



RELATÓRIO ANUAL DE **SUSTENTABILIDADE** **2025**



Destaques 2025

FINANCEIRO



- **R\$ 2,3 bilhões** de receita líquida em 2025, crescimento de **5,5%** em relação a 2024

- Lucro líquido ajustado de **R\$ 483,7 milhões**

- **R\$ 873,7 milhões** de EBITDA ajustado

SOCIAL



- **2.549 tutores e mediadores:** papel central na experiência acadêmica e no acompanhamento dos estudantes

- Mais de **915 mil** estudantes na base da Vitru em 2025

- **2.536** polos e 12 campi presenciais em quatro estados

- **79,99% de taxa** de colocação profissional entre egressos da UniCesumar e **76,99%** na UNIASSELVI

- **9.414** colaboradores em 2025, dos quais **6.108** mulheres, equivalentes cerca de 65% da força de trabalho

AMBIENTAL



- Redução de **40% nos custos** de energia nos campi com a migração para o mercado livre e a contratação de energia renovável

- **Avanço** no estudo de nossas emissões de GEE (escopos 1 e 2)

- **Aumento de 136,69%** no envio de resíduos orgânicos para compostagem

GOVERNANÇA



- **Realização do processo** de avaliação do Conselho de Administração e Comitês, com mais de 70% das recomendações de melhoria implementadas

- **33%** de participação **feminina** no Conselho de Administração em 2025

- **60** planos de ação elaborados e executados entre 2024 e 2025

- Mais de **90%** das etapas planejadas nos planos de ação do ciclo de gestão de riscos corporativos concluídas

- **Elevação** na aderência às premissas do Informe de Governança Corporativa da CVM

01

Mensagem da Administração



Base sólida para transformar a educação

~ GRI 2-22 ~

O ano de 2025 marcou uma etapa importante na trajetória da Vitru. Após um período de integração entre duas grandes instituições (UNIASSELVI e a UniCesumar), avançamos na consolidação da nossa operação, fortalecemos nossa base de alunos e aprofundamos os aprendizados gerados por esse processo.

Também foi um período de preparação e adaptação ao novo marco regulatório do ensino a distância. Recebemos as novas diretrizes com serenidade, pois elas reforçam uma estratégia que já vínhamos construindo: investir em polos com infraestrutura física adequada, laboratórios de qualidade e um modelo educacional que combina tecnologia, presença e suporte próximo ao estudante.

Atingimos a meta histórica de 1 milhão de estudantes ao longo de 2025, encerrando o exercício com mais de 915 mil alunos.

Um marco que reafirma nossa liderança no setor educacional e a relevância do nosso papel na ampliação do acesso ao ensino superior no Brasil. Esse crescimento está diretamente ligado ao propósito social e à estratégia de sustentabilidade da Vitru. Atualmente, 78,8% dos nossos estudantes já estão inseridos no mercado de trabalho e veem na graduação uma oportunidade concreta de mobilidade social, desenvolvimento profissional e construção de novas trajetórias.

Construímos uma base sólida, resiliente e preparada para os próximos desafios.

William Matos | CEO
(2022-2026)

“

”



RECEITA LÍQUIDA DE

**2.259,1
milhões**

Seguimos avançando de forma consistente na gestão financeira. Em 2025, **reduzimos de maneira significativa nosso nível de endividamento, com a relação dívida líquida/EBITDA passando de 2,57 para 1,99 vezes.** Esse movimento foi sustentado pela nossa capacidade de geração de caixa e por uma gestão disciplinada da inadimplência. Com isso, chegamos a uma receita líquida de R\$ 2.259,1 milhões, resultado que reflete a qualidade da nossa operação e a capacidade de preservar rentabilidade mesmo em um ambiente de maior pressão competitiva.

Na frente de governança, a listagem na B3 impulsionou a adoção de padrões ainda mais robustos de governança, conformidade, transparência e prestação de contas. Seguimos evoluindo em temas como diversidade e inclusão na liderança e no Conselho de Administração, além de mantermos atenção permanente à segurança cibernética, com investimentos voltados à resiliência dos nossos sistemas e à proteção dos dados da nossa comunidade acadêmica.

Olhando para o futuro, vemos a inteligência artificial (IA) como uma das principais alavancas de transformação da aprendizagem. Acreditamos que a IA não substitui a experiência humana, mas amplia nossa capacidade de personalizar o ensino em escala, oferecendo interações mais próximas, conteúdos mais personalizados e respostas mais alinhadas às necessidades de cada estudante.

Encerro meu ciclo como CEO com a convicção de que construímos uma base sólida, resiliente e preparada para os próximos desafios. Ao iniciar uma nova etapa no Conselho de Administração, seguirei contribuindo para que a Vitru continue liderando a democratização da educação de qualidade no Brasil.

William Matos

CEO da Vitru Educação (2022-2026)



Educação que transforma, valor que permanece

O ensino superior brasileiro vive um ponto de inflexão. A convergência entre um novo marco regulatório, a demanda reprimida por formação de qualidade e investidores cada vez mais atentos ao impacto real gerado pelas instituições de educação cria um ambiente que combina complexidade e oportunidade — sobretudo para quem estiver preparado para executar sua estratégia de negócio com consistência. Acredito que a Vitru está entre essas empresas.

Assumo a liderança da companhia com clareza sobre as expectativas do mercado e dos nossos acionistas: execução disciplinada, crescimento responsável e entrega acadêmica sustentada por evidências, e não por discurso.

Temos a qualidade como vetor de valor. Hoje, o novo ambiente regulatório eleva o padrão de exigência sobre engajamento e desempenho acadêmico. Estamos transformando essas diretrizes em vantagem competitiva, ampliando o uso de dados para identificar onde o aprendizado efetivamente acontece — e atuando com agilidade para aprimorá-lo. Para nós, qualidade não é apenas princípio institucional; é o fator determinante de retenção, reputação e geração de valor no tempo.

Também orientamos nossa expansão por inteligência de mercado, projetando a abertura de novos campi presenciais, sempre condicionados às aprovações regulatórias. Cada decisão seguirá critérios rigorosos de viabilidade: déficit de acesso, potencial de demanda qualificada e aderência ao nosso modelo operacional. Crescimento, na Vitru, não é sobre escala por si só — é sobre alocação eficiente de capital onde há potencial real de retorno.

Tudo isso sem deixar de lado a geração consistente de valor no longo prazo. A desalavancagem gradual, combinada com disciplina na geração de caixa, continuará sendo pilar central da nossa estratégia. Crescer preservando a solidez financeira é o que garante retorno sustentável aos acionistas — e autonomia para executar nossa visão com responsabilidade e independência.

Iniciamos este novo ciclo com fundamentos sólidos e prioridades bem definidas. O próximo capítulo da Vitru será marcado por construção orientada por dados, disciplina e foco em impacto duradouro.

Boa leitura!

Aroldo Alves

CEO Vitru Educação (2026)



02

A Vitru Educação

Capital Manufaturado, Intelectual, Humano e Social



~ GRI 2-1, 2-2, 2-6 ~

Companhia de capital aberto e listada na B3 desde junho de 2024, a Vitru é líder em ensino superior privado a distância no Brasil. Por meio da UNIASSELVI e da UniCesumar, atuamos principalmente na oferta de cursos de graduação e educação continuada, com atividades presenciais em 12 campi distribuídos em quatro estados e a distância por meio de 2.536 polos educacionais ativos por todo o Brasil, além de três unidades internacionais.

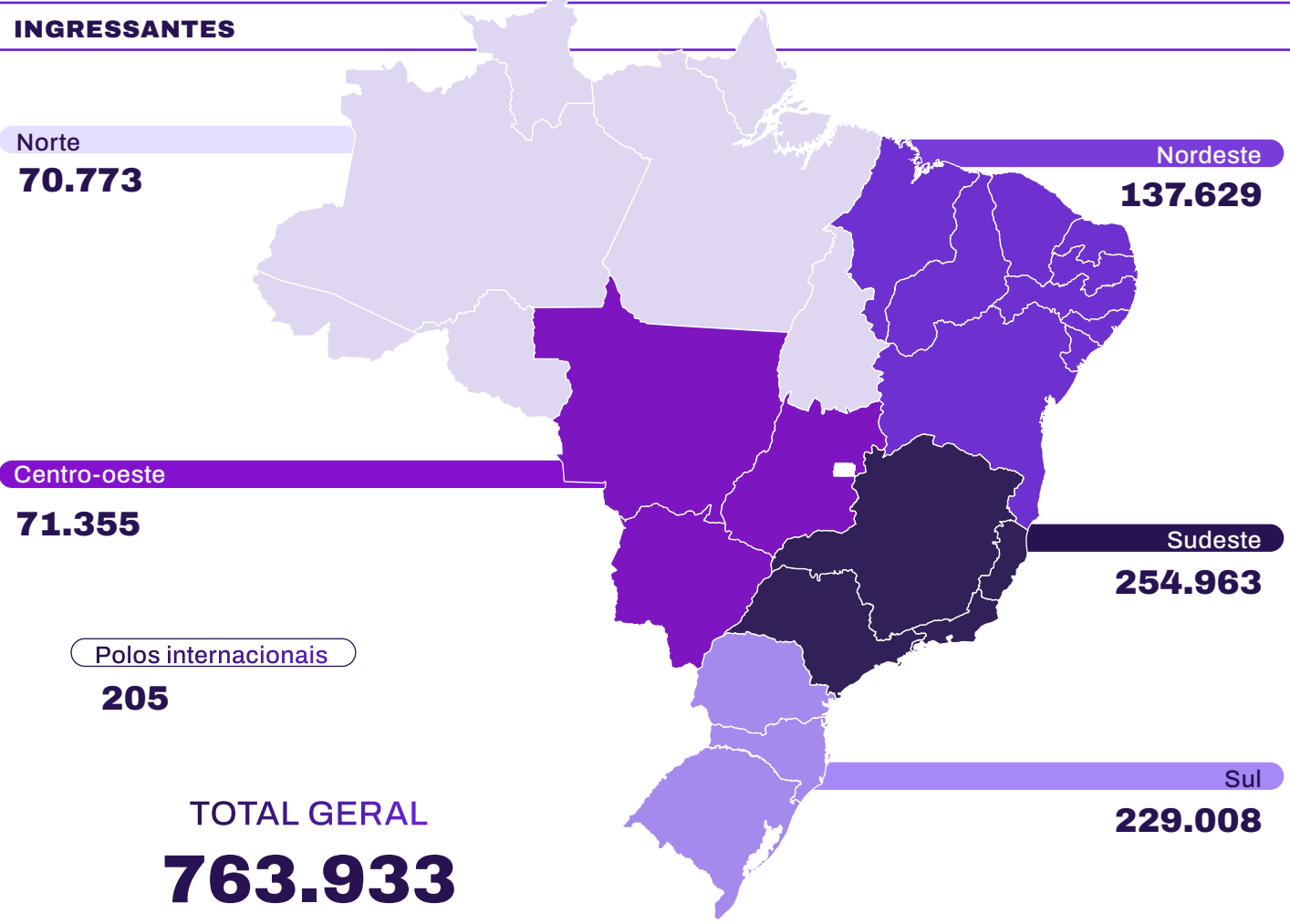
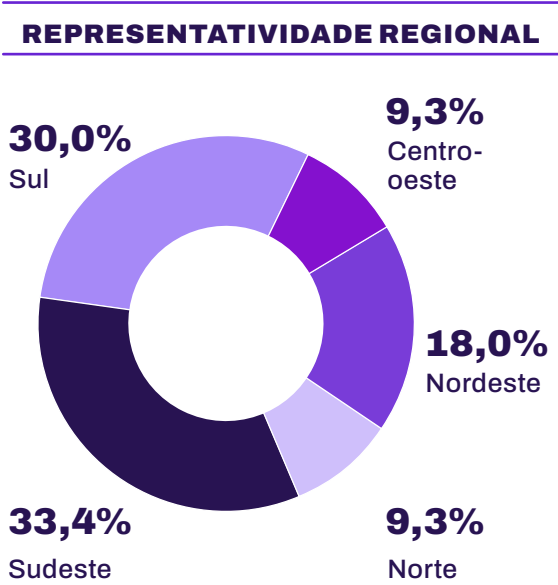
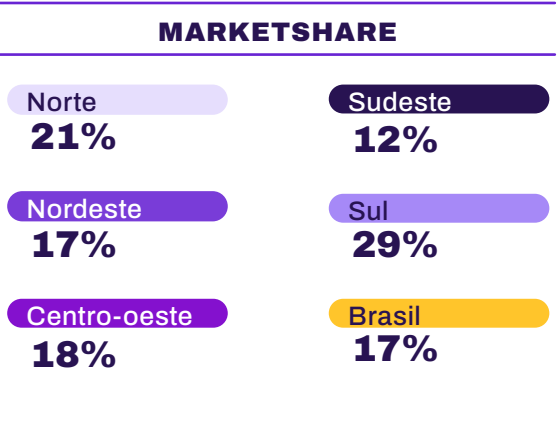
Com uma base de mais de 915 mil estudantes, nosso portfólio reúne mais de 500 cursos distribuídos entre graduação, pós-graduação, cursos técnicos e profissionalizantes, ofertados em modalidades presencial, semipresencial, híbrida e on-line. Atualmente, a graduação EAD é nossa principal frente de atuação, tendo seu conteúdo disponibilizado digitalmente e complementado por encontros presenciais semanais, com o apoio de 2.549 tutores e mediadores, que desempenham papel central na experiência acadêmica e no acompanhamento dos estudantes.



A CAPILARIDADE CONSTITUI UM DOS PRINCIPAIS DIFERENCIAIS ESTRATÉGICOS DA VITRU



Onde estamos



O Censo da Educação Superior, realizado anualmente pelo Inep, é a principal pesquisa sobre a educação superior no Brasil, reunindo informações sobre instituições, cursos, vagas, matrículas, ingressantes, concluintes e docentes. As informações são fornecidas pelas próprias Instituições de Ensino Superior, no sistema e-MEC e passam por uma série de conferências e validações, tanto do INEP, quanto das IES. Os dados apresentados referem-se às marcas UniCesumar e UNIASSELVI e têm como base a última divulgação do Censo, referente ao ano de 2024, realizada em setembro de 2025.

Nosso modelo de ensino

~GRI 2-1, 2-6~

Com presença em mais de 5.500 municípios de todos os estados brasileiros, **atendemos públicos de diferentes perfis e faixas etárias, desde jovens que estão concluindo o ensino médio até profissionais em busca de qualificação, transição de carreira ou formação continuada.**

Oferecemos um ecossistema educacional integrado, que reúne mais de 850 cursos em diferentes áreas no ensino presencial, semipresencial e EAD. Por meio de marcas reconhecidas como UNIASSELVI e UniCesumar, atendemos estudantes em todas as etapas da formação acadêmica e profissional, com cursos de graduação, pós-graduação, técnicos, profissionalizantes, mestrado e doutorado voltados ao desenvolvimento de competências alinhadas às demandas do mercado.

Além disso, por meio da Rede ENEM¹ disponibilizamos cursos de preparação gratuita e 100% online para vestibulares e para o Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), ampliando o acesso à educação em diferentes regiões do país. A plataforma reúne mais de um milhão de inscritos em seu canal no YouTube, consolidando-se como um dos principais canais preparatórios do país.

[Clique para conhecer a Rede ENEM](#)



¹ Plataforma focada na democratização do ensino que integra a Vitru Educação desde 2022.

80,6%
PROFESSORES
POSSUEM MESTRADO
OU DOUTORADO



+ 850 CURSOS

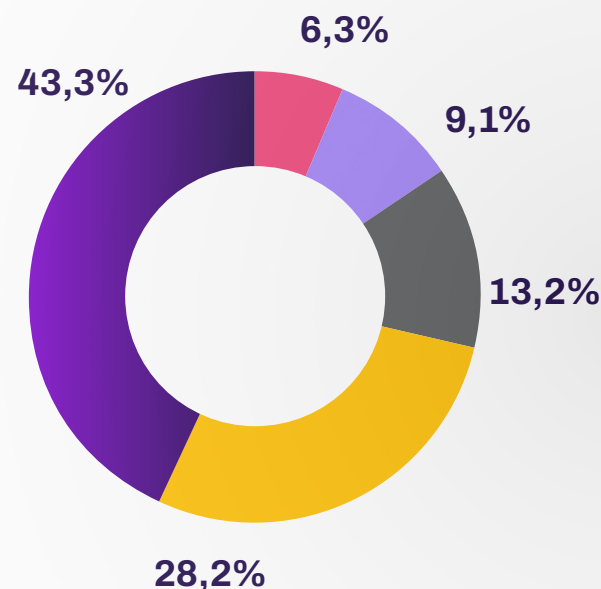
EM DIFERENTES ÁREAS NO ENSINO
PRESENCIAL, SEMIPRESENCIAL E EAD

Nos modelos EAD e semipresencial, priorizamos flexibilidade, acessibilidade e proximidade com estudantes e polos parceiros para chegar às regiões mais remotas do país. Os conteúdos são desenvolvidos para o ambiente digital e disponibilizados em diferentes formatos, como aulas gravadas, aulas ao vivo e podcasts conduzidos por professores tutores e mediadores. Essa combinação busca fortalecer o engajamento, o senso de pertencimento e a conexão dos estudantes com a experiência acadêmica.

Os polos de apoio presencial também desempenham papel importante em nosso modelo educacional. Além de oferecerem infraestrutura acadêmica, como laboratórios e bibliotecas, esses espaços viabilizam atividades presenciais, incluindo avaliações e aulas práticas de cursos específicos, contribuindo para ampliar a integração, a vivência acadêmica e o relacionamento entre estudantes, tutores e mediadores e comunidade local.

Formatos que se complementam

(% de Receita Líquida 2025)



- Graduação Semipresencial**
 Modelo de ensino semi presencial suportado por uma rede nacional de polos, combinando escalabilidade digital com suporte acadêmico presencial e atividades práticas.
- Educação Continuada**
 Programas de pós-graduação que fortalecem a educação continuada, oferecendo oportunidades para o aprofundamento de conhecimentos e o desenvolvimento de novas competências.
- Graduação Presencial**
 Programas tradicionais de graduação presencial ofertados por meio de polos.
- Medicina**
 Programas de Medicina de alto valor agregado, sustentados pela demanda consistente por formação médica, fortalecem o portfólio educacional.
- Graduação a Distância**
 Plataforma de educação digital escalável, com alcance nacional e entrega de ensino de alta qualidade.

Marcas líderes de mercado

UNIASSELVI

A UNIASSELVI consolidou-se como uma das principais instituições de ensino superior do país ao longo de seus 25 anos de atuação. A universidade conta com 452,5 mil alunos distribuídos em cursos de graduação, pós-graduação, técnicos e profissionalizantes e uma estrutura que reúne 1.333 polos de ensino a distância e unidades presenciais em diferentes estados brasileiros.

Com infraestrutura moderna, formada por salas equipadas e laboratórios especializados, a instituição aposta em um modelo acadêmico que combina encontros presenciais semanais, acompanhamento próximo de tutores e um corpo docente formado majoritariamente por mestres e doutores com experiência de mercado.

[Clique aqui para conhecer mais sobre a UNIASSELVI](#)



UniCesumar

Com mais de 462,9 mil alunos e presença em mais de 1.200 centros de ensino em todo o Brasil, a UniCesumar se consolidou como uma das principais instituições de ensino superior do país. Ela se destaca especialmente na área da Saúde, com forte atuação no curso de Medicina, que oferece 348 vagas, além de manter parcerias e convênios internacionais que fortalecem sua presença global.

Fundada em 1990, a universidade possui sedes no Paraná e no Mato Grosso do Sul, está presente em mais de 1.000 municípios brasileiros e, em 2025, contava com polos internacionais em Dubai (Emirados Árabes), em Joso (Japão) e em Genebra (Suíça).

A UniCesumar também tem entre seus diferenciais o ICETI (Instituto Cesumar de Ciência, Tecnologia e Inovação), uma OSCIP (Organização da Sociedade Civil de Interesse Público) com autonomia administrativa e financeira que apoia o desenvolvimento e a promoção de projetos de educação, pesquisa, inovação e tecnologia. O instituto tem sede em Maringá (PR) e atua em diversas linhas de pesquisa (saiba mais em Inovação, Digitalização e Tecnologia).

[Clique aqui para conhecer mais sobre a UniCesumar.](#)



[Clique aqui para conhecer mais sobre o ICETI](#)



Tutores e mediadores

Contamos com 2.549 tutores e mediadores, profissionais que desempenham papel central na experiência acadêmica e no funcionamento do nosso modelo educacional. Além de acompanharem os estudantes ao longo da jornada de aprendizagem, esses profissionais fortalecem nossa proximidade com os alunos, promovendo interação, troca de experiências e suporte contínuo nos ambientes presencial e digital.

Os tutores atuam nos encontros semanais com as turmas, estimulando discussões e conexões entre os estudantes, enquanto os mediadores oferecem acompanhamento individualizado, apoiando atividades acadêmicas, esclarecendo dúvidas e monitorando o desenvolvimento dos alunos ao longo do curso.

Grande parte desses profissionais possui experiência prática nas áreas em que atuam, aproximando o conteúdo acadêmico da realidade do mercado de trabalho. Essa conexão contribui para ampliar a visão aplicada do aprendizado e fortalecer a preparação dos estudantes para suas trajetórias profissionais.

Cada tutor acompanha os alunos ao longo de diferentes etapas da formação, com apoio de uma metodologia baseada em dados e de plataformas digitais que permitem monitorar indicadores relacionados à experiência acadêmica, ao desempenho e ao engajamento. A proximidade entre tutores e estudantes também é favorecida pela presença desses profissionais nas comunidades onde os polos estão inseridos, fortalecendo vínculos e contribuindo para uma experiência educacional mais próxima e personalizada.



2.549

TUTORES E
MEDIADORES

Participação em associações

~GRI 2-28~

Participamos de entidades nacionais que reúnem instituições de ensino superior e mantenedoras de diferentes perfis, o que nos permite acompanhar a evolução das políticas educacionais, contribuir com discussões técnicas e trocar experiências com outros agentes do setor. Esse relacionamento amplia nossa capacidade de atuação institucional e apoia o desenvolvimento sustentável da educação superior no Brasil.

Também integramos organizações voltadas ao avanço de práticas educacionais inovadoras, à avaliação da qualidade do ensino e à promoção de iniciativas de educação e qualificação profissional. Por meio dessa participação, acompanhamos tendências, estudos e discussões que contribuem para o aprimoramento contínuo das nossas práticas acadêmicas e administrativas.

Nossa atuação nessas associações vai além da filiação institucional. Envolve o acompanhamento sistemático de pautas regulatórias e setoriais, a participação em fóruns e grupos de trabalho, o compartilhamento de boas práticas e a colaboração em iniciativas voltadas ao fortalecimento da educação superior no país.

