contratação de 10 alunos para atuar no *backstage* do evento.
- **RevivaRio:** quatro alunos cobriram a reinauguração da escultura de Millôr Fernandes, no Arpoador.
- **Armazém da Utopia:** na inauguração do galpão que incentiva a cultura, alunos de Produção Audiovisual e Cinema realizaram a cobertura do evento.
- **Rio Je T'aime:** oito alunos dos cursos de Nutrição e Gastronomia tiveram a oportunidade de vivenciar na prática suas profissões ao lado dos *chefs* durante o evento.

Internacionalização

Mantemos convênios e cooperações com instituições de ensino em diversas partes do mundo para proporcionar experiências internacionais para os nossos alunos e professores. Em 2024, os convênios abrangeram os continentes americano, europeu, africano e asiático. As parcerias permitem que o aluno estude de seis meses a um ano na instituição estrangeira parceira sem arcar com a mensalidade, tendo apenas os seus gastos pessoais.

Contamos com 24 convênios internacionais ativos em 13 países:

País	Instituição parceira
Angola	Universidade Privada de Angola
Argentina	Facultad de Derecho Universidad de Buenos Aires
Argentina	Universidad Del Museo Social Argentino
Argentina	Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales
Chile	Facultad de Derecho Universidad de Los Andes
Colômbia	Universidad Autónoma de Occidente
Colômbia	Universidad Nacional de Colombia
Coreia do Sul	Pai Chai University
Coreia do Sul	Woosong University
Costa Rica	Universidad Autónoma de Centro América
Espanha	Universidad de Santiago de Compostela
Espanha	Universidad Católica San Antonio de Murcia
Espanha	Barcelona Technology School
França	Amos Business Sport School
França	EIGSI Ecole d'Ingénieurs
Inglaterra	Regent's University London
México	Universidad La Salle Noroeste A.C.
Peru	Chio Lecca Fashion School
Portugal	Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa
Portugal	Universidade Lusíada
Portugal	Universidade de Coimbra
Portugal	Universidade do Minho
Portugal	Instituto Superior Técnico de Lisboa
Uruguai	Universidad de la Empresa



No último ano, 20.725 alunos do **Programa Língua e Cultura**, que tiveram aulas síncronas e gratuitas com nossos professores com proficiência em inglês, espanhol, francês ou italiano, aprenderam sobre o idioma e a cultura.

Além disso, ofertamos programas internacionais de curta duração, proporcionando experiências internacionais a nossos alunos e professores. Em 2024, 43 alunos e três professores tiveram a oportunidade de assistir aulas na Universidad Siglo 21, uma das maiores instituições privadas na Argentina e de participar de atividades culturais, com passagem, hospedagem, seguro-viagem, traslado e três refeições pagas. No primeiro semestre, o destino foi Buenos Aires com um grupo de 20 alunos e um professor e, no segundo semestre, o destino foi Córdoba, com um grupo de 23 alunos e dois professores.

Os estudantes também podem realizar atividades on-line em 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 participar de atividades envolvendo temas transversais aos seus currículos remotamente em universidades nos Estados Unidos e na Argentina, ampliando suas fronteiras de aprendizado.



Programas de bolsa: pesquisa produtividade e iniciação científica

Fomentamos a pesquisa por meio de programas próprios de bolsa, de grupos de pesquisa, participação de docentes em eventos e via nossas revistas institucionais. Em 2024, tivemos 17 professores apoiados para participar de eventos com a apresentação de trabalhos, sendo 10 em eventos nacionais e sete internacionais.

Nossos docentes também são líderes ou participantes de inúmeras pesquisas, vinculadas às nossas instituições de ensino. Ademais, nossos 61 periódicos científicos ativos recebem a contribuição de trabalhos de professores, alunos e toda a comunidade acadêmica, recebendo contribuições de diversos estados e até países.

Por meio dos nossos programas de bolsas, fomentamos, com recursos próprios, a pesquisa em nossas instituições. Contamos com um **Programa de Pesquisa Produtividade**, no qual 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.

Pesquisa de produtividade

- Inscrição de **405** professores (mestres e doutores).
- Aprovação de **159** trabalhos de pesquisa.
- **32** projetos aprovados para captação de fomento externo.

Iniciação científica

- Desenvolvimento de **2.236** projetos ao longo do ano.
- Envolvimento de **4.272** alunos.
- Participação de **1.067** professores.

Fortalecer o nosso time e comunidades para promover impacto social

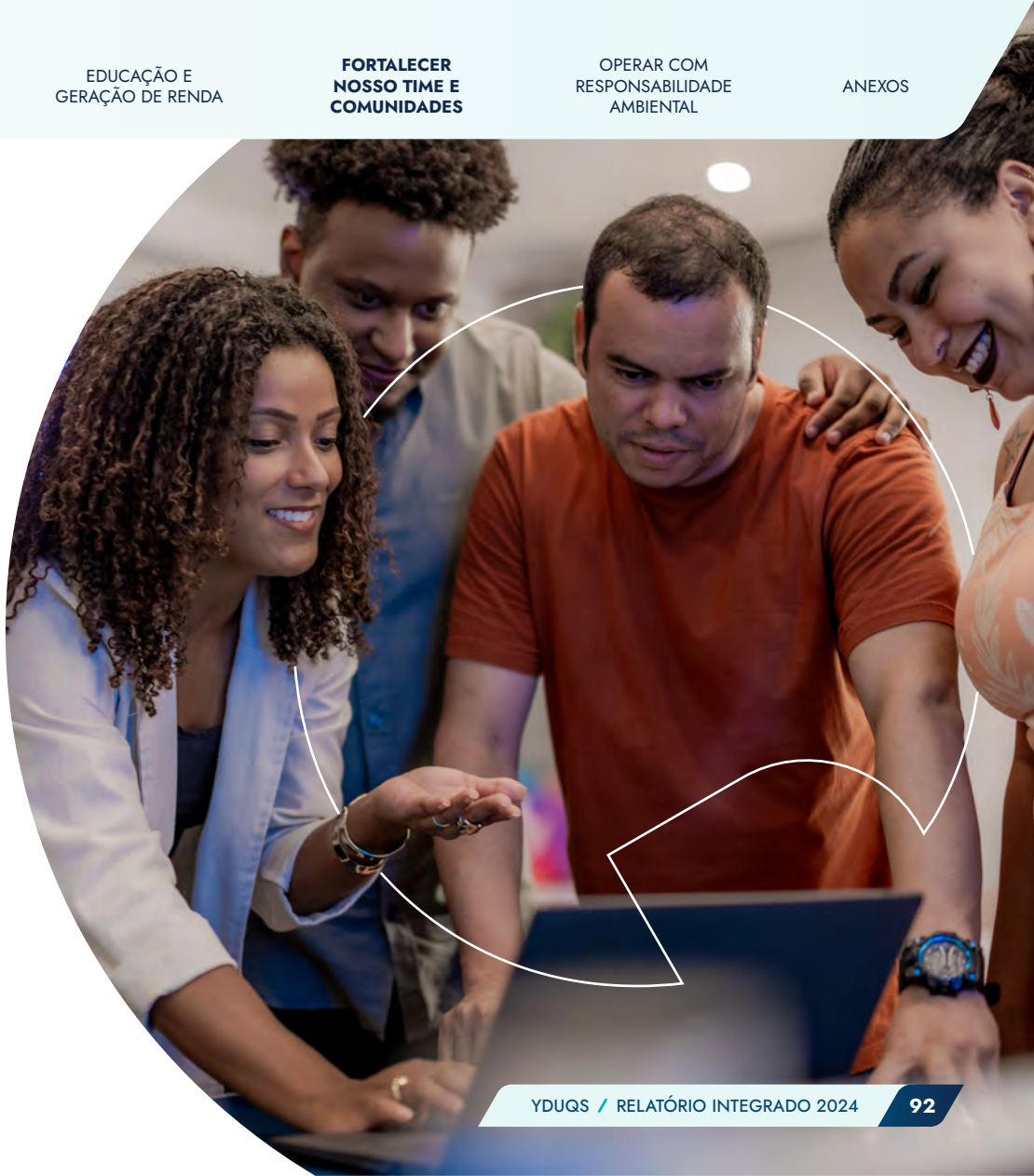
Atração, Retenção e Bem-estar do Capital Humano

GRI 3-3

Contamos com um time de profissionais dedicados e comprometidos em proporcionar uma educação de qualidade e acessível a um número crescente de pessoas. Esse esforço é a chave para o nosso sucesso. Temos grande preocupação também em cuidar, estimular e desenvolver, progressivamente, todos os nossos colaboradores, além de promover um ambiente de trabalho feliz, estimulante e acolhedor.

Encerramos o ano de 2024 com 15.054 colaboradores (contagem por CPF) e 16.721 colaboradores (por matrícula). Dentre esses, 9.985 eram docentes e 6.736 atuavam em áreas administrativas e de apoio ao ensino. Além disso, tínhamos 33 estagiários e 60 médicos residentes no mesmo período.

Nosso ativo mais valioso é o capital humano e acreditamos que a transformação está nas pessoas.



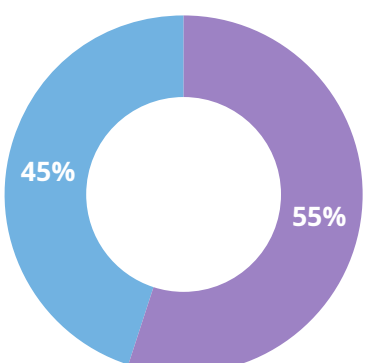
Empregados por gênero e região – CPF

GRI 2-7

	2022			2023			2024		
Região	**Homem**	**Mulher**	**Total**	**Homem**	**Mulher**	**Total**	**Homem**	**Mulher**	**Total**
Norte	670	914	1.584	655	889	1.544	636	879	**1.515**
Nordeste	1.776	2.271	4.047	1.724	2.073	3.797	1.599	1.946	**3.545**
Sul	236	308	544	236	312	548	234	304	**538**
Sudeste	4.272	4.917	9.189	4.179	4.804	8.983	4.069	4.810	**8.879**
Centro-oeste	241	327	568	221	338	559	243	334	**577**
Total	**7.195**	**8.737**	**15.932**	**7.015**	**8.416**	**15.431**	**6.781**	**8.273**	**15.054**

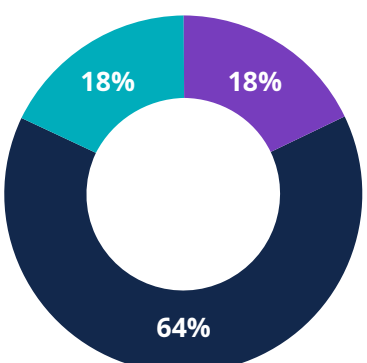
Nota: Outras tabelas com aberturas de empregados por tipo de contrato de trabalho, tipo de jornada estão disponíveis no Anexo de Conteúdo GRI e SASB.

Nossa Força de Trabalho em 2024



Mulheres

Homens



Abaixo de 30 anos

Entre 30 e 50 anos

Acima de 50 anos

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

GRI 2-8

	2022			2023			2024		
Trabalhadores	**Homem**	**Mulher**	**Total**	**Homem**	**Mulher**	**Total**	**Homem**	**Mulher**	**Total**
Estagiários	24	43	67	19	29	48	12	21	**33**
Médicos Residentes	5	4	9	7	15	22	21	39	**60**
TOTAL	**29**	**47**	**76**	**26**	**44**	**70**	**33**	**60**	**93**

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

Práticas para atração, retenção e bem-estar do capital humano

GRI 3-3

Dedicamos esforços significativos para implementar práticas que promovam a atração, a retenção e o bem-estar dos nossos talentos. Por meio de programas que valorizam o desenvolvimento profissional, um ambiente de trabalho inclusivo e políticas voltadas à qualidade de vida, reafirmamos o nosso compromisso com a construção de uma cultura organizacional forte que potencializa o desempenho e o desenvolvimento de todos os colaboradores. Realizamos também um trabalho de escuta ativa por intermédio de pesquisas para direcionar as nossas ações. O resultado desta gestão é confirmado nos indicadores de taxa de rotatividade.





Treinamento e desenvolvimento

GRI 404-2

A Educare, nossa universidade corporativa, atende mais de 15 mil colaboradores, entre administrativos e docentes, com um foco em quatro pilares essenciais:

- Desenvolvimento da liderança
- Temas prioritários
- Programas de desenvolvimento
- Educare digital

Em 2024, foram concluídos mais de 50 mil cursos, refletindo nosso compromisso com a formação contínua. Conseguimos mais do que dobrar o número de horas de treinamento, superando 530 mil horas consumidas por nossos colaboradores até dezembro.

Destaques:

Lyderança Yduqs: *onboarding* para novos líderes, proporcionando orientação essencial na condução de papéis, responsabilidades, ferramentas e processos inerentes ao cargo. Formamos mais de 100 líderes durante o ano de 2024, totalizando 1,6 mil horas de capacitação.

Academia de Finanças: oferecemos treinamentos específicos aos profissionais de Finanças, capacitando-os com habilidades tanto técnicas (*hard skills*) quanto comportamentais (*soft skills)*. Dentre as ações, tivemos como convidado para uma *Masterclass* o Economista Chefe do Serasa Experian, Luiz Rabi. O programa conta com parceria com o Ibmec.

Converte: proporcionamos também aos nossos colaboradores uma trilha de desenvolvimento técnico e comportamental, alavancando e potencializando talentos internos para sustentação da estratégia da companhia. Formamos mais de 400 colaboradores do time comercial e sala de matrícula, totalizando mais 2,9 mil horas de capacitação.

MBA exclusivo para colaboradores: a Educare lançou, em 2024, um MBA exclusivo para colaboradores selecionados com o propósito de desenvolver habilidades essenciais para que gerentes, coordenadores e especialistas possam se tornar Gestores de Unidades.

Indicações de Treinamentos gratuitos de Empresas Parceiras: por meio da Educare Digital, em parceria com a Conquer Business School, indicamos os treinamentos gratuitos de Produtividade e Performance, do R ao H – novo olhar para gestão de pessoas e Inteligência Emocional 4.0, acessíveis a todos os colaboradores, incluindo terceirizados.

Tivemos mais de 50 mil cursos concluídos, com o objetivo de desenvolver nossos colaboradores, impulsionar a estratégia da companhia e acompanhar a evolução do mercado.

