

Relatório Anual e
de Sustentabilidade **2022**



Sumário

1. Destaques 2022 | P.03



2. Mensagem do Diretor-presidente | P.04



3. Identidade | P.06



4. Estratégia e gestão | P.13



5. Governança corporativa | P.27



6. Desempenho econômico-financeiro | P.44



7. Relacionamento com *stakeholders* | P.47



8. Compromisso ambiental | P.69



9. Sobre este relatório | P.72



10. Anexo GRI | P.76



11. Sumário de conteúdo da GRI | P.86

12. Informações corporativas | P.95





DESTAQUES 2022

Crescimento

do número de estudantes e, organicamente, da receita



Rematrícula recorde

Com a campanha #todospelarematrícula, atingimos número recorde de matrículas desde 2016, o que revela a satisfação dos estudantes com a qualidade do ensino e nossa prestação de serviços.



Reestruturação interna, com a criação de unidades de negócios

Realizamos mudanças em nossa forma de **gestão**, passando de um modelo verticalizado para matricial, com a criação de duas vice-presidências: de Ensino Presencial e de Ensino Digital. As novas unidades de negócios refletem os nossos caminhos de crescimento.



Recredenciamento com nota 5, a máxima do MEC



Recebemos Conceito 5 no Relatório de Avaliação de Recredenciamento da Universidade Cruzeiro do Sul, que considera os aspectos Planejamento e Avaliação Institucional, Políticas Acadêmicas, Desenvolvimento Institucional, Políticas de Gestão e Infraestrutura.

Expansão do número de polos em todo o Brasil



Investimos na ampliação do ensino na modalidade a distância e abrimos **188 novos polos**, especialmente nas regiões Sudeste e Nordeste.



Mensagem do Diretor-presidente

GRI 2-22



O ano de 2022 foi marcado por desafios e conquistas para a Cruzeiro do Sul Educacional em meio a um contexto econômico e político desafiador. Sedimentamos projetos importantes, como a elaboração da nova estratégia corporativa com foco no desenvolvimento das verticais de ensino do Presencial/Medicina e EaD/Long Life Learning. Para garantir a execução da estratégia, reestruturamos a liderança da organização com a criação de vice-presidências dedicadas ao desenvolvimento dessas verticais e reforçamos a atenção no sucesso do aluno, com a instituição da Diretoria Acadêmica e Inovação e mudanças relevantes no pilar de atendimento com o desenho e a implementação do caminho de Evolução Digital.

O desempenho acadêmico foi, mais uma vez, reconhecido no âmbito dos indicadores do Ministério da Educação (MEC). A Universidade Cruzeiro do Sul, a maior unidade e origem do grupo, foi recredenciada com nota máxima, 5. As universidades foram evidenciadas ainda em *rankings* internacionais. A UNIFRAN foi considerada a melhor universidade particular do Brasil no levantamento da Times Higher Education, que avalia as instituições em relação aos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU).

Os docentes e pesquisadores também se destacaram – dezenas deles entre os mais influentes da América Latina, segundo o *ranking* AD Scientific Index. Ademais, dois pesquisadores da UNIFRAN foram selecionados para apresentar seus estudos na Conferência Mundial do Clima (COP27), da ONU. Destaca-se





ainda o projeto em colaboração entre pesquisadores da NASA e docente do programa de pós-graduação em Astrofísica e Física Computacional da UNICID, que aborda a atualização de código utilizado para análise de dados do telescópio Hubble.

Houve ainda avanços na agenda ESG, aprimorando a governança com a organização de comitês do Conselho, reorganização das diretorias e governança dos principais processos de negócio. Sempre prezando pelos padrões de qualidade de ensino, foram expandidos os serviços prestados, com impacto positivo à comunidade. Foram 6,9 milhões de atendimentos realizados nas clínicas e nos núcleos jurídicos.

Os canais de *compliance* também foram reforçados, assim como os sistemas internos, aprimorados, para gerar maior robustez nos processos decisórios. Foi criada a área de Diversidade e Inclusão, para a proposição de ações práticas sobre o tema e institucionalização de iniciativas já conduzidas pelas instituições de ensino. Foram ainda investidos recursos na sensibilização da sociedade e

no desenvolvimento de pesquisas relacionadas a meio ambiente e sustentabilidade.

Na mesma linha, a modalidade presencial foi fortalecida, com ajustes operacionais necessários para garantir segurança e bem-estar aos estudantes e colaboradores. Novos laboratórios foram disponibilizados, contribuindo significativamente para o aprendizado por meio das mais modernas tecnologias de ensino. Paralelamente, avançou o ensino digital, chegando a 1,404 polos em todo o País, ampliando a capilaridade da marca e levando educação de qualidade a milhares de pessoas.

Com as mudanças tecnológicas e sociais recentes e a redefinição dos rumos estratégicos, os colaboradores foram desafiados a se reinventar para atender novos parâmetros competitivos e necessidades dos futuros estudantes. Devemos o sucesso alcançado no ano à resiliência e ao engajamento dos milhares de colaboradores, docentes e lideranças nesse processo de evolução. A eles, dedico especial agradecimento.

Ao longo de 2022 estabelecemos bases sólidas para sustentar o crescimento nos próximos anos, avançar na transformação digital e aprimorar o atendimento aos estudantes, priorizando um ensino inovador e de excelência e a geração de impacto positivo a milhares de brasileiros.

Seguimos otimista com o desenvolvimento das nossas instituições e o setor de Educação Superior, com confiança no poder transformador da educação para o desenvolvimento do País e a melhoria da qualidade de vida das pessoas.

Fábio Fossen

Diretor-presidente

Cruzeiro do Sul Educacional



Destaques
2022

Mensagem do
Diretor-presidente

Identidade

Estratégia
e gestão

Governança
corporativa

Desempenho
econômico-financeiro

Relacionamento
com *stakeholders*

Compromisso
ambiental

Sobre este
relatório

Anexo GRI

Sumário de
conteúdo da GRI

Informações
corporativas

Identidade





Perfil GRI 2-112-212-612-7

Somos a Cruzeiro do Sul Educacional, um dos maiores complexos do segmento no Brasil, há 57 anos dedicado a oferecer ensino de qualidade e investir na formação de cidadãos. Nossa história teve início com o Colégio Cruzeiro do Sul, a partir do qual passamos a crescer gradualmente até reunirmos uma constelação de 14 instituições de ensino superior e cinco de educação básica. Entre nossos diferenciais estão marcas fortes, que compartilham nossos valores e princípios e preservam suas identidades, respeitando as especificidades de suas regiões de interação.

Mantemos à disposição cursos nas modalidades presencial e a distância, com inserção diversificada em todos os níveis – da educação infantil ao ensino superior, incluindo pós-graduação (*lato sensu* e *stricto sensu*) e cursos livres, de extensão e de idiomas. Planejamos também, no curto prazo, o aumento da oferta de cursos técnicos. No encerramento de 2022, disponibilizávamos 1.382 cursos. Nossas instituições, onde atuam mais de 7 mil colaboradores, receberam no período 404 mil estudantes.

Com sede social na capital paulista, desde fevereiro de 2021 somos uma sociedade por ações de capital aberto, regida por Estatuto Social e pelas disposições legais aplicáveis pelo Regulamento do Novo Mercado da bolsa de valores nacional, a B3.

Missão, Visão e Valores GRI 2-23

Missão

Desenvolver em sinergia a tríade ensino, pesquisa e extensão de suas instituições, para que se tornem relevantes no cenário nacional, com marcas reconhecidas em seus respectivos mercados, formando cidadãos e profissionais que contribuam efetivamente para desenvolvimento local e do País.

Visão

Estabelecer-se como o melhor grupo de educação superior do Brasil, com instituições academicamente relevantes no cenário nacional e marcas reconhecidas em seus respectivos mercados, reunindo os melhores indicadores de avaliação no ensino, na pesquisa e na extensão.

Valores

- Ética
- Transparência
- Inovação
- Responsabilidade
- Respeito à identidade e à diversidade
- Comprometimento com o desenvolvimento local e regional





Pilares educacionais

Seis pilares sustentam nosso jeito de ensinar e norteiam todos os nossos cursos, presenciais ou a distância, abrangendo estudantes, docentes e a comunidade que nos cerca. Por meio deles, buscamos assegurar o sucesso do estudante, estimulando nele valores como inovação, empreendedorismo e pensamento crítico, para que se formem como cidadãos preparados para vencer os desafios do mercado de trabalho.

Protagonismo do aluno – Idealizar e realizar ações com criatividade, liderança, empatia, autonomia e responsabilidade social. Mais que um profissional, nosso aluno é um agente de transformação.

Empreendedorismo – Potencializar as competências empreendedoras de nossos alunos, para que sejam capazes de desenvolver soluções inovadoras e gerar valor para a sociedade. Incentivamos projetos transversais e interdisciplinares, plataformas digitais e gamificadas.

Flexibilidade – Vivenciar a flexibilidade curricular – escolha das disciplinas *on-line*, montagem do horário presencial, tempo e local de estudo, permitindo melhor aproveitamento e envolvimento do aluno em atividades variadas.

Formação dos formadores – Proporcionar as melhores experiências no processo de aprendizagem, com o apoio de novas metodologias e ferramentas tecnológicas, tornando o aprendizado mais envolvente, desafiador, estimulante e transformador.

Inovação – Estimular a inovação por meio de pesquisas científicas, promovendo um *mindset* favorável à criatividade e inovação como base de todas as nossas iniciativas acadêmicas e de formação de talentos.

Pensamento crítico – Oferecer suporte para a tomada de decisões equilibradas e assertivas. O pensamento crítico é essencial para a formação integral de um cidadão mais consciente (local e global).



Estrutura GRI 2-6

Nossos colégios e Instituições de Ensino Superior (IES) são dotados de infraestrutura de ponta para oferecer as melhores condições de ensino aos estudantes. Mantemos salas de aula e bibliotecas equipadas com recursos tecnológicos avançados; laboratórios, clínicas e núcleos especializados que contam com os aparelhos mais atualizados do mercado; além de modernas edificações e extensa área verde.

Exemplos desses diferenciais são o *campus* de Medicina Unicid Pinheiros, em São Paulo (SP) e o complexo UP Experience, no Paraná (PR). No primeiro, implantamos um centro de treinamento avançado para médicos e dentistas que agrega, em mais de 8 mil m², hospital simulado, espaços para capacitações em habilidades médicas – com manequins e simuladores – e laboratórios Morfofuncional, de Técnica Cirúrgica e de Práticas Funcionais.

A Unicid e a UP mantêm parceria com o Miami Anatomical Research Center, Marc, que possibilita a experiência diferenciada de aprimoramento da formação profissional, com estudos com peças biológicas frescas. A tecnologia é adotada nos treinamentos de cirurgias minimamente invasivas por laparoscopia ou robótica. Grandes hospitais

e empresas de São Paulo, como Johnson & Johnson e Smith & Nephew, utilizam nossas instalações para capacitação de seus profissionais.

Já o UP Experience é composto pelo Teatro Positivo, UP Expo e os *campi* da Universidade Positivo, o que o configura como o maior e mais completo centro cultural, esportivo e científico do Paraná para a realização de eventos. O Teatro Positivo é o maior do estado, com capacidade para 2.400 pessoas, e recebe anualmente grandes espetáculos de música, dança e artes cênicas, contribuindo para a democratização do acesso à cultura e ao conhecimento. Já o UPX Sports conta com pelo menos dez espaços para práticas esportivas, recebendo diariamente mais de mil pessoas. O local é ainda palco para a realização de competições e eventos regionais e nacionais.





Reconhecimento

Recebemos em 2022 uma série de prêmios e certificações que atestam o êxito de nossos investimentos de longo prazo no tripé ensino, pesquisa e extensão – contemplados na Constituição Federal e na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Fomos reconhecidos ainda pelo relacionamento sólido com investidores, imprensa e público, o que demonstra o profissionalismo de nossos colaboradores.

Valor 1.000 – Conquistamos a terceira posição entre os dez maiores do setor de educação do País no *ranking* anual Valor 1.000. Além disso, nos destacamos nas avaliações: Alavancagem Financeira (1º lugar), Margem Ebitda e Rentabilidade (2º lugar), Evolução da Receita Líquida (3º lugar), Receita Líquida (5º lugar) e Cobertura de Juros (5º lugar). No *ranking* geral, que abarca empresas de todos os segmentos, ficamos em 465º lugar.

IstoÉ Dinheiro – Nos posicionamos entre as 1.000 maiores da IstoÉ Dinheiro e a quinta no setor educacional

Maiores & Melhores da Exame – Ocupamos a quinta colocação na categoria setor educacional no *ranking* da revista Exame.

Anuário 360º da Época Negócios – Melhores Empresas do Brasil – Conquistamos a 294ª colocação no *ranking* geral, a 171ª posição em ESG e Governança e 90ª em Inovação.

Times Higher Education (THE) – A Unifran foi classificada em primeiro lugar entre as instituições particulares brasileiras pelo Impact Ranking (IR), do grupo britânico Times Higher Education (THE), que avalia o desempenho no cumprimento dos Objetivos do Desempenho Sustentável da Organização das Nações Unidas.

SCImago Institutions Rankings (SIR) – Quatro de nossas Universidades foram classificadas no *ranking* que avalia as IES e as evidencia por seus desempenhos em pesquisa, inovação e impacto social. A Universidade Positivo, a Universidade de Franca (Unifran), a Universidade Cidade de S. Paulo (Unicid) e a Universidade Cruzeiro do Sul se posicionaram entre as melhores da América Latina.

AD Scientific Index – Nossos pesquisadores (28) foram classificados no índice que seleciona os 10.000 mais influentes da América Latina. Destacou-se o pesquisador Dr. Rui Curi, da Universidade Cruzeiro do Sul, incluso entre os 10.000 melhores e mais influentes pesquisadores do mundo. O *ranking* adota sistema de classificação e análise baseado no desempenho científico e valor agregado da produtividade científica dos pesquisadores. Foram investigados mais de 1,3 milhão de cientistas de 20.445 Universidades/Instituições em 217 países.

Socialmente Responsáveis

– Todas as nossas instituições receberam o selo Socialmente Responsável conferido pela Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior (Abmes). O prêmio destaca instituições que promovem ações dedicadas ao bem-estar social e desenvolvimento sustentável das comunidades com a colaboração das comunidades acadêmicas.

Empresas Mais Inovadoras do Brasil – Figuramos pela primeira vez entre as 150 Empresas Mais Inovadoras do Brasil, segundo o Especial Valor Inovação 2022, em 5º lugar no setor de Educação e 118º lugar no *ranking* geral.

Guia da Faculdade – Nossos cursos conquistaram 1.747 estrelas no Guia da Faculdade 2022. Foram avaliados 535 cursos presenciais e a distância, 235 deles com a conquista de 4 e 5 estrelas. A edição avaliou mais de 15 mil cursos de graduação de todo o Brasil.

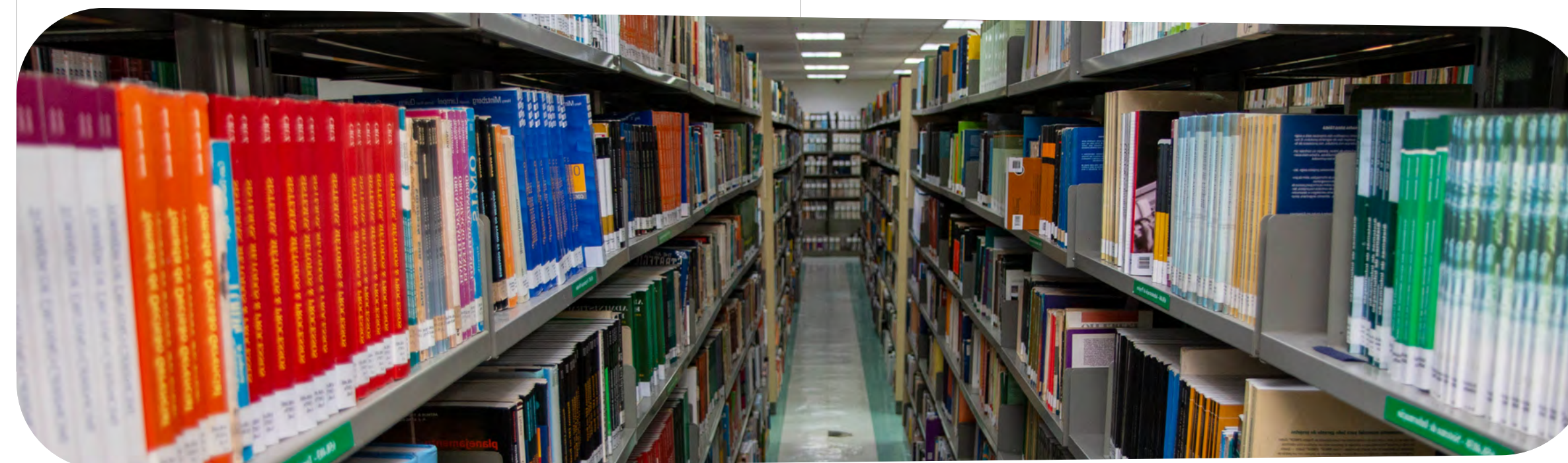




Atuação na imprensa – Pela segunda vez, fomos reconhecidos como uma das empresas que se comunica melhor com jornalistas, na categoria Educação. A premiação foi promovida pela Plataforma Negócios da Comunicação e pelo Centro de Estudos de Comunicação (Cecom) a partir da indicação, por 25 mil jornalistas, de três companhias em cada um dos 30 setores avaliados.

Reclame Aqui – Pela primeira vez, fomos indicados ao prêmio, que reconhece as melhores e mais eficazes instituições na resolução de problemas do público de acordo com a opinião popular. Conquistamos o terceiro lugar na categoria Educação – Universidades e Faculdades.

Ranking dos investidores – Em nosso primeiro ano como empresa de capital aberto, fomos destacados em dois *rankings* do setor de Educação da revista norte-americana Institutional Investor, uma das mais renomadas publicações especializadas no setor de *equities*. Ficamos na terceira colocação tanto em equipe de Relações com os Investidores (RI) quanto em profissional de RI – o Diretor-Executivo de RI, Luis Felipe Bresaola – na avaliação dos investidores (*buy side*).



Selo IES Amiga da Iniciação Científica – Semesp I –

Nossas instituições Braz Cubas, Ceusnp, Fass, Módulo, UDF, Unicid, Unipê, Unifran, UP e Universidade Cruzeiro do Sul detêm a certificação, que visa aumentar a visibilidade da iniciação científica como um importante passo no processo de formação profissional dos estudantes.



Avaliação do MEC – Recebemos Conceito 5 (em escala de 1 a 5) no Relatório de Avaliação de Recredenciamento da Universidade Cruzeiro do Sul, do Ministério da Educação, atendendo com excelência todos os critérios estabelecidos.

Destaque nas avaliações do MEC – Em relação ao Conceito de Curso (CC), que considera plano pedagógico, corpo docente e infraestrutura, 96% estão avaliados com 4 e 5, em uma escala de 1 a 5. Já o Conceito Institucional (CI), que avalia nossas instituições com base em seu planejamento e desenvolvimento institucional, políticas acadêmicas e de gestão, 100% estão em 4 e 5 – houve ainda, em 2022, o credenciamento da Universidade Cruzeiro do Sul e da EaD do Centro Universitário da Serra Gaúcha (FSG), ambos com conceito máximo do MEC. No CPC (Conceito Preliminar de Curso), temos 98% dos cursos avaliados com conceito satisfatório e no IGC (Índice Geral de Cursos) 100% dos avaliados apresentam conceito satisfatório, considerando-se os últimos indicadores publicados pelo MEC em 2019 (último resultado divulgado pelo INEP).



Destaques
2022

Mensagem do
Diretor-presidente

Identidade

Estratégia
e gestão

Governança
corporativa

Desempenho
econômico-financeiro

Relacionamento
com *stakeholders*

Compromisso
ambiental

Sobre este
relatório

Anexo GRI

Sumário de
conteúdo da GRI

Informações
corporativas

Estratégia e gestão





Em 2022, finalizamos nosso planejamento estratégico, o projeto Acrux, que definiu os rumos do nosso negócio para os próximos cinco anos. O processo contou com o envolvimento da presidência, dos conselheiros e reitores, e resultou em diversas reestruturações internas com vistas a ampliar a nossa eficiência operacional e o portfólio de produtos. Revisamos também nossa forma de gestão, passando de um modelo verticalizado para matricial, com a criação de duas vice-presidências: de Ensino Presencial e de Ensino Digital.

Essas iniciativas nos permitiram identificar e planejar a expansão de nossas vertentes de atuação. Abrimos unidades, lançamos cursos, reativamos a unidade de negócios de *longlife learning* (formação continuada) e nos credenciamos para ampliar a oferta de cursos técnicos. Mantivemos também os investimentos na evolução do relacionamento com os clientes e no redesenho de nossos canais digitais, com a adoção das melhores práticas de *marketing* digital. No âmbito da gestão da aprendizagem, adquirimos diversas plataformas que possibilitaram a intensificação de nossa evolução digital.

Vetores de crescimento

Segundo o Censo da Educação Superior 2020/2021, do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), de cada dez estudantes que ingressaram no sistema de ensino superior privado em 2021, no Brasil, sete optaram pelo ensino a distância, o que evidencia a modalidade de ensino e as oportunidades que proporciona. A constatação está alinhada à nossa decisão de investir na expansão do EaD, com a abertura de polos em novos municípios, especialmente nas regiões Norte e Nordeste do País.

Se até então adotávamos a aquisição de IES presenciais como única vertente de crescimento, ou seja, a expansão territorial, em 2022 ampliamos nossa atuação, investindo em formação continuada. Manteremos a abertura de cursos em nossas unidades, além de iniciar outras frentes, como a ampliação de oferta de cursos técnicos.

No longo prazo, buscamos crescimento sustentável, com um número consistente de matrículas, tanto no ensino presencial quanto no EaD, refletindo nossa disciplina operacional reconhecida pelo mercado.





Plataformas virtuais

Em 2022, adquirimos e implementamos uma série de plataformas para beneficiar ainda mais nossos estudantes. Além de possibilitar acesso rápido a conteúdos e outras facilidades, as ferramentas contribuem para a motivação e melhoria de aprendizagem. Nos ambientes virtuais já existentes aplicamos interfaces mais amigáveis, com atualização da organização dos conteúdos.

Além disso, passamos a contar com recursos imersivos e interativos nos cursos de graduação presencial e EaD, como simulações, animações e vídeos 360° que apoiam o processo de aprendizado. Eles são disponibilizados por meio da Plataforma A, que foi integrada ao nosso ambiente virtual. Já no primeiro ano de utilização, 49,5% dos estudantes da modalidade EaD afirmaram ter acessado os recursos.

No decorrer do ano, nossos docentes criaram, com parceiros externos, três simuladores de realidade virtual que representam um canteiro de obras e podem ser utilizados por estudantes dos cursos de Engenharia Elétrica, Mecânica e Civil, entre outros.

Além disso, nossos cursos de Medicina contemplam plataforma específica, a Jaleko, que disponibiliza simulações, animações e vídeos 3D aos estudantes e fornece materiais como provas de concurso para residência e cases médicos.

Na área jurídica, os estudantes usufruem o Metajuri, ambiente 3D imersivo que auxilia nas práticas da advocacia por meio das vivências profissionais. O sistema pode ser acessado em diversos dispositivos (*smartphones*, *notebooks* e óculos de realidade virtual) e foi projetado para o ensino por meio da copresença e do engajamento dos usuários com as ferramentas.