As principais associações e organizações das quais participamos são:

- Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior (ABMES)
- Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior no Estado de São Paulo (SEMESP)
- Associação Nacional das Universidades Particulares (ANUP)
- Associação Nacional dos Centros Universitários (ANACEU)
- Associação dos Mantenedores Independentes Educadores do Ensino Superior (AMIES)
- Conselho de Reitores das Universidades Brasileiras (CRUB)
- Associação Brasileira de Educação a Distância (ABED)
- Associação Brasileira para o Desenvolvimento da Educação Superior (ABRAES)
- Instituto de Educação de Qualificação (IEDUQ)



MODELO DE NEGÓCIO E GERAÇÃO DE VALOR

CAPITAIS DE ENTRADA

(captura de valor)

Capital financeiro

- R\$ 2,3 bilhões de receita líquida em 2025 (+5,5% vs. 2024)
- Alavancagem de 1,99 vezes EBITDA ajustado, reduzida de 2,57x desde 2023

Capital manufaturado

- 12 campi presenciais em quatro estados
- 2.536 polos educacionais ativos em todo o Brasil

Capital intelectual

- Portfólio de mais de 500 cursos (graduação, pós, técnicos e profissionalizantes)
- VitruLab: laboratório de inovação (36 projetos e 18 pilotos em 2025)

Capital humano

- 9.414 colaboradores (65% mulheres)
- 2.549 tutores e mediadores dedicados à experiência acadêmica

Capital social e de relacionamento

- Base de mais de 915 mil estudantes
- Programa de voluntariado Juntos Fazemos Mais e relacionamento com comunidades

Capital natural

- Consumo de energia de 38.679 GJ, com compra de energia limpa no mercado livre
- Consumo de água de 169,9 megalitros

vitru

**Educação semipresencial
é o principal vetor de
crescimento da Companhia**

MODELO DE ATUAÇÃO

Escala com Eficiência e Qualidade Acadêmica

Posicionamento de liderança no setor

Ampla Presença Nacional

UNIASSELVI e UniCesumar: duas marcas líderes de mercado

Modelo de Negócios Adaptado e Bem Posicionado para o Futuro

DNA orientado por tecnologia, integrado a toda a jornada de candidatos, clientes e alunos

Estrutura Operacional e Financeira Robusta

Modelo Asset-Light
Forte Geração de Caixa
Crescimento com Elevada Rentabilidade

CAPITAIS DE SAÍDA

(geração de valor)

Capital financeiro

- EBITDA ajustado de R\$ 873,7 milhões (margem de 38,7%, recorde da companhia)
- Geração de caixa livre de R\$ 571,2 milhões em 2025

Capital manufaturado

- Rede híbrida nacional preparada para o novo marco regulatório da EAD
- Expansão de campi e adequação de laboratórios em curso

Capital intelectual

- Nove pilotos do VitruLab aprovados para implementação em escala
- Produção científica via ICETI: +4.200 artigos e 1.336 bolsas de iniciação científica (2022-2025)

Capital humano

- Trust Index GPTW de 83, com saúde mental acima da média de mercado pelo 2º ano
- 100% dos treinamentos de compliance obrigatórios via Vitru Academy

Capital social e de relacionamento

- ~80% de colocação profissional entre egressos
- Acesso à educação em comunidades com menor oferta de ensino superior

Capital natural

- Redução de ~40% nos custos de energia dos campi com migração ao mercado livre
- Inventário de emissões de GEE elaborado conforme o GHG Protocol

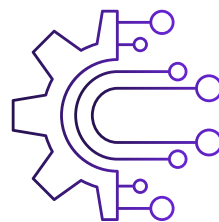
Inovação, digitalização e tecnologia

~ GRI 3-3: inovação, digitalização e tecnologia ~

Mais do que testar tecnologias, buscamos transformar problemas reais em soluções aplicáveis, com impacto em eficiência, qualidade acadêmica, experiência do estudante e desenvolvimento das pessoas.

Dessa forma, nos últimos anos, temos avançado de forma significativa na consolidação de uma cultura orientada pela tecnologia, trabalhando para fortalecer e integrar a jornada de candidatos, alunos e clientes, além das diferentes áreas da companhia. **De 2020 a 2024, avançamos no uso de ferramentas que estabelecessem pilares para um modelo escalável de crescimento, sustentado pela tecnologia como habilitador operacional.**

Nos próximos anos, seguiremos amadurecendo nossa atuação a partir de um modelo híbrido que integra ensino digital a uma rede nacional de polos, como principal vetor de crescimento e uma plataforma omnichannel totalmente integrada de vendas, experiência do aluno e inteligência de dados. Após um período dedicado à ampliação da aplicação de IA, passamos a concentrar esforços na evolução da consistência tecnológica, com foco na simplificação de processos internos e na melhoria contínua da experiência acadêmica.



**AVANÇAMOS NA
CONSOLIDAÇÃO
DE UMA CULTURA
ORIENTADA PELA
TECNOLOGIA**

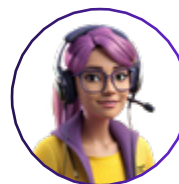
PLATAFORMA DIGITAL



Segmentação de leads orientada por IA e personalização de campanhas



- Plataforma LMS proprietária que suporta toda a jornada do aluno
- A Uniasselvi foi a primeira empresa do setor a lançar um super app
- Avaliação de destaque do aplicativo na App Store e na Play Store



Sofia UNIASSELVI (Agente de IA)

- Focada na experiência do aluno
- Fornece orientação acadêmica
- Facilita o acesso a recursos educacionais



Edu UniCesumar (Agente de IA)

Amplia o suporte ao estudante
Otimiza processos administrativos



VitruLab

O VitruLab desempenha papel central em nosso processo de inovação. Em 2025, o laboratório de inovação e oportunidades tecnológicas da companhia conduziu 36 projetos e 18 pilotos, dos quais nove foram aprovados para implementação em escala.

Entre os principais projetos está o Hub de Correções, voltado ao uso de IA na correção de avaliações discursivas. **O experimento reduziu em 40% o tempo médio de correção e passou a oferecer feedbacks personalizados aos estudantes.** Também concluímos o experimento de Elaboração de Questões com IA, reduzindo o tempo de produção de uma hora para 20 minutos e elevando a taxa de aproveitamento das questões de 25% para 56%.

36 projetos

DE INOVAÇÃO CONDUZIDOS EM 2025



Atualmente, as ferramentas seguem em período de testes para mensurar o impacto de longo prazo na rotina docente. Nessa etapa, o tempo economizado pela equipe tem sido estrategicamente direcionado para a curadoria, revisão e validação humana dos conteúdos gerados pela tecnologia.

Na frente de experiência e permanência, ampliamos a presença dos agentes de IA para aprimorar a experiência dos alunos. Com a Sofia UNIASSELVI e o Edu UniCesumar, apoiamos o onboarding de estudantes, com tour guiado pelo ambiente virtual, questionário de preferências de estudo, lembretes de calendário acadêmico e ações de letramento em IA.

Também escalamos o VitruChat, nossa solução própria para colaboradores, criada para democratizar o uso da IA com segurança, autonomia e respeito às diretrizes de proteção de dados da companhia. A ferramenta permite a criação de agentes inteligentes e contribui para reduzir a dependência de soluções externas. Em 2025, o projeto gerou economia estimada de 50% em licenças de ferramentas conversacionais e passou a funcionar como alavanca para novas iniciativas internas.

No relacionamento com parceiros, a solução de Suporte a Polos da UniCesumar e da UNIASSELVI utiliza IA para ampliar a eficiência no atendimento e melhorar a experiência final. A iniciativa alcançou 46,8% de resolução no primeiro contato, reduziu o tempo médio de atendimento de cinco horas para duas horas e meia e diminuiu o custo médio por chamada.

Também avançamos no Agente de Captação, que foi treinado com base em conteúdos de todos os cursos da UniCesumar, incluindo grade curricular, vídeos institucionais, informações sobre mercado de trabalho, duração dos cursos e demais conteúdos relevantes. **O grande diferencial dessa solução está na experiência de atendimento. O agente foi desenvolvido para interagir de forma natural e humanizada, sendo frequentemente confundido com um atendente humano durante as conversas.** A solução foi concebida para apoiar a operação comercial dos polos, oferecendo atendimento

24 horas por dia, 7 dias por semana, aumentando a eficiência do processo comercial e contribuindo para um ganho de 12 pontos percentuais na conversão de inscritos em matrículas.

Outra frente relevante foi o Entrevistador VirtUAU e o Analisador de CV, solução voltada à preparação dos estudantes para o mercado de trabalho. O projeto oferece simulações personalizadas de entrevista, análise de currículo e feedbacks instantâneos com inteligência artificial. Em 2025, alcançou CSAT (Customer Satisfaction Score, ou índice de satisfação do cliente) de 4,5, retenção de 60% da base avaliada e reconhecimento internacional no Gartner Eye on Innovation Awards for Education, na categoria Higher Education².

Para os próximos ciclos, seguiremos priorizando iniciativas com alto potencial de escala, retorno mensurável e contribuição direta para a permanência, a aprendizagem e a sustentabilidade do nosso modelo educacional.

² Promovida pelo Gartner, maior empresa de pesquisa e consultoria em tecnologia do mundo, o Gartner Eye on Innovation Awards for Education é uma das premiações globais mais prestigiadas do setor educacional focada em universidades, institutos técnicos e faculdades que inovam no ecossistema acadêmico.





Instituto Cesumar de Ciência, Tecnologia e Inovação (ICETI)

Braço de pesquisa e inovação da UniCesumar, atuando como elo entre a academia, o setor produtivo e a sociedade, o ICETI opera em quatro frentes: pesquisa e desenvolvimento, inovação tecnológica, educação e formação, e impacto social.

Sua atuação se organiza em três eixos estratégicos — formação de pesquisadores, disseminação do conhecimento científico e fomento à produção em CT&I — com financiamento proveniente de agências como Fundação Araucária, CNPq, CAPES e FINEP, além de parcerias com o setor privado.

Entre 2022 e 2025, o ICETI concedeu 1.336 bolsas de iniciação científica, apoiou 2.916 alunos de graduação em projetos de pesquisa e viabilizou mais de 88 projetos aprovados com captação de recursos externos. A produção científica dos docentes vinculados aos programas stricto sensu soma mais de 4.200 artigos publicados, enquanto os eventos científicos apoiados pelo Instituto já acumulam quase 14.000 trabalhos apresentados.

Clique aqui para conhecer
mais sobre o ICETI



Desafios e riscos da IA

Ao mesmo tempo em que ampliamos o uso de IA em diferentes frentes da operação, seguimos atentos aos desafios e riscos associados à rápida evolução tecnológica e às transformações no setor educacional. Entre os principais pontos monitorados pela companhia estão os impactos das novas tecnologias sobre os modelos tradicionais de ensino, as mudanças no comportamento dos estudantes e as novas demandas relacionadas à formação profissional e ao mercado de trabalho.

A companhia também acompanha riscos relacionados à segurança cibernética e à proteção de dados, especialmente diante da ampliação do uso de ferramentas digitais e soluções baseadas em IA. Seguimos investindo na modernização da infraestrutura tecnológica e na evolução dos processos internos, buscando fortalecer a estabilidade operacional e reduzir riscos associados a sistemas legados e processos manuais.



PARA APOIAR ESSA TRANSFORMAÇÃO, DIRECIONAMOS INVESTIMENTOS À REVISÃO DE PROCESSOS, TREINAMENTOS E INICIATIVAS DE LITERACIA DIGITAL, BUSCANDO ASSEGURAR QUE A EXPANSÃO TECNOLÓGICA OCORRA DE FORMA SEGURA, RESPONSÁVEL E ALINHADA À ESTRATÉGIA DA COMPANHIA.



03

Estratégia de Sustentabilidade

Capital Financeiro e Intelectual



Sobre o Relatório

~ GRI 2-3, 2-5, 2-14 ~

Em 2025, a Vitru dá um passo importante na maturidade da comunicação com seus stakeholders evoluindo para um modelo de Relato Integrado – iniciativa que fortalece a conexão entre estratégia, governança, criação de valor e desempenho organizacional. Essa mudança reflete o compromisso da Companhia com a transparência e com uma visão de longo prazo que vai além dos resultados financeiros. Nesta edição, o relatório ainda não conta com asseguração externa das informações não financeiras — uma evolução que a Vitru avalia para ciclos futuros.

Elaborado com base nos indicadores GRI (*Global Reporting Initiative*), referência global para a divulgação de informações de sustentabilidade, o documento apresenta de forma complementar os indicadores SASB (*Sustainability Accounting Standards Board*) aplicados ao setor de serviços

educacionais, o que permite maior comparabilidade entre pares e maior relevância para investidores. A estrutura narrativa segue os princípios do Relato Integrado, conforme o arcabouço do IIRC/ISSB.

Os indicadores apresentados no relatório abrangem período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025, considerando todas as empresas do Grupo Vitru, com enfoque nas marcas por meio das quais a Companhia se apresenta ao mercado e aos investidores: UniCesumar, UNIASSELVI, Rede Enem e

ICETI. Essa escolha reflete a forma como o Grupo estrutura sua atuação e comunica sua proposta de valor — centrada nas marcas que chegam diretamente a estudantes, parceiros e à sociedade.

Seu conteúdo foi revisado e aprovado pelo mais alto órgão de administração da Companhia, bem como pelo Comitê de Pessoas e ASG, assegurando que as informações divulgadas refletem o compromisso institucional com a transparência, a governança e a criação de valor sustentável.



Para esclarecimentos ou mais informações sobre o conteúdo deste relatório, entre em contato com a área de Relações com Investidores da Vitru Educação pelo e-mail: ir@vitru.com.br.



Dupla materialidade

~ GRI 3-1, 3-2 ~

No início de 2026, a Vitru revisou sua matriz de temas materiais adotando, pela primeira vez, a abordagem de dupla materialidade — que avalia os temas tanto pela perspectiva dos impactos gerados pela Companhia na sociedade, na economia e no meio ambiente quanto pela perspectiva dos efeitos financeiros que esses temas podem representar para o negócio. O processo, conduzido com apoio de consultoria especializada, seguiu as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI).

O trabalho partiu do mapeamento do contexto da organização, considerando as atividades da Vitru, seus grupos de stakeholders e o cenário de sustentabilidade do setor educacional. Na etapa seguinte, foram identificados os temas com impactos reais e potenciais associados à nossa atuação, a partir do cruzamento de fontes primárias — como a materialidade anterior, o contexto de negócio, a gestão

de riscos e o planejamento estratégico — e de fontes secundárias setoriais. O levantamento foi complementado por um benchmarking com empresas de referência do setor, resultando em uma lista de 12 temas submetidos à consulta.

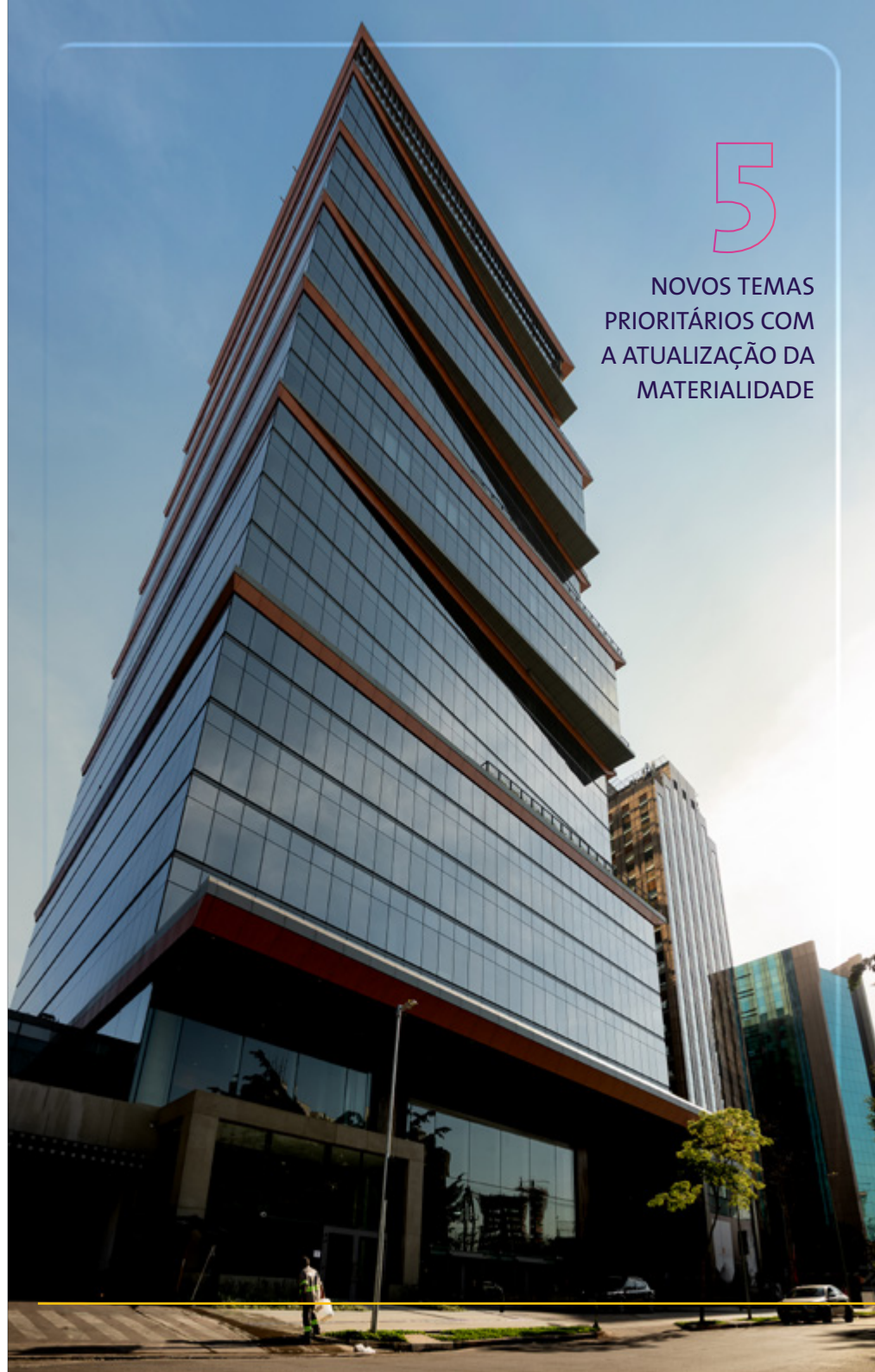
A avaliação da significância dos temas combinou consultas qualitativas e quantitativas. Nos dois formatos, cada tema foi analisado segundo dois critérios: probabilidade e magnitude, em alinhamento com a metodologia adotada pela Companhia na gestão de riscos corporativos.

Os resultados foram consolidados em uma matriz que cruza a relevância de impacto de cada tema com sua relevância para a empresa. Desse cruzamento, cinco temas foram classificados como duplamente materiais — relevantes nas duas dimensões e, por isso, priorizados neste relatório, com detalhamento da forma de gestão.

Temas duplamente materiais

Tema	Indicadores GRI / SASB	ODS relacionados
Acesso à educação	Acesso à educação	10 REDUZIR AS DESIGUALDADES
Foco no estudante e Qualidade Acadêmica	Foco no estudante e Qualidade Acadêmica	4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE
Gestão do Ambiente Regulatório	Gestão do Ambiente Regulatório	16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES
Inovação, digitalização e tecnologia	Inovação, digitalização e tecnologia	9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURAS
Segurança cibernética, privacidade e proteção de dados	Segurança cibernética, privacidade e proteção de dados	16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES





5

NOVOS TEMAS PRIORITÁRIOS COM A ATUALIZAÇÃO DA MATERIALIDADE

Outros dois temas foram identificados como materiais de impacto — Atração, desenvolvimento e bem-estar dos colaboradores e Empregabilidade e empreendedorismo —, enquanto Sustentabilidade econômica e financeira foi classificado como material para a empresa, refletindo sua relevância direta para o negócio e o interesse do mercado e de investidores.

Os demais temas avaliados, embora não classificados como materiais, seguem monitorados e permanecem associados a riscos e objetivos estratégicos da Companhia, com iniciativas reportadas ao longo deste documento em atenção ao compromisso com a transparência.

Ao final do processo, os resultados foram apresentados e validados pela alta liderança da Companhia, que analisou a classificação dos temas e sua aderência à estratégia e aos riscos corporativos.

Essa validação assegura que a matriz de dupla materialidade reflete não apenas a percepção dos públicos consultados, mas também o posicionamento institucional da Vitru, e passa a orientar a definição dos conteúdos deste relatório e a evolução da agenda de sustentabilidade nos próximos ciclos.

EM 2025, EVOLUÍMOS PARA O MODELO DE RELATO INTEGRADO



Comunicação aberta e contínua

~ GRI 2-29, GRI 3-3: foco no estudante e qualidade acadêmica ~

Os alunos são nossos principais públicos de relacionamento. Por isso, mantemos uma comunicação contínua ao longo de toda a jornada acadêmica, desde o contato inicial nos polos até as réguas de relacionamento por e-mail, WhatsApp e SMS. Também incentivamos o uso do e-mail institucional, oferecemos internet patrocinada para acesso aos aplicativos das marcas e promovemos lives de recepção de calouros e encontros conduzidos por coordenadores de curso.

Esse acompanhamento é reforçado pelos atores pedagógicos, que têm papel importante no suporte diário aos estudantes e contribuem para os bons resultados de NPS da companhia. A escuta ativa também faz parte dessa estratégia: por meio da Comissão Própria de Avaliação (CPA), os alunos avaliam diferentes aspectos da experiência acadêmica, gerando insumos para planos de ação e melhorias contínuas.

Outra frente de engajamento é nosso programa de influência, que reúne mais de mil microinfluenciadores em todo o país. A iniciativa amplia a representatividade local, fortalece a

identificação com diferentes públicos e ajuda a divulgar o acesso ao ensino superior por meio de vozes autênticas e próximas das comunidades.

Também temos avançado no uso de IA generativa como ferramenta de transformação, proximidade e melhoria da experiência dos estudantes. Atualmente, **conduzimos mais de 40 experimentos nessa área, com aplicações que vão da aprendizagem à gestão acadêmica e ao atendimento institucional. Entre as soluções já em uso estão assistentes virtuais que apoiam os estudantes em dúvidas acadêmicas, administrativas e na otimização de processos.**

Além dos alunos, mantemos canais de relacionamento com outros públicos estratégicos, como colaboradores, fornecedores, polos parceiros, membros da governança, comunidades locais, associações, reguladores e investidores. Buscamos compreender suas expectativas por meio de canais permanentes de diálogo, pesquisas, reuniões, lives, capacitações e ações de comunicação segmentadas.



ACREDITAMOS QUE O DIÁLOGO TEM UM PAPEL ESSENCIAL NA EDUCAÇÃO

Nas redes sociais, nossas marcas somam mais de 1 milhão de seguidores no Instagram, liderança no setor educacional, e aproximadamente 70 mil seguidores no TikTok. **O engajamento dos stakeholders também é fortalecido por nossos patrocínios culturais e esportivos, como o apoio ao MASP e a parceria com 59 instituições esportivas em diferentes regiões do país.**



04

Compromisso com a Transparência

Capital Intelectual



Estrutura de Governança

~ GRI 2-9; 2-10, 2-11, 2-12; 2-14 ~

Uma governança consistente, transparente e ética é essencial para fortalecer a sustentabilidade e a evolução do nosso negócio no longo prazo. Por esse motivo, contamos com uma estrutura alinhada às melhores práticas de mercado, que orienta a definição de políticas e mecanismos de gestão, fortalece o controle operacional, a gestão de riscos e a transparência e é formada pelas seguintes instâncias:

Conselho de Administração

Principal órgão de governança da Companhia e responsável pelas decisões estratégicas do negócio, o Conselho de Administração é composto por um presidente, um vice-presidente e sete conselheiros — três deles independentes —, eleitos em Assembleia Geral para mandatos de dois anos, com possibilidade de reeleição.

Seus membros não exercem funções executivas relevantes na administração da Companhia e podem ou não integrar o quadro acionário, preservando a independência e a segregação entre as atividades de gestão e supervisão. Todos os conselheiros participam dos comitês de assessoramento ao Conselho de Administração e reúnem experiências em setores como educação, inovação, mercado financeiro, tecnologia, varejo, logística, alimentação e saúde.

Buscamos fortalecer a diversidade, a equidade e a inclusão também em nossa estrutura de governança. Como diretriz, estabelecemos que nosso Conselho de Administração conte com, no mínimo, uma mulher e um representante de grupos minorizados, considerando aspectos como raça, crença, orientação sexual e deficiência. Atualmente, nosso Conselho de Administração é composto por três mulheres e seis homens, incluindo um membro autodeclarado pardo.