Inovação em RH

Somos uma das empresas que mais inova em RH atualmente no mercado de educação. Já usamos IA nas áreas de experiência do colaborador (*chatbot GUI*, consolidação do qualitativo das pesquisas, comunicações, *benchmarks* e geração de relatórios); atração e seleção (ranqueamento de candidatos e descrição de cargos); gestão de talentos (análises qualitativas e geração de relatórios); e treinamento (geração de relatórios). Mapeamos também 54 potenciais iniciativas de implementação de IA para auxiliar na jornada do colaborador, que avaliamos para os próximos anos.

Experiência do colaborador

Nosso programa de experiência do colaborador direciona as prioridades da área de Gente. Temos constância de, no mínimo, 50% de adesão. Nosso eNPS acumulado em 2024 é de 69. Realizamos, desde 2021, mais de 10 *squads* voltadas à melhoria da experiência do colaborador, usando metodologia ágil. Todas são acompanhadas e sustentam os resultados entregues.

Programa de *Feedback*

GRI 404-3

Contamos com um programa de *feedback* que abrange mais de 90% dos colaboradores. Esses dados são utilizados para reconhecer talentos e otimizar o direcionamento das ações de treinamento e desenvolvimento, conduzidos pela Educare.

Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira

	2023			2024		
Categoria funcional	**Homens**	**Mulheres**	**Total**	**Homens**	**Mulheres**	**Total**
Presidência e Vice-Presidência	*100%	100%	*100%	100%	100%	100%
Diretores	*100%	100%	*100%	100%	100%	100%
Gerentes	89%	*100%	95%	96%	93%	95%
Coordenadores	*100%	100%	*100%	95%	94%	95%
Coordenadores de cursos	100%	100%	100%	86%	81%	84%
Supervisores	*100%	94%	99%	96%	93%	95%
Especialistas	96%	87%	92%	90%	90%	90%
Analistas	91%	97%	94%	96%	93%	95%
Auxiliares/ assistentes	67%	73%	70%	90%	89%	90%
Docentes	97%	94%	96%	81%	79%	80%
Preceptores/ tutores	*100%	*100%	*100%	80%	74%	77%
Trainees	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

Nota: 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.



Benefícios e bem-estar

GRI 401-2

Disponibilizamos mais de 6 mil bolsas de estudo ativas para colaboradores e dependentes, reforçando nosso compromisso como empresa embaixadora do **Movimento Educa 2030**, do **Pacto Global da ONU no Brasil.**

Contamos também com benefícios como plano de saúde e os programas **Wellhub** e **TotalPass** que garantem o acesso a atividades físicas e serviços como terapia. Além de *home office* de três meses pós-licença parental e *home office* nas férias de julho para os escritórios corporativos. Os benefícios oferecidos não apresentam diferenciação entre funcionários em tempo integral, temporários e parciais.

Para 2025, um dos nossos principais objetivos é a reconstrução do **Programa de Saúde e Bem-Estar**, com destaque para o lançamento de um projeto voltado ao cuidado com a saúde mental dos nossos colaboradores.

Saúde e Segurança do Trabalho

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

Todos os nossos colaboradores recebem atendimento contínuo do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), por meio de um sistema integrado de gestão de saúde e segurança ocupacional, em conformidade com as exigências do eSocial, Normas Regulamentadoras, Leis Previdenciárias e a LGPD.

Utilizamos a plataforma SOC, um software de gestão que assegura conformidade com as normas nacionais de saúde e segurança do trabalho, abordando aspectos trabalhistas e previdenciários. Nossa estrutura conta com médicos, engenheiros, técnicos de segurança e outros profissionais qualificados.

Com unidades operacionais em todo o Brasil, realizamos **avaliações de risco** detalhadas, incluindo visitas técnicas e a elaboração de laudos anuais, como o Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), fundamentais para a gestão de riscos ocupacionais. Quando identificados desvios, realizamos investigações e implementamos ações corretivas, registrando-as como "lições aprendidas".

Nossas unidades com mais de 50 colaboradores possuem **CIPA** treinada conforme a NR-05. Mantemos também canais diretos entre Medicina do Trabalho e os colaboradores, bem como os canais confidenciais de *Compliance*, de fácil acesso e direto ao corpo técnico do SESMT.

No período do relatório, houve 69 acidentes, sendo 37 típicos e 32 de trajeto. Sobre as doenças profissionais, há a emissão de uma Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) e alguns casos em tramitação jurídica para averiguação do nexo causal, sendo os principais acionamentos referentes a questões ortopédicas e Síndrome de *Burnout*.

Saúde mental dos colaboradores

Anualmente, reforçamos o compromisso com a saúde mental dos colaboradores na campanha "Setembro de Perceber as Emoções". Com foco no letramento emocional e na prevenção ao suicídio, promovemos conteúdos educativos, diálogos abertos e disponibilizamos o aplicativo *LiveWell*, com práticas de meditação e bem-estar.

Treinamento gratuito de Inteligência Emocional

Por meio da Educare Digital, em parceria com a Conquer Business School, oferecemos treinamento gratuito de Inteligência Emocional, acessível a todos os colaboradores, incluindo terceirizados.

Engajamento interno

Em 2024, o nosso engajamento interno se manteve no nível de excelência de 87%, com adesão recorde de 91%. No mesmo sentido, nosso eNPS, pelo qual acompanhamos e gerenciamos a experiência dos nossos colaboradores, chegou a 70, próximo da zona de excelência do indicador. São números que refletem os avanços que temos feito em todas as frentes de atuação, ao aperfeiçoar processos e jornadas, focados em promover um ambiente diverso e inclusivo, no qual as pessoas sintam prazer e orgulho em estar.



Alcançamos, em 2024, um recorde de engajamento interno: 87% de favorabilidade.

Diversidade, equidade e inclusão

GRI 3-3

Reconhecemos a importância de atuar de forma proativa e estratégica em temas que envolvem **Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI)**. Além da garantia da acessibilidade e a promoção dos **Direitos Humanos**. Nosso entendimento é de que a pluralidade de pessoas, histórias de vida, experiências e visões de mundo fortalece tanto a cultura organizacional quanto a nossa contribuição para a sociedade.

Seguimos avançando na nossa jornada de diversidade, equidade e inclusão. Em 2024, consolidamos diversas iniciativas no âmbito do nosso **Programa "Incluir para Transformar"** e obtivemos importantes avanços, evidenciando nosso compromisso com a criação de um ambiente inclusivo e equitativo para todos.

Nosso programa conta com quatro políticas norteadoras e quatro grupos de afinidade liderados por coordenadores voluntários. O **Comitê de Equidade e Inclusão**, composto por representantes da alta liderança executiva, é responsável por monitorar a implementação das iniciativas de DEI, avaliando indicadores de progresso e garantindo a efetividade das ações.

- **Política de Diversidade, Equidade e Inclusão:** define diretrizes claras para a promoção da equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, faixa etária, condição socioeconômica, entre outros fatores.

Contamos com 57% de mulheres na liderança e 42% dos nossos colaboradores e 31% dos docentes são negros.

- **Política de Inclusão de Pessoas com Deficiência e Acessibilidade:** visa garantir a acessibilidade física e digital de nossos ambientes, adequações em infraestrutura, tecnologia assistiva e suporte a colaboradores(as) e estudantes com deficiência.
- **Política de Igualdade Salarial:** estabelece diretrizes para garantir remuneração justa e equitativa, promovendo a eliminação de disparidades salariais com base em gênero e outras características protegidas. A política reforça o compromisso com a valorização profissional e a equidade de oportunidades, assegurando transparência e critérios objetivos na estrutura de remuneração.
- **Política de Direitos Humanos:** reflete nosso compromisso em combater qualquer forma de discriminação, assédio ou abuso; a promoção da igualdade de oportunidades; e a valorização da dignidade humana em todas as relações institucionais.
- **Grupos de Afinidade:** são espaços de cocriação, reflexão e troca que contribuem para o desenvolvimento das iniciativas de Diversidade e Inclusão na companhia, promovendo letramento, ações de sensibilização, propostas e validação de políticas.

Governança

- **Programa Incluir para Transformar**
- **Comitê de Equidade e Inclusão**
- **Gente e Gestão**
- **ESG e Grupos de Afinidade**

Grupos de Afinidade

- **Ypretos** — **Racial:** 186 participantes
- **Ypride** — **LGBTQIAP+:** 167 participantes
- **Yguais** — **Igualdade de Gênero:** 153 participantes
- **Ynclusos** — **Pessoas com deficiência:** 171 participantes

eNPS de Diversidade

Em 2024, observamos uma melhoria no nosso **eNPS* de diversidade**, que cresceu 6 pontos, atingindo um patamar de excelência com 76. Além disso, o índice de constrangimento caiu 1,2 pontos, em comparação ao último ano, encerrando 2024 com 3,6%. Quando comparado a 2022, desde que lançamos a pesquisa, caiu mais de 7 pontos, um reflexo da cultura mais inclusiva que estamos cultivando.

*O eNPS (Employee Net Promoter Score) é um indicador que mede o nível de satisfação e lealdade dos colaboradores em relação à empresa, baseado em pergunta em escala. A Yduqs incluiu um questionamento sobre situações de constrangimentos ocorridos sobre grupos de marcadores diversos, possibilitando direcionar ações e agências de letramento e sensibilização.

Percentuais de diversidade

Alcançamos 42% de colaboradores negros, 4% de pessoas com deficiência (PcD), 10%* de LGBTQIAP+ e 55% de mulheres no nosso corpo funcional, refletindo um progresso significativo na representação de grupos diversos.

*Das pessoas que responderam a autodeclaração.

Fomos a primeira organização educacional do país a lançar um programa de *trainees* exclusivamente para pessoas negras.

Programa de *Trainee* Exclusivo para Pretos e Pardos

Nosso programa consolidou-se como uma das principais iniciativas de inclusão, com 33 *trainees* contratados desde 2021, dos quais 28 continuam na empresa (84%). **Em 2024, observamos que 82% dos *trainees* receberam boas avaliações, com 41% classificados como de alta performance.** Atualmente, 11% dos *trainees* já ocupam cargos de liderança, demonstrando um caminho de crescimento dentro da organização. Além disso, outros 16% avançaram para posições de especialistas, ampliando sua atuação estratégica. A edição de 2025 do programa recebeu mais de 11 mil inscrições, mantendo números próximos ao recorde do ano passado, o que reforça a popularidade e eficácia da iniciativa.

Programa de Aceleração de Carreiras

Nesta iniciativa, 21 colaboradores diversos foram impulsionados, com 43% já reconhecidos financeiramente ou por meio de aumento de escopo. Este programa tem sido essencial para o crescimento contínuo e a progressão na carreira.

Plataforma de empregabilidade inclusiva

Em 2024, a **DEI Match**, *startup* criada por nós, Empodera e CI&T se juntou ao **Mover**, associação sem fins lucrativos voltada para a promoção da diversidade, equidade e inclusão racial no mundo corporativo, para o lançamento de uma plataforma inclusiva que irá apoiar e impulsionar a carreira de talentos diversos dentro de grandes empresas e multinacionais atuantes no país.

"Cartão Amarelo"

Assim como no esporte, onde o cartão amarelo é um sinal de advertência para condutas inadequadas, na Yduqs ele representa um alerta para revisão de atitudes e linguagem no ambiente de trabalho. Seu propósito não é punir, mas sim conscientizar e estimular um aprendizado coletivo sobre práticas e expressões que podem ser consideradas racistas, machistas, homofóbicas, capacitistas ou ser constrangedoras para outras características.

O Cartão Amarelo é uma ferramenta educativa que vai além da simples correção. Ele traz sugestões construtivas para que todos possam evoluir juntos, promovendo um ambiente mais acolhedor e respeitoso. É importante destacar que não se trata de uma brincadeira ou patrulhamento, mas de um gesto simbólico que deve sempre vir acompanhado de uma explicação sobre o porquê determinada expressão ou atitude não é adequada e, sempre que possível, com a sugestão de uma alternativa mais inclusiva.

Em 2024, os colaboradores receberam um Cartão Amarelo físico, que fica acoplado ao verso do crachá. No entanto, a ausência do cartão físico não impede que o diálogo aconteça.

Projeto Sem Barreiras

Lançado em 2024, é um programa focado em criar um ambiente inclusivo onde os alunos possam desenvolver suas habilidades e acessar oportunidades de empregabilidade, conectando-se com empresas que valorizam a diversidade. São treinamentos, mentorias focadas nas habilidades de *soft skill* e, no final, conectando esses alunos em entrevistas reais com empresas. Como parte do programa, disponibilizamos seis bolsas de mestrado exclusivas para pessoas com deficiência, uma ação inédita no mercado, que visa proporcionar novas oportunidades acadêmicas para esse público.

Núcleo de Acessibilidade (NAC) Ibmec

É um programa que oferece suporte às diferentes necessidades de alunos que possuem dificuldades no processo de ensino e aprendizagem, oferecendo apoio ao aluno e ao processo de aprendizagem, suporte psicológico e acolhimento. Mais de 200 alunos foram atendidos em 2024.

Seminário Lugar de Fala

Ao longo de 2024, realizamos três edições do Lugar de Fala, com os temas: "O Futuro é Acessível: Diálogos sobre Inclusão"; "O poder da educação na luta contra a LGBTIfobia"; e "Quem tem medo da igualdade de gênero?". Promovido pelo Instituto Yduqs, o Lugar de Fala debate temas relacionados à educação, inclusão e diversidade. O evento envolve toda a comunidade acadêmica e está disponível para os alunos de todas as marcas. A transmissão é aberta ao público geral, sendo disponibilizada pelo YouTube + CBTV. No último, tivemos um pico de 5,3 mil pessoas assistindo simultaneamente e 25 mil visualizações (YouTube + CBTV Play).

Prêmios

Nesse ano, também recebemos reconhecimentos importantes, com destaque para o **Prêmio Exame em Gestão de Pessoas**, uma iniciativa da revista Exame, em parceria com a consultoria de recursos humanos Mercer, que destacou empresas brasileiras com práticas de excelência em gestão de pessoas.