No âmbito da extensão, implantamos de forma piloto, nos cursos de Educação Física, a plataforma Link, que permite gestão e registro das atividades e abre espaço para a comunidade apresentar seus problemas, aprofundando o diálogo entre a universidade e a sociedade.

Além dessas inovações, os estudantes EaD se mantêm em contato com a plataforma Cruzeiro do Sul Virtual, que oferece nossas formações e concentra toda a trajetória dos discentes. O ambiente contempla admissão, gestão financeira e todos os aspectos acadêmicos.





Em 2022, concluímos a integração dessas plataformas, unindo-as a outras já utilizadas como o *Blackboard* (LMS), espaços de avaliação e o Sistema Integrado de Administração Acadêmica (SIAA). Está em andamento a inclusão da plataforma de trabalho e carreiras Workalove em todas as nossas IES, até então disponível apenas para os cursos EaD. Adquirimos também a plataforma Avalia, que permite fazer avaliações globalizadas.





Modelo de negócios

Nosso modelo de negócios, alinhado às nossas Missão e Visão e aos Valores, consiste em utilizar nossos capitais humano, intelectual, produtivo, social e de relacionamento, financeiro e natural para gerar impactos positivos a todos os *stakeholders*. Por meio desses recursos, geramos valor para a sociedade ao oferecer serviços educacionais de qualidade.



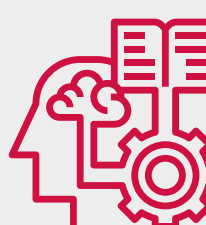
Recursos



Capital Humano

Nossos talentos são essenciais para nossa constelação brilhar.

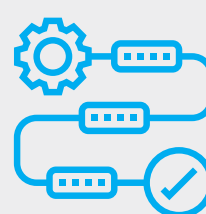
Nossa constelação é formada por, aproximadamente, 7,3 mil estrelas entre colaboradores próprios e terceiros. Somos um celeiro de talentos profissionais, e nosso compromisso é investir e ampliar as estratégias de desenvolvimento das pessoas, e atrair novos talentos.



Capital Intelectual

Pioneirismo científico e acadêmico, tecnologia, inovação

e a força das marcas são importantes alavancas de valor. Capacidade do Grupo em aplicar o conhecimento, que é destaque na comunidade acadêmica nacional e internacional, suas marcas, a tecnologia, inovação e pesquisa para promover uma formação acadêmico-profissional de qualidade, em todos os níveis de ensino, da educação infantil à pós-graduação, com cursos presenciais e a distância, que contribuam para melhoria na qualidade de vida de todos e das futuras gerações.



Capital Produtivo

Forte presença que nos destaca

A capilaridade de nossas operações e o alcance sem fronteiras para aprendizagem, proporcionado pelo ensino *on-line* nos destacam. Nossas instalações estão estrategicamente localizadas e recebem investimento contínuo para melhoria de processos e modernização da infraestrutura e dos recursos tecnológicos, o que nos torna um dos mais representativos e diversificados grupos de educação superior do Brasil.



Capital Social e de Relacionamento

Os fortes laços que nos unem

São as relações que a CSED estabelece com seus diferentes *stakeholders* e do impacto social positivo que ela provoca por meio de suas operações.



Capital Financeiro

Os resultados gerados

Recursos financeiros que são gerados a partir da operação eficiente e disciplinada, e que são empregados tanto para o desenvolvimento dos negócios como em remuneração aos acionistas.



Capital Natural

São as práticas e processos voltados a engajar as IES nos esforços para minimizar o impacto das atividades sobre o meio ambiente.

Geração de valor

Impactar positivamente a sociedade

Nossa missão é transformar nossos recursos para impactar positivamente a sociedade, por meio da formação de cidadãos e profissionais qualificados e respeitados que contribuam efetivamente para o desenvolvimento local e do País.

Educação Inclusiva e de Qualidade que transforma a vida das pessoas – Nosso Jeito de Ensinar

Transformamos anualmente a realidade de 55 mil alunos formando por meio da educação de qualidade. O diploma universitário abre portas e agrega valor econômico para o indivíduo e sua família, influenciando muitas vezes no patamar social de gerações.

Esse é o Nosso Jeito de Ensinar: participamos ativamente da aprendizagem, desenvolvimento profissional e da construção do projeto de vida do aluno, proporcionando e evidenciando o seu protagonismo

Anualmente, expandimos a nossa oferta de cursos, para o ensino presencial e a distância, todos cancelados com as melhores avaliações do MEC e levamos as operações para novos lugares. Com isso, abrimos um leque cada vez maior de oportunidades para o ingresso ao ensino superior. Além disso, ampliamos o acesso à educação para a camada menos favorecida da sociedade e nos preparamos para receber anualmente 11.258 alunos com deficiência, 25.011 vagas em algum programas de financiamento.

Responsabilidade Social e Saúde

O nosso ecossistema de aprendizagem conecta alunos, docentes, metodologias, comunidade e o mercado de trabalho, para proporcionar a melhor experiência na sua formação acadêmica, que ultrapassa a sala de aula, pois nosso compromisso é formar cidadãos, agentes de transformação. No ano de 2022, nossos alunos realizaram mais de 6,9 milhões de atendimentos à comunidade, colocando em prática todo o aprendizado recebido em prol da sociedade no entorno das IES.





Agenda ESG

Acreditamos que a Agenda ESG é inerente às empresas de educação, uma vez que os serviços prestados por elas impactam positiva e diretamente na sociedade via formação cidadã de milhares de estudantes. Em 2022, conduzimos ajustes em nossa estrutura de governança, adotando as melhores práticas do mercado, e avançamos na pauta da sustentabilidade com a incorporação de projetos sobre o tema em nossas IES e por meio da conscientização da comunidade.

Nossa área de gestão ESG tem como missão zelar pelo cumprimento da agenda de sustentabilidade e pelo bom andamento dos projetos e planos de ação relacionados aos pilares social, ambiental e de governança corporativa, atuando em parceria com o Comitê de Pessoas, a Comissão Interna de Sustentabilidade e os Núcleos de Trabalho, além de prestadores de serviço externos, gestores e colaboradores.

Em 2022, estabelecemos um conjunto de metas, objetivos e indicadores direcionado ao nosso desenvolvimento sustentável e à melhoria das condições econômicas e socioambientais da sociedade, amplamente discutido com as lideranças. Conduzimos ainda capacitações internas e eventos, como a III Semana de Responsabilidade Social e ESG e a I Semana da Saúde e Meio Ambiente. Ao longo do período, 68.605 estudantes receberam treinamento sobre temas relacionados à agenda ESG – a exemplo de Questão Ambiental e a Sustentabilidade, Direitos Humanos e a Questão da Diversidade, Formação em História e Cultura Afro-Brasileira e Prevenção ao Uso Indevido de Drogas e Álcool.

Nosso propósito é contribuir para a melhoria da qualidade de vida de todos os envolvidos direta e indiretamente com o nosso negócio, com vistas a uma sociedade mais sustentável e resiliente. Por meio da educação, é possível potencializar o desenvolvimento socioeconômico nos entornos das operações, sendo referência em impacto social positivo.





Inovação e tecnologia

GRI 3-3 – Inovação e tecnologia | Transição da infraestrutura e reestruturação dos profissionais para ensino digital

A forma como ensinamos e aprendemos passa por evoluções graças a avanços tecnológicos como a internet 3.0 e o 5G. Atentos a esse movimento, que denominamos Evolução Digital da Aprendizagem, adotamos algumas tendências como recursos imersivos e interativos, ambientes de aprendizagem disruptivos, biblioteca virtual inteligente, avaliação por competências e gamificação. Também em alinhamento com os aspectos da inovação tecnológica, criamos em 2022 a Vice-Presidência de Ensino Digital e a Diretoria Acadêmica de Inovação. Já para nos prevenirmos de eventuais impactos negativos – entre eles a necessidade de renovação constante da estrutura para acompanhar a velocidade das mudanças –, mantemos parcerias para a criação de nossos recursos de aprendizado e laboratórios virtuais.

O desenvolvimento autoral de simuladores de realidade virtual para os cursos de Engenharia Elétrica, Engenharia Civil e Arquitetura e Urbanismo representa um salto qualitativo e expressivo em termos de autonomia em relação aos fornecedores de produtos similares, não apenas pela questão da sustentabilidade financeira, mas também pela agregação

genuína de valor ao produto. Esse desenvolvimento, pelos professores dos respectivos cursos, nos permitiu adquirir experiência para realizações futuras e criação de produto sob medida.

A inserção de objetos interativos e vídeos em 360° visa aprimorar a experiência do estudante em cada disciplina e possibilitar o acesso a conteúdos exclusivos e interativos especialmente criados para diferentes áreas, via dispositivos móveis ou *desktop*. Nas unidades físicas, investimos e melhoramos a infraestrutura de computadores, *links* de dados e sinal de *wi-fi* para facilitar a adoção das inovações.

Em 2022, participamos do Congresso Internacional de Educação a Distância (Ciaed) com um estande no metaverso, que apresentava nosso modelo acadêmico e outros recursos interativos. As palestras ministradas no estande físico também foram transmitidas no espaço virtual. Em outras ocasiões, nos reunimos com todos os reitores e com a área de Gente, Gestão e Sustentabilidade no metaverso, além de termos promovido aula experimental no âmbito do Mestrado de Ensino em Ciência e Matemática, na qual os estudantes podiam interagir com os recursos da Plataforma A dentro, do Metaverso.





Vivemos um momento de transição, do modelo acadêmico focado em conteúdo para o modelo de competências. Em vez de informar apenas o nome de cada disciplina, estamos nos adequando para apresentar as competências que oferecem e alterar a forma de avaliação, para que, além da nota, o estudante conheça, de forma mais aprofundada, seu desempenho em cada uma das matérias. Assim, terá uma visão mais ampla e consistente da maneira como está se preparando para o mercado de trabalho.

A digitalização está fortemente presente nas atividades. Dedicamos recursos e energia para dar sustentação ao EaD e melhorar processos de aprendizado, presenciais ou *on-line*, e administrativos para fomentar uma educação engajadora e vibrante.

Nossa preocupação com a formação docente continuada, refletindo no desempenho dos professores, associada ao desenvolvimento de competências tecnológicas dos estudantes, têm gerado efeitos positivos no perfil dos egressos, resultando em maior empregabilidade e sucesso de nossos estudantes.

Para rastrear a efetividades de nossas ações, adotamos recursos como avaliações do MEC e da Comissão Própria de Avaliação (CPA), *rankings* e *benchmarking*.

Diploma digital

Desde 2021, todas as nossas IES estão aptas a emitir e registrar diplomas em formato digital. Em 2022, foram produzidas 69.055 unidades. A emissão contempla uma série de medidas para garantir a segurança e autenticidade dos dados, como código de validação alfanumérico e QR Code. A digitalização se adequa à Portaria MEC nº 330/2018, de 05/04/2018.

Carteira virtual do estudante

Na mesma linha, desde 2020 adotamos a Carteira Virtual do Estudante, o que nos levou a deixar de produzir **83.292** mil unidades de plástico, contribuindo para a preservação dos recursos naturais. A carteira, acessada por aplicativo, é utilizada para a identificação de nossos colaboradores e discentes, obtenção de benefícios e descontos previstos em lei, e ingresso em nossas unidades por meio de QR Code. Em 2022, já estava disponível para 100% dos nossos estudantes no Brasil e no exterior.





Capacitação de professores para o digital

Com a evolução digital, os professores tiveram de se adaptar a outras formas de ensino, o que foi estimulado por nossas IES. Para promover sua formação continuada, apresentar o potencial dos novos recursos e a forma de utilizá-los, criamos o Clube Maker, espaço colaborativo de criatividade e inovação com formações pedagógicas presenciais e *on-line*.

As iniciativas em andamento nos programas de formação das IES foram reunidas no Clube, que, por meio de encontros semanais, aborda temas contemporâneos que estão revolucionando as formas de ensino e aprendizagem ao revelar soluções de engajamento para as novas gerações de estudantes. O Maker também pretende tratar de novas estratégias didático-pedagógicas, metodologias ativas e teorias de ensino e aprendizagem.

Complementarmente, criamos a Expedição Innovare, que consiste em um movimento de inovação aberta. Em busca de sinergia e partilha de práticas pedagógicas inovadoras e bem-sucedidas, visitamos nossas IES para identificar e compartilhar as novidades adotadas.

Trilhas sob medida [GRI 3-3 – Pesquisa e produção científica](#)

Nossos discentes, tanto das graduações presenciais quanto da modalidade EaD, têm a opção de cursar disciplinas adicionais e cursos livres *on-line*, de acordo com sua área de atuação. Assim, podem complementar sua formação de maneira personalizada, ampliando o perfil profissional com habilidades e competências demandadas pelo mercado. As disciplinas opcionais, disponíveis em diversas áreas do conhecimento, podem ser aproveitadas no histórico escolar ou como atividade complementar. As trilhas são planejadas em etapas, de forma que, para avançar os níveis, é preciso pontuação mínima.

O tema da pesquisa e produção científica é gerenciado pelas reitorias das IES com vistas a mitigar os impactos negativos que o envolve, como violação de propriedade intelectual de terceiros, por exemplo, e otimizar os positivos – entre eles a maior possibilidade de captação de recursos financeiros por conta da divulgação dos indicadores de excelência da pesquisa e da pós-graduação (*stricto sensu*). O rastreamento da eficácia das ações nesse sentido é feito com base em notas e reconhecimentos internacionais dos pesquisadores. Os dados de pesquisas são amplamente divulgados nas plataformas da Capes, CNPQ e Fapesp, entre outras, de forma a também possibilitar o acompanhamento de nossa evolução.



Adicionalmente, os professores/pesquisadores do Estado de São Paulo seguem o código de boas práticas científicas elaborado e divulgado pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (Fapesp), em linha com o nosso entendimento de que a geração de conhecimento tem impacto positivo no desenvolvimento do País e na qualidade de vida das pessoas. Exemplos são a adoção intensa de tecnologia, as teses e dissertações defendidas, os estágios de pesquisas no exterior por doutorandos, os artigos publicados e outros que contribuem para minimizar eventuais impactos negativos relacionados ao tema, como a violação de propriedade intelectual.

Titulação de Mestres e Doutores

Instituição de Ensino	Mestres titulados	Doutores titulados
Universidade Cidade de São Paulo (UNICID)	42	5
Universidade Cruzeiro do Sul	26	13
Universidade de Franca (UNIFRAN)	41	20
Centro Universitário do Distrito Federal (UDF)	28	0
Centro Universitário de João Pessoa (UNIPÊ)	20	0
Universidade Positivo (UP)	27	15
Total	184	53

AD Scientific Index

Instituição de Ensino	Mundo	América Latina	Brasil
Universidade Cruzeiro do Sul	1	9	13
Universidade Cidade de São Paulo (UNICID)		6	9
Universidade de Franca (UNIFRAN)		8	11
Centro Universitário do Distrito Federal (UDF)		1	1
Centro Universitário de João Pessoa (UNIPÊ)		1	1
Universidade Positivo (UP)		3	4
	1	28	39

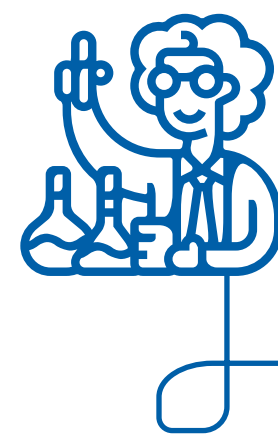
Cruzeiro do Sul Educacional 2022

Item	Total
Artigos publicados (2017-2020)*	4.664
Teses e dissertações defendidas (Titulação de Mestres e Doutores)	237
Doutorandos que realizaram estágio de pesquisa no exterior (bolsistas CAPES ou FAPESP)	9
Professores/pesquisadores no exterior (visitantes, pós-doc e visitas de curta duração)	23**
Patentes	27***
Grupos de Pesquisa Científica e Tecnológica Certificados pelo CNPq	102
Professores/Pesquisadores Bolsistas Produtividade CNPq	38
Professores/Pesquisadores entre os melhores e mais influentes Cientistas (AD Scientific Index - Top. 10.000)	39

* Os dados de 2021 e 2022 estão em fase de coleta e envio para a Capes.

** Considerando dois da UP

*** Possuímos 11 patentes concedidas, 16 depositadas (três em 2021) e uma licenciada entre Brasil, Japão, Europa e Estados Unidos.



28

pesquisadores entre os 10.000 mil mais influentes da América Latina





Gente Feliz Aprendendo

A experiência do estudante/usuário é muito importante para nós. Em um mundo tão ágil, com vasta tecnologia disponível, não faz sentido que ele enfrente filas, por exemplo, para resolver questões administrativas. Esse entendimento motivou a criação do projeto Gente Feliz Aprendendo, cujo objetivo é proporcionar uma experiência fluida por meio da intensificação da automação e do autosserviço.

Buscamos, assim, uma mudança conceitual à medida que o foco é identificar e solucionar a raiz dos problemas. Nesse sentido, está em andamento uma série de medidas que tem como objetivo final o investimento, pelo estudante, em sua jornada acadêmica conosco.



Proporcionar experiência mais fluida aos estudantes.

Canais de Atendimento

Estela – Assistente virtual com inteligência artificial da IBM Watson, atende, interage e orienta, por meio de *chat*, disponível 24 horas, diariamente.

Chat CAA (Centro de Atendimento ao Aluno) – Destinado ao contato direto e *on-line* com nossos atendentes, acionado sempre que a Estela não oferecer a resposta solicitada. Disponível de 2ª a 6ª feira das 9h00 às 20h30.

CAA On-line – Recurso disponível na Área do Aluno, que abriga mais de 97% dos serviços acessíveis *on-line*. Pelo canal, de maneira autônoma e a qualquer tempo, o estudante pode abrir solicitações para atendimento por áreas internas, como Coordenação de Curso, Secretaria, Financeiro, Tesouraria e Crédito Educativo. Também é possível acompanhar o andamento dos processos e as interações com os pedidos, e consultar registros acadêmicos.

Agendamento para CAA Presencial – Em casos mais complexos é possível agendar com a nossa assistente virtual o atendimento presencial na Central de Atendimento ao Aluno.



Homem Virtual

A ferramenta, desenvolvida pela Universidade de São Paulo (USP) e utilizada em parceria com a Cruzeiro do Sul Virtual, promove a integração do aprendizado da anatomia, fisiologia, fisiopatologia e métodos de diagnósticos por imagens por meio do uso de objetos de aprendizagem interativos, como mídias digitais, impressoras 3D, *tablets* e *smartphones*. Três aspectos se destacam nesse contexto: a modelagem de objetos digitais, ou seja, a composição das estruturas em computação gráfica 3D; a utilização de recursos dinâmicos (animações) para explicar o funcionamento dos processos fisiológicos e fisiopatológicos de maneira objetiva e clara; e a coordenação educacional para a organização didática dos conteúdos.

Os recursos provenientes da utilização do Homem Virtual, com foco na proposta de ensino e aprendizagem dos cursos na área da saúde, abrem possibilidades inovadoras para a aprendizagem, uma vez que o acervo existente na ferramenta 3D estimula o estudante a observar e a analisar vídeos específicos, associar imagens com textos de referência, identificar detalhes significativos nos conteúdos transmitidos, personalizar objetos anatômicos e até criar objetos físicos de peças anatômicas

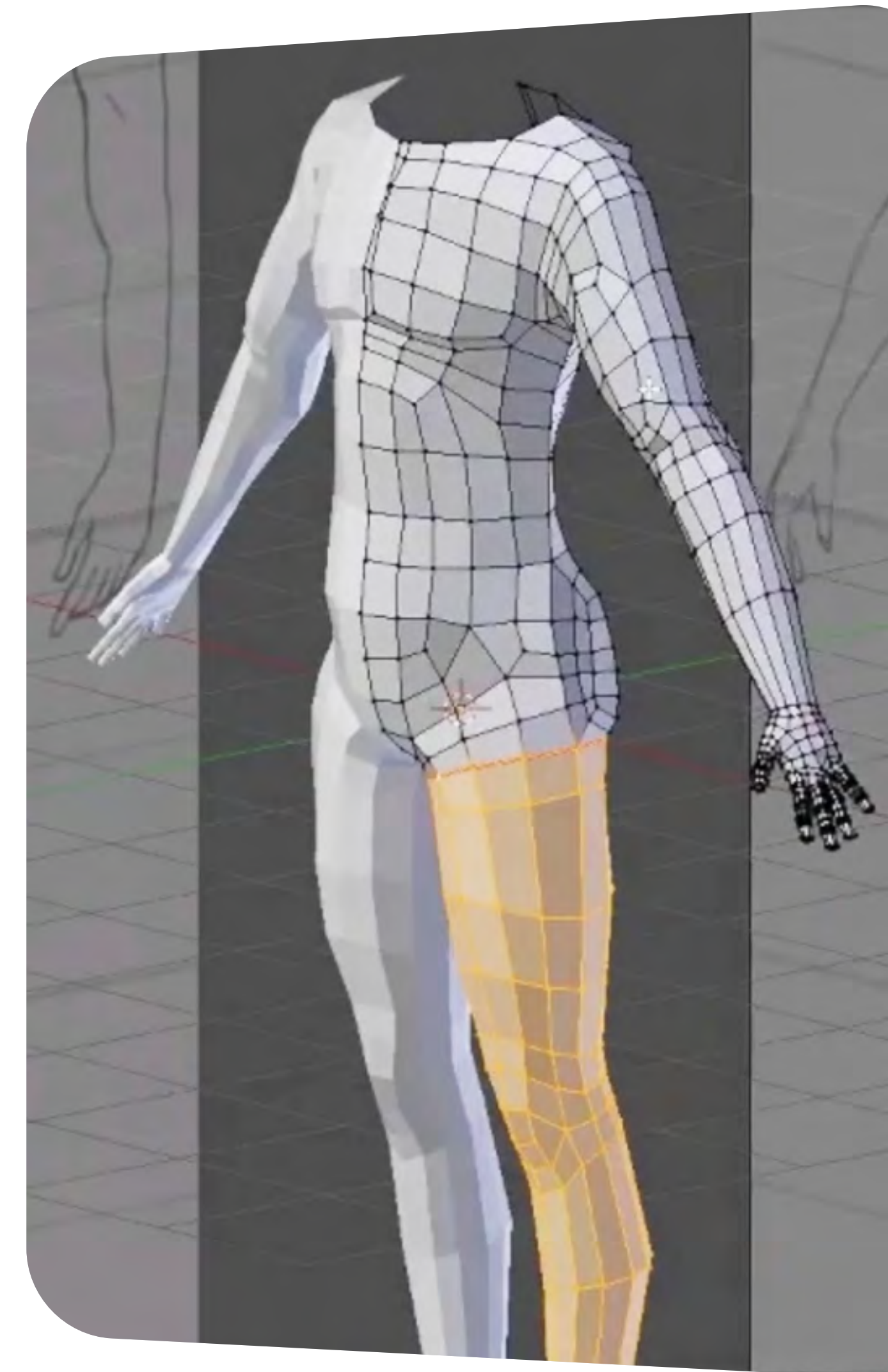
em três dimensões com qualidade realística, por meio de impressoras 3D. No ano, 341 dos nossos docentes foram capacitados a atuar com a ferramenta, e 9.133 alunos foram envolvidos em sua adoção.