Conselho com Elevada Complementaridade de Experiências

~ GRI 2-17 ~

+35 anos
de atuação empreendedora
no setor educacional
(Família Fundadora)

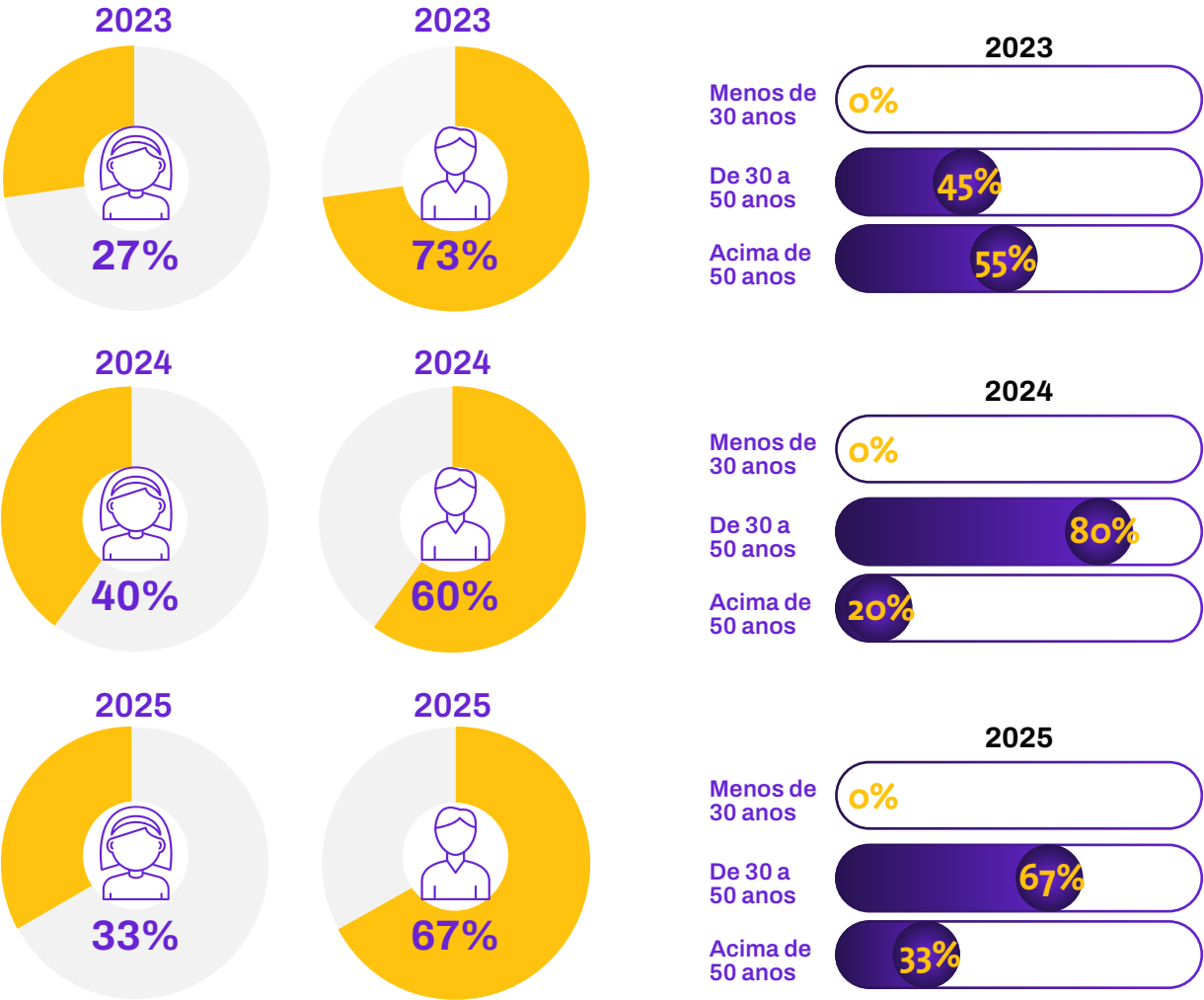
+20 anos
e experiência executiva
em modelos de educação
tradicional, digital e híbrido,
no Brasil e no exterior

+35 anos
de experiência em inovação
e governança corporativa

Diversidade em órgãos de Governança

~ GRI 405-1 ~

Número total e percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização em cada uma das seguintes categorias de diversidade (Percentual de integrantes)



O colegiado se reúne pelo menos oito vezes ao ano, ou sempre que necessário, para deliberar sobre temas estratégicos do negócio. Entre os assuntos acompanhados pelo Conselho estão apresentação dos resultados trimestrais e anuais, resultados da captação de alunos, temas vinculados ao ambiente regulatório, inovação e novos modelos de negócios, jornada de pessoas, cultura e performance, gestão de riscos, o planejamento de longo prazo, o orçamento da Companhia, os planos de expansão e a contratação de auditoria independente, entre outros.

Também cabe ao órgão aprovar políticas, regimentos e códigos alinhados às exigências da CVM, do Regulamento do Novo Mercado e da legislação aplicável. Para apoiar essas discussões, contamos com quatro comitês de assessoramento ao Conselho de Administração.

Para profissionalizar e padronizar a governança da Companhia, em 2025 implementamos a plataforma Atlas Governance, que centraliza todo o fluxo de trabalho de governança — da preparação de reuniões à assinatura de atas — com recursos que proporcionam melhoria no monitoramento e ocorrência das reuniões, gestão de documentos, acompanhamento das atividades pós-agenda e agilidade na formalização das atas de registro.



Comitês de assessoramento



• **Comitê de Auditoria e Riscos:** acompanha temas relacionados à auditoria interna, governança, demonstrações financeiras, controles internos, gestão de riscos e compliance. Sua composição segue os critérios estabelecidos pela CVM e pelo Regulamento do Novo Mercado e inclui dois membros independentes e um integrante com experiência reconhecida em contabilidade societária. O coordenador deste Comitê, que é estatutário, não exerce outras funções na Companhia, reforçando a atuação técnica e independente do órgão.



• **Comitê Financeiro, Tributário e de Investimentos:** apoia a definição de diretrizes financeiras, tributárias e de investimentos, além de acompanhar indicadores como liquidez, fluxo de caixa e endividamento. O grupo também avalia os orçamentos anuais, os planos de investimento e as estratégias de expansão da Companhia.



• **Comitê de Pessoas e ASG:** acompanha temas relacionados à gestão de pessoas, remuneração, sucessão, desenvolvimento de lideranças, clima organizacional e programas de capacitação, como a Vitru Academy. Também assessora o Conselho em pautas ligadas à sustentabilidade, responsabilidade social e governança, incluindo políticas e estratégias ASG e aprovação do Relatório de Sustentabilidade da Companhia.



• **Comitê Acadêmico e de Inovação:** atua na definição de diretrizes relacionadas às práticas acadêmicas e à inovação, apoiando estratégias, programas e projetos voltados à evolução do nosso modelo de ensino e à geração de valor acadêmico.

Todos os comitês
de assessoramento são coordenados por membros independentes do Conselho de Administração

Diretoria Estatutária

A Diretoria é composta por dois a sete membros, acionistas ou não e residentes no Brasil. Esses profissionais são eleitos pelo Conselho de Administração para mandatos de dois anos, com direito a reeleição. Em 2025, a Alta Administração da Companhia era formada por um CEO, três diretores estatutários (uma mulher e dois homens) e seis diretorias executivas.

ESG

TEMAS SÃO ACOMPANHADOS PELA ALTA ADMINISTRAÇÃO

Temas ESG

Os temas relacionados à sustentabilidade, incluindo valores, estratégias, políticas, metas e objetivos ESG são acompanhados e avaliados pela alta governança da Companhia por meio das reuniões dos comitês de assessoramento e do próprio Conselho de Administração. Esses fóruns analisam periodicamente os resultados e a evolução das iniciativas, apoiando a tomada de decisão e o direcionamento estratégico da Vitru.

O acompanhamento também ocorre por meio de metas corporativas estabelecidas, aprovadas e monitoradas pela alta governança

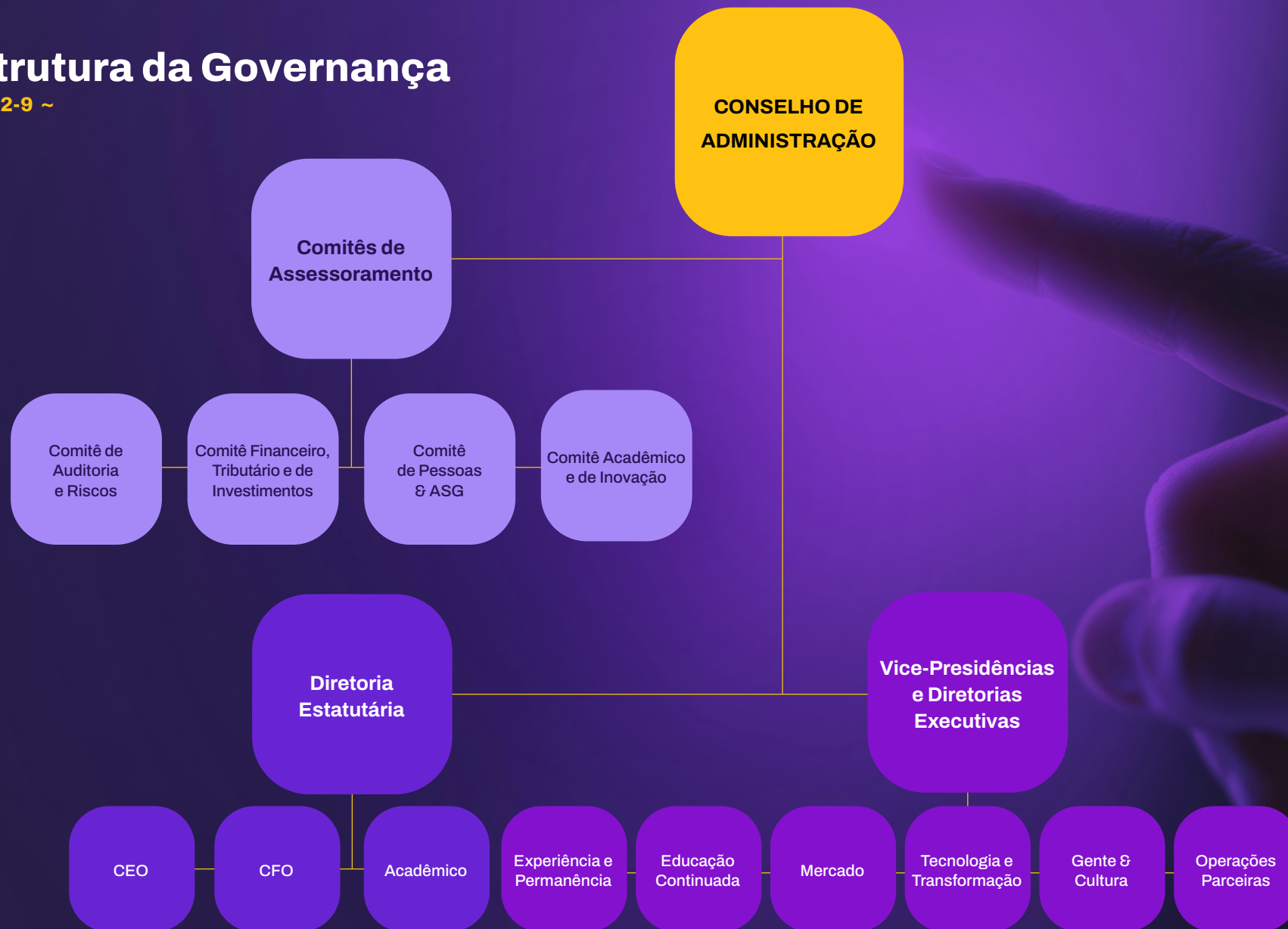
para avaliação do desempenho do CEO e dos vice-presidentes, além dos processos de avaliação e autoavaliação do Conselho de Administração e de seus comitês de assessoramento.

Em 2025, ampliamos a transparência sobre nossa agenda ESG com a divulgação de compromissos e indicadores na seção de Sustentabilidade do site de Relações com Investidores da Vitru, permitindo um acompanhamento mais próximo do desempenho da Companhia pelo mercado e demais públicos de interesse.



Estrutura da Governança

~ GRI 2-9 ~





Desenvolvimento e avaliação da alta liderança ~ GRI 2-18 ~

O fortalecimento contínuo da alta liderança é fundamental para sustentar a evolução da nossa governança e apoiar decisões cada vez mais alinhadas à estratégia e à perenidade do negócio. Por isso, investimos em iniciativas de capacitação voltadas ao desenvolvimento técnico e à ampliação da visão estratégica dos líderes.

Em 2025, os membros do Conselho de Administração participaram do workshop “Governança Corporativa e Responsabilização ESG”, que abordou os deveres dos administradores e aspectos relacionados à responsabilização em temas ESG. O workshop também contou com a participação dos vice-presidentes e das



CAPACITAÇÃO CONTÍNUA PARA APOIAR DECISÕES ESTRATÉGICAS

equipes de GRC e de Jurídico Societário e abordou os princípios e deveres a serem observados pelos administradores no exercício de suas funções, conforme estabelecido na Lei das S.A.³, com foco no dever de diligência, trazendo estudos de caso, ocorridos no Brasil e nos Estados Unidos, que se desdobraram na criação de leis mais rígidas em resposta às demandas do mercado.

Também em 2025, conduzimos o processo de avaliação e autoavaliação do Conselho de Administração, do Comitê de Auditoria e Riscos e dos demais comitês de assessoramento. O processo contou com a participação de 24 membros do Conselho de Administração e dos comitês de assessoramento, com o apoio de consultoria independente.

A avaliação foi conduzida em etapas, incluindo análise das práticas de governança corporativa, aplicação de questionários online, entrevistas individuais com conselheiros, processamento dos resultados, elaboração de matriz de competências, priorização de temas, devolutivas individualizadas e elaboração de recomendações.

Ao final do processo, as recomendações apresentadas foram acolhidas pelo presidente e pelos membros do Conselho de Administração. A partir delas, foi estruturado um plano de ação com 21 fases, das quais 71,4% já haviam sido concluídas três meses após o início da implementação. As demais foram concluídas no exercício seguinte.

³ Legislação brasileira que regulamenta a criação, funcionamento e estrutura das empresas de capital aberto e fechado. Disponível em <https://conteudo.cvm.gov.br/legislacao/leis-decretos/lei6404.html>



Ética e Compliance

~ GRI 2-23, 2-24 ~

Conduzimos nossas atividades com base em princípios de ética e integridade promovidos pela liderança e disseminados em todas as unidades e na relação com terceiros. Essa atuação é gerenciada pela área de Governança, Riscos e Compliance (GRC) e conta com uma Auditoria Interna, responsável pela gestão do Canal de Ética.

O Estatuto Social, o Código de Conduta, o Programa de Integridade, as políticas e os regimentos internos formam o conjunto de documentos que orienta nossa atuação. Essas diretrizes são reforçadas pelo Jeito Vitru. Todas as políticas passam pela aprovação do Vice-presidente

da área e, quando aplicável, são avaliadas e aprovadas pelo Conselho de Administração.

A disseminação das diretrizes de *compliance*, integridade e sustentabilidade ocorre por meio de diferentes canais e formatos de comunicação. Entre as iniciativas estão os comunicados “Na Trilha da Integridade”, “Na Pegada da Sustentabilidade” e o Programa de Conscientização em Cibersegurança. Também realizamos treinamentos desenvolvidos pela área de GRC, os quais são disponibilizados na Vitru Academy, nossa plataforma educacional interna. Em 2025, os treinamentos de *compliance* e integridade (anticorrupção, combate

à lavagem de dinheiro, conflito de interesses, gestão de riscos, controles internos e outros complementares), ESG e Código de Conduta tornaram-se obrigatórios para 100% dos colaboradores via plataforma Vitru Academy.

Clique aqui para conhecer nossas políticas e os regimentos internos



Destaques 2025

Mensagem da
Administração

A Vitru Educação

Estratégia de
Sustentabilidade

Compromisso com
a Transparência

Investir na
Transformação

Conhecimento
Compartilhado

Viabilizar Futuros

Sumário GRI

Créditos
Corporativos

Código de Conduta

Nosso Código de Conduta orienta as responsabilidades da Companhia na relação com colaboradores, acionistas, mercado e sociedade. O documento é acessado e assinado pelos colaboradores no momento de sua integração, junto com outros materiais complementares.

Entre os temas abordados estão o respeito às pessoas, a diversidade e a prevenção ao assédio moral e sexual, tratados no item “Responsabilidades com os Indivíduos e com o Grupo Vitru”. O Código também reúne compromissos relacionados à responsabilidade social e à integridade, como o cumprimento da legislação trabalhista, a conformidade com leis e regulamentos, o combate ao suborno, à corrupção, à lavagem de dinheiro e ao financiamento do terrorismo, além de diretrizes para o relacionamento com a Administração Pública.

Ainda que o Código não detalhe direitos humanos internacionalmente reconhecidos, a Política de Sustentabilidade adota como referências a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU e os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos do Governo Federal.

Clique aqui para conhecer nosso
Código de Conduta

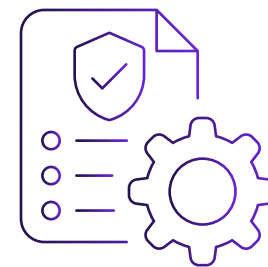


Programa de Integridade

Revisado em 2024, o programa de integridade segue as diretrizes da Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) e do Decreto nº 11.129/2022, que tratam da responsabilização administrativa e civil de empresas por atos contra a administração pública nacional ou estrangeira. Também considera referências internacionais, como a Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), legislação norte-americana de combate à corrupção.

As políticas relacionadas são aprovadas pela Vice-Presidência e, quando necessário, pelo Comitê de Auditoria e Riscos e pelo Conselho de Administração. O programa é revisado ao menos a cada dois anos, ou sempre que houver necessidade de adequação a novos requisitos legais, regulatórios ou corporativos.

Suas diretrizes se aplicam a todos os negócios da Vitru e orientam também o relacionamento com terceiros, como fornecedores, parceiros e prestadores de serviços, além da interação com o poder público e com avaliadores do MEC, nosso órgão regulador.

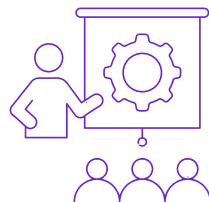


NOSSAS DIRETRIZES DE INTEGRIDADE SE APLICAM A TODOS OS NEGÓCIOS

Para reduzir a exposição a riscos, adotamos critérios específicos na formalização desses vínculos, incluindo diligência prévia, adesão ao Código de Conduta, tratamento de dados em conformidade com a LGPD e concordância com as políticas de compras e pagamentos. Essas orientações estão consolidadas em políticas corporativas e são disseminadas aos colaboradores por meio de treinamentos conduzidos pela área de GRC.

Clique aqui para saber mais sobre
nosso Programa de Integridade



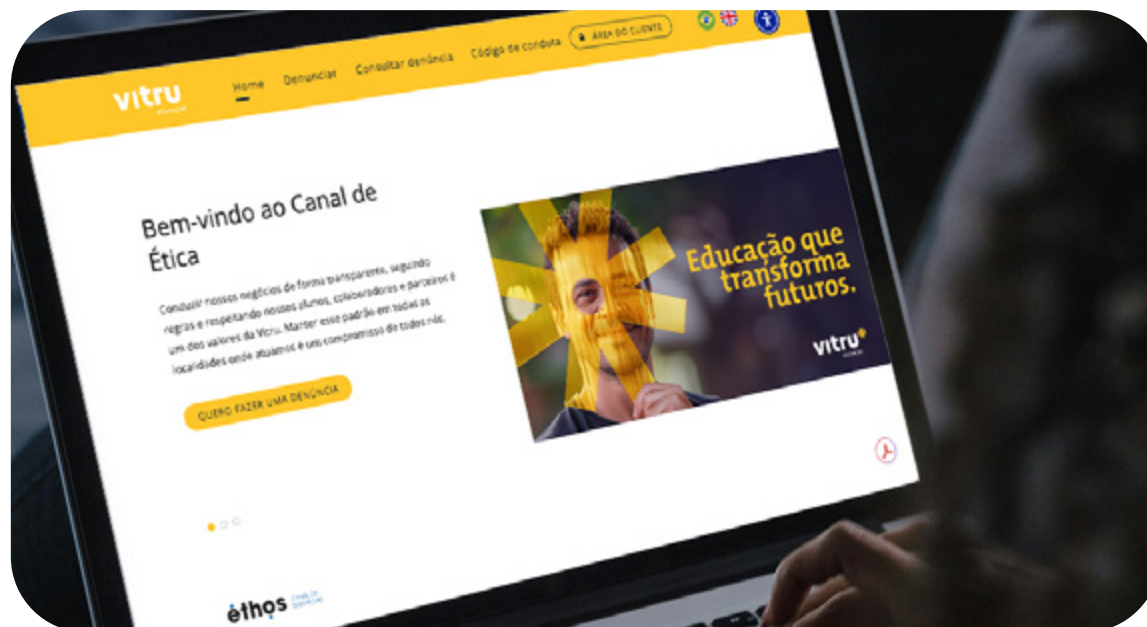


EM 2025,
REALIZAMOS UM
TREINAMENTO
SOBRE O TEMA
COM OS MEMBROS
DO CONSELHO DE
ADMINISTRAÇÃO

Combate à corrupção

~ GRI 205-2 ~

Todos os colaboradores, independentemente do nível hierárquico, têm acesso aos comunicados, políticas e procedimentos anticorrupção adotados pela companhia, além do Código de Conduta e do Programa de Integridade. Esses documentos estão disponíveis em ferramentas corporativas como Viva Vitru, site de Relações com Investidores e Canal de Ética.



A capacitação sobre o tema ocorre por meio da Trilha de Integridade e *Compliance*, disponível na universidade corporativa, que reúne cursos anticorrupção, prevenção à lavagem de dinheiro e ao financiamento do terrorismo, gestão de riscos, controles internos e conflito de interesses. Também contamos com a Trilha do Código de Conduta, composta por conteúdos sobre fundamentos éticos, ética em ação e aplicação prática do Código.

Ambas fazem parte das trilhas normativas e são obrigatórias desde a admissão. As trilhas, cursos e lives também são disponibilizados a terceiros, ampliando o alcance das diretrizes de integridade e conformidade.

Em 2025, a área de GRC, em parceria com o escritório Mattos Filho, também realizou um treinamento com os membros do Conselho de Administração sobre as responsabilidades dos administradores. Ao longo do ano, os colaboradores receberam, em média, 48h30 de capacitação por meio da Vitru Academy.

Clique para conhecer o Canal Ethos



Conflitos de interesses

~ GRI 2-15, 2-27 ~

Nossa Política de Gestão de Conflito de Interesses estabelece diretrizes para conselheiros, presidente, vice-presidentes e colaboradores. Em situações de potencial conflito, orientamos que o tema seja comunicado ao gestor imediato e à área de GRC, responsável por apoiar a análise e o tratamento adequado desses casos.

O tema também é abordado no **Código de Conduta, no Programa de Integridade, na Política de Transações com Partes Relacionadas e nos regimentos do Conselho de Administração, dos comitês de assessoramento e da Diretoria Executiva.** Essas diretrizes são disseminadas por meio de comunicados corporativos, treinamentos disponíveis na Vitru Academy e lives conduzidas pela área de GRC.



Clique aqui para acessar nossas
demonstrações financeiras



Também contamos com uma Política de Indicação para membros do Conselho de Administração, comitês e Diretoria Estatutária, que define critérios para a composição desses órgãos, com foco em boas práticas de governança corporativa, transparência e preservação do melhor interesse da Companhia. De forma complementar, a Política de Recrutamento e Seleção e o Código de Conduta vedam a admissão de pessoas com vínculos familiares ou afetivos na mesma diretoria.

As relações com partes relacionadas são orientadas por uma política específica. Anualmente, os membros da administração preenchem questionários para indicação de partes relacionadas, que são analisadas e complementadas por consultas à plataforma de compliance e ações de due diligence. As transações com partes relacionadas vigentes são descritas nas demonstrações financeiras da Companhia.



Processos para reparar impactos negativos

~ GRI 2-25, 2-16 ~

Disponibilizamos diferentes canais para que candidatos, alunos, parceiros e demais públicos possam registrar incidentes, problemas ou situações com potencial de gerar impactos negativos para a Vitru. Entre eles estão Reclame Aqui, Ouvidoria e Fale Conosco. As informações geradas nesses canais também retroalimentam nossos processos, contribuindo para a melhoria contínua da experiência dos públicos atendidos.