Confira o vídeo sobre o prêmio:

youtube.com/watch?v=Q3niAtKkb2o

E no âmbito do nosso **Programa de Diversidade e Inclusão**, duas iniciativas em prol da equidade racial foram reconhecidas com prêmios de melhores práticas pelo **Pacto Global da ONU – Rede Brasil**. O **Programa de Trainee** da Yduqs, exclusivo para pessoas pretas e pardas, e a constante evolução das metas da companhia **para acelerar a representatividade de pessoas negras em posições de liderança** destacaram-se entre as melhores práticas do Movimento "Raça é prioridade".



Recebemos também o selo "**Empresa amiga da Mulher**", do governo do Estado do Rio de Janeiro. Uma comissão observou 12 requisitos, incluindo o ambiente de trabalho da empresa, que deve prezar pela saúde, integridade física, emocional e pela dignidade da mulher, além de acessibilidade e condições adequadas de trabalho para pessoas com deficiência.



Instituto Yduqs

Já nascemos grandes. Em 2024, completamos três anos de atuação e somos responsáveis por consolidar as iniciativas de responsabilidade e impacto social do Grupo Yduqs, que há mais de 54 anos realiza e apoia ações de educação, cultura, cidadania e esporte no país. **Nosso propósito é empoderar – de forma ética, íntegra e transparente – pessoas e comunidades e transformar vidas para a construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e sustentável.**

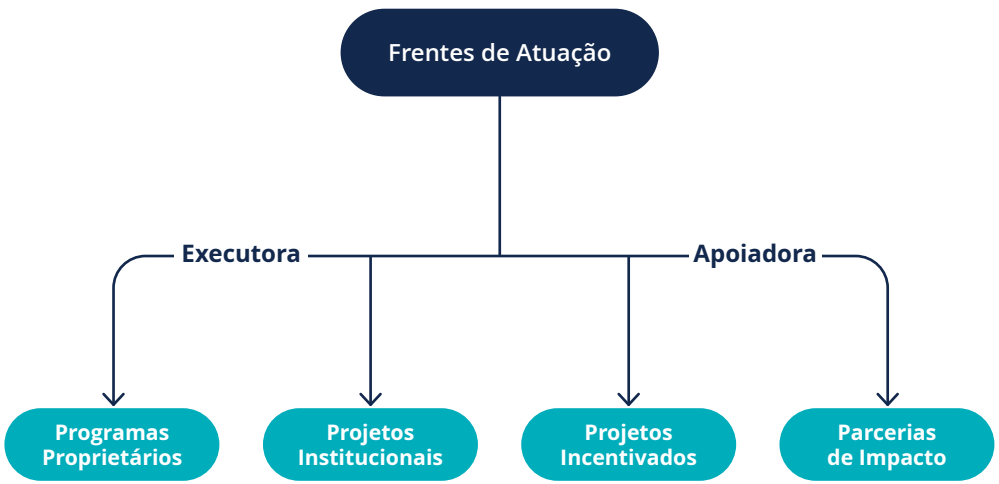
Com uma equipe dedicada; agenda própria; alunos, docentes e colaboradores como voluntários; e capacidade de captação de recursos junto a parceiros investidores, beneficiamos mais de 1,4 milhão de pessoas em 2024 e, ao longo de nossa trajetória, mais de 2,7 milhões de pessoas foram impactadas.

Neste ano, publicamos a primeira edição do **Relatório de Atividades do Instituto Yduqs 2024**. Acesse institutoyduqs.com.br para conferir mais informações sobre os programas realizados e os projetos apoiados, bem como os resultados alcançados.



Somos responsáveis por consolidar as iniciativas de responsabilidade e impacto social do Grupo Yduqs, que há mais de 54 anos realiza e apoia ações de educação, cultura, cidadania e esporte no país.

Linhas de Atuação



Juntos, transformamos mais. Em parceria com as marcas Yduqs e parceiros investidores, impactamos cerca de 2,4 milhões de pessoas, em 2024, com investimentos de mais de R$ 3,1 milhões.*

Com recursos provenientes dos centros de ensino da Yduqs e de parceiros investidores, atuamos em quatro frentes, fortalecendo iniciativas de responsabilidade e transformação social, seja como instituição executora ou apoiadora:

- **Programas Proprietários:** programas criados e/ou executados pelo Instituto Yduqs, em conjunto com a Estácio, IDOMED e Qconcursos: Rede de Valor, Mediversidade, Alfabetização e Letramento para Jovens e Adultos e Prisma.
- **Projetos Institucionais:** projetos em parceria com as nossas Instituições de Ensino Superior (IES): Trote Solidário, Mulheres do Rio, Educação Sem Fronteira, Projeto Enem Action, Programa de Capacitação Profissional, Todos pelo Rio de Janeiro, entre outros.
- **Projetos Incentivados:** com recursos das instituições do Grupo Yduqs, apoiamos projetos que transformam vidas, atuando como um agente de mudança social. Dentre eles: Instituto Reação, Instituto Criar, Hospital Pequeno Príncipe, Pimpolhos, Destemidas, Observatório de Favelas e Rolé Carioca.
- **Parcerias de Impacto:** parcerias com instituições que fomentam o impacto social, como o Comitê Olímpico do Brasil (COB), dentre outras.

*Valor referente a recursos do Grupo Yduqs + doações.

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) atendidos





Rebeca Andrade, a maior medalhista olímpica da história do Brasil, e aluna do curso de Psicologia da Estácio.

Destaque 2024

Juntamente com a Estácio, fizemos história nos Jogos Olímpicos de Paris. Fomos a maior universidade do mundo com 77 atletas-alunos da Estácio representando o Brasil, sendo 35 deles na Olimpíada e 42 na Paralímpiada, o que representa mais de 10% da delegação brasileira. Vale destacar que **25% das medalhas do Time Brasil em 2024 foram de alunos-atletas do Time Estácio**.

Em parceria com o Instituto Yduqs, a Estácio é a maior universidade com atletas olímpicos do mundo.

Ao todo, cerca de 2 mil atletas e paratletas da base ao alto rendimento, entre graduandos e formados, já foram beneficiados pelo Programa de Transição de Carreira. Atualmente, contamos com 30 instituições, clubes e confederações parceiras. Alguns dos esportistas beneficiados foram: Rebeca Andrade, Bruno Soares, Bruno Fratus, Beatriz Haddad, Vanilton Nascimento, Thiago Monteiro, Carolina Meligeni, Ymanitu Silva, entre outros.

Por meio do **Programa de Transição de Carreira**, mais 25 atletas-alunos e parceiros do Instituto Yduqs participaram das gravações e da criação de conteúdo para a campanha de captação 2024.2 da Estácio, ficando na 6ª posição das marcas que mais tiveram engajamento nos Jogos Olímpicos.*

**Ranking* feito pela Winnin com os dados das marcas no Instagram, Tiktok, Facebook e Youtube, no período de 26/07 a 11/08.

O Grupo Yduqs já investiu mais de R$ 200 milhões no esporte ao longo de 15 anos, apoiando projetos e eventos via lei de incentivo, além do Programa de Transição de Carreira, com a formação superior dos atletas e paratletas, da base ao alto rendimento.



Ymanitu Silva, formado em Gestão Ambiental pela Estácio, se destaca como atleta de tênis em cadeira de rodas, representando o Brasil em competições nacionais e internacionais.



Isabel Swan, pós-graduada em Gestão de Projetos pelo Ibmec, e Henrique Haddad, aluno de Ciências Econômicas da Estácio, atletas de Vela, participaram dos Jogos Olímpicos de Paris 2024.

Olímpiada de Paris no Currículo

Levamos para Paris cinco alunos dos cursos Jornalismo, Cinema, Fotografia, Publicidade e Propaganda e Produção Audiovisual da Estácio, onde tiveram a oportunidade única de vivenciar a prática de suas profissões realizando a cobertura da Casa Brasil e das bases do Time do Brasil para as redes sociais. Já no Brasil, três alunos ficaram responsáveis pela edição dos conteúdos captados em Paris. Além de mais três alunos que estagiaram na CazéTV, sendo um efetivado após a Olimpíada.



Cinco alunos da Estácio foram até Paris para cobrir o maior evento esportivo do mundo.

Atendimento às comunidades locais

Estamos comprometidos também em impactar positivamente as comunidades próximas às nossas unidades com atividades de extensão. Mantemos mais de 300 agências de práticas em diversas áreas, como atendimentos, odontológicos, psicológicos e veterinários, assessoria jurídica e empresarial. Em muitos casos, esses são os únicos serviços disponíveis para aquela localidade.

Essas iniciativas são prestadas por nossos alunos, sob a supervisão de nossos professores. Dessa forma, contribuímos também para o engajamento e a formação cidadã dos nossos alunos. No ano passado, 678 mil pessoas da comunidade externa foram impactadas com as ações de extensão. Estes projetos atendem ainda membros da nossa comunidade interna, como professores, colaboradores e alunos em atividades comunitárias, cursos e eventos, com público impactado de 338 mil.

Por meio dos nossos projetos de extensão, integrados aos currículos e alinhados às demandas da comunidade, oferecemos também aos alunos a oportunidade de aplicar seus conhecimentos teóricos em ações práticas que transformam a realidade local. Ao participar de iniciativas como, por exemplo, capacitação comunitária em projetos sustentáveis e ações de inclusão digital; assistência jurídica gratuita em mediações, arbitragem e conciliação; e formação continuada em metodologias do ensino da matemática para professores da Educação Básica, nossos estudantes desenvolvem habilidades práticas, aprimoram o senso crítico e contribuem para o desenvolvimento sustentável das comunidades onde atuamos.

Em todos os nossos campi, a Estácio e a Wyden promovem uma ampla gama de projetos de extensão. Cada unidade possui autonomia para criar e implementar projetos inovadores, que se adaptam às características únicas de cada região, fortalecendo o vínculo entre a universidade e a comunidade. Graças à expertise de nossos cursos nas áreas de saúde, educação física e outras, somos constantemente procurados por instituições parceiras para desenvolver projetos que atendam às necessidades da população.

678 mil pessoas foram beneficiadas com nossas atividades de extensão com atendimentos na área da saúde, assessoria jurídica e empresarial, em 2024.

Programa de Voluntariado Mobiliza

Nosso lema, “Juntos, transformamos mais”, reflete o espírito de colaboração que nos move. Buscamos potencializar a sinergia entre projetos e voluntários, beneficiando a comunidade a partir do engajamento de docentes e colaboradores em ações sociais voltadas para diversos campos de atuação.

As iniciativas propostas são voltadas para os temas de Educação, Desenvolvimento Social, Meio Ambiente e Saúde. No portal do programa é possível conhecer todas as frentes e saber como participar. Os voluntários também podem propor suas próprias ações de impacto social.

Operar com responsabilidade para um planeta melhor

GRI 2-25 • GRI 3-3

Focados em colaborar com as demandas globais por sustentabilidade e em reduzir a nossa pegada de carbono, adotamos uma abordagem proativa e responsável em relação aos nossos impactos ambientais, fundamentada em práticas sustentáveis e de conformidade legal.

Estamos em processo de reestruturação dos nossos procedimentos operacionais e estabelecendo medidas de controle, como matriz de significância, fundamentadas em análises técnicas dos aspectos e impactos ambientais associados às nossas atividades. Contamos com o suporte regular de consultorias especializadas em gestão ambiental para identificar oportunidades de melhoria e nos apoiar no desenvolvimento de iniciativas sustentáveis de curto, médio e longo prazos.

Adotamos medidas preventivas e práticas sustentáveis nos campi, incluindo eficiência energética, gestão eficaz de resíduos e fontes renováveis de energia.



Com o intuito de fornecer diretrizes e orientações apropriadas para todas as nossas unidades operacionais, disponibilizamos no Sistema de Gestão de Processos, a Política Integrada que aborda os temas Meio Ambiente, Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional. Estão disponíveis também as políticas de Gestão de Emissões de Gases do Efeito Estufa, Gestão da Eficiência Energética, Gestão de Resíduos e Gestão Socioambiental que tratam diversos aspectos ambientais, incluindo a utilização responsável de recursos naturais.

Os normativos internos (Políticas e Procedimentos Gerenciais) são revisados anualmente ou com maior frequência, incorporando as práticas e resultados do ano anterior, garantindo um ciclo de melhoria contínua. Realizamos treinamentos e fóruns internos para orientar sobre as políticas e procedimentos, com o envolvimento dos representantes das unidades para a disseminação do conhecimento no campus.

Conscientização ambiental

Frente ao nosso papel de "**Educar para Transformar**", promovemos programas educacionais internos que estimulam a cultura de sustentabilidade entre colaboradores e estudantes, transformando a nossa comunidade acadêmica em agente de transformação ambiental. **Em 2024, alcançamos a marca de mais de 1 milhão de alunos impactados com conteúdos ambientais.**



Websérie "A energia que move o Brasil"

Lançamos, em 2024, a websérie "A energia que move o Brasil". Dividida em três temáticas, a produção aborda questões urgentes, como eventos climáticos extremos, transição energética e as agendas internacionais de combate à crise climática, conduzida pela professora Graça Foster, ex-presidente da Petrobras e docente do curso de Direito da Estácio.



Semana de Sustentabilidade e Responsabilidade Socioambiental

Em parceria com o Instituto Yduqs, realizamos em todas as nossas marcas a 12ª edição da Semana de Sustentabilidade e Responsabilidade Socioambiental, com foco em Mudanças Climáticas.



Estratégia Climática e Emissões de GEE

GRI 2-25 • GRI 3-3

A partir dos dados consolidados no sistema Climas, divulgamos, anualmente, o nosso inventário de emissões de GEE (escopos 1, 2 e 3), seguindo as diretrizes do **Programa Brasileiro GHG Protocol**. A mensuração das emissões de escopo 3 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.

Mantivemos, em 2024, a compensação integral das emissões de GEE relacionadas aos impactos diretos e indiretos de nossas atividades (escopos 1 e 2). No referido ano, um total de 7.946 tCO_2eq. foram compensados por meio da aquisição de créditos de carbono de energia renovável, do **Projeto Fundão-Santa Clara**. Trata-se de um complexo hidrelétrico no Rio Jordão (PR), composto por usinas de grande e pequeno porte. A iniciativa visa gerar energia renovável conectada ao sistema interligado Nacional, reduzindo emissões de CO_2 e a dependência de usinas termelétricas movidas a combustíveis fósseis. Os certificados de compensação estão disponíveis no site oficial da UNFCCC, a Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre a Mudança do Clima.