Gestão de riscos

Estamos atentos à gestão de riscos em suas diversas frentes, como os relativos ao negócio, *compliance*, legislação e segurança digital. Mapeamos regularmente os fatores capazes de representar riscos ou impactos em nosso segmento de atuação. As áreas dedicadas ao tema são envolvidas em reuniões de desenvolvimento de serviços e/ou mudanças de fluxos e processos, atuando de forma consultiva, com recomendações para mitigar os riscos. As diretrizes do processo de gerenciamento de riscos estão expostas em política específica.

Nosso setor jurídico também se envolve na análise de novos projetos para auxiliar na construção e mitigação dos riscos inerentes. As práticas nesse sentido, alinhadas ao nosso planejamento estratégico, são pautadas pelos valores e diretrizes de nosso Código de Conduta.

A tomada de decisão ocorre no âmbito dos órgãos previstos na estrutura





de governança, de acordo com as diretrizes que orientam as empresas listadas no segmento do Novo Mercado. Mantemos diversas políticas internas, disponíveis na rede corporativa, as quais todos os colaboradores têm acesso, e realizamos treinamentos constantes sobre conduta ética, relacionamento com o Poder Público, doações e patrocínios.

Em 2022, a área jurídica foi fortalecida com a criação da Diretoria Jurídica e de Compliance, que se reporta ao Diretor-Presidente (CEO). A estruturação da área de Conformidade, que conta com gerência dedicada, também indica amadurecimento e empenho com o aprimoramento constante na disseminação dos nossos valores e diretrizes, tendo sua atuação focada em dois grandes pilares, que são *compliance* e privacidade de dados.

Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)

Compliance digital e LGPD são o foco de atenção de nossas equipes e nosso compromisso institucional. Trimestralmente enviamos reportes ao Comitê de Ética e Conduta, bem como ao Comitê de Auditoria sobre o avanço das frentes de LGPD e cibersegurança, além das atividades recorrentes de gestão do Canal de Privacidade, consultorias prestadas às áreas internas de negócio e agenda quinzenal de trabalho entre as gerências de Conformidade, Cibersegurança, DPO e os Diretores-Executivos correlatos, em que são tratados

temas como as medidas e projetos necessários para a gestão do Programa de Privacidade e cumprimento das diretrizes de segurança e privacidade. Após mapeamento das atividades de tratamento de dados pessoais, realizamos a avaliação de fornecedores, a revisão de contratos, as avaliações de legítimo interesse e os relatórios de impacto e, ainda, publicamos nossa Política de Privacidade. Atuamos no constante gerenciamento dos riscos, especialmente em relação aos nossos parceiros de negócio como polos e fornecedores que lidam com dados pessoais. Lançamos cartilhas sobre LGPD, uma delas aplicável à realidade dos polos, e desenvolvemos *e-learning* sobre o tema, direcionado aos colaboradores das unidades. Conduzimos ainda as seguintes ações:

- Implementação do fluxo de avaliação de terceiros;
- Aplicação do fluxo de *privacy by design*, que possibilita avaliação de riscos de privacidade desde a concepção de produtos e serviços;
- Realização de *workshops* para apresentar diretrizes práticas para áreas de grande exposição, como time comercial e de atendimento ao cliente e colégios;
- Adoção de *banner* e política de *cookies* nos sites das Instituições;
- Inclusão de cláusulas mais específicas nos contratos;
- Atualização da Política Externa de Privacidade; e
- Publicação da Política Interna de Privacidade, da Política de Resposta a Incidentes de Segurança da Informação e do Plano de Resposta a Incidentes de violação de dados pessoais.



Canal de Privacidade

A plataforma de comunicação *on-line* permite que todos os públicos com os quais interagimos esclareçam dúvidas, solicitem informações sobre o tratamento de seus dados pessoais e requeiram cancelamento do envio de comunicações e a correção ou eliminação de seus dados. Todas as demandas são analisadas pela equipe de Conformidade e direcionadas para tratativas, observando os prazos de resposta previstos e recomendados na Lei 13.709/2018. Por meio do Canal de Privacidade, os titulares dos dados recebem retorno dos questionamentos, e são registradas evidências das medidas adotadas para o atendimento das solicitações.

Gestão de Crises

Para viabilizar o gerenciamento eficaz de incidentes críticos e minimizar possíveis impactos negativos ao negócio, publicamos nossa Política de Gestão de Crises. O documento estabelece os protocolos que devem ser respeitados por colaboradores, administradores, parceiros e terceiros que se relacionem conosco ou atuem em nosso nome, em situações capazes de produzir danos concretos ou potenciais de imagem, financeiro, operacional, regulatório ou legal.

Nosso Comitê de Gestão de Crises é composto por três membros fixos: Gerente de Conformidade, Gerente Jurídico Contencioso e Gerente de

Comunicação & Marketing, além de incluir outros membros rotativos, selecionados de acordo com a Instituição de Ensino envolvida e a natureza do incidente de crise a ser gerenciado e tratado.

Capacitações oferecidas pela área de Conformidade

- *E-learning*: LGPD para os Polos parceiros;
- *E-learning*: Discriminação racial;
- Conduta profissional e respeito à identidade e à diversidade (para docentes);
- *Workshop*: LGPD (para colégios, time comercial, equipes de atendimento e clínicas);
- *Workshop*: Anticorrupção (para Gerentes, Reitores e Diretores);
- *Live*: LGPD e os desafios do seu cumprimento no ambiente corporativo;
- *Live*: Programa de Compliance como ferramenta de apoio à gestão;
- *Live*: Programa de Compliance da CSED: frentes de atuação e canal de denúncias;
- Treinamento sobre Compliance Concorrencial (para Diretoria-Executiva);
- *Workshop*: Interação com o Poder Público;
- *E-learning*: Código de Conduta;
- *E-learning*: LGPD;
- *Workshop*: Compliance e LGPD para Consultores Comerciais;
- *Workshop*: Compliance em Compras;
- *Workshop*: Privacy by Design;
- *E-learning* Anticorrupção.





Destaques
2022

Mensagem do
Diretor-presidente

Identidade

Estratégia
e gestão

Governança
corporativa

Desempenho
econômico-financeiro

Relacionamento
com *stakeholders*

Compromisso
ambiental

Sobre este
relatório

Anexo GRI

Sumário de
conteúdo da GRI

Informações
corporativas

Governança Corporativa





Melhores práticas GRI 2-23

Ética e transparência são alguns dos nossos valores, formalizados no Código de Conduta, aprovado pelo Conselho de Administração e aplicável a todos os colaboradores – que assinam termo de ciência e aceite de seus compromissos, além dos nossos acionistas, diretores, administradores, conselheiros, e qualquer terceiro que possua vínculo com a Cruzeiro do Sul Educacional. Pautado pelas melhores práticas e os princípios da Declaração Universal de Direitos Humanos, o documento expressa diretrizes sobre governança, respeito à identidade e à diversidade, não discriminação e combate ao assédio moral e sexual e abuso de poder, entre outras. Também contempla regras relacionadas à integridade e ao combate à corrupção – temas sobre os quais eventuais desvios podem ser reportados ao Canal Seguro.

Em 2022, uma das iniciativas de aperfeiçoamento dessa estrutura foi a vinculação do Comitê de Ética e Conduta ao Comitê de Auditoria estatutário, composto por três membros independentes. A medida representa um avanço importante no âmbito da governança corporativa ao proporcionar maior independência e autonomia à instância.

Outra novidade do ano foi a parceria com a Enactus, rede de líderes comprometidos em usar os negócios como catalisadores para um impacto socioambiental positivo. Presente em mais de 30 países, a organização busca aproximar os universos empresarial e acadêmico, estimulando o empreendedorismo social.

Mantemos ainda relacionamento estreito com outras entidades de nosso setor de atuação ou de defesa dos nossos ideais, como o Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior no Estado de São Paulo (Semesp), a Associação Nacional das Universidades Particulares (ANUP), a Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (Confenen), a Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior (Abmes), a Associação Brasileira de Educação a Distância (ABED) e a Fundação Nacional de Desenvolvimento do Ensino Superior Particular (Funadesp).

Todas as nossas políticas e diretrizes – entre elas a Política Anticorrupção, aprovada por nosso Comitê de Ética e Conduta – preveem a possibilidade de monitoramento e auditoria para acompanhamento de seu cumprimento e efetividade. Para isso, contamos com as áreas de Conformidade e Auditoria Interna e com a atuação dos comitês de Ética e Conduta e Auditoria. Também realizamos o mapeamento de fatores que podem representar riscos ou impactos em relação ao nosso segmento de atuação ou aos serviços que prestamos. Essa avaliação é revisada periodicamente, de modo a acompanhar as mudanças nos cenários interno e externo, incluindo o desenvolvimento de produtos/serviços e áreas de atuação.

Nosso Código de Conduta e demais normativos estão disponíveis para acesso no endereço <https://ri.cruzeirodosuleducacional.com.br/governanca-corporativa/estatuto-e-politicas/>





Complementarmente, mantemos um fluxo em que as áreas de riscos são convidadas a participar de reuniões de desenvolvimento de serviços e/ou mudanças de processos, de modo a atuar consultivamente, fornecendo recomendações que possam minimizar riscos e assegurar conformidade com a legislação e/ou com regulamentações aplicáveis.

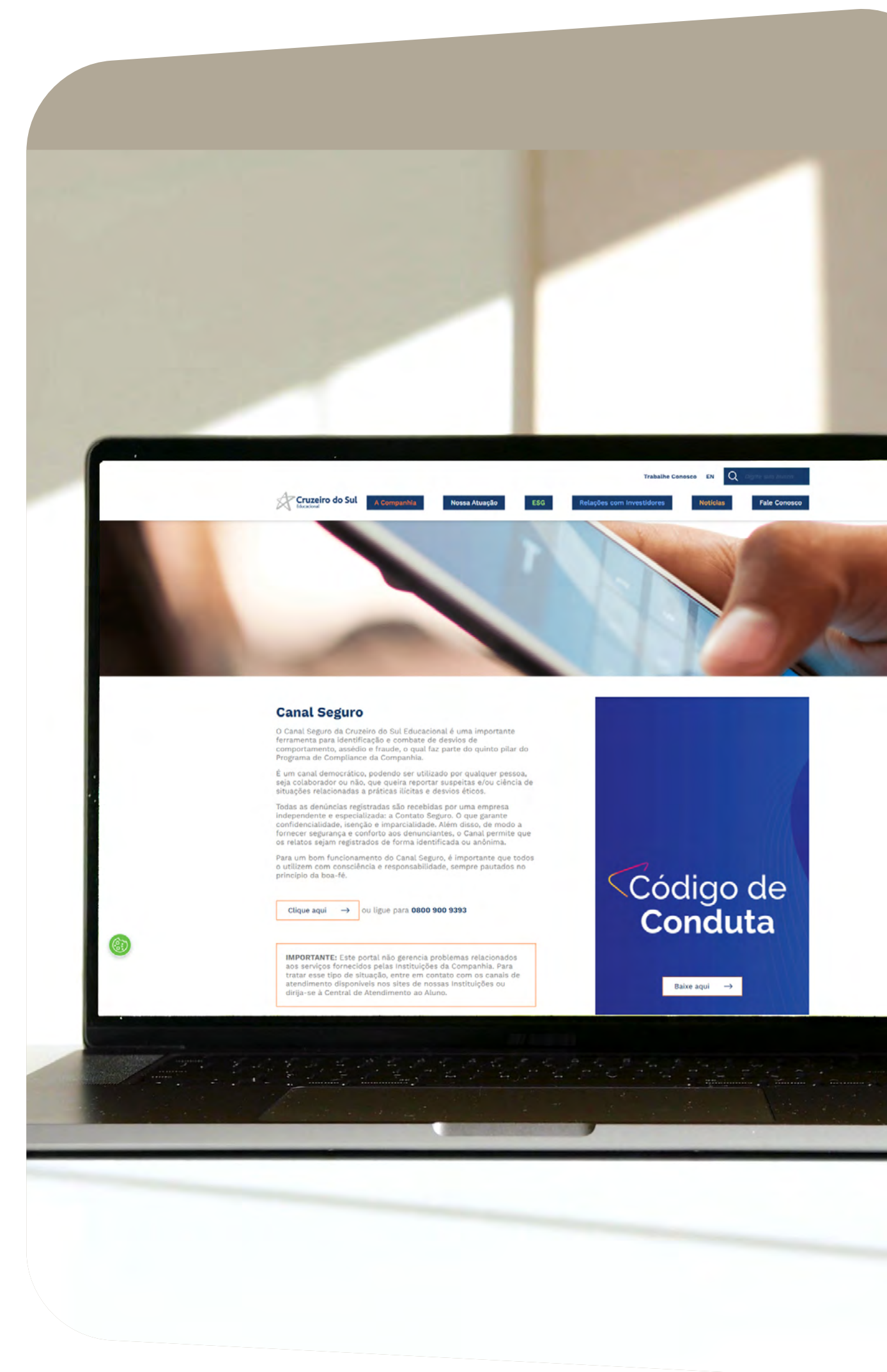
Canal Seguro [GRI 2-25 | 2-26](#)

Temos a preocupação de conhecer a opinião e as principais queixas dos públicos com os quais nos relacionamos, disponibilizando canais de comunicação em que podem ser registrados relatos e denúncias a serem analisadas e tratadas pelas áreas de riscos internas. Monitoramos ainda, ativamente, os riscos de mercado aos quais estamos sujeitos, aplicando medidas de remediação e ajustes nos processos sempre que identificamos insuficiências em relação a algum risco emergente.

Com papel estratégico em nosso Programa de Conformidade, o Canal Seguro vem sendo amplamente divulgado em apresentações e treinamentos conduzidos pela área de Conformidade e em comunicados recorrentes, divulgados em nossa intranet, a Rede Cruzeiro, além de e-mails para todos os colaboradores. A ferramenta se dispõe a receber denúncias sobre desvios de conduta, identificadas ou anônimas, garantindo o sigilo, a confidencialidade e a apuração adequada dos relatos.

Todos os relatos são analisados e encaminhados para tratativa pela área de Conformidade, que conduz o processo de apuração de forma imparcial e delibera sua conclusão, o que pode incluir a aplicação de medidas disciplinares e planos de ação de caráter educativo ou preventivo. Os casos mais críticos ou que envolvam níveis de gestão distintos são deliberados pelo Comitê de Ética e Conduta, conforme o seu Regimento.

Em 2022, recebemos via Canal Seguro 1031 relatos, destes resultaram em 152 denúncias e encerramos o período com 23 demandas em apuração. Mantemos indicadores relacionados ao funcionamento do canal, incluindo o monitoramento das principais categorias e o cumprimento de SLA. Em todos os casos, o reclamante recebe um protocolo que permite o acompanhamento do status da apuração, o *upload* de documentos complementares sobre seu relato, sendo que ao final recebe a informação sobre a data e conclusão de tal procedimento. Alguns processos de reparação envolvem *feedbacks* e capacitação de colaboradores, atividades que são conduzidas e/ou acompanhadas pelas *business partners* da área de Gente, Gestão e Sustentabilidade e monitoradas pela área de Conformidade, de forma a mitigar o risco de possível reincidência da conduta após a aplicação do *feedback*.





A área de Conformidade também pode ser acionada para esclarecer dúvidas, prestar consultoria interna ou receber relatos de preocupações ou denúncias por e-mail e presencialmente. Adicionalmente, em 2022 foi lançado o programa Embaixadores de Compliance, por meio do qual foram eleitos representantes em todas as unidades de negócio com o objetivo de facilitar a comunicação, disseminar o conteúdo e esclarecer dúvidas, fazendo com que a cultura de conformidade seja divulgada e praticada por todos os nossos colaboradores.



Combate à corrupção [GRI 205-1](#)

Os riscos significativos relacionados à corrupção identificados por avaliação de riscos são: pagamento de facilitação ou ato de corrupção na obtenção de licenças e alvarás de funcionamento; corrupção aparente nas interações com agentes públicos; doações, patrocínios e pagamento de contrapartidas a órgãos públicos; e responsabilização solidária pela atuação de parceiros de negócios ou parceiros intermediários.

A garantia de integridade e o combate à corrupção estão previstos em nosso Código de Conduta e, para materializá-los, adotamos uma série de iniciativas, como a inclusão de cláusulas anticorrupção em nossos contratos, a análise de doações e patrocínios, a avaliação personalizada de contratos com o Poder Público, o monitoramento de pessoas

politicamente expostas em nossos cargos de gestão ou decisão, além da realização de treinamentos envolvendo colaboradores e diretores. Também comunicamos aos membros do Comitê de Auditoria – também membros do Conselho de Administração – sobre as políticas e os procedimentos relacionados à conformidade.

Entendemos que a busca por melhores práticas é contínua. Assim, em 2022 revisamos alguns de nossos documentos orientadores, de forma a refletir nossa atual governança por meio de linguagem simples e de fácil assimilação. Entre eles estão a Política Anticorrupção, o Procedimento de Apurações Internas e o Manual de Interação com o Poder Público – este alterado para conferir mais responsabilidade aos reitores e, conseqüentemente, maior autonomia às IES.



30 *multiplicadores de boas práticas em todas as IES*





Duas políticas foram ainda criadas, a de Conformidade e a de Doações e Patrocínios. Já o programa de Embaixadores de Compliance, com 30 multiplicadores de boas práticas em todas as IES, equivale a uma extensão da área de Conformidade, atuando para que nossos valores e políticas sejam bem entendidos e disseminados em todas as instituições, garantindo a capilaridade e representatividade dos temas de Compliance.

A avaliação periódica de riscos contempla todas as nossas operações, com atenção às que sugerem maior grau de sensibilidade. Complementarmente, a observação de riscos também se dá por meio de análise e acompanhamento de novos processos e produtos, de modo a viabilizar a identificação prévia de potenciais ameaças.

Além disso, os contratos firmados que indicam qualquer risco potencial de corrupção, conforme diretrizes de nossas políticas e procedimentos, são avaliados previamente pela área de Conformidade, de modo a minimizar possíveis fragilidades ou gerar recomendações às áreas de negócios envolvidas.



Empregados que receberam capacitação em combate à corrupção, por categoria funcional

GRI 205-2

Categoria funcional	Total	%
Diretoria	9	100,0%
Reitores	8	88,89%
Gerentes	52	92,86%
Coordenadores Acadêmicos	19	79,17%
Coordenadores Administrativos	80	86,96%
Supervisores	138	87,90%
Docentes	2023	66,90%
Tutores	307	38,81%
Administrativo	2212	75,75%
Aprendizes	84	118,31%
Estagiários	104	142,47%
Total	5036	69,69%

Nota – Contempla empregados que foram desligados ao longo do ano de 2022 e participaram do treinamento.

Empregados que receberam capacitação em combate à corrupção, por região

Região	Quantidade	%
Nordeste	431	63,66%
Centro-Oeste	376	72,31%
Sul	821	57,61%
Sudeste	3408	74,02%
Total	5036	69,69%

Nota – Contempla empregados que foram desligados ao longo do ano de 2022 e participaram do treinamento.

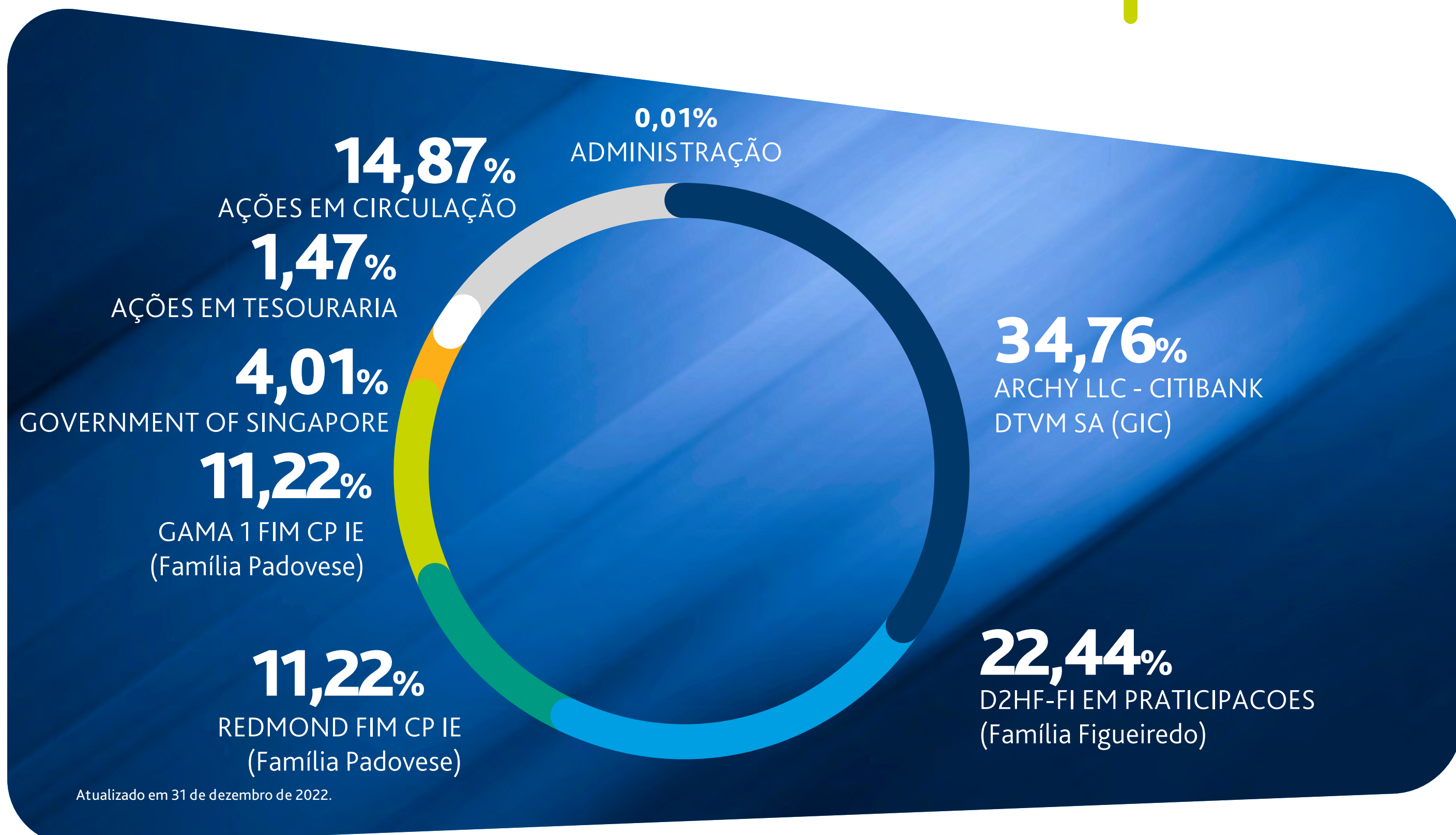
Na Moral

O Centro Universitário do Distrito Federal (UDF) é parceiro do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (MPDFT) na iniciativa “Na Moral”. O projeto de extensão busca fortalecer a cultura da ética, da integridade e da cidadania em comunidades escolares, promovendo o engajamento de estudantes e professores em torno da missão de transformar a escola e, posteriormente, a comunidade, em um ecossistema de integridade.