Na UNIASSELVI e na UniCesumar, contamos com equipes dedicadas ao atendimento dessas demandas. Elas recebem os registros, realizam a triagem, encaminham os casos às áreas responsáveis, acompanham as respostas finais e incentivam a avaliação do atendimento pelos solicitantes. Essas equipes fazem parte do CSC Alunos, em Maringá, e contam com colaboradores e supervisores dedicados, que se reportam aos coordenadores de atendimento de cada marca.



Também contamos com outros processos que contribuem para identificar, promover ou reparar impactos. Entre eles está a Comissão Própria de Avaliação (CPA), que analisa semestralmente os aspectos acadêmicos, institucionais e de gestão. Além disso, realizamos anualmente a Pesquisa de Clima Organizacional GPTW, que permite monitorar a percepção dos colaboradores acerca do ambiente de trabalho.

Quando essas avaliações indicam potenciais impactos negativos, os temas são encaminhados para a alta gestão e podem gerar planos de ação voltados à correção, prevenção ou melhoria dos processos. As iniciativas decorrentes dessas análises retroalimentam nosso ciclo de melhoria contínua. Para apoiar esse acompanhamento, as áreas também indicam representantes para compor os Comitês de Clima de cada vice-presidência.



Canais de atendimento

Todos os canais contam com indicadores históricos que abrangem a cadeia de valor da Vitru e são analisados de forma contínua, com foco na evolução dos resultados e no aprimoramento dos processos. Sempre que uma mudança é implementada, acompanhamos esses indicadores para verificar se os resultados esperados foram alcançados. Caso isso não ocorra, a proposta é reavaliada e pode ser ajustada.

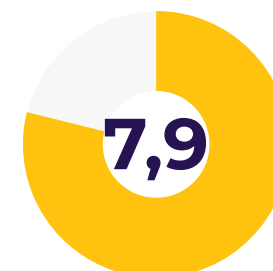


No Reclame Aqui, esse acompanhamento inclui indicadores públicos de satisfação e a verificação posterior do atendimento de cada manifestação. Nos demais canais, utilizamos indicadores internos para avaliar a eficácia do atendimento e o nível de satisfação dos solicitantes. Diferentes áreas da Companhia participam da concepção, operação, revisão e melhoria dos canais de atendimento e escuta. O aperfeiçoamento dessas ferramentas e o tratamento das demandas recebidas seguem um processo estruturado de análise, diagnóstico e melhoria contínua.

Mensalmente, a diretoria do CSC Alunos apresenta à alta gestão os principais temas identificados nesses canais e as propostas de aprimoramento. **As recomendações podem envolver ajustes em regras de negócio, revisões de processos ou exceções específicas, sempre acompanhadas de análise de impacto.**

Após aprovação, as iniciativas são encaminhadas à área de Processos e Projetos, responsável por envolver as áreas relacionadas e coordenar os ajustes necessários, sejam eles processuais, tecnológicos ou ambos.

MELHOR AVALIAÇÃO NO RECLAME AQUI



Canal de ética

Nosso Canal de Ética está disponível a todos os públicos de relacionamento no site da Vitru, incluindo estudantes, colaboradores, fornecedores e parceiros comerciais. Por meio dele, é possível comunicar possíveis violações ao Código de Conduta e a outras diretrizes da Companhia.

Os relatos são recebidos e analisados por uma empresa independente, com garantia de confidencialidade e proteção da identidade dos informantes.

O processo prevê avaliação externa dos registros, apuração conduzida por equipe imparcial e compromisso de não retaliação contra pessoas que realizem denúncias de boa-fé.

Em 2025, recebemos um total de 613 denúncias por meio do Canal de Ética, das quais após apuração, 176 (28,7%) foram consideradas procedentes ou parcialmente procedentes. Na frente de Gestão de Riscos, concluímos 99,6% das etapas planejadas nos planos de ação voltados à mitigação dos riscos corporativos. Outros temas acompanhados de forma recorrente, como controles internos, governança e assuntos regulatórios relacionados ao MEC e a demais órgãos reguladores, nem sempre são expressos por indicadores quantitativos, mas seguem monitorados pelas áreas responsáveis.

Clique aqui para acessar nosso
Canal de Ética

Ouvidoria

Atua no recebimento e tratamento de manifestações como reclamações, denúncias, elogios, críticas e sugestões. As informações recebidas são consolidadas em relatórios semestrais, com dados sobre a quantidade e a natureza das manifestações. Essas análises integram o relatório anual da Comissão Própria de Avaliação (CPA) e subsidiam o plano de ação da avaliação institucional.

Além de mediar a relação entre os públicos atendidos e a Instituição, a Ouvidoria contribui para o aprimoramento dos serviços prestados. Sua atuação inclui a proposição de diretrizes e melhorias em processos acadêmico-administrativos, a solicitação de diligências às áreas responsáveis, o acompanhamento das demandas e a apresentação de relatórios e estatísticas às instâncias competentes.

Fale com a Ouvidoria

Clique aqui para acessar



Clique aqui para acessar



Gestão de Riscos

~ GRI 2-13, 205-1, 205-3, 206-1, 3-3: gestão do ambiente regulatório
SASB SV-ED-270a.2 ~

Adotamos diretrizes para a gestão de riscos com foco na identificação, avaliação, mitigação, comunicação e monitoramento de incertezas que possam impactar o negócio. A atuação envolve diferentes instâncias de governança, incluindo Conselho de Administração, comitês de assessoramento e vice-presidências, que acompanham temas relacionados a controles internos, gestão de riscos e compliance. Esse monitoramento ocorre em reuniões periódicas, previstas no calendário anual, permitindo o acompanhamento dos principais temas e pontos de atenção.

Nossa Matriz de Riscos e Controles é revisada periodicamente para identificar oportunidades de melhoria e apoiar a evolução dos processos internos. Adotamos a metodologia COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) na gestão de riscos e controles internos. O modelo é implementado com o apoio dos *Business Process Owners* (BPOs),

grupo formado por aproximadamente 50 colaboradores responsáveis pela execução de aproximadamente 300 controles internos, além dos *risk owners*, responsáveis pelo acompanhamento dos riscos priorizados em cada ciclo, por meio da estruturação de planos de ação para mitigação de incertezas.

Em 2023, com apoio de consultoria externa, conduzimos um *risk assessment* que identificou 40 riscos corporativos. A partir dessa análise, a Alta Administração priorizou 13 riscos classificados como de alta e extrema criticidade. Entre 2024 e 2025, foram planejados e executados 60 planos de ação, desdobrados em 371 etapas, já plenamente implementadas, contribuindo para a mitigação dos riscos e um cenário geral mais positivo. Em 2026, a companhia iniciará um novo *risk assessment*.

Também fortalecemos a disseminação de diretrizes anticorrupção por meio de treinamentos aos cola-

boradores, da Semana da Ética e de lives sobre o Código de Conduta. Adicionalmente, elaboramos a Declaração de Apetite ao Risco, aprovada pela Alta Governança da Companhia em 2025, com vigência para o *risk assessment* de 2026.



Nossa Matriz
e Riscos e Controles
é revisada
periodicamente



Privacidade e Segurança da Informação (LGPD)

~ GRI 418-1, 3-3: **segurança cibernética, privacidade e proteção de dados** ~

Estamos comprometidos com a preservação da privacidade e da segurança dos dados de nossos alunos e demais públicos de relacionamento. Coletamos apenas as informações necessárias e atuamos em conformidade com as obrigações legais e regulatórias aplicáveis às instituições de ensino superior, incluindo a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), a execução de contratos e o legítimo interesse do controlador.

Contamos com políticas, procedimentos, sistemas e ferramentas voltados à proteção de dados pessoais e à segurança da informação. Nossa Política de Privacidade, disponível nos sites institucionais, apresenta informações sobre o tratamento de dados, os canais de contato com o encarregado de proteção de dados pessoais (DPO) e as condições de compartilhamento com terceiros, como órgãos governamentais, parceiros e fornecedores.

Clique aqui para conhecer nossa Política de Privacidade



Em 2025, não foram registradas queixas de titulares de dados na Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD)

Também mantemos canais de atendimento para solicitações relacionadas à privacidade e à LGPD, além de cláusulas de confidencialidade em contratos com colaboradores e parceiros. Avaliamos sistemas de terceiros para verificar sua conformidade com requisitos de segurança da informação e utilizamos ferramentas de monitoramento para prevenir o compartilhamento indevido de dados pessoais e informações sigilosas em ambientes externos.

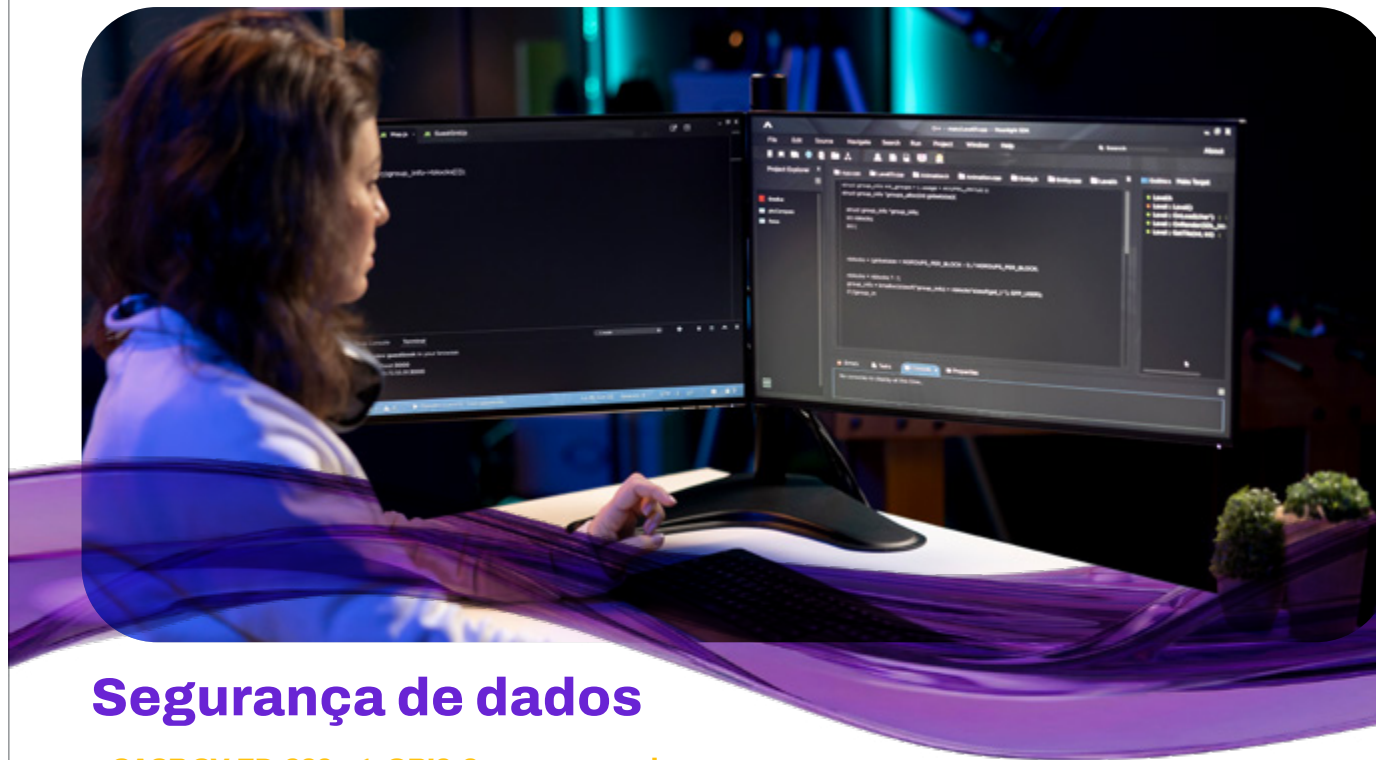
Anualmente, os colaboradores participam de treinamentos sobre privacidade e proteção de dados pessoais, reforçando boas práticas e contribuindo para o fortalecimento da cultura de segurança da informação na companhia.

Gamificação e segurança

Por meio da plataforma HackerRangers, nossos profissionais são convidados a ampliarem seus conhecimentos sobre segurança da informação e privacidade de dados, de forma lúdica, por meio de vídeos, apresentações e jogos. Todos os anos, a Vitru organiza desafios em que os colaboradores são convidados a participar de jogos semanais, com os melhores do ranking recebendo premiações ao final do ciclo. No decorrer do desafio, a área de TI realiza testes de *phishing*⁴ para verificar se os colaboradores estão praticando os conhecimentos adquiridos.

⁴ Phishing é um golpe virtual onde criminosos se passam por instituições confiáveis (bancos, órgãos do governo ou empresas) para roubar informações pessoais, senhas ou dados bancários.





Segurança de dados

~ SASB SV-ED-230a.1, GRI3-3: segurança cibernética, privacidade e proteção de dados ~

Para apoiar a gestão dos riscos de segurança da informação, adotamos políticas, normas, procedimentos e materiais de capacitação que orientam a atuação das equipes e reforçam a conformidade dos processos. Esses documentos são elaborados pelas áreas responsáveis, aprovados pelas respectivas lideranças e disponibilizados em ferramenta corporativa acessível às equipes de TI e aos demais colaboradores.

Nas equipes de tecnologia, contamos com *Business Process Owners* (BPOs) associados às frentes de Governança, Riscos e Compliance, com foco especial em controles internos. Esses profissionais participam

de fóruns de trabalho e workshops voltados ao fortalecimento da governança dos processos e à melhoria contínua das práticas de gestão.

Para prevenir e detectar ataques cibernéticos, mantemos controles específicos no ambiente tecnológico, incluindo firewalls de última geração, antivírus e soluções de EDR com inteligência artificial para mitigação de riscos de malware. Adicionalmente, adotamos controles de acesso físico, lógico e remoto, monitoramento de vulnerabilidades por meio do Security Operations Center (SOC), testes de phishing e outras iniciativas voltadas à prevenção de engenharia social.

Monitoramento constante de nosso ambiente tecnológico para detectar e evitar ataques cibernéticos

Também realizamos testes de intrusão, acompanhados de planos de correção e mitigação, e mantemos monitoramento contínuo de eventos de segurança cibernética. Essa atuação inclui inteligência contra tentativas de ataque, identificação de ameaças, análise e resposta a incidentes. Para reduzir riscos de perda de dados, realizamos backups imutáveis dos sistemas críticos, conforme política específica sobre o tema.

As mudanças no ambiente tecnológico seguem um processo formal de gestão, com implementação condicionada à avaliação e aprovação de comitê interno. Antes da contratação de sistemas de terceiros, também realizamos análises que consideram critérios de integridade, cibersegurança e conformidade com a LGPD.

A área de TI mantém políticas e procedimentos publicados em uma ferramenta que centraliza os documentos corporativos da Companhia. Essas diretrizes orientam os colaboradores e reforçam as práticas de segurança da informação. Também contamos com um programa contínuo de conscientização, com campanhas ao longo do ano e envio de conteúdos sobre riscos e golpes cibernéticos, contribuindo para fortalecer a cultura de segurança em diferentes áreas da Companhia.





Clique aqui para acessar nosso canal de atendimento relacionados à LGPD



Em 2025,
não foram
registrados casos de
violação de dados

Informações dos estudantes

~ SASB SV-ED-230a.2, SV-ED-230a.3,
GRI3-3: segurança cibernética,
privacidade e proteção de dados ~

Coletamos apenas os dados necessários dos alunos e usamos essas informações para cumprir exigências legais e regulatórias, executar contratos e atender a finalidades legítimas da Companhia, sempre em conformidade com a LGPD.

As informações ficam armazenadas em nossos sistemas acadêmicos, usados na gestão de matrículas, pagamentos, disciplinas, notas e comunicação com os alunos. Esses dados são mantidos pelo prazo exigido por lei, e os demais são eliminados após o encerramento do vínculo acadêmico, quando não houver outra base legal para sua conservação.

Informamos, em contratos e na Política de Privacidade, as condições de compartilhamento de dados com terceiros, como órgãos governamentais, autoridades fiscais, parceiros e fornecedores.

Para garantir os direitos dos titulares, mantemos canais específicos para solicitações sobre privacidade e LGPD. Também utilizamos ferramentas de proteção dos ambientes digitais, cláusulas de confidencialidade com colaboradores e parceiros e treinamentos contínuos sobre privacidade e segurança da informação.

Nossa Política de Privacidade, disponível nos sites institucionais, reúne as diretrizes de tratamento de dados, os canais de contato com o encarregado de proteção de dados (DPO) e o canal para solicitações dos titulares, em conformidade com a legislação vigente.

Avaliação de fornecedores de TI

Em 2025, mantivemos o processo de avaliação de fornecedores de TI para softwares e serviços que hospedam dados pessoais de colaboradores ou alunos. A análise considera critérios de integração e performance, desenvolvimento de sistemas, cibersegurança e conformidade com a LGPD, com o objetivo de identificar riscos, assegurar a qualidade das soluções e proteger as informações tratadas antes da contratação ou continuidade da relação. O processo é conduzido por procedimento e formulário específicos, que permitem mapear o nível de risco de cada fornecedor. As áreas envolvidas realizam suas análises, e a ferramenta consolida as respostas para apoiar a classificação final do risco.



05

Investir na transformação

Capital Intelectual, Social e de Relacionamento

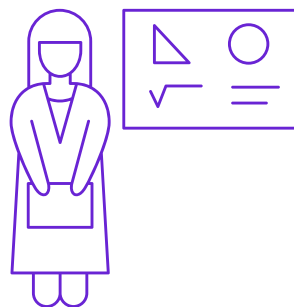


Contexto setorial

O mercado de ensino a distância no Brasil passa por um momento de grande competitividade e mudanças estruturais. A alta sensibilidade a preço e a baixa diferenciação entre marcas têm exigido das instituições uma atuação mais estratégica, orientada não apenas à captação, mas à permanência e ao sucesso acadêmico dos estudantes.

O cenário regulatório também marcou o ano. Com a publicação do novo marco legal da EAD, o setor passou a operar sob diretrizes mais exigentes, com maior valorização do modelo híbrido, ampliação da carga horária presencial e necessidade de investimentos adicionais em infraestrutura nos polos.

**REFORÇAMOS O PAPEL
DO PROFESSOR COMO
ELEMENTO ESSENCIAL
DA EXPERIÊNCIA DE
APRENDIZAGEM**



[Clique aqui para acessar o decreto do novo marco legal](#)



Embora essas mudanças tragam desafios operacionais e financeiros para o mercado, também reforçam a aderência do nosso modelo de ensino. Nossa experiência no formato híbrido e nossa rede nacional de polos nos colocam em posição favorável para atender às novas exigências e seguir ampliando o acesso à educação de qualidade.

Em 2025, reforçamos nosso foco na retenção, na qualidade da experiência acadêmica e no engajamento dos alunos, com o compromisso de atrair estudantes mais preparados para construir uma trajetória consistente conosco. Para isso, temos investido em suporte personalizado e no uso de modelos preditivos, capazes de antecipar riscos e apoiar intervenções mais efetivas ao longo da jornada acadêmica.

Reforçamos ainda o papel do professor como elemento essencial da experiência de aprendizagem e utilizamos nossa capilaridade para levar educação de qualidade a diferentes regiões do país, incluindo localidades remotas e

comunidades com menor acesso ao ensino superior. Assim, transformamos desafios regulatórios, tecnológicos e competitivos em oportunidades para fortalecer nossa atuação e ampliar nosso impacto social.

No pilar da eficiência, avançamos na simplificação de processos e na ampliação da autonomia digital. O uso de tecnologia e inteligência artificial tem contribuído para aprimorar a experiência do estudante e tornar as rotinas administrativas mais ágeis e consistentes. Iniciativas como o Vitru Resolve aplicam metodologias ágeis para identificar e tratar ineficiências operacionais em sua origem.

Seguimos atentos aos riscos do ambiente externo, incluindo a volatilidade regulatória e possíveis mudanças em programas governamentais, como PROUNI e FIES, que podem gerar impactos relevantes para o setor.

Também acompanhamos a rápida evolução da inteligência artificial, que desafia as instituições de ensino a atualizarem currículos, métodos e competências com mais agilidade.



Ambiente regulatório

GRI 3-3: gestão do ambiente regulatório

A publicação do novo marco regulatório da Educação a Distância (EAD), instituído pelo decreto nº 12.456, de 19 de maio de 2025, trouxe novas regras para a oferta de cursos de graduação nas modalidades a distância e semipresencial no Brasil. Para a Vitru Educação, esse movimento reforça a importância de uma atuação alinhada às exigências normativas, à qualidade acadêmica e à sustentabilidade do negócio no longo prazo.

As mudanças estabelecem parâmetros mais rigorosos para o setor, com maior exigência de atividades presenciais e síncronas. **Entre os principais efeitos estão o fortalecimento do modelo híbrido, a necessidade de adaptação de cursos de licenciatura, saúde e engenharias e a ampliação dos investimentos em infraestrutura física, especialmente nos polos, além de custos operacionais relacionados à atuação de professores regentes e mediadores pedagógicos.**

Nossa escala nacional e a capilaridade da rede de polos contribuem para enfrentar essa transição com maior capacidade de adaptação. Também contamos com práticas acadêmicas já alinhadas a parte das novas diretrizes, como aulas mediadas e atuação de professores, tutores e mediadores, o que fortalece nossa posição em um ambiente regulatório mais exigente.



Com prazo de adequação previsto até 2027, mantemos um acompanhamento contínuo dessas mudanças e de seus impactos sobre a oferta de cursos, a precificação, os custos operacionais e a estrutura dos polos. Entendemos que a valorização do polo como espaço de interação, identidade e apoio à jornada acadêmica é um elemento importante para a evolução do modelo educacional.

Ao elevar os padrões de qualidade e presencialidade, o novo marco regulatório também cria oportunidades para consolidarmos uma operação mais robusta, sustentável e alinhada às necessidades dos estudantes e do ensino superior brasileiro.



**NOVO MARCO
REGULATÓRIO
TROUXE A
NECESSIDADE DE
ADEQUAÇÕES**



Destaques 2025

Mensagem da
Administração

A Vitru Educação

Estratégia de
Sustentabilidade

Compromisso com
a Transparência

Investir na
Transformação

Conhecimento
Compartilhado

Viabilizar Futuros

Sumário GRI

Créditos
Corporativos



Principais mudanças do novo marco regulatório da Educação a Distância (EAD)

- **Formato semipresencial:** reconhecimento formal do modelo, com definição de requisitos para atividades acadêmicas presenciais e interação pedagógica estruturada.
- **Aumento dos requisitos mínimos presenciais:** elevação da carga horária mínima obrigatória presencial em todas as modalidades.
- **Requisitos adicionais para cursos com forte componente prático:** cursos de áreas como Saúde, Engenharia, Agrárias e Medicina Veterinária passam a exigir maior carga de atividades presenciais.



**ATIVIDADES
SÍNCRONAS
MEDIADAS:**
OBRIGATORIEDADE
DE SESSÕES AO VIVO,
CONDUZIDAS POR
DOCENTES, COM
LIMITE APROXIMADO
DE 70 ALUNOS
POR PROFESSOR E
CONTROLE FORMAL
DE PRESENÇA.

Desempenho econômico e eficiência operacional

Em 2025, mantivemos uma trajetória consistente de crescimento, eficiência operacional e geração de caixa, reforçando a disciplina de execução da Vitru Educação em um mercado altamente competitivo. Um dos principais marcos do ano foi a conclusão do processo de incorporação societária⁵.

No ano, a receita líquida alcançou R\$ 2,3 bilhões com crescimento de 5,5% em relação a 2024, resultado que reflete a qualidade da nossa operação. Também avançamos em indicadores de margem e rentabilidade. Refletindo nossa sólida disciplina operacional e o foco contínuo na eficiência, o EBITDA ajustado atingiu o recorde histórico de R\$ 873,7 milhões, com uma margem de 38,7% (um incremento de 1,6 p.p. em relação a 2024).