Aderimos, em 2023, ao Registro Público de Emissões, do Programa Brasileiro GHG Protocol, desenvolvido pela FGVces. E a obtenção do Selo Ouro certificou a completude e verificação externa e independente de nosso inventário de GEE. Outro reconhecimento foi a obtenção do *rating* 'AA' pela Morgan Stanley Capital International (MSCI), nos consolidando como a única instituição de ensino superior do Brasil classificada como ESG Leader.

Como próximos passos, seguiremos investindo em pesquisas sobre energia limpa, estratégias de controle e mitigação de emissões, ecoeficiência, coleta seletiva, e redução de resíduos.

Concluímos a compensação das nossas emissões GEE pelo segundo ano consecutivo.



Emissões

GRI 305

GRI 305-1

Emissões diretas de gases de efeito estufa (t CO_2 equivalente)	2022	2023	2024
Combustão Estacionária – Geração de eletricidade, calor ou vapor	68,43	160,56	53,79
Processamento físico-químico	123,37	139,59	59,01
Emissões fugitivas	4.809,58	5.651,51	4.095,08
Total de emissões brutas de CO_2	**5.001,38**	**5.951,66**	**4.207,88**

GRI 305-2

Emissões indiretas proveniente da aquisição de energia (t CO_2 equivalente)	2022	2023	2024
Aquisição de energia	1.983,55	1.993,64	2.929,15

GRI 305-3

Outras emissões de gases de efeito estufa (t CO_2 equivalente)	2022	2023	2024
Resíduos gerados nas operações e tratamento de efluentes	8.402,58	9.609,64	9.533,13
Viagens a negócios	439,92	881,83	615,57
Total	**8.842,50**	**10.491,47**	**10.147,70**

Emissões brutas de t CO_2	2022	2023	2024
Total	13.843,88	18.436,77	17.285,73

GRI 305-3

Emissões Biogênicas	2022	2023	2024
Escopo 1 (GRI 305-1)	-	-	2,34
Escopo 3 (GRI 305-3)	-	-	1.022,46
Total de emissões biogênicas brutas (t CO_2 EQUIVALENTE)	-	-	**1.024,80**

*Não foram coletados os dados dos anos anteriores

Nota: estão inclusos nos cálculos acima os seguintes gases: CO_2, CH_4, N_2O, HFCs.

Índice Carbono Eficiente da B3
Pelo segundo ano consecutivo, integramos a carteira do Índice Carbono Eficiente da Bolsa de Valores brasileira, o ICO2 B3. Essa conquista reforça nosso compromisso contínuo com a transparência nas emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) e uma economia de baixo carbono. A carteira ICO2 B3 é formada por um seleto grupo de empresas que demonstram preocupação em compreender e minimizar seu impacto ambiental, tornando-as atraentes para investidores que valorizam práticas sustentáveis.

Carbon Disclosure Project (CDP)

Reforçamos a nossa responsabilidade ambiental ao reportar também as nossas ações ao Carbon Disclosure Project (CDP), nos ciclos de 2023 e 2024. O CDP é uma plataforma global que avalia a transparência e o desempenho de empresas em relação às suas práticas ambientais. Reconhecida por seu rigor, a organização oferece dados essenciais para investidores, governos e sociedade, demonstrando como as empresas estão enfrentando os desafios climáticos.

Em 2024, reduzimos o nosso consumo de combustíveis de fontes não renováveis em 64% em relação a 2023.

Energia

A gestão do consumo de energia é realizada pela área de *Facilities* e SMA (Sustentabilidade, Meio Ambiente e Segurança), que atua de forma estratégica na geração e análise dos indicadores mensais, 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.

Em 2024, reduzimos o nosso consumo de diesel em 86% na organização.

Para calcular o consumo energético do diesel, é convertido o volume para massa e, posteriormente, multiplicamos o resultado pela potência calorífica líquida do produto. 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.



Gestão Sustentável de Recursos

GRI 2-25 • GRI 3-3

Água

GRI 2-25 • GRI 303-1 • GRI 303-2

A gestão responsável dos recursos hídricos é uma de nossas prioridades. A área de *Facilities* e SMA lidera o acompanhamento e a administração do consumo de água em nossas unidades, estabelecendo indicadores mensuráveis apresentados 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 para garantir que nossas unidades conduzam suas atividades de forma ambientalmente responsável. Conforme a última atualização do procedimento, reforçamos a orientação de que sejam realizadas análises físico-químicas nos efluentes, visando garantir a conformidade com os padrões ambientais vigentes.

A captação, o descarte e o consumo de água são medidos diretamente pela concessionária local ou por meio de hidrômetro instalado na unidade. As medições diretas de consumo de água são realizadas conforme as metodologias previstas na legislação vigente. 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.

Resíduos

GRI 2-25 • GRI 306-1 • GRI 306-2

A gestão dos nossos 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 esteja em conformidade com as expectativas da célula de Meio Ambiente e a legislação em vigor.

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.

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.

Iniciamos um projeto, em 2022, que visa a implantação de balanças digitais em todas as unidades. 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 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) que são armazenados em bombonas até o abrigo temporário de resíduos.

Anexos

Informações complementares GRI e SASB

Dimensão Governança

Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização – GRI 2-2

Todas as entidades do relatório financeiro estão incluídas também neste Relatório Integrado. 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. Entidades incluídas no Relato de Sustentabilidade: *YDUQS Participações S.A, Sociedade de Ensino Superior Estácio de Sá Ltda. ("SESES"), Sociedade de Ensino Superior, Médio e Fundamental Ltda. ("IREP"), União dos Cursos Superiores SEB Ltda. ("Estácio Ribeirão Preto"), Sociedade Educacional Atual da Amazônia ("ATUAL"), Sociedade Educacional do Rio Grande do Sul S/S Ltda. ("FARGS"), Unisãoluis Educacional S.A ("UNISÃOLUIS"), 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"), Faculdades Integradas de Castanhal Ltda. ("FCAT"), 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"), Centro de Educação de Rolim De Moura Ltda. ("FSP") , Centro de Educação do Pantanal Ltda. ("FAPAN") , 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"), Instituto Cultural Newton Paiva Ferreira S.A. ("Newton Paiva"), Sociedade Educacional Fortaleza Ltda. ("EDUFOR").*

Acordos de negociação coletiva – GRI 2-30

De acordo com a base de colaboradores ativos gerada em 02/12/2024, 95,28% dos colaboradores estão cobertos por acordos de negociação coletiva. Atualmente, os funcionários não cobertos por esses acordos trabalham em localidades onde não há Sindicato Profissional. Nesses casos, aplicamos as regras previstas na legislação trabalhista.

Proporção de gastos com fornecedores locais – GRI 204-1

Unidade Corporativo	2022	2023	2024
Valor gasto com fornecedores locais (R$)	4.859.081,78	16.581.856,89	**161.908.396,90**
% do orçamento gasto com fornecedores locais	3,98%	24,30%	**8,38%**
Regional Unesa	2022	2023	**2024**
Valor gasto com fornecedores locais (R$)	20.301.376,48	22.211.514,85	**52.583.008,79**
% do orçamento gasto com fornecedores locais	16,66%	32,55%	**2,72%**
Regional Centro Sul	2022	2023	**2024**
Valor gasto com fornecedores locais (R$)	16.604.349,01	6.509.488,49	**20.060.001,15**
% do orçamento gasto com fornecedores locais	13,62%	9,54%	**1,04%**
Regional Norte	2022	2023	**2024**
Valor gasto com fornecedores locais (R$)	3.179.891,23	4.918.818,57	**20.406.136,39**
% do orçamento gasto com fornecedores locais	2,61%	7,21%	**1,06%**

Regional Nordeste	2022	2023	**2024**
Valor gasto com fornecedores locais (R$)	6.219.554,24	4.430.062,57	**22.920.286,90**
% do orçamento gasto com fornecedores locais	5,1	6,49%	**1,19%**
Premium	2022	2023	**2024**
Valor gasto com fornecedores locais (R$)	-	13.592.801,26	**27.155.961,77**
% do orçamento gasto com fornecedores locais	-	19,92%	**1,41%**
Total Geral			**305.033.791,90**
% do orçamento total com fornecedores locais			**15,79%**

Nota: nos anos anteriores, não contabilizávamos, para Suprimentos, os pedidos gerados por consumo de contrato. Por serem contratações realizadas pela equipe, revisitamos esse item para contabilizar o esforço no trabalho de Suprimentos. Essas regionais são utilizadas para identificar agrupamentos de áreas de negócios físicas e incluem as categorias Corporativo, UNESA, Norte, Nordeste, Centro Sul e Premium.

Descrição da abordagem para identificar e lidar com riscos de segurança de dados – SV-ED-230a.1

O gerenciamento de *patches* é realizado por meio do *Patch Manager*, via monitoramento da área de Segurança da Informação. O controle periódico é realizado por relatórios mensais da Cirion.

O *Patch Manager* está contemplado no pacote de serviço contratado com o DataCenter Cirion e roda em servidores *on premise*.

Mensalmente, a Cirion envia o relatório de status das atualizações, validado pela Segurança da Informação, para que a área de Infraestrutura realize as correções.

A organização segue as políticas de gestão de vulnerabilidades, gerenciamento de *patches* e correções de acordo com as normativas:

- PGE.04.103 CONTROLE DE VULNERABILIDADES EM SERVIDORES
- PGE.04.104 CONTROLE DE TESTE DE INVASÃO EM INFRAESTRUTURA CRÍTICA
- PGE.04.149 GESTÃO DE VULNERABILIDADES

Atuamos com medidas de segurança em camadas. O nosso perímetro de rede conta com diversos controles de segurança, tais como DMZ, NGFW, IDS, IPS, CDN, WAF e Load Balancers. Os eventos de segurança são concentrados em SIEM e o SOC é responsável por configurar, monitorar e responder aos alertas de segurança. Os testes de penetração são feitos no ambiente regularmente.

A área de Segurança da Informação possui diversos controles de segurança que permitem monitorar todo o perímetro, por meio da disponibilização de *logs*, os eventos mapeados pelo SIEM são enviados ao time de SOC (24 × 7) para análise e tratamento.

Possuímos um **plano de resposta a incidente**, que inclui ações de comunicação. Os incidentes são comunicados corporativamente via Comitê de Riscos.

O programa de gestão dos controles de SI é gerido via Plano Estratégico de Segurança da Informação (PESI), desenvolvido por uma consultoria embarcada com base metodológica no CIS CONTROL v8, cujos planos de ações vêm sendo desdobrados para amadurecimentos dos processos de SI, e acompanhados pela Gestão Executiva de SI e Controles Internos.

Conforme avaliação realizada por consultoria externa, em dezembro de 2024, o nosso nível de conformidade frente a esse Plano Estratégico foi de 95,5%.



Descrição das políticas e práticas relacionadas à coleta, uso e retenção de informações dos estudantes – SV-ED-230a.2

Contamos com algumas políticas relativas aos temas de privacidade e segurança da informação, dentre as quais se destacam: (a) **Política Externa de Privacidade**, cujo objetivo é informar públicos externos, de modo geral, acerca das práticas da companhia em relação a dados pessoais; (b) **Política Interna de Privacidade**, que tem por objetivo orientar os colaboradores da companhia acerca dos procedimentos mais relevantes quando do tratamento de dados pessoais; (c) **Política de Gestão de Incidentes de Privacidade**, visa orientar a atuação dos colaboradores frente à ocorrência de incidentes de privacidade; (d) **Política de Retenção e Descarte**, tem a missão de estabelecer diretrizes do tempo de retenção de dados pessoais e sobre os procedimentos corretos a serem observados quando do descarte de dados pessoais; (e) **Política de Segurança da Informação**, visa definir diretrizes para a segurança da informação para preservar a integridade, confidencialidade e disponibilidade das informações da companhia.

Além disso, temos como prática a coleta de dados de alunos somente mediante informação prévia. Os dados dos alunos são, em regra, coletados em ações de captação (que podem ser via anúncios em meios diversos, em ações presenciais externas ou mediante inscrição nas unidades). Entre o momento da coleta e a efetiva matrícula dos alunos, seus dados são utilizados para contatos acerca das ofertas disponíveis e para garantir o correto andamento do processo de ingresso na IES. Após a efetiva matrícula, os dados dos alunos são usados para três principais finalidades: (a) cumprimento do contrato educacional (o que pode envolver formação de grades curriculares, atendimento em unidades, acesso a ambientes online de ensino, envio de comunicações relevantes para a jornada do aluno, promoção de ações de empregabilidade, dentre outros); (b) cumprimento de diversas obrigações legais e regulatórias às quais a companhia está sujeita; e (c) utilização, quando estritamente necessário, em processos judiciais dos quais a companhia é parte.

Em razão do extenso arcabouço regulatório incidente sobre a atividade da companhia, os dados dos alunos são retidos indefinidamente, mesmo após o término de seu vínculo com as Instituição de Ensino Superior. Destaca-se, nesse ponto, que as IES brasileiras têm a obrigação, de cunho regulatório, de emitir diplomas, históricos escolares, grades curriculares e outros documentos acadêmicos mesmo após o transcurso de significativos períodos entre o término do vínculo com os alunos e as eventuais solicitações de emissão destes documentos. Ao longo de todo esse processo, os alunos contam com uma série de canais diferentes de atendimento, sendo certo que a companhia conta com um canal de privacidade específico dedicado à recepção de demandas relativas a dados pessoais.

Atualmente, a metodologia adotada para elaboração de PIAs ou DPIAs é *on demmand*, ou seja, esses documentos são elaborados conforme o Escritório de Privacidade identifica a necessidade de avaliação mais aprofundada de determinadas atividades de tratamento. Isso ocorre porque, à luz dos atuais normativos da ANPD e das disposições da LGPD, entende-se não haver necessidade de elaboração prévia de documentos regulatórios dessa natureza.