A ideia é contribuir de forma prática com os compromissos internacionais, constitucionais e legais, assumidos pelo Brasil, para manter campanhas de conscientização e informação pública, políticas de prevenção e programas de educação pública, na educação básica e superior, que fomentam a intransigência à corrupção.

O UDF contribuiu com a transformação do *game* “Na Moral” para a versão digital e para a sua aplicação para estudantes dos 8º e 9º anos do Ensino Fundamental, da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal, e do Ensino Médio. Também facilitou a elaboração de planos de aula, atividades e oficinas relacionadas ao projeto, como as de mediação de conflitos e comunicação não-violenta para professores e estudantes.





Atualizado em 31 de dezembro de 2022.

Nova estrutura societária em 31/12/2022

	Nome	Quantidade de Ações	%
Bloco de Controle	ARCHY LLC - CITIBANK DTVM SA (GIC)	132.707.280	34,76%
	D2HF-FI EM PRATICIPACOES (Família Figueiredo)	85.679.880	22,44%
	REDMOND FIM CP IE (Família Padovese)	42.839.940	11,22%
	GAMA 1 FIM CP IE (Família Padovese)	42.839.940	11,22%
	GOVERNMENT OF SINGAPORE	15.300.000	4,01%
	ADMINISTRAÇÃO	19.408	0,01%
	AÇÕES EM TESOURARIA	5.602.700	1,47%
	AÇÕES EM CIRCULAÇÃO	56.833.092	14,87%
	TOTAL DE AÇÕES	381.822.240	100,00%

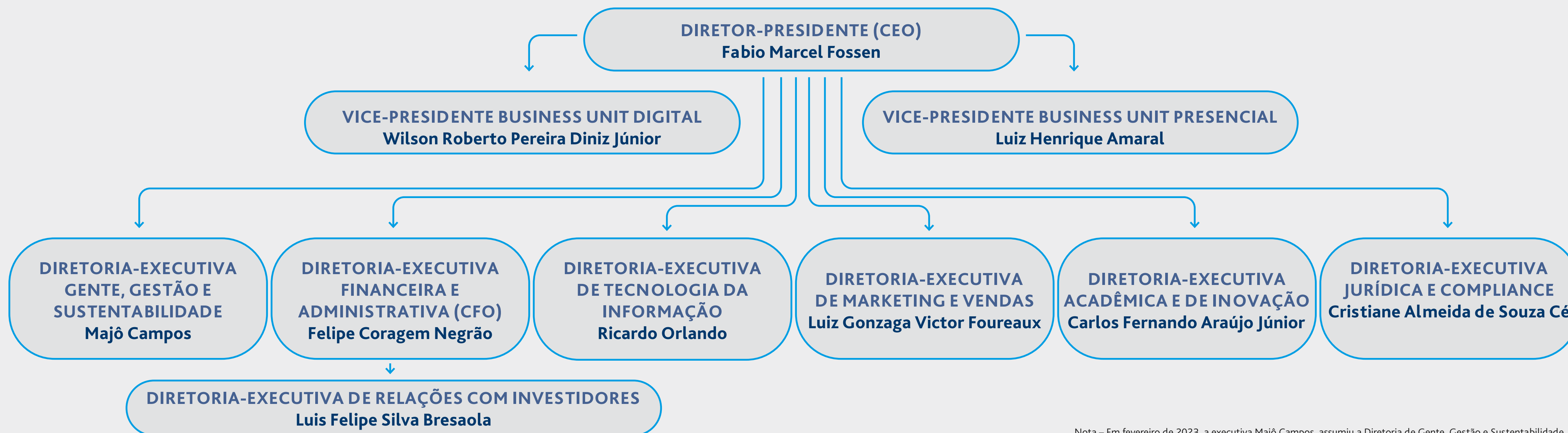
Estrutura de governança [GRI 2-9](#) | [2-10](#) | [2-17](#) | [2-16](#) | [2-18](#)

Desde 2021, quando abrimos o capital, nossas famílias fundadoras atuam de forma estratégica, integrando o Conselho de Administração e os comitês temáticos. A cada três meses, os conselheiros se reúnem com o Diretor-Presidente para assegurar a preservação dos valores que norteiam os negócios, responsáveis pelo sucesso de nossa trajetória.

Com vistas ao aprimoramento contínuo da governança, criamos duas vice-presidências em 2022 – de Educação Presencial e de Educação a Distância –, adotando um modelo de liderança capaz de imprimir agilidade nas respostas às demandas do mercado e dos clientes. Nossas IES são geridas por profissionais qualificados, que respondem diretamente às vice-presidências de Educação Presencial e de Educação a Distância.

Estão ainda estabelecidos núcleos de trabalho para a discussão de temas relacionados a sete pilares: Direitos Humanos e Inclusão; Responsabilidade Socioambiental; Empreendedorismo e Trabalhabilidade; Saúde e Bem-Estar; Inovação Acadêmica e Práticas de Extensão; Internacionalização e Redes de Cooperação; e Gestão de Produtos e Resíduos. Os núcleos são compostos por professores representantes das IES e contam com o apoio das áreas administrativas para a realização de projetos de impacto social.





Nota – Em fevereiro de 2023, a executiva Majô Campos, assumiu a Diretoria de Gente, Gestão e Sustentabilidade

São indicados para compor o Conselho de Administração, seus Comitês e a Diretoria, profissionais qualificados, com comprovada experiência técnica, profissional e/ou acadêmica, e alinhados aos nossos valores e à nossa cultura. A indicação considera critérios como complementaridade de experiências, formação acadêmica, disponibilidade de tempo para o desempenho da função e diversidade.

Há também mecanismos de avaliação de desempenho dos membros do Conselho de Administração, do(s) comitê(s) que a ele se reporta(m) e da Diretoria, conforme previsão do item 12.1 do nosso Formulário de Referência. As avaliações abrangem tanto o órgão quanto os seus indivíduos. Utilizamos avaliações objetivas e subjetivas: a primeira pode resultar do cumprimento de metas anuais e a subjetiva é realizada por superiores, pares e/ou subordinados, conforme determinado pelo Conselho de Administração. Essas avaliações ocorrem anualmente e, de acordo com os resultados, são implementados planos de ações, para aprimorar o funcionamento dos órgãos.





Conselho de Administração [GRI 2-11 | 2-12 | 2-13 | 2-14 | 2-15 | 2-16](#)

O Conselho de Administração é composto por nove membros efetivos, acionistas e não acionistas, sendo sete deles com idade acima de 50 anos (78% dos membros) e um deles do gênero feminino (11% dos membros), todos eleitos e destituíveis a qualquer tempo pela Assembleia Geral. No mínimo dois ou 20% dos seus membros (o que for maior), deve ser composto por conselheiros independentes, de acordo com critérios e requisitos estabelecidos pelo Regulamento do Novo Mercado. Atualmente, temos três conselheiros independentes (33% dos membros). Os mandatos têm prazo de dois anos, sendo permitida a reeleição. O Conselho se reúne ordinariamente uma vez a cada trimestre e, extraordinariamente, sempre que necessário.

Com o suporte do Diretor-Presidente e dos Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração, o órgão é responsável pela fixação de nosso direcionamento no curto, médio e longo prazos e, assim, também pela definição da Missão, Visão e Valores internos, bem como pela aprovação de todas as políticas organizacionais, sempre zelando pela manutenção da ética e da transparência no relacionamento com todos os *stakeholders*.

O processo para identificação de riscos e impactos é executado pela área de Controles Internos e Auditoria Interna, coordenado pelo Comitê de Auditoria (estatutário) e monitorado pelo Conselho de Administração por meio de reuniões ordinárias e extraordinárias. Dessa forma, os reportes e as medidas necessárias ao gerenciamento dos riscos e impactos são propostos pelo Comitê de Auditoria e aprovados pelo Conselho de Administração, que orienta a implementação pela Diretoria.





Também está entre as atribuições do órgão a análise e aprovação do conteúdo do Relatório de Sustentabilidade, assim como a revisão e adequação dos controles internos para reforçar a credibilidade do documento, aprovando sua divulgação aos acionistas e ao mercado em geral, em reunião formal. O Conselho de Administração também adota, além das normas previstas na Lei nº 6.404/1976, regras e mecanismos para identificação e administração de conflitos de interesses, conforme estabelecido em nosso Estatuto Social, no Regimento Interno do Conselho de Administração e do Comitê de Auditoria, e nas políticas internas, como a Política de Transações com Partes Relacionadas e a Política de Negociação de Valores Mobiliários.

Já os riscos e impactos são identificados pela área de Controles Internos e Auditoria Interna e informados ao Comitê de Auditoria (estatutário), que os analisa e as possíveis medidas de mitigação, reportando-se diretamente ao Conselho de Administração.

O Conselho de Administração é assessorado por seis comitês: Auditoria; Finanças e M&A; Inovação e Estratégia; Pessoas; Ética; e Acadêmico. Com exceção do Comitê de Auditoria, os comitês não são estatutários. Cabe a eles a supervisão da gestão dos impactos das operações.

Considerando o compromisso do órgão com a nossa perenidade, sob as perspectivas de longo prazo e sustentabilidade, que questões de ordem econômica, social, ambiental e de boa governança corporativa, seus membros buscam continuamente implementar as melhores práticas de mercado no desenvolvimento de nossas atividades. Conduzimos uma robusta avaliação, por meio da qual mapeamos fatores que podem representar riscos ou impactos em relação ao nosso segmento de atuação e aos serviços que prestamos. Essa avaliação é revisada periodicamente para acompanhar mudanças nos cenários interno e externo, incluindo o desenvolvimento de produtos/serviços e áreas de atuação.





Conselho de Administração*

Nome	Gênero	Função executiva ou não executiva	Independência	Mandato	Número de outras funções e compromissos, bem como a natureza desses compromissos
Wolfgang Stephan Schwerdtle	Masculino	Presidente do Conselho de Administração	Não	29/04/2022 a 29/04/2024	Membro do Comitê de Pessoas
Gustavo Cellet Marques	Masculino	Conselheiro	Não	29/04/2022 a 29/04/2024	Membro do Comitê de Finanças e M&A e Comitê de Inovação e Estratégia
Débora Ferreira Figueiredo	Feminino	Conselheira	Não	29/04/2022 a 29/04/2024	Membro do Comitê de Finanças e M&A, Comitê de Pessoas, Comitê Acadêmico e Comitê de Inovação e Estratégia
Fábio Ferreira Figueiredo	Masculino	Conselheiro	Não	29/04/2022 a 29/04/2024	Membro do Comitê de Finanças e M&A e Comitê de Pessoas
Fernando Padovese	Masculino	Conselheiro	Não	29/04/2022 a 29/04/2024	Membro do Comitê de Finanças e M&A e Comitê de Pessoas
Renato Padovese	Masculino	Conselheiro	Não	29/04/2022 a 29/04/2024	Membro do Comitê de Finanças e M&A, Comitê de Pessoas, Comitê Acadêmico e Comitê de Inovação e Estratégia
Carlos Alberto Nogueira Pires da Silva	Masculino	Conselheiro	Sim	29/04/2022 a 29/04/2024	Membro do Comitê de Auditoria e Comitê de Inovação e Estratégia
Renato Russo	Masculino	Conselheiro	Sim	29/04/2022 a 29/04/2024	Membro do Comitê de Auditoria
Rodrigo Capelato	Masculino	Conselheiro	Sim	29/04/2022 a 29/04/2024	Membro do Comitê de Auditoria e Comitê Acadêmico

* Os conselheiros Débora Figueiredo, Fábio Figueiredo, Renato Padovese e Fernando Padovese são acionistas controladores indiretos.





Matriz de competências – Conselheiros e membros dos Comitês de Assessoramento

Habilidades	Carlos Alberto Nogueira Pires da Silva (A)	Débora Ferreira Figueiredo (C)	Fábio Ferreira Figueiredo (B)	Fernando Padovese (B)	Gustavo Cellet Marques (B)	Renato Padovese (C)	Renato Russo (A)	Rodrigo Capelato (A)	Wolfgang Stephan Schwerdtle (C) Presidente
Governança Corporativa	●	●			●	●	●	●	●
Finanças e M&A	●		●	●	●		●	●	●
Setor da Educação		●	●	●		●		●	
Gestão de Pessoas		●				●			●
Segurança de Dados							●		
Gestão de Riscos e Compliance							●		
Marketing e Vendas	●	●							
Data de eleição	4/29/2022	4/29/2022	4/29/2022	4/29/2022	4/29/2022	4/29/2022	4/29/2022	4/29/2022	4/29/2022
Membro Independente	x						x	x	
Formação	Administração	Comunicação Social	Direito	Administração	Engenharia	Farmácia e Bioquímica	Ciências Sociais	Economia	Economia
Faixa etária	54	49	54	55	31	53	62	52	53
Gênero	masculino	feminino	masculino	masculino	masculino	masculino	masculino	masculino	masculino

(A) - Comitê de Auditoria
 (B) - Comitê de Finanças e M&A
 (C) - Comitê de Pessoas





Comitê de Auditoria

Nome	Gênero	Função executiva ou não executiva	Independência	Número de outros cargos e compromissos, bem como a natureza desses compromissos
Renato Russo	Masculino	Coordenador do Comitê	Sim	Membro do Conselho de Administração
Carlos Alberto Nogueira Pires da Silva	Masculino	Membro do Comitê	Sim	Membro do Conselho de Administração e Comitê de Inovação e Estratégia
Rodrigo Capelato	Masculino	Membro do Comitê	Sim	Membro do Conselho de Administração e Comitê Acadêmico

Comitê de Finanças e M&A [GRI 2-16](#)

Nome	Gênero	Função executiva ou não executiva	Independência	Número de outros cargos e compromissos, bem como a natureza desses compromissos
Jaime Leoncio Singer	Masculino	Coordenador do Comitê	Não (Externo)	-
Débora Ferreira Figueiredo	Feminino	Membro do Comitê	Não	Membro do Conselho de Administração, Comitê de Pessoas, Comitê Acadêmico e Comitê de Inovação e Estratégia
Fábio Ferreira Figueiredo	Masculino	Membro do Comitê	Não	Membro do Conselho de Administração e Comitê de Pessoas
Fernando Padovese	Masculino	Membro do Comitê	Não	Membro do Conselho de Administração e Comitê de Pessoas
Renato Padovese	Masculino	Membro do Comitê	Não	Membro do Conselho de Administração, Comitê de Pessoas, Comitê Acadêmico e Comitê de Inovação e Estratégia
Gustavo Cellet Marques	Masculino	Membro do Comitê	Não	Membro do Conselho de Administração e Comitê de Inovação e Estratégia

O Comitê Acadêmico e o Comitê de Inovação e Estratégia foram extintos em 28 de março de 2023, para otimização da nossa estrutura de governança.

Comitê de Pessoas

Nome	Gênero	Função executiva ou não executiva	Independência	Número de outros cargos e compromissos, bem como a natureza desses compromissos
Marcelo Arantes de Carvalho	Masculino	Coordenador do Comitê	Não (Externo)	-
Débora Ferreira Figueiredo	Feminino	Membro do Comitê	Não	Membro do Conselho de Administração, Comitê de Finanças e M&A, Comitê Acadêmico e Comitê de Inovação e Estratégia
Fábio Ferreira Figueiredo	Masculino	Membro do Comitê	Não	Membro do Conselho de Administração e Comitê de Finanças
Fernando Padovese	Masculino	Membro do Comitê	Não	Membro do Conselho de Administração e Comitê de Finanças
Renato Padovese	Masculino	Membro do Comitê	Não	Membro do Conselho de Administração, Comitê de Finanças e M&A, Comitê Acadêmico e Comitê de Inovação e Estratégia
Wolfgang Stephan Schwerdtle	Masculino	Membro do Comitê	Não	Membro do Conselho de Administração





Comitê Acadêmico

Nome	Gênero	Função executiva ou não executiva	Independência	Número de outros cargos e compromissos. bem como a natureza desses compromissos
Renato Padovese	Masculino	Coordenador do Comitê	Não	Membro do Conselho de Administração, Comitê de Finanças e M&A, Comitê de Pessoas e Comitê de Inovação e Estratégia
Débora Ferreira Figueiredo	Feminino	Membro do Comitê	Não	Membro do Conselho de Administração, Comitê de Finanças e M&A, Comitê de Pessoas e Comitê de Inovação e Estratégia
Rodrigo Capelato	Masculino	Membro do Comitê	Sim	Membro do Conselho de Administração e Comitê de Auditoria
Fábio José Garcia dos Reis	Masculino	Membro do Comitê	Sim	-

O Comitê Acadêmico e o Comitê de Inovação e Estratégia foram extintos em 28 de março de 2023, para otimização da nossa estrutura de governança..

Comitê de Inovação e Estratégia

Nome	Gênero	Função executiva ou não executiva	Independência	Número de outros cargos e compromissos. bem como a natureza desses compromissos
Débora Ferreira Figueiredo	Feminino	Coordenadora do Comitê	Não	Membro do Conselho de Administração, Comitê de Finanças e M&A, Comitê de Pessoas e Comitê Acadêmico
Renato Padovese	Masculino	Membro do Comitê	Não	Membro do Conselho de Administração, Comitê de Finanças e M&A, Comitê de Pessoas e Comitê Acadêmico
Carlos Alberto Nogueira Pires da Silva	Masculino	Membro do Comitê	Sim	Membro do Conselho de Administração e Comitê de Auditoria
Gustavo Cellet Marques	Masculino	Membro do Comitê	Não	Membro do Conselho de Administração e Comitê de Finanças e M&A

Comitê de Ética

Nome	Gênero	Função executiva ou não executiva	Independência	Número de outros cargos e compromissos. bem como a natureza desses compromissos
Fabio Marcel Fossen	Masculino	Membro do Comitê	Não	Diretor-Presidente
Majô Campos*	Feminino	Membro do Comitê	Não	Diretora de Gente, Gestão e Sustentabilidade
Cristiane Cé	Feminino	Membro do Comitê	Não	Diretora Jurídica e de Compliance
Rafael Viegas (membro não votante)	Masculino	Membro do Comitê	Não	Gerente de Auditoria Interna

* A partir de 17/04/2023, a Majô Campos (Diretora de Gente, Gestão e Sustentabilidade) se tornou membro do Comitê de Ética.





Comitê de Auditoria

Órgão de assessoramento estatutário vinculado diretamente ao Conselho de Administração, tem autonomia operacional e orçamento próprio aprovado pelo Conselho. É composto por, no mínimo, três membros, eleitos pelo Conselho de Administração, para mandatos de dois anos, sendo permitida a reeleição. Pelo menos um de seus membros deve ser independente e outro com reconhecida experiência em assuntos de contabilidade societária. O Comitê de Auditoria se reúne ordinariamente uma vez a cada trimestre e, extraordinariamente, sempre que necessário. Em 2022, o Comitê de Ética e Conduta, antes vinculado à Presidência, passou a se reportar diretamente ao Comitê de Auditoria.

Tem como responsabilidades (i) opinar sobre a contratação de auditoria independente; (ii) avaliar informações trimestrais e políticas internas; (iii) acompanhar o mapeamento e o gerenciamento de riscos; (iv) identificar conflitos de interesses e oportunidades de melhoria de controles internos; e (v) garantir que a estrutura esteja dimensionada para cumprir o papel de uma boa governança corporativa, entre outras atribuições.

Composição

Nome	Cargo	Data da eleição	Mandato
Renato Russo	Coordenador	05/10/2022	2 anos
Carlos Alberto Nogueira Pires da Silva	Membro	05/10/2022	2 anos
Rodrigo Capelato	Membro	05/10/2022	2 anos

Comitê de Finanças e M&A

Órgão de assessoramento (não estatutário) vinculado diretamente ao Conselho de Administração, composto por até cinco membros efetivos, nomeados e destituídos pelo Conselho de Administração para mandatos de dois anos, sendo permitida a reeleição. É responsável por supervisionar, analisar e opinar sobre operações e demais assuntos de natureza financeira e relativos ao mercado de capitais, além de acompanhar o planejamento e a gestão financeira interna. Outras atribuições incluem (i) assessoria ao Conselho de Administração sobre operações de combinação de negócios; (ii) análise de políticas financeiras internas (incluindo *hedge* e limites de crédito das aplicações de caixa), bem como de descasamentos de moedas e o índice de endividamento (alavancagem); (iii) análise de proposta orçamentária anual e plurianual da Diretoria a ser aprovada pelo Conselho de Administração e outras propostas da Diretoria; (iv) acompanhamento do planejamento financeiro e fluxo de caixa de curto, médio e longo prazo; e outros assuntos solicitados pelo Conselho de Administração.





Composição

Nome	Cargo	Data da eleição	Mandato
Jaime Leoncio Singer	Coordenador	22/03/2022	2 anos
Fernando Padovese	Membro	22/03/2022	2 anos
Gustavo Cellet Marques	Membro	22/03/2022	2 anos
Débora Ferreira Figueiredo	Membro	11/04/2022	2 anos
Fábio Ferreira Figueiredo	Membro	22/03/2022	2 anos
Renato Padovese	Membro	22/07/2022	2 anos

Comitê de Ética e Conduta – Órgão de assessoramento (não estatutário) ao Conselho de Administração, ao Comitê de Auditoria e à Presidência. É composto por quatro membros fixos, sendo eles o Diretor-Presidente, a Diretora de Gente, Gestão e Sustentabilidade, a Diretora Jurídica e de Compliance e o Gerente de Auditoria Interna. Pode ainda contar com membros convidados, de acordo com a natureza dos casos analisados. É responsabilidade do órgão zelar para que o nosso compromisso de agir de forma ética, íntegra e transparente seja cumprido e que as atividades sejam conduzidas em conformidade com as leis nacionais e internacionais vigentes, com as melhores práticas de governança corporativa e em consonância com os nossos valores. Outra atribuição do comitê é analisar todas as preocupações cruciais e reportá-las ao Comitê de Auditoria Estatutário, que se reporta diretamente ao Conselho de Administração. Os reportes são realizados por meio de reuniões ordinárias trimestrais, podendo ocorrer também em encontros extraordinários, a depender da criticidade do assunto tratado.

Composição

Nome	Cargo	Data da eleição
Fabio Marcel Fossen	Membro	19/07/2022
Cristiane Almeida de Souza Cé	Membro	18/07/2022
Rafael Viegas	Membro	09/06/2021
Majô Campos	Membro	17/04/2023

Comitê Acadêmico – Órgão de assessoramento (não estatutário) do Conselho de Administração, composto por até cinco membros efetivos, nomeados e destituídos pelo Conselho de Administração, para mandatos de dois anos, sendo permitida a reeleição. Tem como atribuição supervisionar, analisar e opinar sobre quaisquer questões referentes às atividades de ensino, pesquisa e extensão desenvolvidas por nós e pelas sociedades integrantes do grupo.

Composição

Nome	Cargo	Data da eleição	Mandato
Renato Padovese	Coordenador	10/02/2022	2 anos
Débora Ferreira Figueiredo	Membro	10/02/2022	2 anos
Rodrigo Capelato	Membro	10/02/2022	2 anos
Fábio José Garcia dos Reis	Membro	22/03/2022	2 anos





Comitê de Inovação & Estratégia – Órgão de assessoramento (não estatutário) do Conselho de Administração, composto por até cinco membros efetivos, nomeados e destituídos pelo Conselho de Administração, para mandatos de dois anos, sendo permitida a reeleição. É responsável por supervisionar, analisar e opinar sobre operações e demais assuntos de natureza estratégica e relativas ao mercado de capitais e inovações, como o acompanhamento de tendências de mercado, planejamento estratégico, de *marketing* e inovação, identificando demandas, negócios, mercados e nichos de atuação potenciais; acompanhar a construção e a implementação do Planejamento Estratégico, propondo ajustes se necessário; assessorar a administração no processo de transformação digital e inovação; avaliar e propor cursos, produtos e serviços educacionais; e acompanhar as estratégias de *marketing* e comunicação, incluindo as de marcas.