Esse resultado, somado à otimização das linhas Below EBITDA, culminou em um lucro líquido ajustado de R\$ 483,7 milhões (margem

de 21,0%). Estes indicadores reforçam nossa resiliência financeira e capacidade de gerar valor sustentável para nossos acionistas, colaboradores e demais partes interessadas.

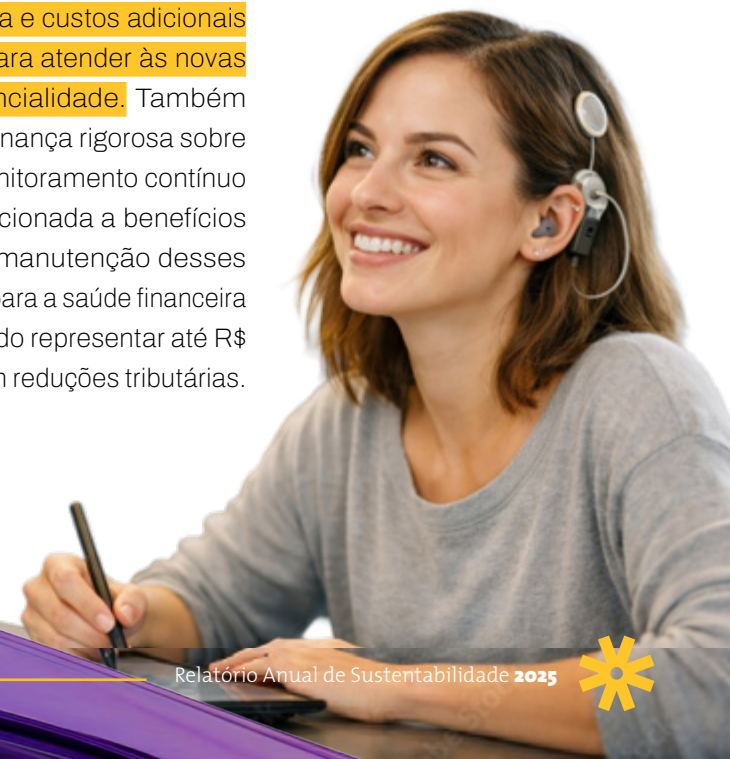
O valor econômico retido em 2025 foi 28,1% superior ao de 2024, principalmente em razão do aumento do valor adicionado recebido em transferência, impulsionado pelos rendimentos sobre aplicações financeiras, e da redução dos pagamentos a provedores de capital, associada à renegociação de dívidas. Ao todo, o valor adicionado a distribuir somou R\$ 1.474,8 milhões, dos quais R\$ 578,2 milhões foram destinados a salários e benefícios de empregados, R\$ 426,5 milhões a provedores de capital, R\$ 100,2 milhões ao governo e R\$ 3,7 milhões ao pagamento de dividendos.

Para aprimorar o ciclo operacional, seguimos modernizando a gestão financeira com o uso de tecnologia. Implementamos agentes de

cobrança baseados em inteligência artificial e ampliamos os meios de pagamento disponíveis aos estudantes, com opções como Pix e cartões. Essas iniciativas tornaram a jornada mais ágil e contribuíram para a redução dos índices de inadimplência.

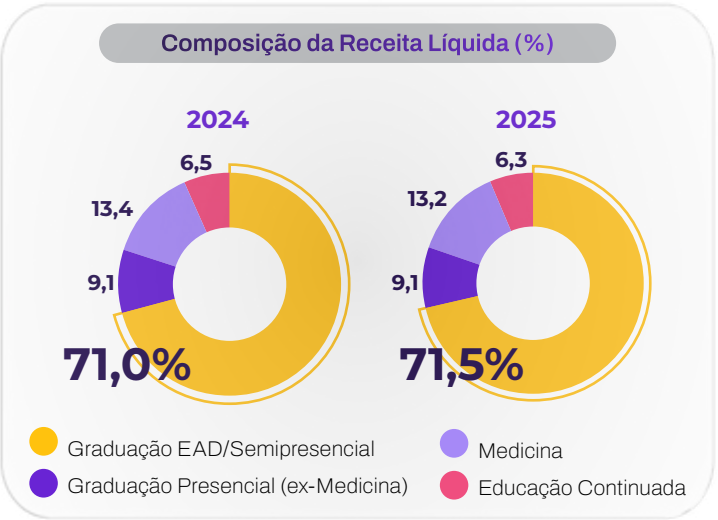
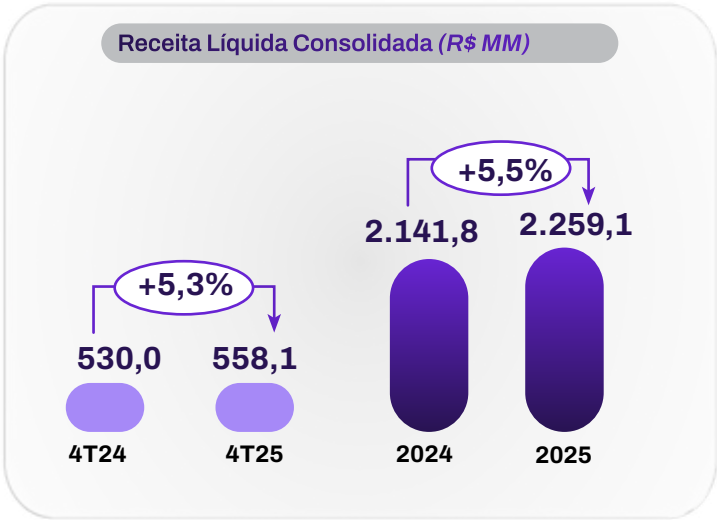
No ambiente externo, acompanhamos os efeitos do novo marco regulatório da EAD, que demandará investimentos planejados em infraestrutura física e custos adicionais com corpo docente para atender às novas exigências de presencialidade. Também mantemos uma governança rigorosa sobre o risco fiscal, com monitoramento contínuo da conformidade relacionada a benefícios como o PROUNI. A manutenção desses incentivos é relevante para a saúde financeira da companhia, podendo representar até R\$ 250 milhões anuais em reduções tributárias.

⁵ Incorporação da entidade legal da UniCesumar pela Vitru em janeiro de 2026.



VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO	
Receitas	2.125.280
Despesas da intermediação financeira	-
Insumos adquiridos de terceiros	-535.144
Valor adicionado bruto	1.590.136
Despesas de amortização / depreciação	-224.600
Valor adicionado líquido produzido pela entidade	1.365.536
Valor adicionado recebido em transferência	109.337
Valor adicionado a distribuir	1.474.873
VALOR ECONÔMICO DISTRIBUÍDO	
Custos operacionais	
Salários e benefícios de empregados	-578.195
Pagamentos a provedores de capital	-426.535
Pagamentos ao governo	-100.252
Remuneração de capital próprio (dividendos)	-3.699
VALOR ECONÔMICO RETIDO	366.192

~GRI 201-1~



+

Fortalecendo as bases para o próximo ciclo

Em abril de 2026, a Vitru realizou sua primeira captação de recursos na B3 desde a migração para a bolsa brasileira, em 2024. A oferta foi direcionada a investidores institucionais e resultou na captação de R\$ 203,5 milhões. A operação foi conduzida por BTG Pactual, Itaú BBA e Bradesco BBI.

Os recursos têm destinação clara: reduzir o endividamento da Companhia, reforçar o caixa e financiar a abertura de novas faculdades presenciais de saúde e a adequação de laboratórios às exigências do novo marco regulatório do ensino superior.

A captação reforça um movimento que já vinha em curso: entre 2023 e 2025, a alavancagem financeira da Vitru caiu de 2,57 para 1,99 vezes o EBITDA ajustado — resultado de uma geração de caixa consistente e de disciplina na gestão do balanço. Com a operação, a Companhia amplia sua capacidade de investir no crescimento sem comprometer a saúde financeira construída nos últimos anos.



06

Conhecimento Compartilhado

Capital Humano,
Intelectual, Social e de Relacionamento



A partir da consolidação da cultura Vitru, avançamos na definição de comportamentos, valores e rituais de gestão que orientam nossas decisões e nossa atuação em todos os níveis da companhia. Em 2025, esse movimento ganhou consistência com a evolução do nosso Guia de Cultura Jeito de Ser e Fazer, criado para nortear comportamentos, reconhecer práticas que reforçam nossa identidade e ajustar aquelas que precisam evoluir.

Também avançamos na valorização dos nossos colaboradores com um trabalho focado na diversidade, no desenvolvimento profissional e no cuidado com a saúde e o bem-estar. Esse compromisso se refletiu nos resultados da pesquisa GPTW de saúde mental, na qual registramos índices superiores à média do mercado pelo segundo ano consecutivo. **O desempenho também foi reforçado pelo Trust Index 2025, em que alcançamos nota consolidada de 83, com resultados individuais de 85 para UNIASSELVI e 83 para a UniCesumar.**



EM 2025,
AVANÇAMOS NA
CONSOLIDAÇÃO DE
NOSSA CULTURA COM
O GUIA DE CULTURA
JEITO DE SER E FAZER



Jeito de Ser e Fazer

Construído de forma colaborativa, com a participação de colaboradores, lideranças e conselheiros, o guia de cultura expressa a identidade organizacional da Vitru e se apoia em seis valores: ética, foco no estudante, valorização das pessoas, qualidade acadêmica, inovação e sustentabilidade financeira.

Esses princípios orientam os comportamentos esperados na companhia e reforçam atitudes como integridade, transparência, empatia, colaboração, disciplina financeira, abertura ao novo, respeito aos processos e compromisso com a melhoria contínua.

O guia também explicita comportamentos que devem ser evitados, como omissão de informações, burocracias desnecessárias, decisões fora das normas, resistência a mudanças, atuação isolada e práticas que comprometam a sustentabilidade do negócio.

RH do ano

Em 2025, a vice-presidente de Gente & Cultura da Vitru, Waleska Cunha, recebeu o prêmio RH do Ano, realizado pela revista "Você RH". Ela conquistou o bronze na categoria "Inovação Por Todos", que avalia as melhores práticas de incentivo à inovação para todos os funcionários, com ação que incentiva a transformação da empresa partindo dos próprios colaboradores. A premiação foi conquistada com o "Hub de Transformação", parte da Vitru Academy, que visa incentivar o espírito inovador entre os colaboradores.



Colaboradores

~ GRI 2-7, 2-8, 401-1~

Em 2025, nossa equipe somou 9.414 colaboradores, com os quais mantemos compromissos de comunicação transparente, apoio ao desenvolvimento profissional e investimentos em saúde e segurança. Desse total, 7.542 estavam localizados na região Sul, onde se concentra a maior parte das nossas operações presenciais e bases da companhia.

As mulheres seguiram representando a maior parte da nossa força de trabalho, com 6.108 colaboradoras. Esse perfil reflete uma característica comum ao setor de educação e reforça nosso compromisso com a diversidade e o equilíbrio em nossos times.

Contamos ainda com 131 profissionais terceirizados, principalmente prestadores de serviço nas áreas de Gestão Administrativa e Tecnologia da Informação, contratados como prestadores de serviços na modalidade de Pessoa Jurídica.

Total de colaboradores por gênero

	Feminino	Masculino	Total
Número de empregados	6.108	3.306	9.414
Número de empregados permanentes	5.970	3.247	9.217
Número de empregados temporários	138	59	197
Número de empregados sem garantia de carga horária*	0	0	0
Número de empregados em tempo integral	3.782	1.961	5.743
Número de empregados de período parcial	2.326	1.345	3.671

*Empregados eventuais, com contratos intermitentes ou em regime de sobreaviso.

Total de colaboradores por região

	Centro-Oeste	Nordeste	Norte	Sudeste	Sul	Total
Número de empregados	503	611	248	510	7.542	9.414
Empregados permanentes	492	604	246	501	7.374	9.217
Empregados temporários	11	7	2	9	168	197
Empregados em tempo integral	344	279	96	409	4.615	5.743
Empregados de período parcial	159	332	152	101	2.927	3.671

Nota: Para a classificação entre empregados permanentes e temporários, foram considerados temporários os profissionais com contrato por prazo determinado. Os demais empregados foram classificados como permanentes.



Novas contratações e rotatividade de empregados

Em 2025, registramos uma ligeira redução no quadro de colaboradores em relação ao ano anterior, reflexo da modelagem da UNIASSELVI e de movimentos pontuais de eficiência operacional.

Novas contratações

	Número			Taxa		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Por faixa etária	4.127	4.009	3.785	0.38	0.37	0.40
Menos de 30 anos	2.132	1.867	1.579	0.20	0.17	0.17
De 30 a 50 anos	1.817	1.887	1.974	0.17	0.17	0.21
Acima de 50 anos	178	255	232	0.02	0.02	0.02
Por gênero	4.127	4.009	3.785	0.38	0.37	0.40
Homens	1.521	1.331	1.363	0.14	0.12	0.14
Mulheres	2.606	2.678	2.422	0.24	0.24	0.26
Por região	4.127	4.009	3.785	0.38	0.37	0.40
Centro-Oeste	308	349	198	0.03	0.03	0.02
Nordeste	432	309	187	0.04	0.03	0.02
Norte	187	133	102	0.02	0.01	0.01
Sudeste	322	351	265	0.03	0.03	0.03
Sul	2.878	2.867	3.033	0.27	0.26	0.32

Demissões

	Número			Taxa		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Por faixa etária	3.391	3.893	5.198	0.31	0.36	0.55
Menos de 30 anos	1.397	1.483	1.546	0.13	0.14	0.16
De 30 a 50 anos	1.756	2.099	3.100	0.16	0.19	0.33
Acima de 50 anos	238	311	552	0.02	0.03	0.06
Por gênero	3.391	3.893	5.198	0.31	0.36	0.55
Homens	1.244	1.412	1.970	0.11	0.13	0.21
Mulheres	2.147	2.481	3.228	0.20	0.23	0.34
Por região	3.391	3.893	5.198	0.31	0.36	0.55
Centro-Oeste	260	335	436	0.02	0.03	0.05
Nordeste	301	355	624	0.03	0.03	0.07
Norte	158	187	281	0.01	0.02	0.03
Sudeste	231	289	593	0.02	0.03	0.06
Sul	2.441	2.727	3.264	0.23	0.25	0.35



Diversidade e Inclusão

~ GRI 406-1, 405-1 ~

Em 2025, avançamos na construção de uma cultura mais diversa, inclusiva e representativa. Alcançamos 33% de participação feminina no Conselho de Administração (3 mulheres) e 40% na Diretoria Estatutária (2 mulheres). A presença feminina também se destaca no quadro de colaboradores, onde as mulheres representam cerca de 65% do total.

Para ampliar essa representatividade nos diferentes níveis de liderança, contamos com iniciativas como o programa Empoderamento Feminino. **Em 2025, o programa teve como foco capacitar mulheres em posições de liderança, desenvolver competências estratégicas, estimular o protagonismo feminino em cargos de maior responsabilidade e formar sponsors da cultura organizacional.** O programa também busca gerar um efeito multiplicador, no qual as participantes compartilham aprendizados com outras mulheres da companhia.

Também evoluímos na inclusão de Pessoas com Deficiência, com a contratação de novos profissionais nos polos e em diferentes áreas da operação e maior adesão às cotas legais. A proposta é que o cuidado também seja levado para o momento das entrevistas, garantindo maior efetividade na inclusão dentro da companhia.

Para apoiar esse processo, lançamos na Vitru Academy a trilha Gestão Inclusiva para Líderes, voltada à capacitação de gestores para promover acolhimento, integração e segurança psicológica.

Além da promoção de eventos para ampliar oportunidades de carreira para talentos PcD em todo o Brasil, desenvolvemos o Programa de Indicação de Pessoas com Deficiência, com foco no engajamento dos colaboradores na indicação de candidatos. Também foram realizadas lives e comunicados fortalecendo a cultura de inclusão. Em 2026, a meta é seguir ampliando a presença de PcDs, garantindo um ambiente acessível e acolhedor.

Liderança inclusiva

A iniciativa foi criada para apoiar a integração de Pessoas com Deficiência na companhia, preparando as lideranças para acolher, desenvolver e gerir equipes diversas de forma mais qualificada. A trilha combina conteúdos digitais e encontros ao vivo para aprofundar temas relacionados à inclusão, ao combate a preconceitos e à promoção de segurança psicológica. O programa envolve lideranças de diferentes áreas e o time responsável pela gestão inclusiva, fortalecendo o alinhamento interno sobre práticas de acolhimento e respeito às diferenças.



Projeto SOMA

Iniciativa que reúne as principais ações de ESG da Vitru Educação, o SOMA está estruturado em quatro pilares centrais:

- **Empoderamento feminino:** atualmente, cerca de 65% dos colaboradores da Vitru são mulheres. Para 2026, a meta é ampliar a participação feminina em cargos de alta liderança, como gerentes e supervisores.
- **Pessoas com deficiência:** em 2025, a contratação de PcDs cresceu 9,52% na UniCesumar e 46,88% na UNIASSELVI. Em 2026, a meta é continuar ampliando a presença de PcDs, com foco além do cumprimento da cota legal e na garantia de um ambiente acessível e acolhedor.
- **Aprendizes:** formação de jovens aprendizes, com a missão de capacitar novos talentos para o mercado de trabalho e preparar uma nova geração alinhada à cultura da Vitru.
- **Igualdade Racial:** a representatividade de pessoas pretas e pardas na Vitru aumentou em 2025 e o projeto tem como meta ampliar ainda mais esses números até 2026.

Cada um desses eixos possui ações específicas que buscam impactar positivamente a estrutura da empresa, com ênfase na ampliação da representatividade e criação de um ambiente mais inclusivo.



Apuração de caso de preconceito e discriminação

A apuração de relatos de preconceito e discriminação é parte do nosso compromisso com a promoção de um ambiente diverso, respeitoso e seguro para todos. Em 2025, recebemos 11 relatos pelo Canal de Ética relacionados a potenciais casos de discriminação. Desse total, cinco foram considerados procedentes ou parcialmente procedentes, cinco improcedentes e um inconclusivo.

Assim como ocorre com todas as denúncias recebidas pelo Canal de Ética, os relatos foram analisados pela área de Auditoria Interna, que atua de forma independente, discutidos com a Comissão de Apuração e Ética e apresentados ao Comitê de Auditoria e Riscos. Nos casos procedentes ou parcialmente procedentes, foram aplicadas as medidas administrativas e disciplinares cabíveis no próprio período.



Destaques 2025

Mensagem da Administração

A Vitru Educação

Estratégia de Sustentabilidade

Compromisso com a Transparência

Investir na Transformação

Conhecimento Compartilhado

Viabilizar Futuros

Sumário GRI

Créditos Corporativos

Empregados por categoria funcional por gênero

	2023				2024				2025			
	Total 	Total 	% 	% 	Total 	Total 	% 	% 	Total 	Total 	% 	% 
Presidência (CEO)	1	0	100%	0%	1	0	100%	0%	1	0	100%	0%
Direção executiva	16	6	73%	27%	18	6	75%	25%	22	12	65%	35%
Gerência	60	50	55%	45%	54	50	52%	48%	61	57	52%	48%
Coordenação	123	238	34%	66%	138	259	35%	65%	133	245	35%	65%
Administrativo	3.520	5.945	37%	63%	3.493	6.125	36%	64%	2.852	5.404	35%	65%
Operacional	279	556	33%	67%	228	551	29%	71%	230	385	37%	63%
Estágio	15	10	60%	40%	10	10	50%	50%	8	5	64%	36%
Total	4.014	6.805	37%	63%	3.942	7.001	36%	64%	3.306	6.108	35%	65%

Empregados por categoria funcional por faixa etária

	2023						2024						2025					
	total			percentual			total			percentual			total			percentual		
	< 30 anos	Entre 30 e 50	> 50 anos	< 30 anos	Entre 30 e 50	> 50 anos	< 30 anos	Entre 30 e 50	> 50 anos	< 30 anos	Entre 30 e 50	> 50 anos	< 30 anos	Entre 30 e 50	> 50 anos	< 30 anos	Entre 30 e 50	> 50 anos
Presidência	0	0	1	0%	0%	100%	0	1	0	0%	100%	0%	0	1	0	0%	100%	0%
Direção executiva	0	18	4	0%	82%	18%	0	20	4	0%	83%	17%	0	17	0	0%	65%	35%
Gerência	8	95	7	7%	86%	6%	3	89	12	3%	86%	12%	0	99	19	2%	84%	14%
Coordenação	69	265	27	19%	73%	7%	64	295	38	16%	74%	10%	57	279	40	15%	74%	11%
Administrativo	3.099	5.540	826	33%	59%	9%	3.119	5.601	898	32%	57%	9%	2.808	4.772	676	34%	58%	8%
Operacional	410	276	149	49%	33%	18%	346	273	160	44%	35%	21%	226	246	143	37%	40%	23%
Estágio	24	1	0	96%	4%	0%	18	0	0	90%	10%	0%	9	1	0	90%	9%	1%
Total	3.610	6.195	1.014	33%	57%	9%	3.550	6.281	1.112	32%	57%	10%	3.106	5.420	888	33%	58%	9%



Desenvolvimento profissional

~ GRI 404-1, 404-2 ~

Em 2025, a Vitru Academy, nossa universidade corporativa, se tornou a plataforma central de aprendizagem da companhia, organizando as ações de capacitação, desenvolvimento e gerenciamento do conhecimento, por meio de Hubs de Conhecimento, definidos por público e conectados a três eixos transversais: inovação, operações e crescimento:



Os treinamentos disponíveis na Vitru Academy são acompanhados pela própria plataforma, o que permite padronizar trilhas, organizar conteúdos e rastrear informações de participação e conclusão. Em 2025, esse processo ganhou mais consistência com a centralização dos conteúdos na universidade corporativa e a organização das formações por público e eixos temáticos. As ações realizadas fora da plataforma, como integrações e capacitações síncronas, são acompanhadas por meio de relatórios específicos, garantindo o registro e o monitoramento dessas iniciativas.



Em 2025, realizamos 502 horas e 30 minutos de capacitação, considerando exclusivamente as ações estruturadas ou acompanhadas pela área de Ecossistema de Aprendizagem. A variação em relação ao ano anterior está relacionada à reorganização da estratégia do Gerenciamento do Conhecimento, com a centralização dos conteúdos na universidade corporativa, que substituiu parte dos treinamentos online tradicionais por trilhas de aprendizagem, disponíveis para acesso contínuo e autônomo pelos colaboradores.

- **71 turmas** de Integração de Colaboradores
- **20 turmas** de Integração de Gestores
- **28 capacitações** em diferentes formatos, incluindo workshops, treinamentos, palestras e convenções
- **41 trilhas** de aprendizagem disponibilizadas na Vitru Academy

Para ampliar o engajamento dos colaboradores, utilizamos recursos de gamificação na campanha Protagonistas do Ano, que incentiva a conclusão de trilhas de aprendizagem por meio de pontuações e premiações.

Capacitação de educadores

A capacitação contínua dos educadores é parte da nossa estratégia para fortalecer a qualidade acadêmica e o engajamento dos estudantes. Em 2025, a Vitru Academy passou a reunir iniciativas voltadas ao desenvolvimento do público acadêmico, com destaque para o Hub Educação, dedicado ao aprimoramento de metodologias de ensino, práticas didáticas e inovação educacional. Também disponibilizamos trilhas para as Lideranças Vitru, contemplando tanto as lideranças corporativas quanto as lideranças acadêmicas, estas voltadas aos coordenadores de curso, fortalecendo competências de gestão, estilos de aprendizagem e gestão das emoções.



Avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira

~ GRI 404-3 ~

Em 2025, o Programa de Gestão da Performance deixou de ser um modelo predominantemente avaliativo e passou a operar como um sistema mais integrado de gestão de talentos. A iniciativa ampliou sua cobertura, gerando insumos mais consistentes para o desenvolvimento de pessoas, a sucessão em posições de liderança e o planejamento de carreira dos colaboradores.

O modelo agora inclui, já na etapa de autoavaliação, o mapeamento das aspirações de carreira. Também incorpora novas camadas de avaliação conforme o nível hierárquico, como a avaliação por pares para determinados públicos e a avaliação das lideranças por seus times diretos. Com isso, ampliamos a leitura sobre a performance individual e coletiva.