Dimensão Social

Empregados — GRI 2-7

Empregados por tipo de contrato de trabalho e gênero – CPF

	2022			2023			2024		
Tipo de Contrato	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Permanente	7.073	8.381	15.454	6.838	7.934	14.772	6.612	7.770	14.382
Temporário	122	356	478	177	482	659	169	503	672
Total	7.195	8.737	15.932	7.015	8.416	15.431	6.781	8.273	15.054

Empregados por tipo de contrato de trabalho e região – CPF

	2022			2023			2024		
Região	Temporário	Permanente	Total	Temporário	Permanente	Total	Temporário	Permanente	Total
Norte	67	1.517	1.584	101	1.443	1.544	98	1.417	1.515
Nordeste	179	3.868	4.047	174	3.623	3.797	124	3.421	3.545
Sul	18	526	544	14	534	548	22	516	538
Sudeste	192	8.997	9.189	346	8.637	8.983	393	8.486	8.879
Centro-oeste	22	546	568	24	535	559	35	542	577
Total	478	15.454	15.932	659	14.772	15.431	672	14.382	15.054

Empregados por tipo de jornada por gênero – CPF

GRI 2-4

	2022			2023			2024		
Tipo de Contrato	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Jornada integral	3.179	3.608	6.787	3.353	3.877	7.230	2.958	3.384	6.342
Jornada parcial	4.003	5.112	9.115	3.662	4.539	8.201	3.823	4.889	8.712
Total	7.182	8.720	15.902	7.015	8.416	15.431	6.781	8.273	15.054

Nota: 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. (GRI 2-4)

Empregados por tipo de jornada de trabalho e região – CPF

GRI 2-4

	2022			2023			2024		
Região	Jornada Integral	Jornada Parcial	Total	Jornada Integral	Jornada Parcial	Total	Jornada Integral	Jornada Parcial	Total
Norte	701	1.156	1.857	674	870	1.544	571	944	1.515
Nordeste	1.321	2.204	3.525	1.571	2.226	3.797	1.313	2.232	3.545
Sul	136	365	501	185	363	548	172	366	538
Sudeste	4.418	5.070	9.488	4.580	4.403	8.983	4.095	4.784	8.879
Centro-oeste	211	320	531	220	339	559	191	386	577
Total	6.787	9.115	15.902	7.230	8.201	15.431	6.342	8.712	15.054

Nota: 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. (GRI 2-4)

Novas contratações e rotatividade de empregados – GRI 401-1

Empregados contratados, por faixa etária – matrícula

	2022		2023		2024	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Abaixo de 30 anos	1.323	0,07	1.589	0,09	1.196	0,07
Entre 30 e 50 anos	2.391	0,13	2.654	0,15	2.525	0,15
Acima de 50 anos	435	0,02	336	0,02	329	0,02
Total	4.149	0,22	4.579	0,26	4.050	0,24

Empregados contratados, por gênero – matrícula

	2022		2023		2024	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Homens	1.793	0,1	1.993	0,11	1.762	0,10
Mulheres	2.356	0,13	2.586	0,15	2.288	0,14
Total	4.149	0,23	4.579	0,26	4.050	0,24

Empregados contratados, por região – matrícula

	2022		2023		2024	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Norte	612	0,03	631	0,04	549	0,03
Nordeste	904	0,05	1.297	0,08	1.050	0,06
Sul	173	0,01	212	0,01	180	0,01
Sudeste	2.288	0,13	2.180	0,13	2.006	0,12
Centro-oeste	172	0,01	259	0,02	265	0,02
Total	4.149	0,23	4.579	0,27	4.050	0,24

Empregados que deixaram a empresa, por faixa etária – matrícula

	2022		2023		2024	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Abaixo de 30 anos	1.564	0,09	1.065	0,06	1.052	0,06
Entre 30 e 50 anos	4.049	0,23	3.413	0,2	3.025	0,18
Acima de 50 anos	872	0,05	710	0,04	594	0,04
Total	6.485	0,37	5.188	0,3	4.671	0,28

Empregados que deixaram a empresa, por gênero – matrícula

	2022		2023		2024	
	N°	Taxa	N°	Taxa	N°	Taxa
Homens	2.877	0,16	2.199	0,13	2.069	0,12
Mulheres	3.608	0,2	2.989	0,17	2.602	0,16
Total	6.485	0,36	5.188	0,3	4.671	0,28

Empregados que deixaram a empresa, por região – matrícula

	2022		2023		2024	
	N°	Taxa	N°	Taxa	N°	Taxa
Norte	977	0,06	679	0,04	605	0,04
Nordeste	1.839	0,1	1.553	0,09	1.346	0,08
Sul	325	0,02	209	0,01	200	0,01
Sudeste	3.094	0,17	2.468	0,14	2.274	0,14
Centro-oeste	250	0,01	279	0,02	246	0,01
Total	6.485	0,36	5.188	0,3	4.671	0,28

Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial – GRI 401-2

Benefícios e bem-estar

Para 2025, um dos nossos principais objetivos é a reconstrução do programa de Saúde e Bem-Estar, com destaque para o lançamento de um projeto voltado ao cuidado com a saúde mental dos nossos colaboradores. Os benefícios oferecidos não apresentam diferenciação entre funcionários em tempo integral, temporários e parciais.



Licença maternidade/paternidade – GRI 401-3

	2023		2024	
	Homens[1]	Mulheres	Homens[1]	Mulheres
Total de matrículas ativas de empregados que tiveram direito a usufruir de licença maternidade/paternidade	8.998	11.065	7.521	9.200
Total de matrículas ativas de empregados que tiraram a licença parental no ano vigente	-	301	-	281
Total de matrículas ativas de empregados que retornaram ao trabalho após o término da licença parental	-	250	-	272
Taxa de retorno	-	83,06%	-	96,80%
Total de matrículas ativas de empregados que retornaram ao trabalho no ano anterior e permaneceram empregados mais 12 meses, tempo este finalizado no ano vigente[2]	-	250	-	272
Taxa de retenção	-	100,00%	-	100%

Nota: (1) Não temos informações referentes a licença paternidade, uma vez que a licença é tratada diretamente no ponto com o gestor imediato. **(2)** Não houve desligamento dentro de 12 meses de colaboradoras que retornaram de licença maternidade, considerando como referência o ano de 2024.

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

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 duas semanas, em algumas situações específicas o prazo poderá ser menor.



Acidentes de trabalho – GRI 403-9

Acidentes de trabalho em empregados	2022	2023	2024
O número de horas trabalhadas	40.359.671	39.446.930	36.365.206
O número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0
O número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)[1]	1	4	6
O número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	48	73	69
Típicos*	28	40	37
Trajeto**	20	33	32
Dias perdidos	695	1.383	713
Típicos*	168	403	165
Trajeto**	527	980	547

Acidentes Típicos	2022	2023	2024
Número absoluto	28	40	37
Afastamento menor que 15 dias	21	31	29
Afastamento maior que 15 dias	1	2	1
Sem afastamento	6	7	7
Dias/homens perdidos	168	403	165
Taxa frequência	0,69	1	1,01
Óbitos	0	0	0
Índice Gravidade	4,16	10,21	4,55

(1) seis acidentes com afastamento maior que 15 dias (um típico e cinco de trajeto).

*69 acidentes (37 típicos e 32 trajeto) em 2024 – Os principais tipos de acidente de trabalho.

**18 acidentes com veículos, motocicletas e/ou bicicletas; 13 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.

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

Categoria Funcional	2023	2024
Presidência e Vice-Presidência	2,04	0,81
Diretores	2,22	5,83
Gerentes	12,38	39,53
Coordenadores	20,52	51,15
Coordenadores de cursos	24,81	62,60
Supervisores	16,23	29,53
Especialistas	13,08	15,65
Analistas	25,65	18,00
Auxiliares/assistentes	22,91	26,97
Aprendizes	24,23	32,03
Docentes	11,33	35,65
Médicos residentes	0,06	–
Preceptores/tutores	6,18	9,7
Estagiários	32,52	21,83
Trainees	177,82	293,07
Total	26,132	31,55

Nota: Em 2024, médicos residentes estão considerados dentro da categoria de “Preceptores/tutores”. (GRI 2-4)

Gênero	2022	2023	2024
Homens	8,46	14,88	29,70
Mulheres	9,1	17,21	33,05
Total	8,78	16,16	31,55

Nota: A base de horas de capacitação utilizada não está relacionada às matrículas ativas, pois nossa contagem é referente a todas as pessoas que realizaram treinamento no ciclo 2024.

Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira – GRI 404-2

Não possuímos programa de assistência para a transição de carreira, empregabilidade continuada e gestão do final da carreira.

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

Por gênero

	2023		2024	
Categoria funcional	**Homens**	**Mulheres**	**Homens**	**Mulheres**
Membros dos órgãos de governança	83%	17%	78%	22%
Presidência e Vice-Presidência	71%	29%	75%	25%
Diretores	70%	30%	67,5%	32,5%
Gerentes	49%	51%	50%	50%
Coordenadores	39%	61%	40%	60%
Coordenadores de cursos	40%	60%	42%	58%
Supervisores	44%	56%	42%	58%
Especialistas	62,5%	37,5%	62,5%	37,5%
Analistas	48%	52%	47%	53%

	2023		2024	
Categoria funcional	**Homens**	**Mulheres**	**Homens**	**Mulheres**
Auxiliares/assistentes	46%	54%	46%	54%
Aprendizes	32%	68%	33%	67%
Docentes	48%	52%	48%	52%
Médicos residentes	32%	68%	–	–
Preceptores/tutores	32%	68%	31%	69%
Estagiários	40%	60%	36%	64%
Trainees	18%	82%	43%	57%
Total	**45%**	**55%**	**45%**	**55%**

Nota: Em 2024, médicos residentes estão considerados dentro da categoria de “Preceptores/tutores”. (GRI 2-4)

Por idade

	2023			2024		
Categoria funcional	**Abaixo de 30 anos**	**Entre 30 e 50 anos**	**Acima de 50 anos**	**Abaixo de 30 anos**	**Entre 30 e 50 anos**	**Acima de 50 anos**
Membros dos órgãos de governança	0%	25%	75%	**0%**	**33%**	**67%**
Presidência e Vice-Presidência	0%	86%	14%	**0%**	**75%**	**25%**
Diretores	0%	84%	16%	**0%**	**77,5%**	**22,5%**
Gerentes	5%	84%	11%	**3%**	**83%**	**14%**
Coordenadores	12%	81%	7%	**12%**	**80%**	**8%**
Coordenadores de cursos	5%	74%	21%	**5%**	**74%**	**21%**
Supervisores	20%	70%	10%	**23%**	**67%**	**10%**
Especialistas	12%	78%	10%	**10%**	**81%**	**9%**
Analistas	26%	67%	7%	**25%**	**68%**	**7%**

	2023			2024		
Categoria funcional	**Abaixo de 30 anos**	**Entre 30 e 50 anos**	**Acima de 50 anos**	**Abaixo de 30 anos**	**Entre 30 e 50 anos**	**Acima de 50 anos**
Auxiliares/assistentes	41%	46%	13%	**37%**	**48%**	**15%**
Aprendizes	99,5%	0,5%	0%	**99%**	**1%**	**0%**
Docentes	5%	69%	26%	**5%**	**68%**	**27%**
Médicos residentes	32%	68%	0%	–	–	–
Preceptores/tutores	18%	70%	12%	**18%**	**70%**	**12%**
Estagiários	87,5%	12,5%	0%	**88%**	**12%**	**0%**
Trainees	73%	27%	0%	**86%**	**14%**	**0%**
Total	**19%**	**63%**	**18%**	**17%**	**64%**	**19%**

Nota: Em 2024, médicos residentes estão considerados dentro da categoria de “Preceptores/tutores”. (GRI 2-4)

Pessoa com Deficiência

Categoria funcional	2023	2024
Membros dos órgãos de governança	0%	0%
Presidência e Vice-Presidência	0%	0%
Diretores	1,4%	0%
Gerentes	3,1%	4,3%
Coordenadores	1,6%	2%
Coordenadores de cursos	2,2%	2,7%
Supervisores	0,6%	1,2%
Especialistas	1,4%	1,4%
Analistas	1,9%	2,4%

Categoria funcional	2023	2024
Auxiliares/assistentes	9%	9,5%
Aprendizes	0,5%	0,5%
Docentes	2,2%	2,4%
Médicos residentes	0%	–
Preceptores/tutores	1,2%	1%
Estagiários	0%	0%
Trainees	0%	0%
Total	3,7%	3,8%

Nota: Em 2024, médicos residentes estão considerados dentro da categoria de “Preceptores/tutores”. (GRI 2-4)

Por raça

	2023%							2024%						
Categoria funcional	Amarela	Branca	Indígena	Preta	Parda	Prefere não responder	Sem dados	Amarela	Branca	Indígena	Preta	Parda	Prefere não responder	Sem dados
Membros dos órgãos de governança	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Presidência e Vice-Presidência	0%	29%	0%	0%	0%	28%	43%	0%	50%	0%	0%	0%	0%	50%
Diretores	3%	68%	0%	1%	16%	5%	7%	2,5%	65%	0%	0%	15%	2,5%	15%
Gerentes	3%	57%	0%	3%	25%	3%	9%	2%	60%	0%	4%	25%	2%	7%
Coordenadores	2%	51%	0%	9%	30%	2%	6%	1%	48%	0%	9%	32%	1%	9%
Coordenadores de cursos	2%	59%	0%	7%	28%	2%	2%	2%	56%	0%	7%	30%	1%	4%
Supervisores	2%	41%	1%	12%	36%	1%	7%	4%	36%	1%	12%	40%	1%	6%
Especialistas	4%	54%	0%	9%	20%	3%	10%	3%	50%	0%	9%	25%	2%	11%
Analistas	1%	50%	0%	13%	28%	2%	6%	1%	45%	0%	14%	30%	1%	9%
Auxiliares/ assistentes	2%	30%	0%	17%	41%	2%	8%	2%	28%	1%	18%	43%	1%	7%

Por raça

	2023%							2024%						
Categoria funcional	**Amarela**	**Branca**	**Indígena**	**Preta**	**Parda**	**Prefere não responder**	**Sem dados**	**Amarela**	**Branca**	**Indígena**	**Preta**	**Parda**	**Prefere não responder**	**Sem dados**
Aprendizes	1%	29%	0%	15%	36%	1%	18%	**1%**	**31%**	**0%**	**23%**	**33%**	**0%**	**12%**
Docentes	1%	54%	0%	5%	23%	2%	15%	**1%**	**50%**	**0%**	**6%**	**25%**	**2%**	**16%**
Médicos residentes	0%	27%	0%	5%	27%	0%	41%	–	–	–	–	–	–	–
Preceptores/ tutores	1%	38%	0%	8%	32%	1%	20%	**1%**	**39%**	**0%**	**8%**	**35%**	**1%**	**16%**
Estagiários	0%	48%	2%	21%	27%	0%	2%	**0%**	**46%**	**0%**	**15%**	**36%**	**3%**	**0%**
Trainees	0%	0%	0%	45,5%	54,5%	0%	0%	**0%**	**0%**	**0%**	**43%**	**57%**	**0%**	**0%**
Total	2%	46	0%	9%	29%	2%	12%	**1%**	**44%**	**0%**	**10%**	**32%**	**1%**	**12%**