Composição

Nome	Cargo	Data da eleição	Mandato
Débora Ferreira Figueiredo	Coordenadora	10/02/2022	2 anos
Renato Padovese	Membro	10/02/2022	2 anos
Carlos Alberto Nogueira Pires da Silva	Membro	10/02/2022	2 anos
Gustavo Cellet Marques	Membro	10/02/2022	2 anos

Comitê de Pessoas – Órgão de assessoramento (não estatutário) do Conselho de Administração, composto por até cinco membros efetivos, nomeados e destituídos pelo Conselho de Administração, para mandatos de dois anos, sendo permitida a reeleição. É responsável por analisar e opinar sobre os assuntos relacionados ao desenvolvimento de seus administradores e profissionais, cultura e ambiente de trabalho e processos relativos à gestão de pessoas, cultura organizacional, sindicais e governança corporativa.

Composição

Nome	Cargo	Data da eleição	Mandato
Marcelo Arantes de Carvalho	Coordenador	22/03/2022	2 anos
Wolfgang Stephan Schwerdtle	Membro	10/02/2022	2 anos
Fernando Padovese	Membro	10/02/2022	2 anos
Débora Ferreira Figueiredo	Membro	11/04/2022	2 anos
Fábio Ferreira Figueiredo	Membro	11/04/2022	2 anos
Renato Padovese	Membro	22/07/2022	2 anos





Desempenho econômico-financeiro

Gri 3-3 – Continuidade de Crescimento Operacional





Para manter operações financeiramente sustentáveis, que promovam retorno econômico aos seus acionistas, contamos com forte estrutura operacional e de governança, com comitês estratégicos, que acompanham e verificam periodicamente os rumos financeiros e estratégicos. Um dos impactos negativos decorrentes seria não atingirmos os resultados esperados e projetados, o que afetaria de forma direta os acionistas. Porém, em 2022, superamos os resultados projetados, além de termos tornado mais robusta nossa estratégia e estrutura de investimentos, assim como a governança.

Relatórios de acompanhamentos mensais, financeiros e operacionais, são emitidos mensalmente e comparados com os projetados para antevermos eventuais impactos negativos reais – analisados mensalmente pela Diretoria. Quando os impactos são negativos, as áreas envolvidas são acionadas e são estabelecidas metas para correção ou alterações que se fizerem necessárias. O mesmo ocorre em relação às oportunidades, que são analisadas pelas áreas envolvidas e, de acordo com a análise, aproveitadas.





O conteúdo dos reportes mensais inclui andamento das operações, análise dos aspectos orçados e realizados, panorama macro e desempenho das ações do setor. Caso alguma dificuldade seja identificada, a Diretoria discute o tema e elabora um plano de ação – compartilhado apenas com o Conselho de Administração.

Também mensalmente os impactos são analisados pela Diretoria e, caso sejam negativos, as áreas envolvidas são acionadas para a adoção de ajustes necessários. O mesmo vale para as oportunidades detectadas, que são analisadas e, se for o caso, implementadas pelas áreas envolvidas. Periodicamente são realizadas reuniões dos comitês, Conselho de Administração e com investidores para o acompanhamento da execução do plano estratégico e a continuidade do negócio. Os relatórios gerenciais e obrigatórios para atendimento ao Novo Mercado subsidiam a tomada de decisão de sobre gestão e investimento.

Valor econômico direto gerado e distribuído (R\$ Milhões) GRI 201-1

	2019	2020	2021	2022
Receitas	1.479.943,	1.718.631,	1.788.996,	1.984.164,
Receita líquida	1.479.943,	1.718.631,	1.788.996,	1.984.164,
Valor econômico distribuído	1.359.072,	1.753.424,	1.706.041,	1.977.558,
Custos operacionais	474.121,	591.655,	572.640,	619.466,
Salários e benefícios de empregados	551.703,	738.151,	643.446,	702.498,
Pagamentos a provedores de capital	193.723,	232.797,	293.118,	433.431,
Pagamentos ao governo	139.525,	190.821,	196.837,	222.163,
Valor econômico retido	120.871,	(34.793)	82.955,	6.606,





Destaques
2022

Mensagem do
Diretor-Presidente

Identidade

Estratégia
e gestão

Governança
corporativa

Desempenho
econômico-financeiro

Relacionamento
com *stakeholders*

Compromisso
ambiental

Sobre este
relatório

Anexo GRI

Sumário de
Conteúdo da GRI

Informações
corporativas

Relacionamento com *stakeholders*

GRI 2-29





Como um dos maiores grupos educacionais brasileiros, lidamos com grande quantidade de pessoas, que compõem públicos diversos, cujas demandas procuramos sempre atender de forma transparente e respeitosa. Nossos *stakeholders* são clientes, incluindo milhares de estudantes e seus familiares, docentes e pesquisadores, colaboradores, mantenedores dos polos EaD, fornecedores, comunidades atendidas por nossas instituições e investidores. Além das informações legais divulgadas por nossa equipe de Relações com Investidores (RI), mantemos um conjunto de canais de comunicação com nossos públicos para fornecer orientações, tirar dúvidas e dar visibilidade às nossas ações.



Stakeholders	Canais de comunicação	Engajamento
Alunos	Área do Aluno, WhatsApp, portal de vagas, <i>e-mail marketing</i> , SMS, <i>call center</i> , sites institucionais, redes sociais	Pesquisas (CPA) com objetivo de melhorar o atendimento ao aluno e a qualidade de ensino.
Egressos	<i>e-mail</i> , redes sociais, sites institucionais, <i>call center</i>	Pesquisas (CPA) com objetivo de melhorar atendimento ao aluno e a qualidade de ensino.
Polos Parceiros	<i>Rocket Chat</i> , <i>e-mail</i> institucional e <i>lives</i> semanais.	Pesquisas (CPA), <i>workshops</i> , contatos com o objetivo de desenvolver novas parcerias, e melhorar o atendimento ao aluno e a qualidade de ensino.
Sociedade	<i>Release</i> de imprensa, redes sociais, publicidade (<i>outdoor</i> , TV, rádio, impresso, <i>busdoor</i> , mobiliário urbano, etc.), sites institucionais	Atendimentos especializados, feiras e eventos no entorno das IES, visitas e reuniões a parceiros públicos (escolas, hospitais, ONGs) e privados, participação em entidades e movimentos setoriais relevantes no Brasil e no exterior, como a Anup (Associação Nacional das Universidades Particulares) e o Semesp (Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior), com o objetivo de contribuir para o desenvolvimento regional e melhorar a qualidade de ensino com a prática.
Investidores	Site de RI, <i>e-mails</i> , WhatsApp, telefone, reuniões presenciais e <i>on-line one-one</i> , eventos e reuniões para investidores e analistas de mercado. Principais materiais disponibilizados: material de divulgação de resultados, comunicados e fatos relevantes, formulário de referência	Divulgação trimestral de resultados (<i>call</i> com o mercado) com o objetivo de divulgar os resultados gerados a partir da operação eficiente e disciplinada, para o desenvolvimento e ampliação dos negócios, bem como a divulgação de aviso aos acionistas sobre os dividendos a serem distribuídos.
Fornecedores	Sistema para fornecedores (Nimbi), <i>e-mail</i> , sites institucionais, telefone, Teams e Whatsapp	Contatos, pesquisas para desenvolver parceiros de negócios com o objetivo de obter melhores resultados nos âmbitos econômico, produtivo e de conformidade, além de garantir transparência ao processo, bem como melhores condições de mercado.
Colaboradores administrativos	Reuniões e eventos <i>on-line</i> , <i>e-mail</i> , redes sociais, RedeCruzeiro (intranet)	Entrevistas, pesquisas internas, treinamentos com o objetivo de investir e ampliar as estratégias de desenvolvimento das pessoas, e atrair novos talentos.
Corpo docente	<i>E-mails</i> , reuniões e eventos <i>on-line</i> , Microsoft Teams, sistema de informações acadêmicas (SIAA)	Entrevistas, pesquisas (CPA), capacitações <i>on-line</i> com objetivo de melhor atendimento ao aluno e a qualidade de ensino.

Stakeholders	Canais de comunicação	Engajamento
Comunidade externa	Portal Institucional – Canal de comunicação institucional com atualizações diárias, com publicações de todas as notícias (cursos, eventos, seminários, conquistas, infraestrutura), serviços disponibilizados (notas, emissão de boletos e contatos) e <i>links</i> para sites setoriais (CPA, Biblioteca, Pós-graduação. etc.). <i>E-mail</i> – Mensagens enviadas para os <i>e-mails</i> cadastrados, com informações referentes à nossa atuação e ao calendário do vestibular, período de matrícula e data, horário e local de realização da prova do vestibular. Eventos, atividades e ações – Possibilitam a integração da comunidade institucional e, em ocasiões especiais, da comunidade externa. Em 2021, apenas em formato virtual, transmitidos pelos Youtube, Facebook, Collaborate ou outra plataforma de <i>streaming</i> . Campanhas publicitárias – Elaboradas com base na análise da avaliação de resultados obtidos na campanha anterior. Seguem sempre o posicionamento estratégico da marca e podem ser realizadas para atender demandas pontuais, como lançamento de <i>campus</i> (Santo Amaro, Guarulhos e Villa-Lobos). Em 2022, foram utilizadas mídias como TV, rádio, metrô, <i>busdoor</i> , além de canais digitais, que vêm ganhando relevância nos últimos anos. Whatsapp – Canal de atendimento aos candidatos e interessados tanto via virtual, quanto atendimento humano, tendo como foco os cursos de graduação e pós-graduação. Redes sociais – Importantes canais de engajamento, permitem interação e ampliam o alcance da mensagem. Nas redes oficiais, são postados os últimos acontecimentos internos, além de assuntos relevantes aos nossos alunos, como carreiras, educação, tecnologia, tendências e avisos/comunicados importantes. Em 2022, as transmissões de <i>lives</i> continuaram pelo Facebook, Instagram e Youtube. Mensagens SMS – Mensagens eletrônicas enviadas para os celulares cadastrados, atendem basicamente dois públicos: alunos, com informações específicas, como início do semestre letivo, matrícula, eventual mudança de alguma atividade acadêmica de última hora (ex.: suspensão de aula em função de greve), e candidatos, com lembrete da data da prova e publicação do resultado, por exemplo. Assessoria de imprensa – Coordenada por equipe interna (Comunicação Corporativa), o serviço tem como foco criar e atender demandas nos veículos de comunicação, com o objetivo de nos tornarmos fonte de informação sobre os diversos assuntos e áreas do conhecimento e contribuir para o fortalecimento da credibilidade entre os diferentes públicos.	



Stakeholders	Canais de comunicação	Engajamento
Comunidade interna	<p>Área do Aluno – Serviço de acesso restrito ao corpo discente por meio de senha/login, que oferece serviços como matrícula <i>on-line</i>, emissão de boleto, acompanhamento dos processos na CAA, acesso a notas e faltas, além de outros serviços de interesse dos usuários. É um serviço do qual o aluno pode se valer pela internet em qualquer lugar que esteja.</p> <p>Manual do Professor – <i>On-line</i> e anual, disponibilizado na abertura do Planejamento da Graduação com informações e orientações da Reitoria, das Pró-reitorias e de outras áreas e setores, oferecendo aos docentes todas as informações relacionadas ao exercício profissional. O manual está disponível na área do Professor.</p> <p>Manual do Aluno – Disponibilizado em formato digital no nosso portal, na área restrita do aluno, com diversas informações de interesse, como calendário acadêmico, sistemas de avaliação, etc.</p> <p>#RedeCruzeiro – Portal interno de acesso restrito, sob responsabilidade da Diretoria de RH, tem o objetivo de facilitar o dia a dia dos colaboradores. Com atualização diária, concentra as notícias mais relevantes de cada instituição, acesso às ferramentas e plataformas de gestão e todas as políticas e diretrizes corporativas, agilizando e facilitando o acesso às informações de diversos setores. O conteúdo é dinâmico, produzido em parceria com os times que cuidam das redes sociais, portais e assessoria de imprensa, para uma comunicação efetiva e integrada nos diferentes canais de comunicação.</p> <p>Disciplina de Coordenação – Tem o objetivo de manter a comunicação do coordenador com o corpo discente durante todo o curso, tendo em vista a divulgação de eventos importantes, sugestões de atividades complementares e reforço de avisos como prazos relativos à avaliação – data de provas e agendamento – e prazos para validação de atividades complementares, entre outros. A disciplina no AVA Blackboard é um canal constante de informações assíncronas. Além disso, foram criadas salas virtuais de atendimento – plantões que têm se revelado excelentes ferramentas para a manutenção do contato permanente. Dessa maneira, tanto as coordenações de curso quanto suas assistentes podem auxiliar os estudantes nessas salas virtuais, dinamizando o atendimento.</p> <p>Sistema Integrado de Administração Acadêmica (SIAA) – Sistema <i>on-line</i> que pode ser acessado via <i>web</i>, visa facilitar o acesso pelos docentes às informações acadêmico-administrativas, bem como os registros de sua disponibilidade, planos de ensino, notas, faltas, diários de classe, relatórios de monitorias, etc. As aplicações desenvolvidas do sistema estão registradas no PDI e disponíveis na visita <i>in loco</i>.</p> <p>Central de Atendimento ao Aluno (CAA) – Espaço para que os alunos possam ser ouvidos em suas reivindicações. Nele foi instalado o processo de Ouvidoria. As ocorrências podem ser realizadas pessoalmente nos <i>Campi</i>.</p> <p>Compliance – Canal Seguro – Espaço virtual para dar voz aos colaboradores e todos os demais públicos, para identificar situações e comportamentos que estejam em desconformidade com os valores e diretrizes institucionais e, desse modo, implementar planos de ação que nos ajudem a corrigir a rota.</p>	





Colaboradores [GRI 2-7 | 2-8](#)

A valorização de nossos colaboradores e a garantia de ambiente organizacional seguro, saudável e inclusivo são compromissos gerenciados pela Diretoria de Gente, Gestão e Sustentabilidade – dedicada a identificar e aplicar melhorias contínuas em nossa cultura corporativa, política de atração, contratação, treinamento, valorização e retenção de talentos.

No fim de 2022, contávamos com 7.299 colaboradores, sendo 73 temporários e 144 estagiários e aprendizes, os quais envolvemos em iniciativas como o Programa de Gestão de Talentos e o Plano de Sucessão, que fortalecem o processo de recrutamento interno. O monitoramento dos dados de gestão de pessoas, especialmente *turnover*, é feito por meio de indicadores apurados mensalmente.

Buscamos o desenvolvimento de nossos colaboradores com a oferta de treinamentos e capacitações o estímulo à educação formal. Nesse sentido, todos têm direito a bolsas de estudos em nossas IES. Em 2022, foram oferecidas 2.909 bolsas para colaboradores e seus dependentes.

[\(Veja, em Anexo GRI, os dados de perfil dos profissionais – GRI 2-7 – e sobre novas contratações e rotatividade – GRI 401-1\)](#)

Atração e retenção de talentos [GRI 2-19 | 2-20](#)

Uma das portas de entrada em nosso time é o Programa de Estágio. Também adotamos ferramentas no mesmo sentido, como a Plataforma ATS de Seleção Gupy integradas com divulgação LinkedIn, Catho, Infojobs e Net Vagas. Como complemento para busca de projetos mantemos o LinkedIn Recruiter.

Já para reter talentos, adotamos política de remuneração justa, baseada em pesquisas salariais, de forma a assegurar rendimentos competitivos. Utilizamos consultorias de remuneração externa (Korn Ferry e Carreira Muller) para a obtenção de dados de que apoiem nossas análises de competitividade. A política considera as movimentações para o início da faixa salarial, independentemente de gênero ou qualquer questão de diversidade. Não adotamos faixa inferior ao salário-mínimo.

Nossos programas de incentivo de longo prazo visam ao alinhamento da remuneração variável dos principais executivos, no período de referência (o diretor-presidente, os vices presidentes e os diretores-executivos), com os ganhos de capital e retorno de investimentos dos acionistas, além de incentivar os beneficiários a tomar decisões, adotar ações e liderar suas equipes para exceder as expectativas de ganhos de capital e retorno de investimentos dos acionistas. As regras e condições relativas à concessão do Incentivo de Longo Prazo são baseados em ações Phantom Shares, aprovado pela Assembleia Geral.

[\(Veja, em Anexo GRI, a razão entre a remuneração de homens e mulheres – GRI 405-2\)](#)





Desenvolvimento e capacitação

GRI 404-2 | 3-3 – Capacitação e educação | 3-3 - Transição da infraestrutura e reestruturação dos profissionais para ensino digital

Oferecemos diversos treinamentos aos colaboradores por intermédio de parceiros e, especialmente, via nossa Universidade Corporativa, que, em 2022, concentrou-se na disponibilização de conteúdos relacionados a demandas digitais, além de ter mantido trilhas de desenvolvimento personalizadas que estimulam a autoaprendizagem e as competências essenciais aos nossos negócios. São oferecidos ainda cursos sob demanda, de acordo com necessidade das áreas.

Em 2022, conduzimos 84.991 horas de treinamento e desenvolvimento corporativo, que somaram 4.843 participações, o que equivale a um total de 17,55 horas de treinamento por colaborador. Já os tutores e docentes são envolvidos em capacitações relacionadas a temas como recursos humanos, relações de trabalho e questões jurídicas e de *compliance*, além de novas formas de ensino e aprendizagem no âmbito do Clube Maker (ver página 23).

A avaliação de desempenho dos colaboradores é atribuição dos gestores de áreas, que contam com o suporte da Diretoria de Gente, Gestão e Sustentabilidade. Com o programa de Gestão de Talentos, lançado em 2022, consolidamos a avaliação regular dos resultados, desempenho e competências dos profissionais, obtendo informações essenciais ao desenvolvimento e à gestão de carreira dos nossos talentos.

Realizamos ainda no ano o processo de definição e desdobramento de metas para diretores e gerentes, conduzindo o processo de *talent review* dos gerentes com *feedbacks* individuais. Treinamos todos os gerentes e mais de 150 líderes de equipe sobre como realizar *feedbacks* contínuos para os colaboradores das equipes.

Ainda não mantemos política ou programa corporativo de *outplacement* para colaboradores em transição de carreira ou aposentadoria, porém em 2023 incluiremos essa iniciativa na estratégia de RH e buscaremos sua validação com a Diretoria-Executiva.

(Veja, em Anexo GRI, os dados sobre média de horas de capacitação no ano – GRI 404-1, percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho – GRI 404-3 e proporção entre o salário mais baixo e o salário-mínimo local – GRI 202-1)





Saúde, segurança e qualidade de vida

GRI 403-1 | 403-2 | 403-3 | 403-4 | 403-6 | 403-8 | 403-9 | 403-10 | 3-3 – Saúde e segurança

Para garantir a saúde, segurança e o bem-estar de nossos colaboradores, mantemos Gerência de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSA) e Política de Saúde, Segurança do Trabalho e Proteção Ambiental, alinhada ao nosso Código de Conduta e à legislação aplicável. Seguimos rigorosamente todas as exigências legais, entre elas as Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho. Também identificamos e gerenciamos continuamente as situações que possam apresentar riscos, e atuamos de forma preventiva por meio do monitoramento periódico de indicadores. Todos os profissionais (100%, ou seja, 7.299) estão contemplados no sistema de gestão de saúde e segurança do trabalhador – à exceção dos 915 terceirizados, que também está de acordo com todos os requisitos legais. Em nossas unidades atuam equipes de técnicos de segurança do trabalho, ambulatórios (nas IES de São Paulo, Curitiba, Franca e João Pessoa) ou rede credenciada de serviços de saúde ocupacional.

Proporcionamos aos colaboradores, estudantes e demais usuários de nossas instalações ambientes saudáveis, submetidos a cuidadosos processos de higienização e limpeza, esterilização e controles bacteriológico do ar, de pragas e de potabilidade da água, com a adoção de produtos que não causam danos às pessoas e ao meio ambiente.

Ainda em relação às instalações, detemos plano de conservação e segurança institucional, além de laudos sobre riscos e situações de periculosidade apontados pela legislação trabalhista – a exemplo de contato com inflamáveis e explosivos, com radiações ionizantes e com sistemas energizados eletricamente. Os riscos de acidente típico e de trajeto são trabalhos com eletricidade em ambiente desprotegido, identificados em relatórios feitos pela equipe de Segurança do Trabalho e reforçados por meio de laudo específico. Já os riscos de ocorrência de doenças profissionais (exposição a agentes químicos, biológicos e físicos) são identificados por avaliações da segurança do trabalho (PGR) e posteriormente a elaboração dos documentos do programa de controle médico de saúde ocupacional (PCMSO). Todos os colaboradores recebem treinamento para mitigar os riscos e adotam Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e Equipamentos de Proteção Coletiva (EPCs), quando necessário. Desde 2019, mantemos laudo de periculosidade, que contempla análise dos riscos e a possibilidade de os profissionais relatarem situações que acreditam ser perigosas. Eles também passam por treinamento de reciclagem nas normas NR-10 e NR-35 e participam da Semana Interna de Prevenção de Acidentes (Sipat). Já os integrantes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) se reúnem mensalmente e recebem informações relevantes a acidentes do trabalho, medidas de controle.





Além disso, mantemos o Núcleo de Saúde e Bem-Estar (Nubem), que busca viabilizar os meios institucionais, materiais e humanos para pesquisa e extensão na área de saúde e bem-estar dos colaboradores. A instância estimula a participação da comunidade acadêmica, promovendo a melhor compreensão de temas relacionados à saúde, qualidade de vida e desenvolvimento de competências socioemocionais.

Em 2022, no âmbito do Nubem, foi conduzido projeto de educação positiva para professores e tutores, aulas de *yoga* e meditação, além de cursos sobre *mindfulness* e práticas integrativas e complementares, entre outros. Destacaram-se entre as iniciativas o curso sobre felicidade, com 15 mil inscritos, e o evento Humanathon, que contou com dois dias de atividades sobre qualidade de vida e capacidade de relacionamento.

Os colaboradores têm acesso ainda a serviço de saúde ocupacional. Os exames médicos são realizados periodicamente com vistas à prevenção e identificação de agravos à saúde. Os atestados médicos também são avaliados de forma a identificarmos situações e locais com alta incidência e relação da causa com o trabalho.

Adicionalmente, promovemos campanhas de exames periódicos de saúde; integração das clínicas de Psicologia e Enfermagem para os atendimentos dos colabs; pílulas de saúde divulgadas na intranet; *lives* com temas relacionados à saúde emocional; ação no Dia das Crianças e em datas como Janeiro Branco, Outubro Rosa e Novembro Azul.

O Centro Universitário Módulo mantém ainda em curso o projeto multidisciplinar, que visa promover a melhoria ergonômica e a saúde dos trabalhadores de diversos setores do *campus*. Em encontros semanais, monitores oferecem orientações sobre ergonomia, ministram exercícios de alongamento e proporcionam *quick* massagem aos colaboradores.