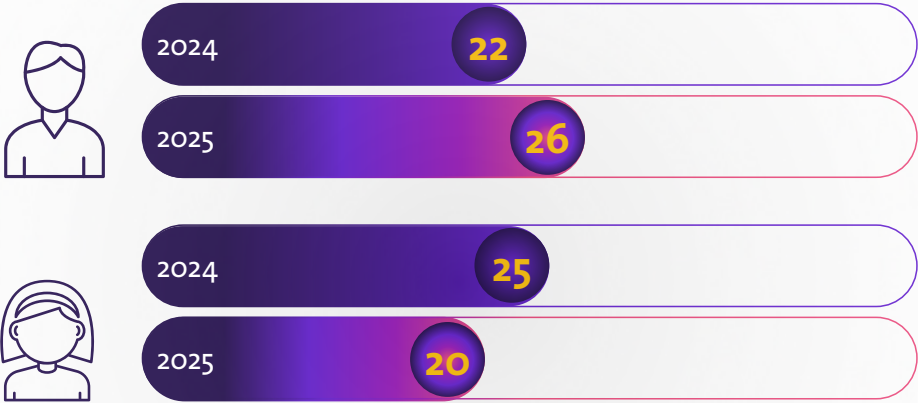
Na etapa de avaliação, o novo modelo considera competências diferenciadas por nível de posição, conectadas a comportamentos observáveis e aos valores da Vitru. Essa atualização aprimorou a análise de fit cultural e fortaleceu o uso da gestão de performance como apoio às decisões sobre desenvolvimento, sucessão, riscos de talento e planejamento estratégico de pessoas.

O ciclo contemplou, de forma faseada, os públicos técnico-administrativo e operacional corporativo. Entre os 2.145 colaboradores elegíveis, 2.074 receberam avaliação de desempenho por seus gestores, o que

corresponde a 97% do total. Os demais públicos, formados por colaboradores de polos, docentes, tutores e mediadores, seguem considerados conforme as especificidades de suas funções pedagógicas.

% empregados que receberam avaliação regular de desempenho

Por gênero



Por categoria funcional	2024	2025
Alta gerência (Vice-presidências e Diretorias)	100,00%	94,29%
Média gerência (Gerência e Coordenação)	62,08%	58,27%
Administrativo	19,25%	19,31%
Outros (Operacional e Força de Vendas)	42,05%	29,82%

Jornada de Desenvolvimento da Liderança

Nossa Jornada de Desenvolvimento da Liderança é estruturada de forma contínua e evolutiva, alinhada à estratégia e aos desafios do negócio. O modelo contempla iniciativas por níveis de liderança, considerando os diferentes escopos e responsabilidades, com frentes direcionadas à alta liderança — do CEO aos diretores e gerentes — e ações específicas para públicos estratégicos mapeados. Essa abordagem fortalece competências de liderança, acelera o desenvolvimento de talentos, apoia movimentos sucessórios e prepara profissionais para desafios de maior complexidade.

Parte dessa jornada, o Fórum de Líderes – All Hands promove o alinhamento estratégico e o fortalecimento da visão sistêmica das lideranças. Em abril de 2026, realizamos a primeira edição presencial do encontro, em São Paulo, reunindo cerca de 45 líderes (entre diretores e gerentes) em um dia dedicado a reflexões sobre planejamento estratégico, desdobramento do painel de metas e desenvolvimento contínuo por meio da prática do Percurso de Desenvolvimento Infinito (PDI).

Já a liderança executiva — os nove vice-presidentes e diretores executivos com reporte direto ao CEO — participou, em maio de 2026, da iniciativa de Team Alignment. Realizado em formato presencial ao longo de dois dias, o encontro foi conduzido a partir de quatro pilares: sinergia executiva, alinhamento estratégico, liderança protagonista e compromisso com resultados. A iniciativa tem caráter contínuo, com novos encontros previstos ao longo do ciclo, e contribui para o aprimoramento da governança, da tomada de decisão e da colaboração entre áreas.

Complementando a jornada, conduzimos a gestão de sucessão de forma contínua, com formalização anual por meio do Mapa de Sucessão. Com base no design organizacional vigente, o processo mapeia potenciais sucessores para posições executivas e estratégicas, abrangendo cerca de 50 líderes da alta administração e da alta gerência, e prevê a participação ativa das lideranças na tomada de decisão, ações de desenvolvimento direcionadas e a avaliação de riscos de prontidão sucessória. O tema é acompanhado periodicamente, o que amplia a previsibilidade na ocupação de posições críticas e apoia a continuidade da estratégia de longo prazo.



Políticas de remuneração

~ GRI 2-19, 2-20, 2-30 ~

Nossa política de remuneração busca reconhecer o desempenho, as responsabilidades e a contribuição dos colaboradores para os resultados da companhia. A remuneração fixa é definida com base em uma metodologia de pontos, apoiada por pesquisas de mercado e alinhada ao orçamento da empresa.

Para cargos de alta gerência e executivos, contamos também com políticas de bônus e programas de ações, avaliados individualmente com a Vice-Presidência da área e o CEO. A estrutura de remuneração considera ainda metas relacionadas a desempenho social e governança, incluindo indicadores ESG, diversidade e inclusão, liderança feminina e eficiência de processos.

O processo de definição da remuneração é conduzido com apoio de consultorias externas, o que contribui para uma análise técnica e alinhada às práticas de mercado. O CEO e os membros do Conselho de Administração não participam diretamente dessa definição. Quando há propostas apresentadas pelo CEO, por vice-presidentes ou pelo próprio Conselho, elas são discutidas em comitê e validadas pelos membros responsáveis.

Também buscamos assegurar uma remuneração justa para todos os colaboradores. Embora não celebremos acordos coletivos com categorias sindicais, seguimos as Convenções Coletivas de Trabalho homologadas pelas respectivas categorias, aplicáveis aos nossos colaboradores.

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens

	2023	2024	2025
Por categoria funcional			
Presidência (CEO)	-	-	-
Vice-Presidência	-	-	64,6%
Diretoria	125%	119%	105,5%
Gerência	82%	87%	84,5%
Coordenação	92%	95%	94,4%
Administrativo	95%	94%	89,0%
Operacional	94%	94%	95,8%
Estágio	101%	103%	112,5%

~ GRI 405-2 ~



Destaques 2025

Mensagem da Administração

A Vitru Educação

Estratégia de Sustentabilidade

Compromisso com a Transparência

Investir na Transformação

Conhecimento Compartilhado

Viabilizar Futuros

Sumário GRI

Créditos Corporativos



Benefícios

~ GRI 401-2 ~

Oferecemos um pacote de benefícios a todos os colaboradores, com foco em saúde, bem-estar, desenvolvimento e apoio à rotina de trabalho: plano de saúde, assistência odontológica, telemedicina, vale-transporte, vale-alimentação/refeição (elegibilidade é determinada pela carga horária mensal), bolsa educação, empréstimo consignado, clube de vantagens, convênio com academias, day off, licença parental estendida.

Licença- parental

ESTENDIDA

Licença-parental

~ GRI- 401-3 ~

Em 2025, o número total de retornos de funcionários após a licença permaneceu em linha com o resultado do ano anterior. Já a permanência após 12 meses apresentou redução relevante entre homens e mulheres em comparação a 2024, embora a diferença seja menor quando observados os resultados de 2022 e 2023. Essa variação ocorreu de forma orgânica e não está relacionada a políticas ou diretrizes específicas da companhia.

Oferecemos licença-paternidade de 15 dias consecutivos, contados a partir do nascimento ou da adoção da criança. Também disponibilizamos a licença-paternidade estendida, que acrescenta mais 15 dias de afastamento, totalizando 30 dias.



BENEFÍCIOS COM FOCO NA SAÚDE E BEM-ESTAR



Destaques 2025

Mensagem da
Administração

A Vitru Educação

Estratégia de
Sustentabilidade

Compromisso com
a Transparência

Investir na
Transformação

Conhecimento
Compartilhado

Viabilizar Futuros

Sumário GRI

Créditos
Corporativos

TRABALHAMOS PARA GARANTIR UMA JORNADA SEGURA E ACOLHEDORA PARA A GESTANTE E SEU BEBÊ

O SESMT acompanha a gestação das co-
laboradoras por meio do preenchimento do
formulário de gestante, que reúne informações
necessárias para identificar necessidades
específicas e direcionar o suporte adequado
durante esse período. A partir do cadastro, a
Companhia realiza o acompanhamento da
gestação, oferece orientações relacionadas à
saúde e ao bem-estar e promove as condições
necessárias para uma jornada mais segura e
acolhedora para a colaboradora e seu bebê.

Número total de empregados com direito a tirar licença

Licença maternidade/paternidade		2023	2024	2025
Total de empregados com direito a tirar licença maternidade/paternidade		10.819	10.943	9.414
 Homem		6.805	7.001	3.306
 Mulher		4.014	3.942	6.108
Total de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade		505	436	667
 Homem		125	89	135
 Mulher		380	347	532

Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença

		2023		2024		2025	
		Total	Taxa de retorno	Total	Taxa de retorno	Total	Taxa de retorno
Total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença		329	65,15	401	91,97	646	96,85
 Homem		48	9,50	86	96,63	133	98,52
 Mulher		281	55,64	315	90,78	513	96,43
Total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença-maternidade/paternidade e continuaram empregados 12 meses após seu retorno ao trabalho		269	53,27	360	82,57	188	28,19
 Homem		43	8,51	78	90,70	56	42,11
 Mulher		223	44,16	282	89,52	132	25,73



Saúde, Bem-Estar e Segurança

~GRI 403-1, 403-2, 403,3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-10~

Mantemos uma gestão de saúde e segurança voltada à prevenção, ao controle de riscos ocupacionais e à promoção de condições adequadas para todos os profissionais que fazem parte da nossa operação, incluindo colaboradores próprios e terceirizados. Em 2025, essa gestão foi ampliada, com o objetivo de reforçar o acompanhamento de saúde e segurança nas unidades e polos em todo o Brasil.

Avaliamos atividades, funções e locais de atuação para identificar riscos, definir medidas de controle e aprimorar continuamente nossos processos. Essa análise considera documentos técnicos, características dos espaços, natureza das atividades e necessidade de uso de equipamentos de proteção individual ou coletiva.



**NOSSA GESTÃO DE SAÚDE
E SEGURANÇA É VOLTADA
PARA A PREVENÇÃO E
MELHORIA CONTÍNUA**



Contamos com uma equipe técnica de saúde e segurança, conforme previsto na NR-04, que trata do Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT). O time reúne profissionais de medicina do trabalho, engenharia de segurança, enfermagem do trabalho e segurança do trabalho, além de funções complementares, como o Assistente de SESMT e equipes terceirizadas da prestadora de gestão ocupacional, que atendem unidades e polos em todo o Brasil. Essa estrutura apoia a gestão da saúde ocupacional, acompanha as condições das operações e contribui para a aplicação de protocolos adequados às diferentes atividades realizadas na companhia.

Tratamos as informações pessoais de saúde dos trabalhadores de forma sigilosa. A documentação é armazenada pelo SESMT da sede e por clínicas terceirizadas cadastradas nos órgãos de saúde e no Ministério do Trabalho e Emprego.

Também realizamos treinamentos regulares sobre LGPD, e os dados utilizados em análises estatísticas não permitem a identificação individual dos colaboradores. Temos políticas que proíbem discriminação ou tratamento desfavorável com base em informações de saúde, assegurando que decisões relacionadas aos colaboradores sigam critérios objetivos e justos, sem uso indevido de dados pessoais.



Avaliação e monitoramento de riscos

Mantemos o monitoramento dos riscos ocupacionais por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), do Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT) e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). Esses instrumentos apoiam a identificação e avaliação de riscos, a definição de medidas de controle e de EPIs adequados para cada atividade.

Também realizamos exames ocupacionais, inspeções in loco e verificações sobre o uso correto de EPIs, conforme as exigências legais. Esse acompanhamento contribui para reduzir ou eliminar a exposição dos colaboradores a condições de risco e para assegurar a aplicação dos protocolos de segurança.

A qualidade desses processos é assegurada pelo cumprimento das Normas Regulamentadoras e pela atuação de profissionais habilitados, incluindo o médico do trabalho responsável pelo PCMSO. A companhia assume a responsabilidade pela implementação e pelo custeio das medidas previstas nesses programas.

Os trabalhadores podem relatar riscos, perigos e situações de periculosidade por diferentes canais, como CIPA, canal de ética, e-mail do SESMT e contato direto com os técnicos de segurança. Também é possível registrar situações sem exposição aos gestores da área, reduzindo o risco de retaliação. Asseguramos ainda o direito de recusar atividades que possam representar risco à sua saúde ou segurança, especialmente quando não se sentirem confortáveis ou seguros para executá-las.



Participação dos funcionários

Promovemos a participação dos trabalhadores na gestão de saúde e segurança por meio de grupos como a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), a Brigada de Incêndio, o SOMA e o Comitê de Inclusão de Pessoas com Deficiência. Esses fóruns reúnem gestores, supervisores e colaboradores, com reuniões periódicas para discutir riscos, propor melhorias e fortalecer um ambiente de trabalho mais seguro, inclusivo e acolhedor.

A CIPA atua na identificação de riscos e na promoção de ações preventivas,

conduzidas em reuniões mensais com calendário pré-definido. As iniciativas são desdobradas em campanhas internas, divulgadas por meio de ações de comunicação. A Brigada de Incêndio prepara os trabalhadores para emergências.

Além disso, realizamos exames ocupacionais conforme a legislação, incluindo admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho e demissionais. Ao final das consultas, os colaboradores recebem a documentação correspondente e orientações sobre os riscos relacionados às suas funções.

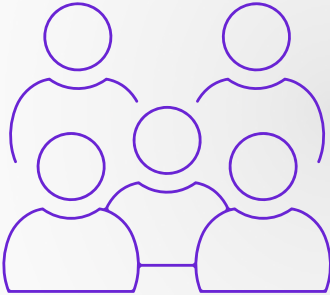


Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho

~403-8~

Em 2025, 100% dos empregados e trabalhadores terceiros estavam cobertos pelo sistema de gestão de saúde e segurança, totalizando 9.414 trabalhadores. A cobertura inclui empregados CLT e trabalhadores que não são empregados, mas atuam em locais sob responsabilidade da companhia.

Empregados



100% dos empregados próprios e terceiros são cobertos pelo sistema de gestão de saúde e segurança



2024		2025	
%	número	%	número
Empregados e trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização que estão cobertos por esse sistema.	10010.943	1009.414	
Empregados e trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela Organização que estão cobertos por esse sistema que tenha sido auditado internamente.	10010.943	1009.414	



Acidentes de trabalho

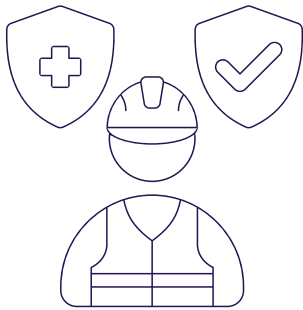
Em 2025, não registramos óbitos nem acidentes de trabalho com consequência grave entre empregados e trabalhadores que não são empregados. Assim como nos anos anteriores, os levantamentos indicam que os riscos ocupacionais relacionados a acidentes graves representam uma parcela minoritária dos riscos mapeados.

Já os acidentes de trajeto seguem com volume expressivo e, por ocorrerem fora das dependências da companhia, são tratados principalmente por meio de ações de conscientização, orientações e palestras aos colaboradores. Parte dessas ocorrências também envolve fatores externos ou terceiros, sobre os quais a companhia tem menor capacidade de controle direto.

Para os acidentes típicos, avaliamos cada ocorrência com o objetivo de eliminar o risco ou reduzir sua exposição, por meio de melhorias nas áreas, uso de equipamentos de proteção individual ou coletiva e reforço dos protocolos de segurança. Também realizamos inspeções em nossas instalações, com apoio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que reúne medidas e procedimentos para identificar, avaliar e controlar os riscos relacionados às atividades dos trabalhadores.

Além disso, todos os colaboradores passam pelo processo de Integração de Segurança, no qual são orientados sobre os riscos associados às suas atividades e sobre as responsabilidades relacionadas ao uso de EPIs. Os locais de trabalho também contam com Mapas de Riscos, conforme previsto na NR-5 e na Portaria nº 25/1994. Em 2025, foram registrados 46 acidentes de trabalho de comunicação obrigatória.

100%
DOS COLABORADORES
PASSAM PELO PROCESSO DE
INTEGRAÇÃO DE SEGURANÇA



Colaboradores	Número		
	2023	2024	2025
Óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0
Acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0	0
Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	25	30	46

~ GRI 403-9 ~

Terceiros	Número		
	2023	2024	2025
Óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0
Acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0	0
Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	0	0	0

~ GRI 403-9 ~



Alunos

~ GRI 3-3: foco no estudante e qualidade acadêmica ~

Nossos estudantes buscam no ensino superior uma oportunidade de crescimento pessoal e profissional. No EAD, cerca de 75% dos alunos conciliam os estudos com o trabalho, o que reforça a importância de um modelo flexível, acessível e conectado à rotina de quem precisa estudar sem interromper sua trajetória profissional.

No ensino a distância, também identificamos alta sensibilidade a preço, o que orienta nosso compromisso com uma oferta equilibrada entre qualidade acadêmica, acessibilidade e

sustentabilidade do negócio. Já em Medicina, o perfil é formado por estudantes que realizam um investimento mais elevado e demandam dedicação integral, estrutura acadêmica robusta e alto nível de acompanhamento.

Embora a maior concentração de alunos esteja na faixa de 30 a 34 anos, observamos em 2025 o crescimento de 70% no ingresso de jovens entre 18 e 20 anos. Esse público valoriza o uso da tecnologia, a agilidade no acesso ao conhecimento e experiências de aprendizagem mais digitais.



COLOCAÇÃO PROFISSIONAL

~ SASB SV-ED-260a.3 ~

79,99%

de taxa de colocação entre egressos da UniCesumar, com 53.560 empregados entre 66.959 concluintes, conforme pesquisa de empregabilidade.

76,99%

de taxa de colocação entre egressos da UNIASSELVI, com 40.398 empregados entre 52.473 concluintes, conforme pesquisa de empregabilidade.

119.432

concluintes considerados nas pesquisas de empregabilidade das duas instituições.

93.958

egressos empregados entre os concluintes da UniCesumar e da UNIASSELVI.



Foco no estudante: permanência e experiência como prioridades

Em 2025, iniciamos uma mudança estratégica na forma de nos relacionarmos com nossos estudantes. Historicamente mais voltada à captação, a companhia passou a direcionar seus esforços para a retenção e a experiência do aluno, colocando a permanência estudantil no centro das decisões do negócio. O objetivo é fortalecer uma base de estudantes mais engajada academicamente, com maior continuidade ao longo da jornada educacional e uma relação sustentável com a instituição.

Para apoiar a permanência dos estudantes, acompanhamos continuamente as turmas por meio de painéis de inteligência acadêmica, análises preditivas de evasão e ações estruturadas de retenção. Nosso foco principal está nos dois primeiros semestres, período em que o risco de desistência é maior.

Entre as iniciativas adotadas estão acompanhamento pedagógico, apoio psicopedagógico, flexibilização acadêmica quando aplicável, monitoramento da inadimplência e ações de engajamento estudantil.

Ferramentas baseadas em IA, como os assistentes virtuais Sofia e Edu, assim como novos agentes digitais, apoiam a resolução de dúvidas acadêmicas e administrativas, contribuindo para ampliar os índices de satisfação dos alunos. Também seguimos aprimorando nossos modelos acadêmicos e o portfólio de cursos para acompanhar as transformações do mercado de trabalho, as expectativas dos estudantes e o aumento da competitividade no setor educacional.

ENCERRAMOS O ANO
COM UM QUADRO DE
915,4
mil alunos

No campo da empregabilidade, investimos em iniciativas que aproximam os estudantes do mercado de trabalho. Projetos como o “Entrevistador Virtual” permitem a simulação de processos seletivos e oferecem análises de currículo e orientações profissionais, fortalecendo o desenvolvimento de competências e a preparação para novas oportunidades.

Também ampliamos as ações de capacitação de tutores, mediadores e coordenadores por meio da Vitru Academy, fortalecendo o suporte acadêmico oferecido aos estudantes. O objetivo é garantir um atendimento mais próximo, estratégico e alinhado às necessidades dos diferentes perfis de alunos.

Nosso compromisso com a experiência estudantil envolve ainda a atualização contínua das grades curriculares e o acompanhamento de indicadores como o Net Promoter Score (NPS) e avaliações institucionais do setor, buscando assegurar que os conteúdos permaneçam conectados às demandas do mercado de trabalho e às expectativas das novas gerações. Os avanços observados nos indicadores de satisfação e qualidade acadêmica reforçam a evolução das estratégias de relacionamento e permanência adotadas pela companhia.



Unificação de Jornadas

Para assegurar uma condução única e especializada, em 2025, avançamos na integração das jornadas Acadêmica e de Mercado da Educação Continuada, antes conduzidas de forma fragmentada.

Na frente acadêmica, a jornada deixou de estar alocada na unidade de negócio e passou à Vice-Presidência, que criou uma gerência dedicada às operações de todos os produtos da Educação Continuada — incluindo os times de tutores e atores pedagógicos. Com o modelo matricial, as equipes especialistas ficam mais próximas, o que favorece a troca de boas práticas, o acesso a referências externas e o aprimoramento dos serviços pela proximidade com os produtos da Graduação.

Na frente de mercado, o movimento teve três dimensões. As estruturas de call center e de produção de materiais de marketing foram integradas à área de

Mercado, concentrando as competências comerciais e de comunicação em uma única gestão. Em contrapartida, a unidade de negócio passou a contar com uma gerência própria de Estratégia & Performance, responsável por todo o planejamento comercial dos seus produtos — definindo objetivos e metas tanto para o canal de polos quanto para os canais digitais —, o que amplia sua responsabilização pelo resultado comercial.

Por fim, foi constituída na área de Mercado uma equipe dedicada exclusivamente à operação comercial da Educação Continuada, que desdobra o planejamento da unidade nas operações do dia a dia. O conjunto dessas mudanças elimina sobreposições, aproxima áreas especialistas e estabelece responsabilidades claras entre as estruturas corporativas e a unidade de negócio.

AVANÇAMOS
NA INTEGRAÇÃO
DAS JORNADAS
ACADÊMICA E
DE MERCADO
DA EDUCAÇÃO
CONTINUADA



Evasão, retenção e engajamento estudantil

~ SASB SV-ED-260a.1 ~

A evasão acontece principalmente no início da jornada acadêmica. Em média, cerca de 50% dos estudantes deixam o curso no primeiro ano. Outros 20% evadem ao longo dos anos seguintes, enquanto, aproximadamente, 30% concluem a graduação.

Os principais motivos são dificuldades financeiras, falta de tempo para estudar e dificuldade de adaptação ou identificação com o curso escolhido. A questão do tempo é especialmente relevante porque cerca de 75% dos nossos estudantes também trabalham.

Mesmo diante desses desafios, nosso desempenho ficou acima da média nacional em 2025. Segundo indicadores do SEMESP, divulgados em 2023 com dados de 2019, a taxa média de conclusão no ensino superior foi de 25,9%. Na modalidade EAD, foi de 26,7%, e, na presencial, de 25,2%. Na instituição, a taxa foi de 30,32% dentro de até 150% do tempo regular do curso.



Na UNIASSELVI, até o momento da publicação do relatório, os resultados parciais já são positivos: **mais de 300 mil alunos renovaram a matrícula, 20 mil acima do registrado no mesmo período do ano anterior.**

O engajamento acadêmico cresceu 44.488 alunos (+11%) em relação ao ano anterior, e o engajamento financeiro acompanhou essa trajetória, com aumento de 34.969 alunos (+8%).

Como destaque, superamos os desafios no engajamento do calouro — o público mais sensível à evasão. Os resultados mostram que as estratégias adotadas, como o novo modelo de onboarding, o fortalecimento do acolhimento no início da jornada e o acompanhamento contínuo, surtiram efeito.