Nota: Em 2024, médicos residentes estão considerados dentro da categoria de “Preceptores/tutores”. (GRI 2-4)

Por orientação sexual

	2023							2024						
Categoria funcional	Assexual	Bissexual	Heterossexual	Homossexual	Pansexual	Prefere não responder	Sem dados	Assexual	Bissexual	Heterossexual	Homossexual	Pansexual	Prefere não responder	Sem dados
Membros dos órgãos de governança	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Presidência e Vice-Presidência	0%	0%	43%	0%	0%	14%	43%	0%	0%	50%	0%	0%	0%	50%
Diretores	0%	2%	81%	3%	0%	7%	7%	0%	2,5%	82,5%	5%	0%	2,5%	7,5%
Gerentes	0%	1%	82%	5%	0%	3%	9%	0%	1%	89%	5%	0%	1%	4%
Coordenadores	0%	2%	84%	7%	0%	2%	5%	0%	3%	81%	8%	1%	1%	6%
Coordenadores de cursos	0%	3%	86%	7%	0%	2%	2%	0%	4%	84%	7%	0%	3%	2%
Supervisores	0%	4%	82%	6%	0%	1%	7%	0%	5%	81%	8%	0%	1%	5%
Especialistas	0%	2%	77%	5%	2%	4%	10%	0%	4%	79%	6%	2%	2%	7%
Analistas	1%	4%	80%	6%	1%	2%	6%	0%	5%	80%	7%	1%	2%	5%
Auxiliares/ assistentes	1%	4%	79%	5%	1%	2%	8%	0%	4%	79%	5%	1%	4%	7%

Por orientação sexual

	2023							2024						
Categoria funcional	Assexual	Bissexual	Heterossexual	Homossexual	Pansexual	Prefere não responder	Sem dados	Assexual	Bissexual	Heterossexual	Homossexual	Pansexual	Prefere não responder	Sem dados
Aprendizes	0,5%	4%	66,5%	3%	3%	5%	18%	0%	7%	62%	5%	1%	3%	22%
Docentes	0%	2%	74%	6%	0%	3%	15%	0%	2%	73%	6%	0%	3%	16%
Médicos residentes	0%	0%	50%	5%	0%	4,5%	40%	–	–	–	–	–	–	–
Preceptores/tutores	0%	2%	72%	5%	0%	1%	20%	0%	2%	72%	5%	0%	3%	18%
Estagiários	2%	7%	79%	8%	2%	0%	2%	3%	6%	73%	6%	6%	6%	0%
Trainees	0%	9%	91%	0%	0%	0%	0%	0%	14%	72%	14%	0%	0%	0%
Total	**0%**	**3%**	**76%**	**5%**	**1%**	**3%**	**12%**	**0%**	**3%**	**76%**	**6%**	**0%**	**3%**	**12%**

Nota: Em 2024, médicos residentes estão considerados dentro da categoria de "Preceptores/tutores". (GRI 2-4)

Por identidade de gênero

	2023							2024						
Categoria funcional	**Agênero**	**Cisgênero**	**Transgênero**	**Pangênero**	**Não-binário**	**Prefere não responder**	**Sem dados**	**Agênero**	**Cisgênero**	**Transgênero**	**Pangênero**	**Não-binário**	**Prefere não responder**	**Sem dados**
Membros dos órgãos de governança	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	**0%**	**0%**	**0%**	**0%**	**0%**	**0%**	**100%**
Presidência e Vice-Presidência	0%	28,5%	0%	0%	0%	28,5%	43%	**0%**	**50%**	**0%**	**0%**	**0%**	**0%**	**50%**
Diretores	0%	85%	0%	0%	0%	8%	7%	**0%**	**90%**	**0%**	**0%**	**0%**	**3%**	**7%**
Gerentes	0%	87%	0%	0%	0%	4%	9%	**0%**	**92%**	**0%**	**0%**	**0%**	**2%**	**6%**
Coordenadores	0%	90%	0%	0%	0%	4%	6%	**0%**	**88%**	**0%**	**0%**	**0%**	**3%**	**9%**
Coordenadores de cursos	0%	94%	0%	0%	0%	4%	2%	**0%**	**91%**	**0%**	**0%**	**1%**	**4%**	**4%**
Supervisores	0%	88%	1%	0%	0%	4%	7%	**0%**	**88%**	**1%**	**0%**	**0%**	**3%**	**8%**
Especialistas	0%	84%	0%	0%	2%	4%	10%	**0%**	**87%**	**1%**	**0%**	**2%**	**3%**	**7%**
Analistas	0%	89%	0%	0%	0%	4%	7%	**0%**	**89%**	**0%**	**0%**	**0%**	**3%**	**8%**
Auxiliares/ assistentes	0%	83%	1%	0%	0%	7,5%	8,5%	**1%**	**82%**	**0%**	**0%**	**0%**	**7%**	**10%**

Por identidade de gênero

	2023							2024						
Categoria funcional	**Agênero**	**Cisgênero**	**Transgênero**	**Pangênero**	**Não-binário**	**Prefere não responder**	**Sem dados**	**Agênero**	**Cisgênero**	**Transgênero**	**Pangênero**	**Não-binário**	**Prefere não responder**	**Sem dados**
Aprendizes	0%	74%	1%	0%	0%	7%	18%	**0%**	**73%**	**1%**	**0%**	**1%**	**3%**	**22%**
Docentes	0%	81%	0%	0%	0%	4%	15%	**0%**	**78%**	**0%**	**0%**	**0%**	**4%**	**18%**
Médicos residentes	0%	54,5%	0%	0%	0%	4,5%	41%	–	–	–	–	–	–	–
Preceptores/ tutores	0%	75%	0%	0%	0%	5%	20%	**0%**	**76%**	**0%**	**0%**	**0%**	**5%**	**19%**
Estagiários	0%	94%	0%	0%	2%	2%	2%	**0%**	**91%**	**0%**	**0%**	**3%**	**6%**	**0%**
Trainees	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	**0%**	**100%**	**0%**	**0%**	**0%**	**0%**	**0%**
Total	**0%**	**83%**	**0%**	**0%**	**0%**	**5%**	**12%**	**0%**	**81%**	**0%**	**0%**	**0%**	**5%**	**14%**

Nota: Em 2024, médicos residentes estão considerados dentro da categoria de “Preceptores/tutores”. (GRI 2-4)

Proporção da remuneração total anual – GRI 2-21

Em 2024, a maior remuneração paga representou uma proporção de 119,91 vezes a média de todos os empregados (com exceção do mais bem pago), aumentando em relação ao ano de 2023, mas inferior à diferença relatada no ano de 2022.

Proporção da remuneração total anual	2022	2023	2024
Proporção da maior remuneração paga sobre remuneração total anual média para todos os empregados (exceto o indivíduo mais bem pago) (%)	137,3	94,27	119,91
Aumento percentual da maior remuneração paga (%)	-14,30%	-34,04%	68,79%
Aumento percentual da remuneração total média (%)	8,23%	-3,92%	32,70%

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

Grupo Funcional	2023	2024
VP	76,1%	77,2%
Diretoria	83,2%	80,4%
Gerencia	96,5%	88,1%
Coordenação	82,6%	87,1%
Especialistas	86,3%	85,3%
Supervisores	97,9%	97,0%
Trainees	100,0%	100,0%
Administrativo	88,1%	76,9%
Docente	71,7%	78,5%
Apoio	110,5%	111,7%
Aprendizes	100,4%	100,5%
Total	78,6%	79,6%

Contribuições políticas – GRI 415-1

Não realizamos contribuições políticas.

Número de inscrições recebidas para matrícula (SASB SV-ED-000.B)

Inscrições totais presencial: 737.898 (Considerando as marcas Estácio, Wyden, Ibmec e IDOMED – sem a reinscrição em todos os campi).

Inscrições totais digital: 1.046.715 (Considerando as marcas Estácio e Wyden, sem considerar remanejo de período em lote).

Dimensão Ambiental

Consumo de energia dentro da organização – GRI 302-1

As informações relacionadas ao consumo energético proveniente do uso de eletricidade são baseadas em medições diretas de consumo, realizadas com base nas faturas emitidas pelas concessionárias e distribuidoras de energia elétrica.

As informações relacionadas ao consumo energético proveniente do uso de combustíveis foram compiladas diretamente na plataforma WayCarbon Ecosystem (Climas), um software de gestão de gases de efeito estufa desenvolvido e atualizado pelo parceiro WayCarbon. As unidades inserem no sistema os dados referentes a cada parâmetro associado. Após a validação pelo time corporativo, o sistema realiza o cálculo do consumo energético para cada tipo de combustível (como Diesel, GLP, Gás Natural, entre outros), utilizando parâmetros de cálculo atualizados regularmente com base em referências e práticas globais.

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

- Lei nº 14.300/2022 – Marco Legal da Geração Distribuída (GD).
- Resolução Normativa ANEEL nº 687/2015 – Sistema de Compensação de Energia Elétrica.
- 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).
- Resolução Normativa ANEEL nº 947/2021 – Complementa a REN nº 614/2014 com critérios de apuração de indisponibilidade e inflexibilidade de centrais termelétricas despachadas centralizadamente, além de ajustes nos critérios de verificação de lastro.
- Resolução Normativa ANEEL nº 1.059/2023: Aprimora as regras para a conexão e o faturamento de centrais de microgeração e minigeração distribuída, bem como as regras do Sistema de Compensação de Energia Elétrica, em conformidade com a Lei nº 14.300/2022.



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

- Decreto nº 5.163/2004 – Regulamenta a comercialização de energia elétrica e o processo de outorga de concessões e autorizações de geração de energia elétrica.
- Resolução Normativa nº 957/2021 – Aprova a Convenção de Comercialização de Energia Elétrica.
- Resolução Normativa nº 622/2014 – Estabelece as garantias financeiras e a efetivação de registros de contratos de compra e venda de energia elétrica.
- Resolução Normativa nº 545/2013 – Dispõe sobre o desligamento de agentes e a impugnação de atos praticados na Câmara de Comercialização de Energia Elétrica (CCEE).
- Resolução Normativa nº 1.009/2022 – Estabelece regras de contratação de energia pelos agentes nos ambientes de contratação livre e regulado.

A fonte dos fatores de conversão utilizados foram o BEN 2015; BEN 2020; BEN 2021; IPCC 2006; IPCC 2019; CDP 2022.

Total de energia consumida (GJ)

	2022	2023	2024
Combustíveis de fontes não renováveis	1.081	2.454,57	**880,65**
Combustíveis de fontes renováveis	0	0	**0,00**
Energia consumida (Eletricidade)	171.069	188.611,90	**194.852,41**
Energia vendida	6.632	0	**0,00**
Total	178.782	191.066,47	**195.733,06**

Consumo de combustíveis de fontes não renováveis (GJ)

	2022	2023	2024
Diesel	408,38	1.748,06	**243,86**
Gás Liquefeito de Petróleo (GLP)	422,78	383,99	**309,13**
Gás Natural	249,62	322,52	**327,66**
Total	1.080,78	2.454,57	**880,65**



Intensidade energética – GRI 302-3

	2022	2023	2024
Dentro da organização	0,14	0,68	**0,68**

Notas: 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).

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

Para calcular a intensidade energética, consideramos o consumo energético apenas por eletricidade em GJ e a base anual de alunos presenciais (266.600 Alunos no Presencial somados a 19.410 Alunos no Premium em 2024) como denominador.



Redução do consumo de energia – GRI 302-4

Selecionamos a unidade operacional de Gilberto Gil que utilizava sistema de Chiller e implementamos equipamentos de ar-condicionado do tipo split em sua substituição, com o objetivo de reduzir o consumo de energia elétrica e aumentar a eficiência energética. A ação de melhoria ocasionou a economia de eletricidade de 2.372,12 GJ/Ano.

Para calcular o volume de reduções de consumo de energia em joules (J) ou seus múltiplos (kJ, MJ, GJ), decorrentes de melhorias em conservação e eficiência energética, utilizamos a seguinte metodologia:

1. Identificação do Consumo Antes e Depois da Intervenção

   Consumo Inicial (E1): Medido antes da implementação das medidas de eficiência/conservação.

   Consumo Final (E2): Medido após a implementação das melhorias.

2. Cálculo da Redução de Consumo de Energia

   Aplicamos a fórmula:

   $\Delta E = E1 - E2$

   Onde:

   ΔE = Redução do consumo de energia (em Joules ou múltiplos);

   E1 = Consumo antes das melhorias;

   E2 = Consumo após as melhorias.

   Para a conversão de unidades, o resultado de quilowatt-hora (kWh) para gigajoule (GJ), consideramos 1kWh = 0,0036 GJ.