[\(Veja, em Anexo GRI, os dados sobre acidentes de trabalho – GRI 403-9\)](#)





Diversidade e inclusão

GRI 3-3 – Desenvolvimento e apoio regional | 3-3 – Inclusão e diversidade no ambiente de ensino | 3-3 – Inclusão social via educação superior

Contamos com núcleos regionalizados de acessibilidade, o que facilita a organização pedagógica de atendimento aos estudantes com necessidades diversas. A promoção de ações de proteção aos direitos humanos e políticas de tolerância zero em situações de preconceito fortalece a cultura de acolhimento e ambiente inclusivo. Isso porque infraestrutura e tecnologia obsoletas podem desmotivar estudantes e funcionários que necessitam desses recursos.

O tema conquistou mais espaço em 2022 com a criação de área específica para desenvolvê-lo internamente. Além de ampliar as iniciativas de diversidade e inclusão, a ideia é institucionalizar a abordagem dos diversos projetos realizados nas IES.

Especificamente sobre inclusão de Pessoas com Deficiência, foi firmada parceria com o grupo Talento Incluir para captação de profissionais com esse perfil. Realizamos levantamento das áreas que devem ser adequadas fisicamente para atender esse público, considerando questões de ergonomia, autonomia e bem-estar. Além disso, oferecemos treinamento de Libras para colaboradores da área de Atendimento ao Estudante e produzimos vídeos orientativos sobre as técnicas assistivas que capacitam docentes para o preparo de material didático inclusivo destinado à EaD.

Criamos também o Projeto de Inclusão Cruzeiro do Sul Educacional (Picse), em parceria com o Núcleo de Acessibilidade e Pós-graduação (Nace), dedicado aos estudantes PCDs, com a oferta de vagas exclusivas para o cargo de assistente técnico de pesquisa. O projeto demonstra nosso compromisso não apenas com a contratação desses profissionais, mas com sua integração em busca de desenvolvimento e da inclusão verdadeira.

Promovemos ainda o letramento em Diversidade e Inclusão para líderes, incluindo reitores e gerentes, também em parceria com a Talento Incluir, e lançamos a cartilha D&I – Estrelas Diversas, que aborda temas como equidade de gênero, raça, cor e etnia, etarismo, diversidade cultural, de nacionalidade e religiosa e LGBTQIAP+, além de canais de denúncia para casos de discriminação e assédio.





Realizamos, complementarmente, *lives* sobre o movimento LGBTQIAP+ em junho, considerado o Mês do Orgulho LGBTQIAP+ e sobre raça, cor e etnia, no mês da Consciência Negra, em novembro. Convidamos uma colaboradora negra para contar sua história na iniciativa Meu Legado e disseminamos comunicados sobre o tema em nossos canais internos. Para 2023, estamos preparando um módulo sobre Sustentabilidade para nossa Universidade Corporativa.

No mesmo sentido, o Centro Universitário da Serra Gaúcha (FSG) conduz o projeto de extensão Diversidade em Foco, que contempla palestras, *workshops* e capacitações sobre a temática da diversidade e vulnerabilidade social. Ao longo do ano foram promovidas cerca de 150 atividades.

Outra iniciativa da instituição é o Curso de Atendimento a Bares e Restaurantes para a população vulnerável de Caxias do Sul (RS), que contou com duas edições dedicadas a mulheres, negros, população de baixa renda e público LGBTQIAP+.

A diversidade foi ainda tema central de mesas-redondas promovidas pelo Centro Universitário Módulo, que abordaram, entre outros, os desafios da mulher negra periférica no empreendimento econômico solidário e Desconstruindo Tabus: Um diálogo sobre a diversidade sexual e de gênero, durante a Semana dos Direitos Humanos.

Já a Universidade de Franca (Unifran) realizou o II Fórum Mulheres do Brasil – A Inclusão da Mulher Negra no Mercado de Trabalho. O evento foi liderado pelo Grupo Mulheres do Brasil e sediado na plataforma *on-line* da instituição. Foi ministrada também a palestra Avanços e Desafios da Rede de Enfrentamento da Violência Contra a Mulher – O Que Apreendemos? A rede de enfrentamento à violência contra as mulheres visa ao desenvolvimento de estratégias efetivas de assistência, prevenção e políticas que garantam o empoderamento das mulheres e seus direitos humanos.

Na Universidade Cidade de São Paulo (Unicid), estudantes de Psicologia criaram o Coletivo Antirracista Neusa Santos, que busca dar voz à psicologia antirracista e mostrar o valor das contribuições intelectuais e culturais do povo negro, posicionando-o como protagonista de muitas histórias. Em 2022, em parceria com a Unesco e apoio institucional participaram da III Campanha de Erradicação do Racismo no Ensino Superior, com diversas ações internas, eventos, trabalho de conscientização da comunidade acadêmica. Entre as diversas ações do coletivo destacam-se a criação de grupo de acolhimento para alunos pretos e pardos do curso de Psicologia, semanas e eventos acadêmicos, participação em congressos, mesas-redondas, mediação na contratação de docentes e criação do *podcast* PluriversaCast, página no Instagram (@can.neusasantos).





A promoção de ações de proteção aos direitos humanos e políticas de tolerância zero em situações de preconceito facilita a cultura de acolhimento e ambiente inclusivo. Essa forma de atuar foi reconhecida em Avaliação da Graduação Presencial realizada em 2022. Os índices gerais de satisfação apontados foram de 78,98% e 79,59%, respectivamente, nas questões “A instituição promove e incentiva ações de acessibilidade e inclusão para o acesso e a permanência de pessoas com deficiência” e “A instituição promove e incentiva ações de responsabilidade ambiental e/ou social e/ou de respeito à diversidade”.

Em relação à inclusão social, a promovemos por meio de parcerias locais, que viabilizam a interação com a comunidade, direta e indiretamente, e a resolução dos problemas. Os parceiros nesse sentido incluem escolas públicas e privadas, ONGs e órgãos de representação como Conselho de Segurança, por exemplo. O impacto negativo é mínimo e pode decorrer de relações em desconformidade com nossas políticas internas, porém sem conivência da Instituição de Ensino. O compromisso que assumimos em relação a esses parceiros é atuar de forma ética na busca de resolução dos problemas locais por meio de propostas extensionistas. Para isso, buscamos o engajamento por meio de reflexões em diálogos com a comunidade e das próprias ações de desenvolvimento das localidades.

Paulistão Feminino

Por acreditarmos que a educação deve apoiar o desenvolvimento da sociedade em todas as frentes, ajudar a combater o preconceito e impulsionar o papel da mulher, patrocinamos o Campeonato Paulista Feminino, o chamado Paulistão Feminino.

Oferecemos bolsas de estudos ao time campeão paulista que é mais um impulsionador do empoderamento feminino por meio do conhecimento.

Além disso, o tradicional troféu Craque do Jogo, que elege de forma popular a jogadora mais destacada na partida, em todas as rodadas do Paulistão 2022, teve nosso apoio e patrocínio. Outra iniciativa foi a oferta de bolsas de estudo às jogadoras.





Estudantes GRI 3-3 – Atendimento ao aluno | 3-3 – Qualidade de ensino

Colocamos à disposição cursos de qualidade reconhecida, atestada por indicadores relevantes no MEC, projeto pedagógico robusto e infraestrutura diferenciada. Nossas IES são marcas tradicionais e reconhecidas no mercado, o que faz a diferença na inserção profissional. Já os cursos na modalidade a distância conferem aos estudantes maior flexibilidade com a mesma excelência acadêmica. Assim, os impactos positivos reais incluem o aumento do nível profissional/educacional do País e da taxa de graduação; a qualidade do docente, da modalidade de ensino e do conteúdo programático; inovação; empregabilidade; e a boa relação com a comunidade, entre outros. Além disso, nos pautamos por Pilares Educacionais ([veja no capítulo "Identidade"](#)) em nossa forma de ensinar. Para prevenir ou mitigar eventuais impactos negativos potenciais, realizamos ciclos de pesquisas, por meio da Comissão Própria de Avaliação (CPA), responsável pelos processos de autoavaliação que subsidia a gestão institucional e exerce papel importante na avaliação da qualidade do atendimento oferecido e da satisfação dos alunos, além de identificar necessidades e oportunidades de melhoria. Anualmente, o instrumento de avaliação é atualizado para contemplar novas demandas.

Adicionalmente, os *stakeholders* são envolvidos, pelas áreas de gestão, nas tomadas de decisão relacionadas à melhoria da qualidade de ensino, com *feedback* real pelas avaliações externas e indicadores do Ministério da Educação. Esse é um processo contínuo, que envolve discussões em diversos níveis de gestão e nas avaliações de resultados de curso, nos núcleos docentes estruturantes e órgãos colegiados. Divulgamos os indicadores periodicamente.

Adotamos ainda medidas para promover o sucesso do estudante no ambiente virtual, com base em três componentes básicos: engajamento, relacionamento e experiência. Todos os tutores de nossos cursos EaD recebem formação sob a perspectiva da educação positiva, que promove emoções positivas, significado e vitalidade.

Buscamos conhecer melhor o perfil de nossos estudantes e envolvê-los por meio de instrumentos de autoeficácia – conceito que envolve a crença na própria capacidade de realizar objetivos. Níveis mais baixos de autoeficácia estão associados à evasão. Procuramos entender o quanto o estudante está disposto a despender energia e tempo para a aprendizagem e entramos em contato para solucionar as dificuldades apresentadas.





Identificamos fragilidades nos processos institucionais que impactam diretamente a satisfação dos alunos, no qual destaca-se o autosserviço, que ainda não abrange todos os canais de atendimento, e exige, em alguns casos, que recorramos a fluxos manuais para atender às solicitações, estendendo o prazo de resolução e devolutiva. No entanto, trabalhamos constantemente para mitigar os impactos negativos.

Conduzimos também um Plano de Acompanhamento de Carreira (PAC) em que o coordenador de curso dialoga com os novos estudantes sobre os objetivos do curso escolhido, carreira e trabalho. O PAC está associado à plataforma Workalove, em que o estudante avalia o próprio perfil por meio de teste DISC, que considera suas habilidades. Também são disponibilizadas as competências adquiridas em cada disciplina concluída, de forma que empresas com vagas disponíveis possam acessar a plataforma em busca de estudante com o perfil desejado.

Em 2022, firmamos parceria com o Google para disponibilizar conteúdo aos estudantes, oferecendo certificações para o mercado de trabalho antes da formatura. Com o acordo, vamos oferecer dois cursos de graduação e dois de pós-graduação, na área de Cloud Computing e Business Intelligence (BI). As aulas serão ministradas por profissionais do Google e nossos professores. Em 2023, pretendemos ampliar a parceria com a oferta, por nossas IES, de cursos que contemplem certificações

parciais e microcredenciais nas áreas de engenharia e tecnologia.

Nossos canais de atendimento, além disso, se mantêm em constante modernização, com foco em tornar a experiência do aluno cada dia mais ágil e assertiva. Estão à disposição as seguintes ferramentas:

Estela – Assistente virtual com inteligência artificial da IBM Watson – uma das mais avançadas tecnologias no mercado – que atende, interage e orienta, por meio de *chat*, disponível 24h diariamente.

Chat CAA (Central de Atendimento ao Aluno) – Destinado ao contato direto e *on-line* com os nossos atendentes, sendo acionado sempre que a Estela não consegue dar a resposta solicitada. Disponível de 2ª a 6ª feira das 09h00 às 20h30.

CAA On-line – Recurso disponível na Área do Aluno onde se encontram mais de 97% dos serviços acessíveis *on-line*. Pelo canal, o estudante, de maneira autônoma e a qualquer tempo, pode abrir solicitações para atendimento pelas diversas áreas internas, como Coordenação de Curso, Secretaria, Financeiro, Tesouraria e Crédito Educativo, sendo possível também acompanhar o andamento dos processos, as interações com seus pedidos, bem como consultar seus registros acadêmicos.





Agendamento para CAA Presencial – Em casos mais complexos é possível agendar com nossa assistente virtual o atendimento presencial na Central de Atendimento ao Aluno.

Polo de Ensino a Distância – Representam a Instituição nas regiões no qual atuam, com a responsabilidade de acolher os alunos da modalidade de ensino à distância.

Já para rastrear as eficácias das ações que garantem a qualidade do ensino são utilizados as avaliações do MEC, da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) e de entidades da sociedade civil e órgãos de imprensa no Brasil e no exterior. Em relação aos objetivos, metas e indicadores são adotadas avaliações internas e externas e *rankings*.

Por meio de pesquisas internas como a Customer Satisfaction Score (CSAT) e a Comissão Própria de Avaliação (CPA), além de registros no site Reclame Aqui e manifestações recebidas nos canais de atendimento, identificamos as necessidades reais dos alunos e analisamos internamente nossos processos para mapear possibilidades de melhorias. A gestão dos canais de atendimento é diária, com acompanhamento de volumes, tempo médio de espera e tempo médio de atendimento

(resposta). Além disso, mantemos as pesquisas de satisfação, como a realizada em 2022 entre os estudantes da graduação presencial e a distância: obtivemos um índice médio de satisfação dos nossos alunos de aproximadamente 80% em relação à qualidade dos nossos serviços educacionais.

Baseados nas motivações dos estudantes que nos acionam, identificamos e propomos melhorias de sistemas e fluxos. Exemplos são o envio do boleto por *e-mail* e SMS, antes disponível apenas na área do aluno, e a instalação de botão de acesso ao processo de pagamento da mensalidade logo na entrada.

O posicionamento estratégico da gestão do Atendimento ao Aluno passou a focar no estudo da “causa raiz” das inconsistências que impactam a jornada dele, motivado a partir da identificação das fragilidades internas e do mapeamento das possibilidades de melhorias. Além disso, ampliamos nossa capacidade de atendimento por meio de diversas frentes e canais digitais para proporcionar a melhor experiência possível nos atendimentos prestados. Esse vínculo consiste em ouvir, acolher e atender as necessidades dos estudantes.



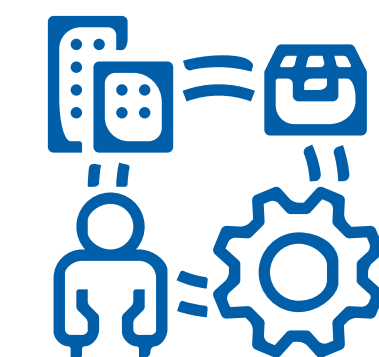


Fornecedores GRI 2-6

Em 2022, nossa cadeia de fornecedores era composta por 4.032 parceiros ativos, ou seja, com os quais realizamos processos de compras nos últimos 12 meses. São, majoritariamente, revendas, distribuidores oficiais de fabricantes em categorias como TI, fabricantes – a exemplo de computadores e *notebooks* –, insumos de laboratórios e serviços relacionados à tecnologia, obras, recursos humanos, *marketing* e EaD. Eles são gerenciados por uma Política de Compras, lançada em 2022, que define as regras básicas para que possam agregar menor preço, maior qualidade do produto ou serviço e menor prazo de entrega ou atendimento. Identificamos as categorias de compras com maior potencial de impacto e estabelecemos os requerimentos para mitigar os efeitos negativos e impulsionar os positivos de cada uma delas. Mantemos processo de concorrência transparente, a partir do qual aplicamos metodologia que inclui as melhores práticas de mercado. A seleção dos fornecedores ocorre na base de dados da plataforma de compras (Nimbi), em que os interessados se cadastram, após nosso envio de convite, com o preenchimento de requisitos.



Na homologação de fornecedores, quando identificados riscos à privacidade de dados, são submetidos à avaliação de riscos e de integridade na plataforma Onetrust, de maneira a resguardarmos a privacidade de dados. Já está em andamento a revisão desse processo, para ampliar sua velocidade e eficácia, inserindo a etapa de homologação no fluxo da ferramenta da área de compras. A medida deve resultar na realização de análise antes da etapa contratual, sendo critério – inclusive – de eliminação de empresas interessadas em participar de concorrências. Nossos contratos com fornecedores e outros parceiros incluem cláusulas de respeito aos direitos humanos, com menção explícita à proibição de trabalho ilegal, de menores de idade e de práticas discriminatórias.



4.032

parceiros ativos na cadeia de fornecedores



Para aprimorarmos nossas operações, criamos em 2022 a Gerência de Compras, que nos confere experiência na adoção de melhores práticas de mercado e governança nos processos de aquisição. No segundo semestre, publicamos nossa Política de Compras, que estabelece papéis e responsabilidades de cadastro (requisitantes, aprovadores e compradores), segregação de atividades e fluxo de informações no processo de concorrência.

Em 2023, essa política será atualizada e adaptada aos novos requisitos de mercado para refletir nossa governança e os critérios internos de segurança e gestão de riscos. A revisão será feita em parceria com a área de conformidade e jurídica. Será elaborado ainda um manual direcionado aos fornecedores.

Outro plano é a criação da Coordenação de Cadastro Corporativo, contemplando fornecedores e Governança de Dados Mestres (GDM), e a revisão dos cadastros de fornecedores, produtos e serviços. Na sequência, promoveremos o recadastramento de todos os fornecedores, que serão submetidos à análise para homologação financeira e reputacional, além de avaliação de riscos de conformidade e privacidade.

Proporção de gastos com fornecedores locais [GRI 204-1](#)

Localização	2021	2022
Nordeste	61,%	62,%
Centro-Oeste	52,%	52,%
Sudeste	96,%	93,%
Sul	61,%	66,%

Nota: consideramos “unidades operacionais importantes” todas as nossas empresas.

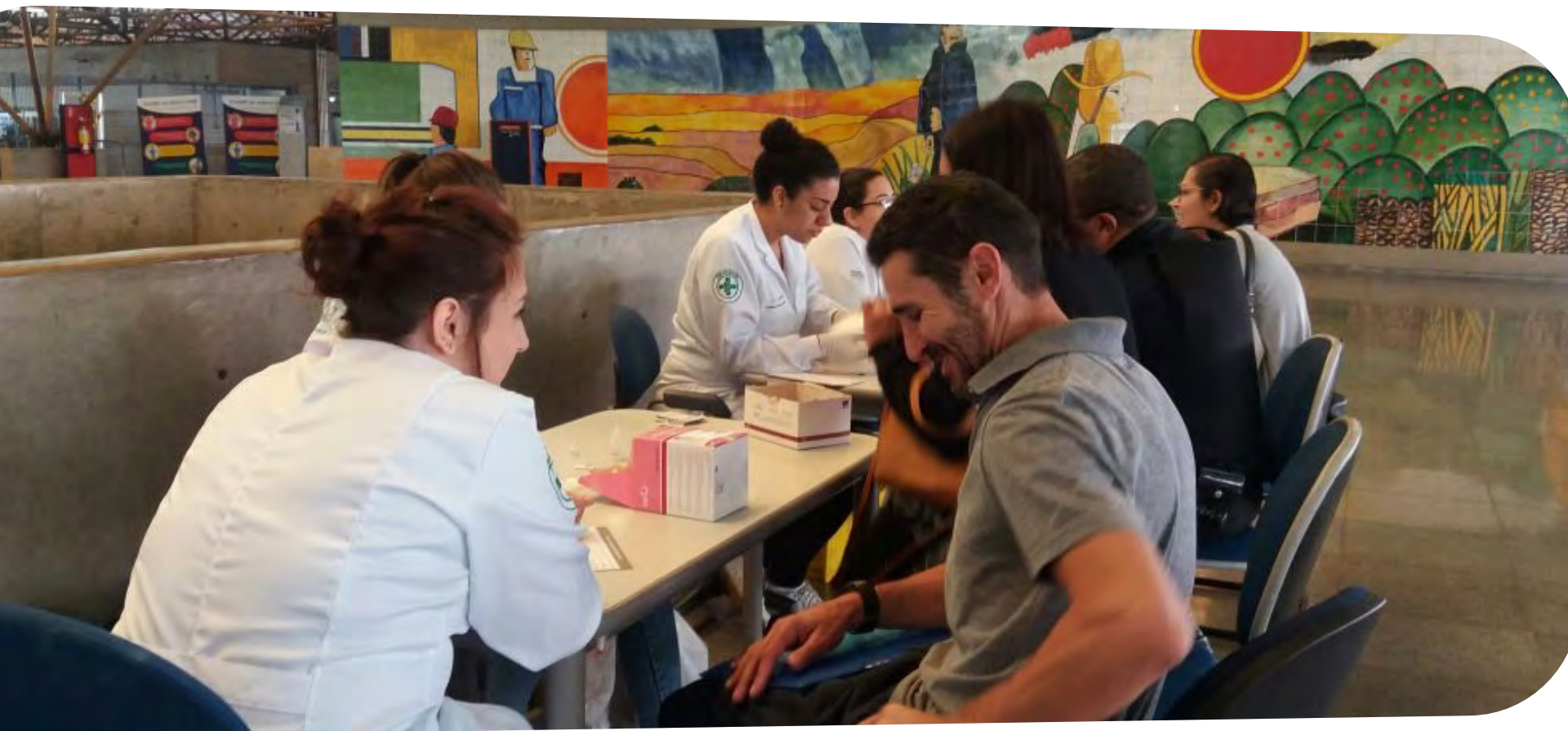




Comunidades

GRI 203-1 | 203-2 | 3-3 – Desenvolvimento e apoio regional

O setor educacional está entre os de maior potencial transformador. Ao levar ensino de qualidade a milhares de pessoas, impulsionamos a qualidade de vida e facilitamos a ascensão social e econômica. Contribuímos ainda com a formação de profissionais da área de saúde, o que traduz em atendimento de excelência aos futuros pacientes. Formamos também grande número de pedagogos, que serão responsáveis pela continuidade do ensino – cerca de 80% de nossos egressos atuam em escolas públicas.



Em um país de dimensão continental, com renda média per capita baixa, como o Brasil, exercemos papel inclusivo. Com a ampliação de nossos polos de educação a distância alcançamos cidades que nem sempre dispõem de ensino presencial, gerando empregos e qualificando a mão de obra profissional. Com o desenvolvimento de pesquisas, colaboramos também para o progresso científico brasileiro. Em 2022, foram destinados mais de R\$ 9 milhões para investimentos em reformas e novas clínicas, como de odontologia, fisioterapia, psicologia, medicina veterinária, biomedicina e direito. Do total de sete obras e reformas iniciadas em 2022, três foram concluídas em 2022 e estão em fase de maturação, com licença validadas pelos órgãos competentes locais para oferecerem atendimento a comunidade local.

Por meio de nossas atividades de ensino, pesquisa e extensão, proporcionamos diversos atendimentos e criamos projetos com aplicação prática no dia a dia das pessoas ao redor de nossos *campi*. Com o fim da fase mais crítica da pandemia da Covid-19, retomamos integralmente nossas atividades de prestação de serviços à comunidade e de responsabilidade social. Em 2022, foram dedicadas 7,1 milhões de horas de estágio, sob supervisão de docentes, na área de saúde, resultando em um número aproximado de 6,4 milhões de atendimentos nessa área, do total de 6,9 milhões de serviços prestados. O impacto representa alta de 44% em relação ao ano anterior, reforçando o compromisso com as demandas da comunidade.





Nossos cursos oferecem aulas práticas por meio de diversos serviços à comunidade em seus núcleos e clínicas. Dessa forma, os estudantes têm visão mais humanizada de suas profissões, enquanto a população usufrui serviços de qualidade gratuitamente ou por um preço justo. Ao mesmo tempo em que mobilizam os conhecimentos adquiridos, nossos estudantes aprendem a partir da troca com a comunidade.