A UniCesumar encerrou o primeiro período de 2026 com resultados positivos em retenção e engajamento estudantil. **A renovação de matrículas de estudantes veteranos superou a meta definida para o período.** Entre os alunos que retornaram aos estudos após um período de afastamento — grupo conhecido como winback —, a taxa de evasão caiu 10 pontos percentuais em relação ao mesmo período do ano anterior.

Entre os veteranos, a evasão teve redução de 1 ponto percentual. O engajamento acadêmico dos estudantes cresceu 2 pontos percentuais na comparação anual, indicando maior participação na vida universitária e nas atividades propostas ao longo da jornada.



Jornada acadêmica

O processo de unificação da Jornada Acadêmica trouxe mais clareza à gestão dos projetos e à operação da Educação a Distância. Como parte desse movimento, a Pró-Reitoria de Ensino EaD foi reestruturada em quatro gerências estratégicas, responsáveis pela condução das atividades acadêmicas, pelo relacionamento com os polos, pelas operações acadêmicas e pela performance acadêmica. A reorganização permitiu centralizar informações, qualificar a tomada de decisão, aumentar a eficiência dos processos e ampliar a visibilidade sobre a execução dos projetos e indicadores acadêmicos.

Na frente de permanência estudantil, implementamos ações estruturadas de acolhimento e acompanhamento dos alunos. Entre elas, destaca-se o Espaço Calouro, iniciativa voltada à integração dos ingressantes, com orientações acadêmicas, conteúdos de mercado e atividades formativas. De forma complementar, o monitoramento do engajamento dos estudantes por meio de dashboards gerenciais permite identificar oportunidades de intervenção com mais agilidade e fortalecer a permanência ao longo da jornada acadêmica.



A UNIFICAÇÃO DA JORNADA ACADÊMICA AMPLIOU A EFICIÊNCIA DE NOSSOS PROCESSOS

No ensino, a consolidação da gestão favoreceu o desenvolvimento de projetos institucionais integrados, que reforçam a qualidade acadêmica e aproximam a formação da prática profissional e da inovação.

Entre essas iniciativas está a Jornada de Estudos Avançados dos cursos de Licenciatura, evento acadêmico voltado ao aprofundamento de temas contemporâneos da formação docente. **A programação reúne palestras, debates e atividades específicas para cada área, oferecendo aos estudantes oportunidades de atualização, reflexão crítica e ampliação de conhecimentos, em alinhamento com os desafios da carreira docente.**

Nos cursos de Tecnologia, o Hackathon UniCesumar aproxima os estudantes de desafios reais do mercado, por meio da construção de soluções inovadoras. Realizado em parceria com o Google Cloud, o projeto estimula criatividade, inovação tecnológica, trabalho colaborativo e desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais. Também fortalece a conexão dos acadêmicos com empresas e oportunidades profissionais.

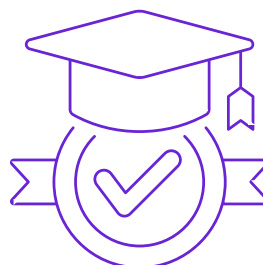


Educação que transforma: engajamento e impacto social

Entendemos que a educação também deve gerar impacto para além da jornada acadêmica. Por isso, os projetos de extensão integram a matriz curricular dos cursos e aproximam os estudantes das necessidades reais das comunidades em que estão inseridos.

Por meio dessas iniciativas, o conhecimento aprendido em sala de aula é aplicado em ações com impacto social direto, como atendimentos especializados em ambulatorios odontológicos para pacientes oncológicos e cartilhas de inclusão digital voltadas a idosos. Essa experiência fortalece a formação cidadã dos alunos e amplia sua atuação como agentes de transformação em seus territórios.

O engajamento dos estudantes também está ligado à percepção de que o ensino superior pode abrir novas oportunidades profissionais e contribuir para a melhoria da renda familiar. Para apoiar essa trajetória, buscamos manter currículos conectados às demandas do mercado e oferecemos ferramentas como o Portal de Carreiras, que aproxima os alunos de oportunidades de empregabilidade.



IMPACTO POSITIVO ALÉM DA JORNADA ACADÊMICA

Fornecedores

~ GRI 2-6, 308-1, 308-2, 414-1, 414-2 ~

Mantemos parcerias de longo prazo com fornecedores de diferentes categorias, incluindo prestadores de serviços gráficos, transporte logístico, insumos para laboratórios, máquinas e equipamentos, conteúdo on-line, equipamentos de informática, construção civil, móveis e utensílios.

A gestão desses fornecedores é conduzida pela área de Suprimentos, responsável por administrar contratos de materiais e serviços, acompanhar indicadores de entrega e manter o alinhamento sobre status e desempenho. **Buscamos trabalhar com fornecedores qualificados e capazes de atender às nossas necessidades, contribuindo para a continuidade e o crescimento sustentável das operações.**

Como nossas atividades estão concentradas na prestação de serviços educacionais e na produção de conhecimento, não consumimos insumos ou matérias-primas relevantes em nossos processos operacionais.

Atualmente, ainda não realizamos avaliação formal de critérios sociais dos principais fornecedores. A Companhia permanece comprometida com o aprimoramento contínuo de seus processos de gestão e avaliação de fornecedores, buscando incorporar gradualmente práticas e critérios que fortaleçam a sustentabilidade de sua cadeia de valor.



Mantemos
parcerias
de longo prazo com
nossos fornecedores



Comunidades

~ GRI 203-1, 203-2

GRI 3-3: acesso à educação ~

Atuamos para que a educação esteja conectada às necessidades da sociedade e contribua para um futuro mais justo e sustentável. Nossas iniciativas se alinham aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, que orientam agendas globais relacionadas a temas como saúde, qualidade de vida, preservação ambiental e enfrentamento das mudanças climáticas.

Nosso modelo de ensino a distância amplia o acesso ao ensino superior em regiões onde o formato presencial tradicional nem sempre está disponível.

Por meio da nossa rede de polos, chegamos a comunidades vulneráveis, como Rocinha, no Rio de Janeiro, e Paraisópolis, em São Paulo, além de localidades remotas no interior da Amazônia e em áreas vulneráveis do Nordeste.

Essa presença contribui para reduzir barreiras geográficas e socioeconômicas, levando oportunidades de formação a estudantes que, muitas vezes, não teriam acesso à graduação em seus territórios. Hoje, mais de 40% dos nossos alunos são os primeiros de suas famílias a cursar o ensino superior.

Também aproximamos a formação acadêmica das necessidades das comunidades por meio dos nossos programas institucionais de extensão, que correspondem a 10% da carga horária total. Nessas iniciativas, os estudantes aplicam seus conhecimentos em projetos de impacto social, como ações voltadas à inclusão de jovens, adultos e idosos analfabetos, com foco no desenvolvimento da leitura e da escrita, na ampliação das oportunidades de renda e no fortalecimento da autoestima.

Ainda que não disponhamos de indicadores para mensurar o impacto econômico de nossas ações sociais, reconhecemos o valor dessas iniciativas para o desenvolvimento das comunidades locais, especialmente por sua contribuição à educação, à qualificação profissional e à criação de novas oportunidades de trabalho. Em 2025, recebemos prêmio global da BETC HAVAS de melhor campanha de sustentabilidade e ESG do mundo.

40%
dos alunos são os primeiros
de suas famílias a cursar o
ensino superior



Iniciativas sociais

Ciclo Solidário

Por meio do Ciclo Solidário, a UniCesumar destina bens fora de uso — como equipamentos, móveis e eletrodomésticos — a instituições de caridade, prolongando a vida útil desses itens e evitando seu descarte inadequado. Em 2025, mais de 180 itens foram doados a entidades que atendem crianças, idosos e pessoas em situação de vulnerabilidade, entre elas a Secretaria da Juventude e Cidadania, o Lar dos Idosos Nova Lourdes, o Lar Escola da Criança de Maringá e o Hospital da Criança.

Mais do que dar novo destino a esses recursos, a iniciativa fortalece o apoio a comunidades em necessidade, amplia o acesso a itens essenciais e reforça o compromisso da companhia com a responsabilidade social — unindo, em uma mesma ação, cuidado com as pessoas e uso consciente de recursos.

LIIPS – Longevidade 60+

Desenvolvido pelo Laboratório Interdisciplinar de Intervenção em Promoção da Saúde (LIIPS) da UniCesumar, o projeto Longevidade 60+ responde a um dos principais desafios do Brasil contemporâneo: o acelerado envelhecimento populacional e seus impactos sobre a saúde pública e a qualidade de vida das pessoas idosas — em especial as de baixa renda, mais expostas a situações de vulnerabilidade.

Com ciclos de 12 semanas, o projeto oferece gratuitamente à população com mais de 60 anos avaliações periódicas e monitoramento contínuo da saúde, conduzidos por equipe multidisciplinar. As atividades combinam exercícios físicos três vezes por semana, voltados a mobilidade, equilíbrio e força, com encontros semanais de psicoeducação, reeducação alimentar e orientações de enfermagem e autocuidado — promovendo, além da saúde, autonomia, integração social e envelhecimento ativo. Em 2025, mais de 300 idosos foram atendidos.

A iniciativa contribui ainda para a formação acadêmica dos estudantes, que aplicam o conhecimento teórico em benefício direto da comunidade, unindo impacto social e vivência prática.



CAFS – Centro de Apoio à Fauna Silvestre

Desde 2021, a UniCesumar mantém, em parceria com o Governo do Paraná, por meio da Secretaria de Estado do Desenvolvimento Sustentável (Sedest), o Centro de Apoio à Fauna Silvestre (CAFS) de Maringá. Localizada na Fazenda Experimental da universidade, a unidade atua em apoio ao Instituto Água e Terra (IAT) no acolhimento de animais silvestres vítimas de maus-tratos, comércio ilegal, tráfico, cativeiro irregular e outras situações de vulnerabilidade.

Após o recebimento dos animais, a equipe realiza os procedimentos de avaliação e atendimento médico-veterinário. Com base nesses cuidados, o IAT define a destinação mais adequada

para cada caso, priorizando, sempre que possível, a reintrodução dos animais ao seu habitat natural.

Com uma área de 500 metros quadrados, o CAFS de Maringá tem capacidade para atender espécies de pequeno e médio porte, como aves, tatus e capivaras. Atualmente, a unidade abriga cerca de 180 animais, incluindo espécies emblemáticas da fauna brasileira, como carcarás, saguis, raposas-do-campo, papagaios, tucanos e tamanduás-mirins.

Em 2025, o CAFS alcançou um marco histórico ao superar a marca de 1.100 animais resgatados desde o início de suas operações, reforçando sua contribuição para a conservação da biodiversidade e a proteção da fauna silvestre na região.



PROJETOS DE DESTAQUE 2025

Bolsas em Livros

Em 2025, a UNIASSELVI desenvolveu, em parceria com o Instituto KondZilla, o projeto Bolsa em Livros, iniciativa criada para incentivar a leitura e ampliar o acesso ao ensino superior entre jovens de comunidades periféricas. A ação transformou livros impressos em porta de entrada para a graduação. Foram produzidos e distribuídos 100 exemplares especiais, cada um com uma bolsa de estudo integral escondida em suas páginas.

Os livros foram distribuídos em São Paulo, Diadema (SP) e no Guarujá (SP), cidades escolhidas pela forte presença de juventude periférica e pelo potencial de impacto cultural. A campanha também ganhou alcance orgânico nas redes sociais, com apoio de influenciadores e comunidades digitais, ampliando o debate sobre leitura, juventude periférica e acesso ao ensino superior.

Impulsionando o futuro

Por meio de dois projetos – o Educa Esporte, na UniCesumar e o Joga Junto, na UNIASSELVI –, a Vitru trabalha para conectar esporte, educação e impacto social, ampliando oportunidades de formação em diferentes regiões do país. As iniciativas partem da compreensão de que o esporte pode ser uma plataforma de mobilidade social, construção de valores, disciplina, pertencimento e desenvolvimento humano.

Por meio do Educa Esporte, em 2025, a UniCesumar patrocinou times e atletas em todas as regiões do país, em todas as divisões do Campeonato Brasileiro de Futebol. No mesmo período, a UNIASSELVI investiu R\$ 10 milhões entre patrocínios diretos e créditos estudantis vinculados aos clubes patrocinados pelo Joga Junto.

Saiba mais sobre o Joga Junto e o Educa Esporte



2,4 mil
atletas beneficiados
com bolsas ou crédito
estudantil pela
UniCesumar e pela
UNIASSELVI.

76 clubes
patrocinados em todo
o Brasil, incluindo
times profissionais e
projetos comunitários.

10 clínicas
esportivas realizadas
com impacto local direto.

41 milhões
de pessoas alcançadas em
ações de engajamento social
e esportivo no futebol e em
entidades parceiras.

156 ações
presenciais realizadas em
clubes em 2025, ampliando
relacionamento, presença de
marca e impacto social.

26.095 inscritos
atribuídos ao Joga Junto.

14.352 matrículas
atribuídas ao Joga Junto.



Destaques 2025

Mensagem da
Administração

A Vitru Educação

Estratégia de
Sustentabilidade

Compromisso com
a Transparência

Investir na
Transformação

Conhecimento
Compartilhado

Viabilizar Futuros

Sumário GRI

Créditos
Corporativos



Plataforma de cursos livres no YouTube

Em 2025, ampliamos o acesso à educação por meio de uma plataforma de cursos livres no YouTube, desenvolvida em parceria com o YouTube for Education. A iniciativa oferece formações gratuitas, com certificação, em temas conectados à empregabilidade e ao desenvolvimento profissional, como gestão de pessoas, atendimento ao cliente, gestão de estoques, auxiliar de farmácia, recepcionista de consultório médico, relacionamento com o mercado e empreendedorismo.

Entre os principais resultados, destacam-se:

28.413 horas

de conteúdo assistido, o
equivalente a mais de três anos
ininterruptos de formação

Duração média de

8 minutos e 7 segundos

por módulo, sinalizando relevância e boa
absorção dos conteúdos

14 mil

certificados emitidos para
11 mil alunos únicos

389.961 visualizações

em playlists, indicando que os alunos
seguem as trilhas completas sugeridas

32 mil

alunos iniciantes

7%

tiveram aumento de renda

74%

relatarem melhoria no trabalho, mais
confiança ou evolução no currículo

10% dos participantes

conquistaram emprego ou recolocação
após os cursos



Iniciativas integradas ao planejamento acadêmico

~ GRI 413-1

GRI 3-3: acesso à educação ~

Na graduação presencial da UniCesumar, a gestão de impactos sociais e ambientais está integrada ao planejamento acadêmico e alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Nossa atuação combina mapeamento de stakeholders, diagnóstico de demandas locais, implementação de programas de desenvolvimento comunitário, monitoramento contínuo e transparência dos resultados, fortalecendo a governança socioambiental nas unidades presenciais.

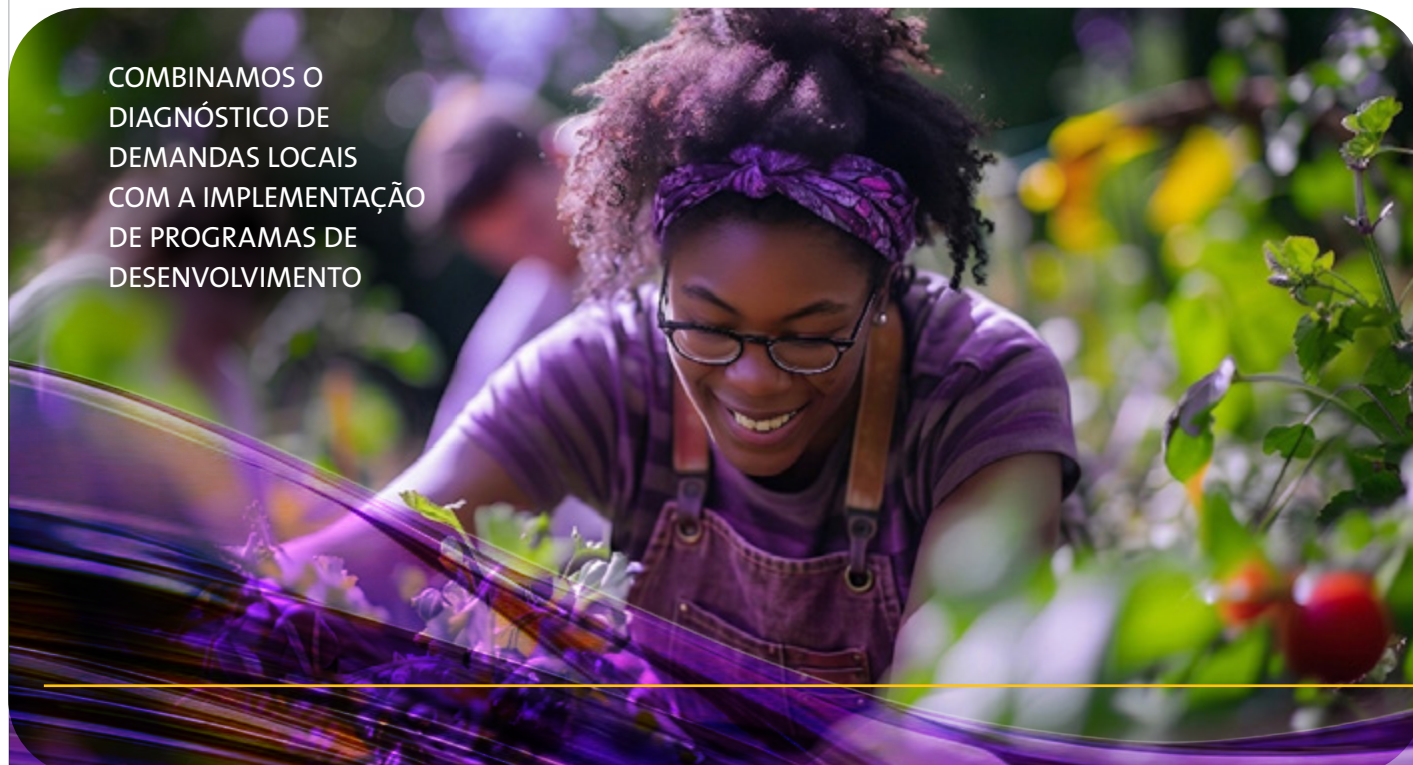
A avaliação de impactos sociais ocorre principalmente por meio da extensão curricularizada e de programas institucionais permanentes. Cada projeto é precedido por um levantamento de necessidades junto a hospitais, escolas, secretarias municipais, comunidades vulneráveis e parceiros estratégicos. A partir desse diagnóstico, são definidos público-alvo, metas, plano de execução, supervisão docente e mecanismos de avaliação. As atividades são registradas formalmente e acompanhadas por reuniões

de monitoramento, relatórios reflexivos e análises qualitativas, o que permite ajustes ao longo da execução e melhoria contínua das iniciativas.

As ações contemplam diferentes públicos, incluindo mulheres em situação de vulnerabilidade social, população indígena, idosos institucionalizados, pacientes oncológicos, pessoas com deficiência, famílias em vulnerabilidade nutricional e comunidades rurais. Entre as iniciativas desenvolvidas estão projetos de acolhimento psicológico em clínicas universitárias, humanização hospitalar, promoção da saúde da mulher, enfrentamento da obesidade, orientação vocacional e fortalecimento da agricultura sustentável.

No eixo ambiental, destacam-se projetos com abordagem agroecológica e sustentável. Entre eles, estão a implantação e manutenção de horta hospitalar, com produção de hortaliças destinadas ao abastecimento parcial da cozinha hospitalar, e iniciativas de cultivo sustentável de plantas medicinais e ornamentais.

COMBINAMOS O
DIAGNÓSTICO DE
DEMANDAS LOCAIS
COM A IMPLEMENTAÇÃO
DE PROGRAMAS DE
DESENVOLVIMENTO



A transparência e a rastreabilidade das iniciativas são apoiadas pelo Portal da Extensão e pelo HUB de Atividades de Extensão – NÉCTAR, plataforma institucional que organiza e integra mais de 800 atividades extensionistas. Todas as iniciativas são vinculadas a pelo menos um ODS, com predominância do ODS 3, de Saúde e Bem-Estar, seguido por temas relacionados à educação, trabalho decente, cidades sustentáveis e consumo responsável.

Em 2025, foram registrados mais de 1.000 projetos de extensão na graduação presencial da UniCesumar. Do total, 83% estiveram em atividade no período analisado e 31,1% já haviam sido finalizados. A adesão discente às atividades extensionistas alcançou 83% do público elegível, com taxa de deferimento de 96,7% e média de 52,1 horas extensionistas por aluno.

No mesmo período, o impacto social direto somou 325.696 atendimentos e interações comunitárias, incluindo ações realizadas em clínicas-escola, ambulatórios, hospitais parceiros, escolas e comunidades externas. Os atendimentos clínicos abrangem áreas como Psicologia, Fonoaudiologia, Nutrição, Direito, Medicina Veterinária e demais campos da saúde, ampliando o acesso da população local a serviços especializados.

O engajamento de stakeholders ocorre por meio de parcerias com hospitais públicos e privados, clínicas, escolas, secretarias municipais, associações comu-

nitárias e produtores rurais. Também envolve instâncias internas, como colegiados de curso, Núcleos Docentes Estruturantes, Comissão Própria de Avaliação (CPA) e canais institucionais de ouvidoria. Em projetos com Procedimento Operacional Padrão formalizado, são adotados controles de risco, critérios sanitários, documentação sistemática e registro individualizado das intervenções.

Com esse modelo, 100% das operações presenciais implementaram programas estruturados de engajamento comunitário, avaliações sistemáticas de impacto social e ações de desenvolvimento local.

+ 325 mil

ATENDIMENTOS E INTERAÇÕES
COMUNITÁRIAS EM 2025



07

Viabilizar Futuros

Capital Natural



Resiliência e gestão das mudanças climáticas

Embora nosso modelo de negócio, majoritariamente digital e baseado no ensino a distância, reduza nossa exposição direta a impactos ambientais, tratamos o tema com responsabilidade. Mantemos o acompanhamento dos riscos de transição, como mudanças regulatórias, novas exigências de reporte e expectativas do mercado em relação à agenda ESG.

Também buscamos transformar desafios climáticos em oportunidades de eficiência operacional. Entre as principais iniciativas, está a migração de unidades para o mercado livre de energia, ampliando o acesso a soluções energéticas mais sustentáveis e gerando redução de cerca de 40% nos custos de energia em campi presenciais. Além disso, incentivamos nossa rede de polos a adotar soluções de energia solar e seguimos fortalecendo a estratégia paperless, com o uso de assinaturas digitais e materiais de ensino virtuais para reduzir o consumo de papel.

Nosso compromisso ambiental também se reflete no engajamento de colaboradores e alunos. Por meio do programa de voluntariado Juntos Fazemos Mais, realizamos ações de conservação ambiental nas comunidades onde atuamos. Além disso, contribuímos para a formação de profissionais preparados para lidar com os desafios climáticos por meio de cursos como Gestão Ambiental.

Buscamos transformar desafios climáticos em oportunidades



Reconhecimentos

Selo Ipê Empresarial | Selo Ouro

A UniCesumar recebeu o Selo Ouro do Selo Ipê Empresarial, certificação da Prefeitura de Maringá que reconhece empresas com práticas sustentáveis e responsabilidade socioambiental. A premiação considera iniciativas em áreas como gestão de água e energia, gerenciamento de resíduos e responsabilidade social, alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU.

Impactacim 2025 | Selo Ouro

Em 2025, a UniCesumar conquistou o Selo Ouro da certificação Impactacim, reconhecimento concedido a empresas, órgãos públicos e organizações da sociedade civil que demonstram compromisso com a promoção dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU).

O reconhecimento foi obtido a partir da inscrição de 15 projetos desenvolvidos pela instituição, abrangendo iniciativas dos pilares Ambiental, Social e de Governança (ASG). Os projetos evidenciam o compromisso da UniCesumar com a geração de valor sustentável para a sociedade e com a integração da sustentabilidade às suas atividades acadêmicas e operacionais.