Captação de água (ML) – GRI 303-3

	2022		2023		2024	
Fonte	**Todas as áreas**	**Áreas com estresse hídrico**	**Todas as áreas**	**Áreas com estresse hídrico**	**Todas as áreas**	**Áreas com estresse hídrico**
Águas subterrâneas (Total)	**62,84**	**41,04**	**75,38**	**28,78**	**86,53**	**38,34**
Água Doce (≤1000 mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais)	62,84	41,04	75,38	28,78	**86,53**	**38,34**
Outras águas (>1000 mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais)	0,00	0,00	0,00	0,00	**0,00**	**0,00**
Água de terceiros (Total)	**236,71**	**0,00**	**300,77**	**0,00**	**363,24**	**0,00**
Água Doce (≤1000 mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais)	236,71	0,00	300,77	0,00	**363,24**	**0,00**
Outras águas (>1000 mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais)	0,00	0,00	0,00	0,00	**0,00**	**0,00**
Total	**299,54**	**41,04**	**376,16**	**28,78**	**449,76**	**38,34**

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

Descarte de água (ML) – GRI 303-4

	2022		2023		2024	
Fonte	**Todas as áreas**	**Áreas com estresse hídrico**	**Todas as áreas**	**Áreas com estresse hídrico**	**Todas as áreas**	**Áreas com estresse hídrico**
Águas subterrâneas (Total)	**50,27**	**32,84**	**60,31**	**23,02**	**69,22**	**30,67**
Água Doce (≤1000 mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais)	50,27	32,84	60,31	23,02	**69,22**	**30,67**
Outras águas (>1000 mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais)	0	0	0	0	**0**	**0**
Água de terceiros (Total)	**189,36**	**0**	**238,04**	**0**	**290,59**	**0**
Água Doce (≤1000 mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais)	189,36	0	238,04	0	**290,59**	**0**
Outras águas (>1000 mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais)	0	0	0	0	**0**	**0**
Total	**239,63**	**32,84**	**298,34**	**23,02**	**359,81**	**30,67**

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

Consumo de água (ML) – GRI 303-5

	2022		2023		2024	
Fonte	**Todas as áreas**	**Áreas com estresse hídrico**	**Todas as áreas**	**Áreas com estresse hídrico**	**Todas as áreas**	**Áreas com estresse hídrico**
Captação total de água (303-3)	299,54	41,04	376,16	28,78	**449,76**	**38,34**
Descarte total de água (303-4)	239,63	82,83	298,34	23,02	**359,81**	**30,67**
Consumo de água (303-5)	59,91	8,21	77,82	5,76	**89,95**	**7,67**

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

Intensidade de emissões de gases de efeito estufa – GRI 305-4

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

Nota: Para calcular a intensidade de emissões, consideramos as emissões dos escopos 1 e 2 e a base anual de alunos presenciais (266.600 Alunos no Presencial somados a 19.410 Alunos no Premium em 2024) como denominador.

Resíduos gerados (T) – GRI 306-3

		2022			2023			2024		
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]	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	5.471,85	7,31	5.464,54
Resíduos de Serviços de Saúde – Grupo A, B e E	Perigoso	36,78	0	36,78	46,99	0	46,99	44,08	0	44,08
Total		6.242,43	23,34	6.219,09	5.643,38	7,06	5.636,32	5.515,62	7,31	5.508,63

Resíduos não destinados para disposição final (T) – GRI 306-4

	2022			2023			2024		
Resíduos não perigosos	Dentro da organização	Fora da organização	Total	Dentro da organização	Fora da organização	Total	Dentro da organização	Fora da organização	Total
Reciclagem	0	23,34	23,34	0	7,06	7,06	0	7,31	7,31
Total de resíduos não destinados para disposição final	0	23,34	23,34	0	7,06	7,06	0	7,31	7,31

Nota: Os dados de resíduos encaminhados para aterro em 2022 foram corrigidos em relação ao Relatório Integrado 2023, onde eles foram reportados erroneamente como destinados para incineração (com recuperação de energia).

Resíduos destinados para disposição final (T) – GRI 306-5

	2022			2023			2024		
Resíduos não perigosos	**Dentro da organização**	**Fora da organização**	**Total**	**Dentro da organização**	**Fora da organização**	**Total**	**Dentro da organização**	**Fora da organização**	**Total**
Incineração (com recuperação de energia)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Incineração (sem recuperação de energia)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aterro	0	6.182,31	6.182,31	0	5.589,33	5.589,33	0	5.457,24	5.457,24
Subtotal de resíduos não perigosos destinados para disposição final	0	6.182,31	6.182,31	0	5.589,33	5.589,33	0	5.457,24	5.457,24
Resíduos perigosos	**Dentro da organização**	**Fora da organização**	**Total**	**Dentro da organização**	**Fora da organização**	**Total**	**Dentro da organização**	**Fora da organização**	**Total**
Incineração (com recuperação de energia)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Incineração sem recuperação de energia	0	25,28	25,28	0	23,68	23,68	0	26,25	26,25
Aterro	0	11,5	11,5	0	23,31	23,31	0	17,83	17,83
Subtotal de resíduos perigosos destinados para disposição final	0	36,78	36,78	0	46,99	46,99	0	44,08	44,08
Total de resíduos destinados para disposição final	**0**	**6.219,09**	**6.219,09**	**0**	**5.636,32**	**5.636,32**	**0**	**5.501,32**	**5.501,32**

Nota: Os dados de resíduos encaminhados para aterro em 2022 foram corrigidos em relação ao Relatório Integrado 2023, onde eles foram reportados erroneamente como destinados para incineração (com recuperação de energia).

Sumário de Conteúdo da GRI

Declaração de Uso: A Yduqs relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024.

			OMISSÃO			
Código	**Indicadores**	**Localização**	**Requisitos omitidos**	**Motivo**	**Explicação**	**Nota Explicativa**
GRI 1: Fundamentos 2021						
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021						
A organização e suas práticas de relato						
2-1	Detalhes organizacionais	Páginas 09, 20, 22				
2-2 ✔	Entidades incluídas no relatório de sustentabilidade da organização	Páginas 03, 04				
2-3	Período do relatório, frequência e ponto de contato	Páginas 09, 20, 163				
2-4 ✔	Reformulações de informações	Páginas 10, 121				
2-5 ✔	Garantia externa	Página 10				
A empresa						
2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	Páginas 26, 38, 75				

✔ Indicador assegurado pela PwC.

			OMISSÃO			
Código	**Indicadores**	**Localização**	**Requisitos omitidos**	**Motivo**	**Explicação**	**Nota Explicativa**
2-7 ✔	Número de funcionários	Páginas 10, 93, 120				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. (GRI 2-4)
2-8 ✔	Trabalhadores que não são empregados	Página 94	A Yduqs não estabelece controle para os trabalhadores terceirizados, apenas para os estagiários e médicos residentes.			
Governança						
2-9	Estrutura e composição de governança	Páginas 60, 61				
2-10	Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	Página 63				
2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	Página 60				O presidente do conselho de administração não exerce função executiva na Yduqs.
2-12	Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão de impactos	Página 59				

✔ Indicador assegurado pela PwC.

			OMISSÃO			
Código	**Indicadores**	**Localização**	**Requisitos omitidos**	**Motivo**	**Explicação**	**Nota Explicativa**
2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Páginas 59, 62				
2-14	Papel do mais alto órgão de governança nos relatórios de sustentabilidade	Página 10				O Conselho de Administração está ciente das metas e objetivos apresentados no Relatório de Integrado. No entanto, as informações nele contidas não são necessariamente aprovadas por este órgão. A análise e aprovação das informações são realizadas pela Diretoria Executiva da Companhia, sendo que a revisão detalhada e a validação dessas informações ficam a cargo da Vice-Presidência de Relações Institucionais e Sustentabilidade.
2-15	Conflitos de interesse	Página 71				
2-16 ✔	Comunicação de preocupações cruciais	Página 71				
2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Página 59				São levados temas de desenvolvimento sustentável nas reuniões do Conselho de Administração. As metas ESG são aprovadas pelo CA e os progressos e eventuais dificuldades são reportados ao Conselho em cada reunião. Dessa forma, os membros podem contribuir com opiniões e aprender mais sobre o tema.

✔ Indicador assegurado pela PwC.

			OMISSÃO			
Código	**Indicadores**	**Localização**	**Requisitos omitidos**	**Motivo**	**Explicação**	**Nota Explicativa**
2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Página 60				A avaliação do desempenho dos membros do Conselho é feita anualmente, pautada na qualidade e entregas do ano e é feita pelo Comitê de Gente e Governança, avaliando assim os impactos de suas entregas e decisões na economia, no meio ambiente e nas pessoas. Não foram necessárias mudanças na composição do Conselho de Administração, pois todos os membros estão comprometidos com os temas ESG, muito importantes para a Companhia.
2-19	Políticas de remuneração	Página 63				
2-20	Processo para determinação da remuneração	Página 63				
2-21 ✔	Proporção da remuneração total anual	Página 136, 148				Incluímos o histórico e o cálculo da proporção entre as remunerações da Yduqs para os anos reportados neste relatório.
Estratégia, políticas e práticas						
2-22	Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	Páginas 03, 52				
2-23	Compromissos de política	Páginas 53, 70				

✔ Indicador assegurado pela PwC.

			OMISSÃO			
Código	**Indicadores**	**Localização**	**Requisitos omitidos**	**Motivo**	**Explicação**	**Nota Explicativa**
2-24	Incorporação de compromissos de políticas	Página 70				
2-25 ✔	Processos para remediar impactos negativos	Páginas 70, 76, 109, 111, 114, 115				
2-26 ✔	Mecanismos para buscar aconselhamento e levantar preocupações	Página 70				
2-27 ✔	Conformidade com as leis e regulamentos	Página 70	b. relatar o número total e o valor monetário de multas para casos de não conformidade com leis e regulamentos que ocorreram durante o período de relato, discriminando este total por: i. multas para casos de não conformidade com leis e regulamentos que ocorreram durante o período de relato atual; ii. multas para casos de não conformidade com leis e regulamentos que foram pagas durante períodos de relato anteriores;	Informação confidencial	A Yduqs não divulga publicamente esta informação.	a.i. Não houve casos relevantes em que multas foram aplicadas durante o período de relato. a.ii. Não houve casos relevantes em que sanções não monetárias foram aplicadas durante o período de relato. Foram considerados como relevantes processos em que a Companhia e suas controladas figuram como parte e que: (i) possam vir a impactar de forma significativa o patrimônio ou os negócios da Companhia; ou (ii) possam vir a impactar negativamente a imagem da Companhia. Para a definição de "casos significativos", usamos a combinação de dois parâmetros: o de valor (são relevantes apenas multas e casos com pedido acima de R$ 1 milhão) e o de materialidade (objeto do processo não apresenta riscos para a empresa).
2-28	Associações de membros	Página 25				
Engajamento das partes interessadas						
2-29 ✔	Abordagem para o envolvimento das partes interessadas	Páginas 12, 18				

✔ Indicador assegurado pela PwC.

			OMISSÃO			
Código	**Indicadores**	**Localização**	**Requisitos omitidos**	**Motivo**	**Explicação**	**Nota Explicativa**
2-30	Acordos coletivos	Página 116				De acordo com a base de colaboradores ativos gerada em 02.12.2024, temos 95,28% de colaboradores coberto por acordos de negociação coletiva. Atualmente os colaboradores não cobertos por acordos de negociação coletiva estão trabalhando em localidade onde não possui Sindicato Profissional. Nestes casos, aplicamos as regras previstas na legislação trabalhista.
GRI 3: Temas Materiais 2021						
3-1 ✔	Processo para determinar tópicos materiais	Página 11				
3-2 ✔	Lista de tópicos materiais	Página 13				
Qualidade e Acesso ao Ensino						
3-3	Gerenciamento de temas materiais	Página 78				
Empregabilidade e Empreendedorismo						
3-3	Gerenciamento de temas materiais	Página 83				
Atração, Retenção e Bem-estar do Capital Humano						
3-3	Gerenciamento de temas materiais	Página 92				

✔ Indicador assegurado pela PwC.

			OMISSÃO			
Código	**Indicadores**	**Localização**	**Requisitos omitidos**	**Motivo**	**Explicação**	**Nota Explicativa**
GRI 201: Desempenho Econômico 2016						
201-3	Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	-	Não se aplica. A Yduqs não possui planos de aposentadoria.			
GRI 401: Emprego 2016						
401-1 ✔	Novas contratações e rotatividade de empregados	Página 122				
401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Páginas 97, 123				
401-3 ✔	Licença maternidade/paternidade	Página 124	A Yduqs não tem as informações de licença paternidade controladas conforme os requisitos do indicador.			
GRI 402: Relações de Trabalho 2016						
402-1	Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	Página 124				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 duas semanas, em algumas situações específicas o prazo poderá ser menor.

✔ Indicador assegurado pela PwC.

			OMISSÃO			
Código	**Indicadores**	**Localização**	**Requisitos omitidos**	**Motivo**	**Explicação**	**Nota Explicativa**
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018						
403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 97				
403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Página 97				
403-3	Serviços de saúde do trabalho	Página 97				
403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Página 97				
403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Página 97				
403-6	Promoção da saúde do trabalhador	Página 97				
403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Página 97				
403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página 97				

✔ Indicador assegurado pela PwC.

			OMISSÃO			
Código	**Indicadores**	**Localização**	**Requisitos omitidos**	**Motivo**	**Explicação**	**Nota Explicativa**
403-9 ✔	Acidentes de trabalho	Página 97	Não são controlados acidentes de terceiros ou colaboradores não empregados.			
403-10 ✔	Doenças profissionais	Página 97	Não são controladas doenças de terceiros ou colaboradores não empregados.			Não houve óbitos resultantes de doenças profissionais.
GRI 404: Capacitação e Educação 2016						
404-1 ✔	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Páginas 10, 126				
404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Páginas 95, 126	A Yduqs não possui programa de assistência para a transição de carreira, empregabilidade continuada e gestão do final da carreira.			
404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Página 96				A gestão do tema tem requisitos específicos para cada cargo com elegibilidade ao programa de avaliações. Não houveram *trainees* elegíveis a avaliação de desempenho em 2024. 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.

✔ Indicador assegurado pela PwC.

			OMISSÃO			
Código	**Indicadores**	**Localização**	**Requisitos omitidos**	**Motivo**	**Explicação**	**Nota Explicativa**
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016						
405-1 ✔	Diversidade em órgãos de governança e empregados	Página 127				
405-2 ✔	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Páginas 10, 136				Todas as unidades operacionais da companhia foram consideradas como unidades operacionais importantes. Assim sendo, para o cálculo do indicador foram consideradas todas as unidades operacionais da Yduqs.
GRI 406: Não Discriminação 2016						
406-1 ✔	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Página 71				
Estratégia Climática e Emissões de GEE						
3-3	Gerenciamento de temas materiais	Página 111				
GRI 302: Energia 2016						
302-1	Consumo de energia dentro da organização	Páginas 137, 139				
302-3	Intensidade energética	Página 139				
302-4	Redução do consumo de energia	Página 139				

✔ Indicador assegurado pela PwC.