Todos os *campi* de ensino presencial promovem atendimentos à população intra e extramuros. A assistência é realizada pelos estudantes, acompanhados por docentes e profissionais habilitados nas respectivas áreas de conhecimento. O público atendido é formado principalmente por moradores do entorno das IES e de cidades limítrofes, de diferentes classes sociais.

Já os atendimentos extramuros acontecem em parcerias com várias associações, órgãos de classe, empresas, instituições de longa permanência para idosos, ONGs, juzizados, indústrias, *startups*, farmácias, unidades de saúde, escolas, hospitais, laboratórios, clínicas e outros serviços públicos e privados. No ano, implantamos a plataforma Feegow para o aprimoramento do atendimento, com agendamento de consultas *on-line* e prontuário eletrônico, entre outras funcionalidades.

Nossa atuação, portanto, modifica positivamente as regiões, compensando os eventuais impactos negativos relacionados aos aspectos urbanos, como aumento do uso de água e energia e do movimento do trânsito local. Algumas de nossas Instituições, porém, fazem a compensação de produção de energia limpa e todas se preocupam com descarte adequado de resíduos, especialmente químicos – tema que é gerenciado por uma Comissão de Resíduos. O impacto no transporte é minimizado por diálogos constantes com as comunidades, especialmente no âmbito dos Conselhos de Segurança dos bairros.

Para nos certificarmos da eficácia de nossas ações, promovemos avaliação 360° na maioria dos projetos, além de pesquisas de reação, em que os participantes podem fazer críticas e sugestões.



Serviços prestados por nossas IES

- Clínica de Fisioterapia
- Clínica de Odontologia
- Clínica de Fonoaudiologia
- Clínica de Psicologia
- Clínica de Nutrição
- Clínica-escola de Enfermagem
- Laboratório de Análises Clínicas
- Laboratório de Fisiologia do Exercício (Lafex)
- Hospital Veterinário
- Núcleo de Práticas Jurídicas
- Núcleo de Apoio Contábil e Fiscal
- Núcleo de Acessibilidade



Fisioterapia – A Clínica-Escola do curso de Fisioterapia da Unicid é referência no atendimento aos pacientes encaminhados por médicos e serviços de saúde de toda a cidade de São Paulo. Os serviços prestados contemplam o âmbito curativo e programas de prevenção e educação em saúde, com as mais inovadoras formas de tratamento. Nos destacamos ainda nas pesquisas na área de Ciências do Movimento, com atletas de alto desempenho.

Fisioterapia para pacientes da Apae – O Centro Universitário da Serra Gaúcha (FSG) atende semanalmente pacientes da Apae de Caxias do Sul (RS). Com idades entre 19 e 40 anos, eles têm disfunções neuromotoras causadas por patologias neurológicas. Todos são assistidos por acadêmicos voluntários do curso de Fisioterapia no Centro Integrado de Saúde.

Fisio Trata – O Centro Universitário do Distrito Federal (UDF) desenvolve o projeto Fisio Trata, que oferece atendimentos fisioterapêuticos à comunidade. De março a dezembro de 2022, 5.400 pessoas foram beneficiadas. Com exercícios terapêuticos individualizados, o projeto proporciona, além dos benefícios físicos, melhora nos aspectos emocionais e sociais.

Acuidade Visual – O curso de Óptica e Optometria da Universidade Braz Cubas, em parceria com o Rotary Club de diversas regiões, realiza atendimento optométrico na população local, de modo a mensurar a

visão e realizar triagens para sua clínica optométrica, prevenindo qualquer tipo de problema visual futuro nesse público.

Medicina Veterinária – A Universidade de Franca (Unifran) se destaca no atendimento de animais de pequeno e grande portes para a prefeitura local e as regiões vizinhas. Seu hospital veterinário é um complexo clínico e cirúrgico ao qual tutores recorrem para levar seus animais em situações emergenciais ou para consultas de rotina.

A Universidade Cruzeiro do Sul, em parceria com diversas instituições públicas e privadas, impacta a comunidade com a presença mais de 800 estudantes em práticas de estágio supervisionado em clínicas, hospitais, unidades básicas de saúde e outros serviços.

Grupo de Convivência na Melhor Idade – O Centro Universitário da Serra Gaúcha (FSG) mantém, há 19 anos, o Grupo de Convivência na Melhor Idade, formado por cerca de 30 idosas de Caxias do Sul e região. Com encontros semanais, o projeto proporciona integração e troca de conhecimento sobre saúde e bem-estar.

Cesuca contra a dengue – O cuidado com a saúde da população também está ligado à prevenção de doenças. O Centro Universitário Cesuca realizou ações de combate à dengue, zika e chikungunya, em parceria com a





Secretaria Municipal de Saúde de Cachoeirinha, por meio do Grupo Farmácia Viva. Com auxílio do corpo docente, os estudantes elaboraram materiais educativos com orientações sobre os sintomas e, principalmente, prevenção das arboviroses. Também plantaram no *campus* mudas de citronela, planta que apresenta propriedades repelentes ao mosquito vetor.

Alfabetizar para Emancipar Jovens e Adultos – O Centro Universitário Cesuca desenvolve projeto de extensão para alfabetizar jovens e adultos que não tiveram acesso à educação regular ou cujos estudos não foram concluídos. A iniciativa aborda o estudo de gêneros textuais, em um trabalho interdisciplinar com as diversas áreas do conhecimento.

Oficina de higiene corporal e bucal – Com o intuito de conscientizar os alunos dos ensinos Fundamental e Médio da Escola Estadual José Ribeiro de Barros, em Pedregulho, a Universidade de Franca (Unifran) realizou oficina sobre a importância das saúdes bucal e corporal. No final do evento foram distribuídos *kits* de higiene pessoal.

Aprender é Divertido – Corpo Humano e Educação Alimentar – Discentes do Centro Universitário Nossa Senhora do Patrocínio (Ceunsp) desenvolveram jogos relacionados ao corpo humano e alimentação saudável e aplicaram a estudantes dos ensinos Infantil, Fundamental I e II e Médio do colégio de Itu e Salto. Os jogos e demais atividades lúdicas estimulavam

o aprendizado e a apropriação de conceitos relativos a hábitos alimentares saudáveis e alimentação natural, anatomia e fisiologia humanas e biologia.

Trabalhabilidade – Nossas IES realizam a Feira de Profissões (Fepro) para estudantes de todo o País. O evento, *on-line* em 2022, apoia os participantes na decisão sobre a carreira a seguir com atividades como testes vocacionais, e revelam a realidade da vida universitária e do mundo do trabalho. No ano, o evento envolveu 3 mil escolas e 1,3 mil polos, impactando mais de 6 milhões de pessoas.

Destques em pesquisas – Cientes de nosso papel como formadores de recursos humanos altamente qualificados para ciência e tecnologia, apoiamos sistematicamente a realização de pesquisas em nossas IES. Além dos programas de Mestrado e Doutorado, os estudantes são estimulados a se envolverem com a área por meio dos Programas de Iniciação Científica (PIC). As pesquisas conduzidas pelos docentes mostram que não apenas transmitimos, mas também geramos conhecimento que resultam em importantes contribuições para a sociedade, seja no atendimento à comunidade, seja em soluções ambientais.

Centro de Pesquisa de Universidade Positivo (CPUP) – A Universidade Positivo conta com centro de pesquisa cujo objetivo é fomentar, coordenar e executar programas de pesquisa e de inovação científica e tecnológica,



além de formar cientistas e pesquisadores. Sem fins lucrativos, foi criado em 2013 para desenvolver projetos nas áreas de meio ambiente, biologia e saúde, visando ao avanço tecnológico, à modernização e ao aumento de competitividade de empresas e organizações públicas. O centro conta com a parceria e financiamento da Fundação Araucária de Apoio ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico do Estado do Paraná.

Unifran na COP-27 – Dois pesquisadores da Unifran representaram o Brasil na Conferência Mundial do Clima (COP27), da ONU, realizada no Egito, em novembro de 2022. O projeto dos docentes do Programa de Pós-Graduação em Ciências, Eduardo José Nassar e Lucas Alonso Rocha, intitulado Revestimento de Painéis Fotovoltaicos Comerciais, foi selecionado pelo programa Catalisa ICT, do Sebrae, entre 270 propostas. O objetivo da proposta é revestir os painéis comerciais com nanotecnologia para aumentar a eficiência na conversão de energia solar em elétrica e, assim, reduzir os impactos ambientais.

Unicid na Nasa – Em 2021, docente do Programa de Pós-graduação em Astrofísica e Física Computacional e Núcleo de Astrofísica da Unicid teve projeto aprovado pelo Instituto Científico do Telescópio Espacial (STScI) da NASA, o Hubble. Em novembro de 2022, a professora Lucimara Pires Martins foi aos Estados Unidos para desenvolver a primeira etapa do trabalho, com duração prevista de três anos. Ela utilizará

seus conhecimentos em bibliotecas estelares para atualizar código (Starburst99) utilizado nas análises de dados do telescópio, que identifica e mapeia estrelas. Em um segundo projeto, já aprovado, serão feitos testes do novo código. Lançado pela Nasa em 1990, o Telescópio Espacial Hubble é um dos mais disputados por astrônomos do mundo todo.

Inovação – O Centro Universitário Braz Cubas firmou acordo com o Sebrae para desenvolver um *hub* de inovação e tecnologia. A instituição disponibilizará a estrutura física que será utilizada por empresas de inovação, que irão compartilhar conhecimentos e tecnologias com os estudantes para desenvolver soluções para problemas da sociedade. Também em linha com a inovação, a Unipê mantém parceria com a Polícia Militar da Paraíba, em que, por meio de sua Fábrica de Softwares, estudantes e professores desenvolveram programa para contagem de multidões, com uso de drones. Uma evolução do *software* é a identificação de pessoas na multidão e o cruzamento das informações obtidas por reconhecimento facial com a base de dados da polícia. Em 2022, o UBTech Office – Fábrica de Software, da Unipê, entregou ao Hospital da Polícia Militar General Edson Ramalho (HPMGER) um sistema de Gestão da Urgência e Emergência. O programa contribui para a redução do tempo de permanência dos pacientes em diversos setores, auxilia nas visitas médicas e otimiza a assistência aos pacientes das clínicas médica e cirúrgica do hospital, permitindo o acompanhamento em tempo real da evolução dos enfermos.





Importância dos impactos econômicos

Aspecto	Descrição	Exemplo de ação
Acesso à educação	Promover e/ou facilitar o acesso da comunidade à educação	Bolsas de ensino
Gestão da educação pública	Aprimorar a educação pública brasileira	Parceria com a ANUP
Comunitário	Promover a transformação social do entorno das unidades	Serviços profissionais oferecidos pelas IES
Inserção social	Beneficiar a sociedade promovendo o acesso ao mercado de trabalho, melhoria de renda familiar	Feiras de empregabilidade
Curricular	Promover a transformação social por meio da disseminação de informações	Capacitações de alunos em projetos sociais

Ações sociais

Feijoada light para Lar da Velhice – Estudantes de Gastronomia do Centro Universitário da Serra Gaúcha (FSG) promoveram feijoada para 60 idosos residentes do Lar da Velhice em Caxias do Sul.

Projeto Ubuntu – O Centro Universitário da Serra Gaúcha (FSG) desenvolve o projeto Ubuntu, em parceria com a Prefeitura Municipal de Bento Gonçalves (RS). Trata-se de uma rede de cooperação que envolve atividades de formação, comercialização, consumo sustentável e solidário e geração de trabalho e renda. Os participantes levam acolhimento aos atendidos por meio de visitas domiciliares que incluem avaliações psicológicas.

Doação de Sangue – O Centro Universitário Cesuca realiza campanha de doação de sangue em parceria com o Hemocentro do Estado do Rio Grande do Sul – Hemorgs. A instituição oferece transporte até o hemocentro para os doadores voluntários. A campanha foi desenvolvida por estudantes do curso de Biomedicina, no âmbito da disciplina de Hematologia Clínica.

Banco de Órteses e Dispositivos Auxiliares – Em parceria com a Secretaria Municipal de Saúde, o Centro Universitário Cesuca arrecada órteses, próteses e meios de locomoção para doações. A iniciativa tem como objetivo a doação ou o empréstimo de aparelhos para facilitar a mobilidade de pessoas de baixa renda com deficiência ou limitações físicas. As órteses podem ser utilizadas para imobilização, mobilização, correção, alívio e estabilização de partes do corpo. Já os dispositivos auxiliares incluem andadores, muletas e bengalas.

Durante o ano de 2022 destaca-se ainda que diversos cursos em todas as IES, mobilizam campanhas de arrecadação de brinquedos, roupas e alimentos de forma solidária a compartilhar com quem mais precisa, demonstrando o compromisso de formação cidadã.

Campanha Adote um olhar: Pensando em contribuir com a saúde ocular das crianças e melhorar o desempenho escolar, promovendo a inclusão social, a Cruzeiro do Sul Educacional lança a campanha “Adote um Olhar”.

A ação da Cruzeiro do Sul Educacional teve o objetivo arrecadar doações que serão destinadas à compra de óculos para estudantes de escolas públicas (ensino fundamental) do Município de Cajamar/SP. Durante a Campanha os estudantes do Curso de Medicina da UNICID participaram da triagem e consulta das crianças beneficiadas.





Compromisso ambiental





Nosso compromisso com o meio ambiente vai além da gestão eficiente dos recursos naturais. Envolve também pesquisas por parte das universidades e conscientização de estudantes e comunidades no entorno de nossos *campi* sobre a importância da preservação. Todos os nossos contratos com fornecedores e outros parceiros incluem cláusulas relacionadas a respeito ambiental, compromisso com a proteção e prevenção e erradicação de práticas danosas.

Nossas IES desenvolveram ainda projetos e campanhas alinhados às boas práticas de preservação, ecoeficiência nos processos e economia de recursos, com resultados promissores. No início de 2022, criamos uma área de Gestão Ambiental para avaliar e controlar impactos relacionados, desenvolver planos de ação e definir objetivos, metas e indicadores a serem monitorados. Demos continuidade também à nossa evolução digital, gerando, assim, economia de grande volume de papel.

Esse compromisso em torno do tema se revela também em outras iniciativas. Nossas IES e os colégios são signatários da Declaração de São Paulo sobre Saúde Planetária, desenvolvida com o apoio do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud). O documento é o primeiro da comunidade global de saúde planetária a descrever as ações necessárias para uma mudança profunda, rápida e estrutural na forma de vida, capaz de ampliar a saúde e o bem-estar de todas as pessoas e

do planeta. Ele foi lançado em 2021 pelo consórcio global sediado em Harvard, a Escola de Saúde Pública, em parceria com a Universidade de São Paulo, e assinado por mais de 250 organizações de 47 países, que representam cerca de 20 setores da sociedade. Confira a seguir outras ações de nossas unidades.





UDF Sustentável – Ao constatar a necessidade de reduzir o impacto negativo ao meio ambiente e à comunidade na qual está inserido, o Centro Universitário do Distrito Federal (UDF) criou o projeto UDF Sustentável, com ações que envolvem estudantes, colaboradores e moradores locais, cuja ideia é abranger todos os cursos da IES. Entre as atividades estão a realização de eventos limpos; economia de energia elétrica, água, papel e tinta para impressão; substituição dos copos descartáveis por canecas; destinação correta de resíduos gerados em laboratórios; coleta de materiais recicláveis e oficinas de reciclagem; e palestras e eventos de conscientização e capacitação dos colaboradores sobre o tema. O UDF recolhe ainda medicamentos vencidos e sem uso, lixo eletrônico e papel – destinado à ONG para a reciclagem e confecção de blocos. Em 2022, 18 mil itens foram reciclados. Paralelamente, a instituição desenvolveu o Projeto de Eficiência Energética (PEE), com a troca de 4.111 lâmpadas por modelos LED, o que contribui para a redução do consumo, e instalação de 320 módulos fotovoltaicos, que compõem um sistema de 104 KWp, capazes de gerar anualmente 157,41 MWh, correspondente a uma economia de R\$ 55.000,00.

Metamorfose Digital – O Centro Universitário Cesuca desenvolve o projeto Metamorfose Digital, para coleta e destinação adequada de produtos eletrônicos, além da restauração de itens para uso futuro por estudantes da rede pública de Cachoeirinha (RS). Discentes dos cursos de Ciências da Computação e Análise e Desenvolvimento de Sistemas recebem os materiais e os reciclam para doação a pessoas em vulnerabilidade social.

Biomonitoramento do Rio Gravataí – O Cesuca também realiza biomonitoramento da Bacia Hidrográfica do Rio Gravataí (BHRG) por meio de testes ecotoxicológicos que permitem identificar o real impacto ambiental da contaminação no local. A metodologia busca compreender e prever os efeitos do ambiente e/ou substâncias químicas em seres vivos e comunidades naturais. A associação de modelos experimentais, em conjunto com a caracterização das amostras de água quanto à presença de microplásticos, fornece dados inéditos sobre a qualidade da água da BHRG.

Ecoeficiência – A Universidade de Franca iniciou em 2022 o projeto Retrofit LED, de substituição de todas as lâmpadas do *campus* para modelos LED – 9.785 unidades já foram trocadas, o que corresponde a 91% do total. A previsão é atingir 100% até março de 2023. Em comemoração ao Dia Mundial do Meio Ambiente, a universidade promoveu trilha ecológica, em que os participantes recolheram resíduos no percurso. Outra atividade realizada foi um safári mirim, com o objetivo de estimular diálogos sobre o meio ambiente desde a infância.

Projeto Cura – Consumo e Uso Racional de Água – Realizado pela Universidade Positivo, nos *campi* Ecoville e Santos Andrade, de janeiro a novembro de 2022, a iniciativa foi responsável pela redução de 20% no consumo de água em relação ao total de 2018 (antes da pandemia de Covid-19). Foram ainda instalados dispositivos economizadores em chuveiros elétricos e duchas, lavatórios, caixas acopladas e descargas, torneiras e mictórios.



Destaques
2022

Mensagem do
Diretor-presidente

Identidade

Estratégia
e gestão

Governança
corporativa

Desempenho
econômico-financeiro

Relacionamento
com stakeholders

Compromisso
ambiental

Sobre este
relatório

Anexo GRI

Sumário de
conteúdo da GRI

Informações
corporativas

Sobre este relatório

GRI 2-21 2-3 1 2-5





Este é o nosso terceiro Relatório de Sustentabilidade, anual, dedicado a apresentar nossa atuação, indicadores e principais avanços relacionados a impactos sociais, ambientais e de governança. Ele foi submetido à verificação externa pela Ernst & Young (EY) Auditores Independentes.

Internamente, este Relatório foi aprovado pela Diretoria-Executiva e pelo Conselho de Administração, que reconheceram a aplicação do pensamento integrado em sua produção, em linha com o determinado pelo *framework* do IIRC.

Referente ao período compreendido entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2022, o documento segue as diretrizes internacionais da International Integrated Reporting Council (IIRC) e foi elaborado de acordo com as normas da Global Reporting Initiative (GRI), organização internacional independente, reconhecida por sua excelência em apuração de conteúdo e estratégias de relato.

O conteúdo aqui retratado refere-se às entidades relacionadas na relação a seguir, também contempladas no relatório financeiro, que pode ser acessado no endereço eletrônico <https://ri.cruzeirodosuleducacional.com.br/informacoes-aos-investidores/central-de-resultados/>

Razão social	31/12/2022	31/12/2021
Participação Direta		
Centro de Ensino Unificado do Distrito Federal Ltda. ("UDF")	99,98%	99,98%
Sociedade Empresária de Ensino Superior do Litoral Norte Ltda. ("Módulo")	99,40%	99,40%
Sociedade Educacional Cidade de São Paulo S.A. ("Unicid" ou "SECID")	99,99%	99,99%
ACEF S.A. ("Unifran" ou "ACEF")	99,99%	99,99%
Participação Indireta		
Uni Cidade Trust de Recebíveis S.A. ("Trust")	99,99%	99,99%
Instituição de Ensino São Sebastião Ltda. ("FASS")	99,99%	99,99%
Colégio São Sebastião – Educação Infantil e Ensino Fundamental Ltda. ("Colégio São Sebastião")	99,99%	99,99%
Sociedade de Educação Nossa Senhora do Patrocínio S/S Ltda. ("CEUNSP")	99,99%	99,99%
Veritas Educacional A Participações. S.A. ("Veritas")	99,98%	99,98%
Cesuca Complexo de Ensino Superior De Cachoeirinha Ltda. ("Cesuca")	99,99%	99,99%
Sociedade Educacional São Bento Ltda. ("São Bento")	99,99%	99,99%
Sociedade Educacional Santa Rita Ltda. ("Santa Rita")	99,99%	99,99%
Sociedade Educacional Santa Tereza Ltda.	99,99%	99,99%
IPÊ Educacional Ltda. ("Unipê")	99,99%	99,99%
IPÊ Patrimonial Ltda. ("Patrimonial")	99,99%	99,99%
Sociedade Educacional Braz Cubas Ltda. ("Braz Cubas")	99,99%	99,99%
Centro de Estudos Superiores Positivo Ltda. ("Positivo")	99,99%	99,99%
Cesa - Complexo de Ensino Superior Arthur Thomas Ltda. ("Cesa")	99,99%	99,99%

Para encaminhar dúvidas ou comentários sobre este relatório, disponibilizamos o e-mail sustentabilidade@cruzeirodosul.edu.br.





Matriz de Materialidade GRI 3-113-2

Nosso processo de criação da Matriz de Materialidade foi planejado e implementado de acordo com a metodologia da Global Reporting Initiative (GRI) em 2020 – portanto, não considera análise de impacto – em três etapas:

Identificação dos stakeholders – Com base em entrevistas com os reitores de todas as unidades, os pró-reitores de Pós-Graduação e Pesquisa e de Educação a Distância e a Diretora Geral dos Colégios, foram identificados os principais *stakeholders* em três frentes de ensino: Ensino superior – modalidade presencial, Ensino superior – modalidade a distância e Educação básica.

Priorização de stakeholders – O passo seguinte foi definir, em cada grupo, os *stakeholders* prioritários, o que foi feito considerando nosso impacto na qualidade de vida de cada público e a importância do grupo para o nosso sucesso. Os *stakeholders* considerados prioritários foram: Ensino Superior Presencial (alunos, docentes, beneficiários diretos dos programas de ensino e pesquisa e parceiros públicos e privados), Ensinos Fundamental e Médio (alunos, famílias dos alunos e docentes) e Ensino Superior EAD (alunos, coordenadores, tutores e mantenedores de polos). Foram escolhidas IES nas diferentes regiões do Brasil.

Consulta aos stakeholders – Foi realizada de forma virtual, por meio de entrevistas e questionários que apresentavam uma lista de temas para que os respondentes escolhessem os mais relevantes em sua relação conosco, além de espaço para a proposição de novos temas. Também foram realizadas entrevistas com nossa alta liderança para definir os temas críticos internamente e entender o impacto dos temas levantados pelos *stakeholders* sobre a gestão e a estratégia de crescimento. Nessa avaliação, foram também considerados temas materiais identificados por outras instituições similares no Brasil e no exterior.





Dos 21 temas apresentados aos consultados, foram selecionados os dez mais relevantes (veja a seguir), que compõem a Matriz de Materialidade baseada na avaliação de intensidade, grau de impacto nos negócios atuais e futuros.