Entre as iniciativas reconhecidas destacam-se:

- **Compostagem de Resíduos Orgânicos**, voltada à valorização e ao tratamento adequado dos resíduos gerados no campus.
- **Rota Verde**, projeto que utiliza um veículo elétrico para a coleta interna de resíduos no campus-sede de Maringá, contribuindo para a redução das emissões associadas à operação.



- **Totem de Pilhas e Baterias**, destinado à promoção da logística reversa e ao descarte ambientalmente adequado desses materiais.
- **Trilha do Código de Conduta**, iniciativa de capacitação que fortalece a disseminação dos princípios éticos e de integridade entre os colaboradores;
- **Informe de Governança**, que amplia a transparência e o acesso às informações relacionadas à governança corporativa.
- **LIIPS Longevidade 60+**, projeto que promove saúde, bem-estar, autonomia e qualidade de vida para pessoas idosas.

Os 15 projetos inscritos no ciclo de 2025 contemplam os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, considerando tanto os impactos diretos (ODS primários) quanto as contribuições indiretas (ODS secundários) de cada iniciativa. Esse resultado evidencia a abrangência da estratégia de sustentabilidade da UniCesumar e seu alinhamento com os compromissos estabelecidos pela Agenda 2030.



Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE)

~GRI 305-1, 305-2~

Em 2025, avançamos no levantamento das nossas emissões de gases de efeito estufa, considerando os Escopos 1 e 2. O inventário foi elaborado conforme os requerimentos do GHG Protocol – Corporate Standard e consolidado pelo critério de controle operacional.

No Escopo 1, que reúne as emissões diretas (geradas pelas próprias atividades da empresa), registramos 790,17 tCO₂e. No Escopo 2, relacionado à energia elétrica adquirida, as emissões somaram 457,20 tCO₂e.

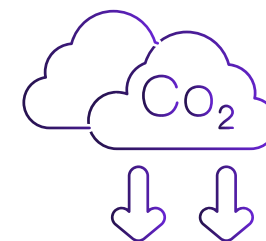
Ao todo, nossas emissões de Escopos 1 e 2 foram de 1.247,38 tCO₂e em 2025. A intensidade de emissões foi de 0,00136 tCO₂e por aluno, considerando uma base de 915,4 mil alunos no período. As emissões de Escopo 3 ainda não foram avaliadas. A construção desse levantamento está prevista, como parte do processo de aprimoramento da nossa gestão climática.

Emissões diretas (Escopo 1) de GEE em toneladas métricas de CO₂ equivalente

	2024	2025
Escopo 1	1.117,86	790,17
Combustão estacionária	25,74	16,53
Combustão móvel	73,28	81,74
Emissões fugitivas	455,68	72,46
Atividades agrícolas	563,16	619,44
Escopo 2	634,00	457,20
Consumo total de energia elétrica	634,00	457,20
Intensidade de emissão		
Intensidade de emissão escopo 1+2 (tCO ₂ e/alunos)	0,002	0,001
Número de alunos	824.800	915.400

Gases incluídos no cálculo: CO₂; CH₄; N₂O; HFCs.

EM 2025, AVANÇAMOS NO LEVANTAMENTO DAS NOSSAS EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA



Na UniCesumar e na UNIASSELVI, substituímos equipamentos de ar-condicionado com falhas irrecuperáveis por modelos mais eficientes e com menor impacto ambiental. Os novos aparelhos utilizam fluido refrigerante R-32, cujo potencial de aquecimento global é aproximadamente três vezes menor em comparação ao R-410A dos equipamentos anteriores, e contam com tecnologia inverter, que reduz o consumo de eletricidade. Com essa substituição, avançamos na redução das emissões de gases de efeito estufa em nossas operações, tanto pelo menor impacto dos fluidos refrigerantes quanto pela eficiência no consumo de energia. ~GRI 305-5~



Gestão de energia

~ GRI 302-1, 302-4 ~

Em 2025, o consumo de energia dentro da organização foi de 38.679,05 GJ. Desse total, 36.788,07 GJ corresponderam ao consumo de eletricidade e 1.890,98 GJ ao consumo de combustíveis de fontes não renováveis, como óleo diesel, gasolina e gás GLP. O cálculo do consumo de energia elétrica é feito com base nas contas de energia das unidades. Já o consumo de combustíveis é apurado a partir das notas fiscais de abastecimento de veículos corporativos, uso de geradores e compra de gás GLP para laboratórios e cozinhas.

O escopo considerado inclui as unidades presenciais da UniCesumar em Maringá, Londrina, Ponta Grossa, Curitiba e Corumbá, além dos escritórios corporativos, unidades presenciais e polos próprios da UNIASSELVI. Em 2025, também passamos a controlar o consumo de combustíveis.

Na comparação com 2024, identificamos redução no consumo total de energia. Esse resultado reflete, entre outros fatores, o monitoramento diário do consumo, a criação de rotinas periódicas de verificação, a substituição de equipamentos de climatização convencionais por modelos inverter, tudo somado às iniciativas de ecoeficiência interna.

Já o desempenho das nossas emissões de Escopo 2 foi positivamente influenciado pela redução da intensidade de carbono da rede elétrica brasileira. Segundo dados oficiais do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI), o fator médio anual de emissão do Sistema Interligado Nacional (SIN) apresentou redução de 15,4%, passando de 0,0545 tCO₂/MWh em 2024 para 0,0461 tCO₂/MWh em 2025. Essa evolução reflete uma matriz elétrica nacional menos intensiva em carbono, impulsionada pela maior participação de fontes renováveis e pela menor necessidade de geração termelétrica ao longo do período.

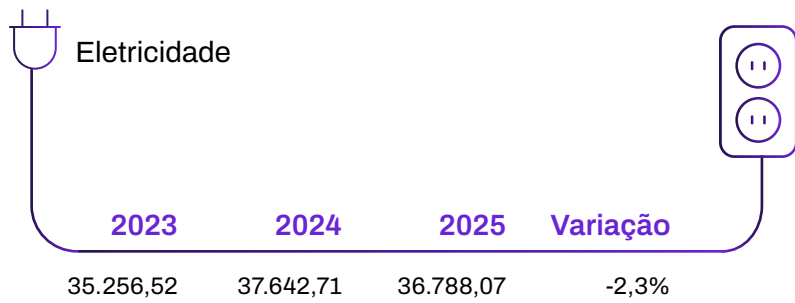
Em 2024, por exemplo, o fator de emissão do SIN atingiu picos mensais de até 0,1127 tCO₂/MWh, evidenciando momentos de maior acionamento de fontes fósseis. Em 2025, a combinação de uma matriz elétrica mais limpa com as iniciativas de eficiência energética implementadas pela Vitru potencializou a redução das nossas emissões de escopo 2.

Seguimos avaliando a migração de unidades de maior porte para o mercado livre de energia, com foco em eficiência operacional e otimização de custos. A Unidade Campus I de Blumenau (SC), concluiu essa migração em janeiro de 2026.

Consumo total de combustíveis dentro da organização (GJ)

Fontes não renováveis	2024	2025
Óleo Diesel - Geradores de Energia	246,68	143,61
Veículos movidos à Gasolina	711,12	746,67
Veículos movidos à Diesel	766,39	864,08
Gás GLP - Laboratórios e Cozinhas	182,49	136,62
Total	1.906,68	1.890,98

Total do consumo de energia (GJ)



Gestão da água

~GRI 303-5~

Em 2025, nosso consumo total de água foi de 169,913 megalitros. Desse volume, 36,213 megalitros corresponderam à UNIASSELVI e 133,700 megalitros à UniCesumar. O cálculo é feito com base nas faturas emitidas pelas concessionárias de água e, quando aplicável, em informações de condomínio ou aluguel. Nos casos em que o consumo não é medido diretamente, utilizamos estimativas com base na média de consumo e nos registros de abastecimento.

Em 2025, ampliamos o escopo de levantamento e controle das informações, passando a contemplar todos os polos próprios da UNIASSELVI, unidades presenciais e sedes corporativas. Por isso, a variação em relação aos anos anteriores reflete, principalmente, a maior abrangência do indicador.

Na UniCesumar, o aumento do consumo esteve relacionado à entrada em operação do novo campus de Corumbá, que conta com áreas de jardim, à expansão da unidade de Ponta Grossa e ao período de baixa incidência de chuvas em Maringá, que exigiu maior irrigação das áreas verdes.



Consumo total de água

	2023	2024	2025
UNIASSELVI			
Consumo total	21,90	22,87	36,21
Consumo em áreas de estresse hídrico			29,61
UniCesumar			
Consumo total	112,35	101,57	133,7
Consumo em áreas de estresse hídrico			3,53
Vitru			
Consumo total Vitru	134,246	124,444	169,91
Consumo em áreas de estresse hídrico*	0	0	33,14

*A identificação das operações localizadas em áreas de estresse hídrico foi realizada com base na ferramenta Aqueduct Water Risk Atlas, desenvolvida pelo World Resources Institute (WRI), que avalia riscos relacionados à disponibilidade e à gestão dos recursos hídricos em escala global.

Em 2025,
ampliamos nosso escopo
de avaliação e controle de consumo



Gestão de resíduos

~GRI 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5~

Por meio da gestão integrada de resíduos, monitoramos indicadores, estabelecemos diretrizes para coleta e identificamos oportunidades de melhoria operacional, assegurando a destinação final ambientalmente adequada. O acompanhamento contínuo dessas informações orienta estratégias pautadas na hierarquia de gestão de resíduos, priorizando a não geração, a redução e a valorização, o que impulsiona o desvio de resíduos de aterros sanitários e a escolha de alternativas de maior valor ambiental. Essa abordagem consolida o compromisso da Vitru com a economia circular e fortalece a nossa jornada em busca por práticas cada vez mais próximas do conceito de aterro zero.

UniCesumar

Em 2025, avançamos na gestão de resíduos e ampliamos as iniciativas voltadas à redução de impactos ambientais. Um dos principais destaques foi a consolidação do projeto de compostagem, iniciado em setembro de 2024. No primeiro ano, destinamos 14.690,40 kg de resíduos orgânicos para compostagem. Em 2025, esse volume chegou a 34.771,25 kg, um aumento de 136,69%. Também reduzimos o volume de rejeitos enviados a aterros sanitários. Em 2024, foram destinados cerca de 154.670 kg de rejeitos. Em 2025, esse total caiu para 150.450 kg, o que representa uma redução aproximada de 2,73%.

Quanto aos resíduos recicláveis, destinamos 26.145 kg para cooperativas de reciclagem em 2024, e 15.605 kg em 2025. Essa variação está diretamente relacionada ao volume de resíduos gerado pela própria instituição de ensino, uma vez que a destinação depende do consumo e da geração interna de materiais recicláveis.

A combinação das iniciativas de reciclagem e compostagem contribuiu para o aumento da taxa de aproveitamento dos resíduos gerados. Em 2024, 20% dos resíduos foram direcionados para formas de valorização, como reciclagem e compostagem. Em 2025, esse percentual alcançou 23%, refletindo os avanços obtidos na segregação, no tratamento e na destinação ambientalmente adequada dos materiais.

Nossa central de resíduos em Maringá realiza a triagem de 26 classes diferentes de resíduos e monitora mensalmente os volumes gerados. Desse total, nove classes são direcionadas exclusivamente para reciclagem: papel, plástico, papelão, metal, óleo vegetal, eletrônicos, pilhas, vidro e resíduos orgânicos. Essas categorias representam 34,62% das classes monitoradas, sem considerar peso ou volume.



As ações ambientais integram o Projeto LEAF, que reúne mais de 11 iniciativas voltadas à gestão ambiental, à educação e à conscientização de colaboradores.

Entre elas, estão:

- **Conduta Paperless**, com incentivo à redução de impressões.
- **Totem de pilhas e baterias**, como ecoponto para destinação correta desses resíduos.
- **Conscientização sobre descartáveis**, com incentivo à redução do uso de plástico descartável.

- **Mapeamento de lixeiras**, para organizar e aprimorar a coleta seletiva.
- **Carona consciente**, com estímulo a formas de transporte mais sustentáveis.
- **Semana do Meio Ambiente**, com ações presenciais voltadas à pauta ambiental.
- **Educação ambiental**, por meio de treinamentos com colaboradores.
- **Treinamento de integração ambiental**, voltado a novos colaboradores.

- **Assinatura digital**, com incentivo ao uso de plataformas digitais e à redução do consumo de papel.
- **Compostagem**, com a destinação ambientalmente adequada de resíduos orgânicos.
- **Conscientização sobre orgânicos**, com orientação para a separação adequada de resíduos orgânicos e recicláveis nas copas.



Destinação final de resíduos

A destinação final dos resíduos é realizada por prestadores de serviço licenciados. Cada fornecedor possui licença ambiental que estabelece a atividade autorizada, incluindo o tipo de tratamento ou destinação que pode executar. A regularidade dessas empresas é monitorada pelos órgãos fiscalizadores competentes, responsáveis por acompanhar o cumprimento das exigências ambientais aplicáveis.

O controle documental é feito por meio do Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR), que registra as informações do gerador, do transportador e do destinador final, além das respectivas assinaturas, formalizando a coleta e a destinação do material.

UNIASSELVI

Reconhecendo a importância da gestão de resíduos para a redução de impactos ambientais e o fortalecimento de suas práticas de sustentabilidade, a UNIASSELVI prevê avançar, nos próximos anos, na consolidação de informações relacionadas à geração e destinação de resíduos.

Para isso, está planejada a realização de um diagnóstico abrangente das operações, que permitirá compreender os fluxos de resíduos existentes, estabelecer indicadores de monitoramento e identificar oportunidades de melhoria. Os resultados desse trabalho subsidiarão a definição de metas e iniciativas futuras, ampliando a qualidade e a abrangência das informações divulgadas nos próximos relatórios de sustentabilidade.

Gestão de resíduos

Não destinado para disposição final		2024	2025
Classe	Destinação	Toneladas	Toneladas
Não perigoso	Outras operações de recuperação (compostagem externa)	14,6	34,7
Não perigoso	Reciclagem	26,1	18,6
Total		41	53
Destinados para disposição final			
Não perigoso	Aterro	154,67	150,45
Perigoso	Aterro classe I	7,704	10,922
Perigoso	Incineração (sem recuperação de energia)	0,912	4,48
Total		163,3	165,9
Geração total de resíduos		204,0	219,0

~GRI 306-1, 306-2, 306-3~



08

Sumário

GRI



Índice de conteúdo GRI

Declaração de uso	A Vitru reportou de acordo com Padrões GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025
GRI 1 usado	GRI 1: Foundation 2021

Norma GRI	Divulgação	Resposta / Página	Omissão		
			Requisito(s) Omitido(s)	Razão	Explicação
DIVULGAÇÕES GERAIS					
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	8,10			
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	A Companhia tem as suas demonstrações financeiras consolidadas auditadas publicadas na CVM e não existe diferença nas entidades reportadas. É importante destacar que apesar de incluir todas as empresas do Grupo Vitru, o enfoque está sobre as marcas - UniCesumar, UNIASSELVI, Rede Enem e ICETI. Considerando que, é desta forma que a Companhia se apresenta ao mercado e aos investidores. Pág 8			
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025. Contato: ir@vitru.com.br. Pág 21			
	2-4 Reformulações de informações	Não houve			
	2-5 Verificação externa	Não houve. Pág 21			
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	8, 10, 73			
	2-7 Empregados	51			
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	51			



Destaques 2025

Mensagem da Administração

A Vitru Educação

Estratégia de Sustentabilidade

Compromisso com a Transparência

Investir na Transformação

Conhecimento Compartilhado

Viabilizar Futuros

Sumário GRI

Créditos Corporativos

Norma GRI	Divulgação	Resposta / Página	Omissão		
			Requisito(s) Omitido(s)	Razão	Explicação
DIVULGAÇÕES GERAIS					
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-9 Estrutura de governança e sua composição	26, 30			
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	26			
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	26			
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	26			
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	39			
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	21, 26			
	2-15 Conflitos de interesse	35			
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	36			
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	26			
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	31			
	2-19 Políticas de remuneração	60			
	2-20 Processo para determinação da remuneração	60			



Destaques 2025

Mensagem da Administração

A Vitru Educação

Estratégia de Sustentabilidade

Compromisso com a Transparência

Investir na Transformação

Conhecimento Compartilhado

Viabilizar Futuros

Sumário GRI

Créditos Corporativos

Norma GRI	Divulgação	Resposta / Página	Omissão		
			Requisito(s) Omitido(s)	Razão	Explicação
DIVULGAÇÕES GERAIS					
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-21 Proporção da remuneração total anual	Consideramos a proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem remunerado e a média da remuneração total anual dos demais colaboradores. Diferentemente do cálculo reportado em 2024, que considerava apenas a remuneração fixa, em 2025 adotamos a remuneração total anual, conforme previsto pelo indicador.			
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	4			
	2-23 Compromissos de política	32			
	2-24 Incorporação de compromissos de política	32			
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	36			
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações				
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Não registramos multas ou sanções monetárias no período analisado. Há, porém, um processo em tramitação, descrito nas Demonstrações Financeiras de 2025, na página 50.			
	2-28 Participação em associações	14			
	2-29 Abordagem para engajamento <i>de stakeholders</i>	24			
	2-30 Acordos de negociação coletiva	60			



Destaques 2025

Mensagem da
Administração

A Vitru Educação

Estratégia de
Sustentabilidade

Compromisso com
a Transparência

Investir na
Transformação

Conhecimento
Compartilhado

Viabilizar Futuros

Sumário GRI

Créditos
Corporativos

Norma GRI	Divulgação	Resposta / Página	Omissão		
			Requisito(s) Omitido(s)	Razão	Explicação
TÓPICOS MATERIAIS					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	22			
	3-2 Lista de temas materiais	22			
Acesso a educação					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	74, 79			
GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	74			
	203-2 Impactos econômicos indiretos	74			
GRI 413: Comunidades Locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	79			
Foco no estudante e qualidade acadêmica					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	24, 67			
Gestão do ambiente regulatório					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	39, 45			
GRI 206: Concorrência Desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Em 2025, não houve ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio. Pág 39			
Inovação, digitalização e tecnologia					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	16			



Destaques 2025

Mensagem da
Administração

A Vitru Educação

Estratégia de
Sustentabilidade

Compromisso com
a Transparência

Investir na
Transformação

Conhecimento
Compartilhado

Viabilizar Futuros

Sumário GRI

Créditos
Corporativos

Norma GRI	Divulgação	Resposta / Página	Omissão		
			Requisito(s) Omitido(s)	Razão	Explicação
TÓPICOS MATERIAIS					
Segurança cibernética, privacidade e proteção de dados					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	40, 41, 42			
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	40			
INDICADORES DE ACOMPANHAMENTO					
Desempenho Econômico					
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	48			
Presença no Mercado					
GRI 202: Presença no Mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	Para o cálculo da proporcionalidade, consideramos a média salarial e o menor salário dos colaboradores dessas unidades, em comparação com os pisos salariais definidos pelos sindicatos aos quais elas estão vinculadas. Em 2025, houve alterações salariais decorrentes de convenções coletivas, movimentações internas e reenquadramentos. Também foi registrada a mudança da sede da holding de Florianópolis (SC) para São Paulo (SP). A política de remuneração da Vitru segue os pisos salariais definidos pelos sindicatos das categorias e é estabelecida com base em metodologia de pontos, pesquisas de mercado e orçamento da companhia.			



Destaques 2025

Mensagem da Administração

A Vitru Educação

Estratégia de Sustentabilidade

Compromisso com a Transparência

Investir na Transformação

Conhecimento Compartilhado

Viabilizar Futuros

Sumário GRI

Créditos Corporativos

Norma GRI	Divulgação	Resposta / Página	Omissão		
			Requisito(s) Omitido(s)	Razão	Explicação
INDICADORES DE ACOMPANHAMENTO					
GRI 202: Presença no Mercado 2016	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	Todos os membros da diretoria são cidadãos brasileiros e da região centro-sul, onde estão localizadas as operações da Vitru			
Combate à Corrupção					
GRI 205:Combate à Corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	39			
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	34			
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	39			
Energia					
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização				
	302-4 Redução do consumo de energia				
Água e Efluentes					
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-5 Consumo de água	85			
Emissões					
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	84			
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	84			
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	84			



Destaques 2025

Mensagem da
Administração

A Vitru Educação

Estratégia de
Sustentabilidade

Compromisso com
a Transparência

Investir na
Transformação

Conhecimento
Compartilhado

Viabilizar Futuros

Sumário GRI

Créditos
Corporativos

Norma GRI	Divulgação	Resposta / Página	Omissão		
			Requisito(s) Omitido(s)	Razão	Explicação
INDICADORES DE ACOMPANHAMENTO					
Avaliação Ambiental de Fornecedores					
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduo	86, 88			
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	86, 88			
	306-3 Resíduos gerados	86, 88			
	306-4 Resíduos não destinados para disposição fina	86			
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	86			
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais				
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas				
Emprego					
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	51			
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	61			
	401-3 Licença maternidade/paternidade	61			



Destaques 2025

Mensagem da
Administração

A Vitru Educação

Estratégia de
Sustentabilidade

Compromisso com
a Transparência

Investir na
Transformação

Conhecimento
Compartilhado

Viabilizar Futuros

Sumário GRI

Créditos
Corporativos

Norma GRI	Divulgação	Resposta / Página	Omissão		
			Requisito(s) Omitido(s)	Razão	Explicação
INDICADORES DE ACOMPANHAMENTO					
Saúde e Segurança do Trabalho					
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	63			
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	63			
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	63			
Saúde e Segurança do Trabalho					
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	63			
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	63			
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	63			
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	63			
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	63, 65			
	403-9 Acidentes de trabalho	66			
	403-10 Doenças profissionais	63			



Destaques 2025

Mensagem da
Administração

A Vitru Educação

Estratégia de
Sustentabilidade

Compromisso com
a Transparência

Investir na
Transformação

Conhecimento
Compartilhado

Viabilizar Futuros

Sumário GRI

Créditos
Corporativos

Norma GRI	Divulgação	Resposta / Página	Omissão		
			Requisito(s) Omitido(s)	Razão	Explicação
INDICADORES DE ACOMPANHAMENTO					
Capacitação e Educação					
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	56			
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	56			
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	58			
Diversidade e Igualdade de Oportunidades					
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	27, 53			
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	60			
GRI 406: Não Discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	53			
Avaliação Social de Fornecedores					
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	73			
	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	73			



Destaques 2025

Mensagem da
Administração

A Vitru Educação

Estratégia de
Sustentabilidade

Compromisso com
a Transparência

Investir na
Transformação

Conhecimento
Compartilhado

Viabilizar Futuros

Sumário GRI

Créditos
Corporativos

SASB GESTÃO EDUCACIONAL			
Disclosure	Título do disclosure	Resposta	Página
SV-ED-230a.1	Descrição da abordagem para identificação e tratamento de riscos de segurança da informação.		41
SV-ED-230a.2	Descrição das políticas e práticas relacionadas à coleta, ao uso e à retenção de informações dos estudantes.		42
SV-ED-230a.3	(1) Número de incidentes de violação de dados, (2) percentual correspondente a violações de dados pessoais, (3) número de estudantes afetados.		42
SV-ED-260a.1	Taxa de graduação		70
SV-ED-260a.3	Taxa de colocação profissional		67
SV-ED-270a.2	Valor total das perdas monetárias resultantes de processos legais associados à publicidade, marketing e divulgações obrigatórias.	Não fomos parte, nem somos atualmente, em processos judiciais relacionados a violações de publicidade, marketing ou outros requisitos de divulgação obrigatória. Por esse motivo, não registramos perdas monetárias associadas a esses temas no período relatado.	39



Informações Corporativas

Vitru Educação

Endereço

JK Square Corporate
Rua Tenente Negrão, 100 - 13º Andar - Itaim Bibi, São Paulo (SP)
04530-030

Contato

ir@vitru.com.br

Coordenação

Diretoria de GRC & ASG

Gestão do projeto, conteúdo e consultoria

Ability Sustentabilidade e Comunicação

Diagramação e projeto gráfico

Magenta Lab

Imagens

AcervoVitru, Adobe Stock e The Noun Project