			OMISSÃO			
Código	**Indicadores**	**Localização**	**Requisitos omitidos**	**Motivo**	**Explicação**	**Nota Explicativa**
GRI 305: Emissões 2016						
305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Página 112				
305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Página 112				
305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Página 112				
305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Página 142				
305-5	Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio (SDO)	Página 142				
Gestão Sustentável de Recursos						
3-3	Gerenciamento de temas materiais	Página 114				
GRI 303: Água e Efluentes 2018						
303-1	Interações com a água como um recurso compartilhado	Página 114				
303-2	Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	Página 114				
303-3 ✔	Captação de água	Página 140				

✔ Indicador assegurado pela PwC.

			OMISSÃO			
Código	**Indicadores**	**Localização**	**Requisitos omitidos**	**Motivo**	**Explicação**	**Nota Explicativa**
303-4 ✔	Descarte de água	Página 142				
303-5 ✔	Consumo de água	Página 142				
GRI 306: Resíduos 2020						
306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	Página 115				
306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	Página 115				
306-3 ✔	Resíduos gerados	Página 143				
306-4 ✔	Resíduos não destinados para disposição final	Página 143				
306-5 ✔	Resíduos destinados para disposição final	Páginas 143, 144				
Cibersegurança e Privacidade de dados						
3-3	Gerenciamento de temas materiais	Página 73				
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016						
418-1 ✔	Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Página 74				

✔ Indicador assegurado pela PwC.

			OMISSÃO			
Código	**Indicadores**	**Localização**	**Requisitos omitidos**	**Motivo**	**Explicação**	**Nota Explicativa**
Ética, Integridade e Transparência						
3-3	Gerenciamento de temas materiais	Página 70				
GRI 205: Combate à Corrupção 2016						
205-1 ✔	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Página 70				
205-2 ✔	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Páginas 70, 72				Foram considerados todos os colaboradores e terceiros comunicados e capacitados. 100% dos 12 membros do conselho de administração foram comunicados, mas não receberam capacitação.
205-3 ✔	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Página 70				Não houve casos de corrupção confirmados em 2024.
GRI 206: Concorrência Desleal 2016						
206-1 ✔	Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Página 70				Não houve ações judiciais, pendentes ou encerradas, por concorrência desleal ou violações de leis antitruste e antimonopólio em que a organização tenha sido identificada como participante durante o período de relato.

✔ Indicador assegurado pela PwC.

			OMISSÃO			
Código	**Indicadores**	**Localização**	**Requisitos omitidos**	**Motivo**	**Explicação**	**Nota Explicativa**
Gestão da Cadeia de Valor						
3-3	Gerenciamento de temas materiais	Página 75				
GRI 204: Práticas de Compra 2016						
204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	Páginas 10, 77, 117				Nos anos anteriores, não contabilizávamos, para Suprimentos, os pedidos gerados por consumo de contrato. Por serem contratações realizadas pela equipe, revisitamos esse item para contabilizar o esforço no trabalho de Suprimentos. Essas regionais são utilizadas para identificar agrupamentos de áreas de negócios físicas e incluem as categorias Corporativo, UNESA, Norte, Nordeste, Centro Sul e Premium.
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016						
308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	Página 77				
308-2	Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Página 76				

✔ Indicador assegurado pela PwC.

			OMISSÃO			
Código	**Indicadores**	**Localização**	**Requisitos omitidos**	**Motivo**	**Explicação**	**Nota Explicativa**
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016						
414-1 ✔	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Página 76	% dos novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais.	Informação não disponível.	O indicador foi respondido com o número de fornecedores avaliados, sem o percentual.	
414-2	Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Página 76				
GRI 410: Práticas de Segurança 2016						
410-1	Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	Página 77				
Gestão do Ambiente Regulatório						
3-3	Gerenciamento de temas materiais	Página 24				
GRI 415: Políticas Públicas 2016						
415-1	Contribuições políticas	Páginas 25, 136				A Yduqs não realiza contribuições políticas.

✔ Indicador assegurado pela PwC.

Sumário de Conteúdo da SASB

SASB – Educação

			OMISSÃO			
Código	**Indicadores**	**Localização**	**Requisitos omitidos**	**Motivo**	**Explicação**	**Nota Explicativa**
SV-ED-230a.1	Descrição da abordagem para identificar e lidar com riscos de segurança de dados	Página 118				
SV-ED-230a.2	Descrição das políticas e práticas relacionadas à coleta, uso e retenção de informações dos estudantes	Página 119				
SV-ED-230a.3 ✔	(1) Número de violações de dados, (2) percentual de violações que são de dados pessoais, (3) número de estudantes afetados	Página 74				
SV-ED-260a.1	Taxa de Graduação	-	Informação indisponível | A Yduqs está padronizando o controle da informação para seu escopo de atuação, marcas e diversidade de entrantes e formandos em suas operações.			
SV-ED-260a.2	Taxa de Conclusão no Prazo	-	Informação indisponível | A Yduqs está padronizando o controle da informação para seu escopo de atuação, marcas e diversidade de entrantes e formandos em suas operações.			

✔ Indicador assegurado pela PwC.

			OMISSÃO			
Código	**Indicadores**	**Localização**	**Requisitos omitidos**	**Motivo**	**Explicação**	**Nota Explicativa**
SV-ED-260a.6	Descrição das políticas relacionadas ao endividamento estudantil e inadimplência de programas de empréstimos	Página 23				
SV-ED-260a.3 ✔	Taxa de colocação no mercado de trabalho	Página 35				Realizada em agosto de 2024. O período considerado foi de egressos com trabalho ativo entre 180 e 365 dias após o recebimento do diploma.
SV-ED-270a.1	Descrição das políticas para garantir a divulgação de estatísticas de desempenho chave aos estudantes potenciais antes de cobrar qualquer taxa e (2) discussão dos resultados	-	Informação indisponível | A Yduqs está padronizando o controle da informação para seu escopo de atuação, marcas e diversidade de entrantes e formandos em suas operações.			
SV-ED-270a.2	Valor total das perdas monetárias resultantes de processos legais associados à publicidade, marketing e divulgações obrigatórias	Página 51				
SV-ED-270a.3	(1) Despesas com instrução e serviços para estudantes e (2) despesas com marketing e recrutamento	-	Informação indisponível | A Yduqs está padronizando o controle da informação para seu escopo de atuação, marcas e diversidade de entrantes e formandos em suas operações.			

✔ Indicador assegurado pela PwC.

			OMISSÃO			
Código	**Indicadores**	**Localização**	**Requisitos omitidos**	**Motivo**	**Explicação**	**Nota Explicativa**
SV-ED-270a.4	Receita de: (1) auxílio estudantil financiado pelo governo e (2) empréstimos estudantis privados	-	Informação indisponível | A Yduqs está padronizando o controle da informação para seu escopo de atuação, marcas e diversidade de entrantes e formandos em suas operações.			
SV-ED-000.A ✔	Número de estudantes matriculados	Página 22				
SV-ED-000.B	Número de inscrições recebidas para matrícula	Página 136				Inscrições totais presencial: 737.898 (Considerando Marcas Estácio, Wyden, Ibmec e Idomed (sem a reinscrição em todos os campi). Inscrições totais digital: 1.046.715 (Considerando marcas Estácio e Wyden, sem considerar remanejo de período em lote).
SV-ED-000.C	Créditos médios registrados por aluno, percentual online	-	Informação indisponível | A Yduqs está padronizando o controle da informação para seu escopo de atuação, marcas e diversidade de entrantes e formandos em suas operações.			
SV-ED-000.D ✔	Número de: (1) corpo docente e (2) todos os outros funcionários	Página 06				Docentes: Grupo de Serviço = Docentes + Coord.

✔ Indicador assegurado pela PwC.

Relatório de asseguração limitada dos auditores independentes sobre as informações não financeiras contidas no Relatório Integrado 2024

Ao Conselho de Administração e Acionistas

YDUQS Participações S.A.

São Paulo – SP

Introdução

Fomos contratados pela(o) YDUQS Participações S.A. ("Companhia" ou "YDUQS") para apresentar nosso relatório de asseguração limitada sobre as informações não financeiras constantes Relatório Integrado 2024 da YDUQS, conforme detalhado ao longo do texto do Relatório Integrado, relativas ao exercício findo em 31 de dezembro de 2024.

Nossa asseguração limitada não se estende a informações de períodos anteriores ou a qualquer outra informação divulgada em conjunto com o Relatório Integrado 2024, incluindo quaisquer imagens, arquivos de áudio ou vídeos incorporados.

Responsabilidades da administração da YDUQS

A administração da YDUQS é responsável por:

(a) selecionar ou estabelecer critérios adequados para a preparação e apresentação das informações constantes no Relatório Integrado 2024;

(b) preparar as informações de acordo com a *GRI Standards*, com a base de preparação, elaborada pela própria Companhia e com a Orientação CPC 09 – Relato Integrado, emitida pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC), correlata à Estrutura Conceitual Básica do Relato Integrado, elaborada pelo International Integrated Reporting Council – IIRC;

(c) desenhar, implementar e manter controles internos sobre as informações relevantes para a preparação das informações constantes no Relatório Integrado 2024, para que estejam livres de distorção relevante, independentemente se causada por fraude ou erro.

Limitações na preparação e apresentação das informações e indicadores não financeiros

A administração, na preparação e apresentação das informações e indicadores não financeiros, seguiu as definições da base de preparação elaborada pela Companhia e a GRI Standards, portanto, as informações apresentadas no Relatório Integrado 2024 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.

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

Nossa independência e 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 2024 com base nos trabalhos de asseguração limitada conduzidos de acordo com o Comunicado Técnico CTO 01/12 – Emissão de Relatório de Asseguração Relacionado com Sustentabilidade e Responsabilidade Social, emitido pelo CFC, com base na NBC TO 3000 – Trabalhos de Asseguração 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*), aplicáveis a informações não financeiras.

Essas normas requerem que o trabalho seja planejado e executado com o objetivo de obter segurança limitada de que as informações não financeiras constantes Relatório Integrado 2024, tomadas em conjunto, estão livres de distorções relevantes, seja por fraude ou erro, e emitir um relatório de asseguração limitada que inclui a nossa conclusão.

Um trabalho de asseguração limitada conduzido de acordo com a NBC TO 3000 (ISAE 3000) consiste principalmente de indagações à administração 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 2024, tomadas em conjunto, podem apresentar distorções relevantes.

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

(a) Determinamos a adequação nas circunstâncias da Companhia do uso da GRI Standards como base para a elaboração das informações e indicadores não financeiros.

(b) Executamos procedimentos de avaliação de risco, incluindo a obtenção de um entendimento dos controles internos relevantes para o trabalho, para identificar onde é provável que surjam distorções relevantes, seja devido a fraude ou erro, mas não com o objetivo de fornecer uma conclusão sobre a eficácia dos controles internos da Companhia.

(c) Desenhamos e executamos procedimentos que respondam aos casos em que é provável que surjam distorções relevantes nas informações e indicadores não financeiros. O risco de não detectar uma distorção relevante resultante de fraude é maior do que para uma resultante de erro, pois a fraude pode envolver conluio, falsificação, omissões intencionais, ou a violação dos controles internos

Sumário dos procedimentos executados

Os procedimentos selecionados basearam-se na nossa compreensão dos aspectos relativos à compilação, materialidade e apresentação das informações contidas no Relatório Integrado 2024, de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre atividades e sobre os processos associados às informações materiais divulgadas no Relatório Integrado 2024, 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 2024;

(b) o entendimento das metodologias de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de indagações com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;

(c) a aplicação de procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores divulgados Relatório Integrado 2024;

(d) a aplicação de testes substantivos para determinadas informações e indicadores não financeiros; e

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

Os trabalhos de asseguração limitada compreenderam, também, a análise da aderência à *GRI Standards* e aos princípios do Relatório Integrado, conforme a Orientação CPC 09 – Relato Integrado e ao disposto na base de preparação elaborada pela Companhia. Nossos procedimentos não incluíram a avaliação da adequação do desenho ou da eficácia operacional dos controles, o teste dos dados nos quais as estimativas se baseiam ou separadamente desenvolver nossa própria estimativa para comparar com a estimativa da YDUQS.

Base para conclusão

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

Alcance e limitações

Os procedimentos aplicados em um trabalho de asseguração limitada são substancialmente menos extensos do que aqueles aplicados em um trabalho de asseguração razoável, que tem por objetivo emitir uma opinião sobre os dados contidos no Relatório Integrado 2024. Consequentemente, não nos possibilitam obter segurança razoável de que tomamos conhecimento de todos os assuntos que seriam identificados em um trabalho de asseguração razoável, que tem por objetivo emitir uma opinião. Caso tivéssemos executado um trabalho com o objetivo de emitir uma opinião, poderíamos ter identificado outros assuntos e eventuais distorções que podem existir nos dados contidos no Relatório Integrado 2024. Dessa forma, não expressamos uma opinião sobre essas informações.

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

Os conteúdos incluídos no escopo desta asseguração são apresentados no Relatório Integrado 2024.

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 2024 da YDUQS, não foram compiladas, em todos os aspectos relevantes, de acordo com os critérios estabelecidos pela base de preparação e pela *GRI Standards* e com a Orientação CPC 09 – Relato Integrado.

Outros assuntos — Restrições de uso e distribuição

Este relatório foi elaborado para uso do YDUQS Participações S.A. e poderá ser apresentado ou distribuído a terceiros, desde que estejam familiarizados com o objeto e critérios aplicáveis a este trabalho de asseguração, tendo em vista sua finalidade específica descrita no primeiro parágrafo deste relatório.

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

São Paulo, 28 de abril de 2025

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

Maurício Colombari
Contador CRC 1SP195838/O-3

Contatos e Créditos

GRI 2-3

Yduqs

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

www.yduqs.com.br

www.instagram.com/yduqs_oficial/

www.linkedin.com/company/yduqs/

www.youtube.com/@YDUQSTV

Para dúvidas, críticas e comentários sobre esta publicação, entre em contato conosco

sustentabilidade@yduqs.com.br

Coordenação do projeto

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

Agradecimentos

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

Consultoria técnica, conteúdo e edição

Em Roda Estratégia e Sustentabilidade
www.emroda.com.br

Arthur Silva

Karoline Cabral

Mariana Köhler

Projeto gráfico e diagramação

Estúdio Pictograma
www.estudiopictograma.com.br

Asseguração limitada

PwC

Fotografias

Banco de imagens do Grupo Yduqs e acervo externo.