- Qualidade de ensino
- Atendimento ao aluno
- Transição da infraestrutura e reestruturação dos profissionais para ensino digital
- Inclusão e diversidade no ambiente de ensino
- Inovação e tecnologia
- Pesquisa e produção científica
- Saúde e segurança
- Desenvolvimento e apoio regional
- Inclusão social via educação superior
- Continuidade de crescimento operacional

Correlação com ODS

Tema Material	Norma GRI	ODS	Impactos dentro/fora da CSED
Qualidade de ensino	Indicadores de gestão da CSED		Dentro: em toda a organização; Fora: alunos e sociedade
Atendimento ao aluno	GRI 418: Privacidade do cliente		Dentro: em toda a organização; Fora: alunos e sociedade
Transição da infraestrutura e reestruturação dos profissionais para ensino digital	GRI 401: Emprego e GRI 404: Capacitação e educação		Dentro: em toda a organização; Fora: alunos e sociedade
Inclusão e diversidade no ambiente de ensino	GRI 202: Presença no mercado, GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades, GRI 406: Não discriminação e GRI 410: Práticas de segurança		Dentro: em toda a organização; Fora: todos os públicos
Inovação e tecnologia	GRI 203: Impactos econômicos indiretos		Dentro: em toda a organização; Fora: todos os públicos
Pesquisa e produção científica	Indicadores de gestão da CSED		Dentro: em toda a organização; Fora: todos os públicos
Saúde e segurança	GRI 403: Saúde e segurança do trabalho e GRI 416: Saúde e segurança do consumidor		Dentro: em toda a organização; Fora: todos os públicos
Desenvolvimento e apoio regional	GRI 203: Impactos econômicos indiretos, GRI 204: Práticas de compra, GRI 413: Comunidades locais		Dentro: em toda a organização; Fora: alunos e sociedade
Inclusão social via educação superior	Indicadores de gestão da CSED		Dentro: em toda a organização; Fora: alunos e sociedade
Continuidade de crescimento operacional	GRI 201: Desempenho econômico		Dentro: em toda a organização; Fora: alunos e sociedade



THE GLOBAL GOALS
Metas Globais para o Desenvolvimento Sustentável





[Destaques 2022](#)

[Mensagem do Diretor-Presidente](#)

[Identidade](#)

[Estratégia e gestão](#)

[Governança corporativa](#)

[Desempenho econômico-financeiro](#)

[Relacionamento com stakeholders](#)

[Compromisso ambiental](#)

[Sobre este relatório](#)

[Anexo GRI](#)

[Sumário de Conteúdo da GRI](#)

[Informações corporativas](#)

Anexo GRI





Informações dos empregados, por gênero, por tipo de contrato [GRI 2-7](#)

	2020			2021			2022		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Empregados permanentes	2951	3722	6673	2961	3785	6746	3104	3978	7082
Empregados temporários	44	125	169	23	68	91	77	140	217
Total	2995	3847	6842	2984	3853	6837	3181	4118	7299

Nota: Empregados temporários contemplam estagiários, aprendizes e temporários. São contados os CPF ativos na organização no dia 31 de dezembro do ano de apuração, ainda que seja um docente com carga horária inferior ao que se considera como tempo integral. A contagem por CPF ativos agrupa matrículas do mesmo profissional docente que atua em mais de uma IES do grupo. Não houve flutuações significativas de 2021 para 2022..

Informações dos empregados, por região, por tipo de contrato [GRI 2-7](#)

		2020	2021	2022
		Empregados permanentes	Nordeste	622
	Centro-Oeste	421	418	505
	Sul	1107	1072	1387
	Sudeste	4523	4614	4525
	Total	6673	6746	7082
Empregados temporários	Nordeste	2	2	21
	Centro-Oeste	26	23	15
	Sul	6	12	43
	Sudeste	135	54	138
	Total	169	91	217
Total	Nordeste	624	644	686
	Centro-Oeste	447	441	520
	Sul	1113	1084	1430
	Sudeste	4658	4668	4663
	Total	6842	6837	7299

Informações dos empregados, por gênero, por tipo de emprego [GRI 2-7](#)

	2022		
	Homem	Mulher	Total
Empregados em período integral	1695	2423	4118
Empregados em período parcial	1486	1695	3181
Total	3181	4118	7299

Nota - A tabela inclui os 73 temporários (exceção a estagiários e aprendizes) em "período integral".

Informações dos empregados, por região, por tipo de contrato [GRI 2-7](#)

		2022
		Empregados em período integral
	Centro-Oeste	244
	Sul	712
	Sudeste	2784
	Total	4118
Empregados em período parcial	Nordeste	308
	Centro-Oeste	276
	Sul	718
	Sudeste	1879
	Total	3181
Total	Nordeste	686
	Centro-Oeste	520
	Sul	1430
	Sudeste	4663
	Total	7299



Novas contratações e rotatividade de empregados GRI 401-1

Novas contratações, por faixa etária

Faixa etária	2019	taxa	2020	taxa	2021	taxa	2022	taxa
Abaixo de 30 anos	507	0,42	382	0,27	720	0,49	897	0,54
De 30 a 50 anos	590	0,2	627	0,16	141	0,04	1014	0,25
Acima de 50 anos	72	0,06	119	0,1	745	0,57	197	0,14
Total	1169	0,22	1128	0,17	1606	0,24	2108	0,29

Novas contratações, por gênero

Gênero	2019	taxa	2020	taxa	2021	taxa	2022	taxa
Mulheres	655	0,22	634	0,17	916	0,24	1215	0,3
Homens	514	0,22	494	0,17	690	0,23	893	0,28
Total	1169	0,22	1128	0,17	1606	0,24	2108	0,29

Novas contratações, por região

Região	2019	taxa	2020	taxa	2021	taxa	2022	taxa
Nordeste	-	-	58	0,09	127	0,2	159	0,23
Centro-Oeste	134	0,24	54	0,13	74	0,18	198	0,38
Sudeste	999	0,22	755	0,17	1129	0,24	1293	0,28
Sul	36	0,27	261	0,24	276	0,26	458	0,32
Total	1169	0,22	1128	0,17	1606	0,24	2108	0,29

Rotatividade, por faixa etária

Faixa etária	2019	taxa	2020	taxa	2021	taxa	2022	taxa
Abaixo de 30 anos	299	0,25	530	0,38	435	0,3	621	0,37
De 30 a 50 anos	497	0,17	1349	0,34	222	0,06	880	0,21
Acima de 50 anos	118	0,11	584	0,47	868	0,66	185	0,13
Total	914	0,17	2463	0,37	1525	0,23	1686	0,23

Rotatividade, por gênero

Gênero	2019	taxa	2020	taxa	2021	taxa	2022	taxa
Mulheres	521	0,17	1367	0,37	846	0,22	980	0,24
Homens	393	0,17	1096	0,37	679	0,23	706	0,22
Total	914	0,17	2463	0,37	1525	0,23	1686	0,23

Rotatividade, por região

Região	2019	taxa	2020	taxa	2021	taxa	2022	taxa
Nordeste	-	-	207	0,33	106	0,17	130	0,19
Centro-Oeste	108	0,2	185	0,44	73	0,17	116	0,22
Sudeste	776	0,17	1267	0,28	1036	0,22	964	0,21
Sul	30	0,22	804	0,73	310	0,29	476	0,33
Total	914	0,17	2463	0,37	1525	0,23	1686	0,23



Média de horas de capacitação por ano, por empregado [GRI 404-1](#)

Média de horas de capacitação por empregado, por gênero

Gênero	2022	
	Total de horas	Média de horas
Homens	30.998	15,78
Mulheres	53.993	18,75
Total horas de treinamento	84.991	17,55

Média de horas de capacitação por empregado, por categoria funcional

Categoria funcional	2022	
	Total de horas	Média de horas
Administrativo	45.012	16,16
Tutores	25.171	87,4
Docentes	6.201	5,1
Supervisores	2.659	17,6
Gerentes	1.331	21,1
Coordenadores Administrativos	1.163	11,3
Aprendizes	1.648	20,10
Reitores	265	29,5
Diretoria	376	34,2
Estagiários	1.022	9,9
Coordenadores Acadêmicos	143	6,5
Total horas de treinamento	84.991	17,5

Diversidade em órgãos de governança e empregados [GRI 405-1](#)

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança, por gênero

Gênero	2022	
	Total	%
Homens	8	88,9%
Mulheres	1	11,1%
Total	9	100,0%

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança, por faixa etária

Faixa etária	2022	
	Total	%
Abaixo de 30 anos	0	0,0%
30 a 50 anos	2	22,2%
Acima de 50 anos	7	77,8%
Total	9	100,0%





Percentual de empregados por categoria funcional, por gênero

Categoria funcional	Gênero	2019		2020		2021		2022	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	Homens	5	100,0%	5	100,0%	7	100,0%	8	88,9%
	Mulheres	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	11,1%
	Total	5	100,0%	5	100,0%	7	100,0%	9	100,0%
Reitores	Homens	5	55,6%	6	54,5%	5	45,5%	4	44,4%
	Mulheres	4	44,4%	5	45,5%	6	54,5%	5	55,6%
	Total	9	100,0%	11	100,0%	11	100,0%	9	100,0%
Gerentes	Homens	13	56,5%	18	54,5%	29	60,4%	33	58,9%
	Mulheres	10	43,5%	15	45,5%	19	39,6%	23	41,1%
	Total	23	100,0%	33	100,0%	48	100,0%	56	100,0%
Coordenadores Acadêmicos	Homens	8	44,4%	12	41,4%	10	38,5%	8	33,3%
	Mulheres	10	55,6%	17	58,6%	16	61,5%	16	66,7%
	Total	18	100,0%	29	100,0%	26	100,0%	24	100,0%
Coordenadores Administrativos	Homens	59	63,4%	50	55,6%	51	55,4%	51	55,4%
	Mulheres	34	36,6%	40	44,4%	41	44,6%	41	44,6%
	Total	93	100,0%	90	100,0%	92	100,0%	92	100,0%
Supervisores	Homens	45	32,6%	56	36,4%	50	31,3%	47	29,9%
	Mulheres	93	67,4%	98	63,6%	110	68,8%	110	70,1%
	Total	138	100,0%	154	100,0%	160	100,0%	157	100,0%
Docentes	Homens	1090	46,2%	1413	47,3%	1330	46,4%	1415	46,8%
	Mulheres	1269	53,8%	1577	52,7%	1539	53,6%	1609	53,2%
	Total	2359	100,0%	2990	100,0%	2869	100,0%	3024	100,0%
Tutores	Homens	180	44,1%	265	45,1%	277	45,2%	338	42,7%
	Mulheres	228	55,9%	322	54,9%	336	54,8%	453	57,3%
	Total	408	100,0%	587	100,0%	613	100,0%	791	100,0%
Administrativo	Homens	925	40,8%	1126	40,6%	1202	41,2%	1200	41,1%
	Mulheres	1342	59,2%	1648	59,4%	1718	58,8%	1720	58,9%
	Total	2267	100,0%	2774	100,0%	2920	100,0%	2920	100,0%
Total	Homens	2330	43,8%	2951	44,2%	2961	43,9%	3104	43,8%
	Mulheres	2990	56,2%	3722	55,8%	3785	56,1%	3978	56,2%
	Total geral	5320	100,0%	6673	100,0%	6746	100,0%	7082	100,0%

Percentual de trabalhadores por categoria funcional, por gênero

Categoria funcional	Gênero	2019		2020		2021		2022	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Aprendizes	Homens	35	37,2%	28	40,6%	31	41,3%	32	45,1%
	Mulheres	59	62,8%	41	59,4%	44	58,7%	39	54,9%
	Total	94	100,0%	69	100,0%	75	100,0%	71	100,0%
Estagiários	Homens	80	47,6%	42	38,2%	27	34,6%	25	34,2%
	Mulheres	88	52,4%	68	61,8%	51	65,4%	48	65,8%
	Total	168	100,0%	110	100,0%	78	100,0%	73	100,0%
Total	Homens	115	43,9%	70	39,1%	58	37,9%	57	39,6%
	Mulheres	147	56,1%	109	60,9%	95	62,1%	87	60,4%
	Total geral	262	100,0%	179	100,0%	153	100,0%	144	100,0%

Percentual de empregados por categoria funcional, por faixa etária

Categoria funcional	Faixa etária	2019		2020		2021		2022	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Diretoria	Abaixo de 30 anos	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	30 a 50 anos	2	40,0%	1	20,0%	3	42,9%	4	44,4%
	Acima de 50 anos	3	60,0%	4	80,0%	4	57,1%	5	55,6%
	Total	5	100,0%	5	100,0%	7	100,0%	9	100,0%
Reitores	Abaixo de 30 anos	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	30 a 50 anos	3	33,3%	3	27,3%	5	45,5%	4	44,4%
	Acima de 50 anos	6	66,7%	8	72,7%	6	54,5%	5	55,6%
	Total	9	100,0%	11	100,0%	11	100,0%	9	100,0%
Gerentes	Abaixo de 30 anos	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	30 a 50 anos	18	78,3%	24	72,7%	37	77,1%	46	82,1%
	Acima de 50 anos	5	21,7%	9	27,3%	11	22,9%	10	17,9%
	Total	23	100,0%	33	100,0%	48	100,0%	56	100,0%
Coordenadores Acadêmicos	Abaixo de 30 anos	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	30 a 50 anos	9	50,0%	20	69,0%	18	69,2%	15	62,5%
	Acima de 50 anos	9	50,0%	9	31,0%	8	30,8%	9	37,5%
	Total	18	100,0%	29	100,0%	26	100,0%	24	100,0%





Categoria funcional	Faixa etária	2019		2020		2021		2022	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Coordenadores	Abaixo de 30 anos	11	11,8%	5	5,6%	6	6,5%	4	4,3%
	30 a 50 anos	69	74,2%	73	81,1%	74	80,4%	77	83,7%
	Acima de 50 anos	13	14,0%	12	13,3%	12	13,0%	11	12,0%
	Total	93	100,0%	90	100,0%	92	100,0%	92	100,0%
Administrativos	Abaixo de 30 anos	14	10,1%	22	14,3%	22	13,8%	18	11,5%
	30 a 50 anos	105	76,1%	112	72,7%	118	73,8%	120	76,4%
	Acima de 50 anos	19	13,8%	20	13,0%	20	12,5%	19	12,1%
	Total	138	100,0%	154	100,0%	160	100,0%	157	100,0%
Supervisores	Abaixo de 30 anos	100	4,2%	124	4,2%	94	3,3%	123	4,1%
	30 a 50 anos	1491	63,2%	2052	68,6%	1925	67,1%	1962	64,9%
	Acima de 50 anos	768	32,6%	814	27,2%	850	29,6%	939	31,1%
	Total	2359	100,0%	2990	100,0%	2869	100,0%	3024	100,0%
Docentes	Abaixo de 30 anos	55	13,5%	60	10,2%	79	12,9%	130	16,4%
	30 a 50 anos	279	68,4%	417	71,0%	416	67,9%	524	66,3%
	Acima de 50 anos	74	18,1%	110	18,7%	118	19,3%	137	17,3%
	Total	408	100,0%	587	100,0%	613	100,0%	791	100,0%
Tutores	Abaixo de 30 anos	1037	45,7%	1187	42,8%	1272	43,6%	1252	42,9%
	30 a 50 anos	1010	44,5%	1323	47,7%	1366	46,8%	1369	46,9%
	Acima de 50 anos	220	9,7%	264	9,5%	282	9,7%	299	10,2%
	Total	2267	100,0%	2774	100,0%	2920	100,0%	2920	100,0%
Administrativo	Abaixo de 30 anos	1217	22,9%	1398	20,9%	1473	21,8%	1527	21,6%
	30 a 50 anos	2986	56,1%	4025	60,3%	3962	58,7%	4121	58,2%
	Acima de 50 anos	1117	21,0%	1250	18,7%	1311	19,4%	1434	20,3%
	Total geral	5320	100,0%	6673	100,0%	6746	100,0%	7082	100,0%

Percentual de trabalhadores por categoria funcional, por faixa etária

Categoria funcional	Faixa etária	2019		2020		2021		2022	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Aprendizes	Abaixo de 30 anos	94	100,0%	69	100,0%	75	100,0%	71	100,0%
	30 a 50 anos	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Acima de 50 anos	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	94	100,0%	69	100,0%	75	100,0%	71	100,0%
Estagiários	Abaixo de 30 anos	156	92,9%	99	90,0%	72	92,3%	72	98,6%
	30 a 50 anos	12	7,1%	10	9,1%	5	6,4%	1	1,4%
	Acima de 50 anos	0	0,0%	1	0,9%	1	1,3%	0	0,0%
	Total	168	100,0%	110	100,0%	78	100,0%	73	100,0%
Total	Abaixo de 30 anos	250	95,4%	168	93,8%	147	96,1%	143	99,3%
	30 a 50 anos	12	4,6%	10	5,6%	5	3,3%	1	0,7%
	Acima de 50 anos	0	0,0%	1	0,6%	1	0,7%	0	0,0%
	Total geral	262	100,0%	179	100,0%	153	100,0%	144	100,0%



Percentual de empregados por categoria funcional, por cor e/ou etnia

		2022	
Categoria funcional	Cor ou raça	Total	%
Diretoria	Preta	0	0,0%
	Parda	1	11,1%
	Branca	8	88,9%
	Indígena	0	0,0%
	Amarela	0	0,0%
	Total		9
Reitores	Preta	0	0,0%
	Parda	1	11,1%
	Branca	8	88,9%
	Indígena	0	0,0%
	Amarela	0	0,0%
	Total		9
Gerentes	Preta	2	3,6%
	Parda	10	18,2%
	Branca	43	78,2%
	Indígena	0	0,0%
	Amarela	0	0,0%
	Total		55
Coordenadores Acadêmicos	Preta	1	4,3%
	Parda	3	13,0%
	Branca	19	82,6%
	Indígena	0	0,0%
	Amarela	0	0,0%
	Total		23
Coordenadores Administrativos	Preta	1	1,1%
	Parda	26	29,2%
	Branca	62	69,7%
	Indígena	0	0,0%
	Amarela	0	0,0%
	Total		89

		2022	
Categoria funcional	Cor ou raça	Total	%
Supervisores	Preta	4	2,6%
	Parda	38	24,5%
	Branca	113	72,9%
	Indígena	0	0,0%
	Amarela	0	0,0%
	Total		155
Docentes	Preta	49	1,7%
	Parda	612	20,8%
	Branca	2253	76,6%
	Indígena	0	0,0%
	Amarela	28	0,9%
	Total		2942
Tutores	Preta	16	2,0%
	Parda	230	29,1%
	Branca	531	67,2%
	Indígena	2	0,3%
	Amarela	11	1,4%
	Total		790
Administrativo	Preta	194	6,8%
	Parda	962	33,8%
	Branca	1673	58,8%
	Indígena	0	0,0%
	Amarela	15	0,5%
	Total		2844
Total	Preta	267	3,9%
	Parda	1883	27,2%
	Branca	4710	68,1%
	Indígena	2	0,03%
	Amarela	54	0,8%
	Total geral		6916



Percentual de trabalhadores por categoria funcional, por cor e/ou raça

Categoria funcional	Cor ou raça	2022	
		Total	%
Aprendizes	Preta	4	5,6%
	Parda	19	26,8%
	Branca	48	67,6%
	Indígena	0	0,0%
	Amarela	0	0,0%
	Total	71	100,0%
Estagiários	Preta	9	12,3%
	Parda	13	17,8%
	Branca	50	68,5%
	Indígena	0	0,0%
	Amarela	1	1,4%
	Total	73	100,0%
Total	Preta	13	9,0%
	Parda	32	22,2%
	Branca	98	68,1%
	Indígena	0	0,0%
	Amarela	1	0,7%
	Total geral	144	100,0%

Percentual de empregados por categoria funcional, por PcD's

Categoria funcional	Cor ou raça	2022	
		Total	%
Diretoria	Pessoa com deficiência	0	0,0%
	Pessoa sem deficiência	9	100,0%
	Total	9	100,0%
Reitores	Pessoa com deficiência	0	0,0%
	Pessoa sem deficiência	9	100,0%
	Total	9	100,0%
Gerentes	Pessoa com deficiência	2	3,6%
	Pessoa sem deficiência	54	96,4%
	Total	56	100,0%
Coordenadores Acadêmicos	Pessoa com deficiência	1	4,2%
	Pessoa sem deficiência	23	95,8%
	Total	24	100,0%
Coordenadores Administrativos	Pessoa com deficiência	1	1,1%
	Pessoa sem deficiência	91	98,9%
	Total	92	100,0%
Supervisores	Pessoa com deficiência	3	1,9%
	Pessoa sem deficiência	154	98,1%
	Total	157	100,0%
Docentes	Pessoa com deficiência	37	1,2%
	Pessoa sem deficiência	2987	98,8%
	Total	3024	100,0%
Tutores	Pessoa com deficiência	2	0,3%
	Pessoa sem deficiência	789	99,8%
	Total	791	100,0%
Administrativo	Pessoa com deficiência	181	6,2%
	Pessoa sem deficiência	2739	93,8%
	Total	2920	100,0%
Total	Pessoa com deficiência	227	3,2%
	Pessoa sem deficiência	6855	96,8%
	Total geral	7082	100,0%



Percentual de trabalhadores por categoria funcional, por PcD's

Categoria funcional	Cor ou raça	2022	
		Total	%
Aprendizes	Pessoa com deficiência	0	0,0%
	Pessoa sem deficiência	71	100,0%
	Total	71	100,0%
Estagiários	Pessoa com deficiência	0	0,0%
	Pessoa sem deficiência	73	100,0%
	Total	73	100,0%
Total	Pessoa com deficiência	0	0,0%
	Pessoa sem deficiência	144	100,0%
	Total geral	144	100,0%

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

Razão entre remuneração de homens e mulheres

	2021	2022
Diretoria	-	92,44%
Reitores	113,32%	88,49%
Gerentes	86,58%	82,74%
Coordenadores Acadêmicos	81,07%	64,51%
Coordenadores Administrativos	100,01%	90,19%
Supervisores	100,14%	84,37%
Docentes	98,97%	104,08%
Tutores	101,3%	94,51%
Administrativo	100,1%	84,14%
Outros	99,22%	98,34%

Variação entre o salário mais baixo e o salário-mínimo, por gênero GRI 202-1

	2019		2020		2021		2022	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Salário-mínimo nacional	R\$ 998,00		R\$ 1.045,00		R\$ 1.100,00		R\$ 1.212,00	
UNICID	116,%	116,%	115,%	111,%	115,%	118,%	122,%	114,%
FASS	116,%	115,%	111,%	111,%	118,%	119,%	139,%	112,%
Módulo	116,%	106,%	111,%	111,%	118,%	96,%	118,%	118,%
UNIFRAN	116,%	116,%	111,%	111,%	118,%	111,%	112,%	112,%
Braz Cubas	-	-	114%	105%	108%	111%	121%	121%
UDF	118,%	137,%	112,%	117,%	116,%	116,%	114,%	113,%
FSG	108,%	99,%	103,%	103,%	129,%	117,%	131,%	131,%
Positivo	-	-	114%	103%	104%	108%	117%	108%
Cruzeiro do Sul	116,%	106,%	106,%	97,%	115,%	118,%	114,%	122,%
Cesuca	114,%	99,%	109,%	131,%	129,%	129,%	153,%	131,%
CEUNSP	116,%	116,%	111,%	111,%	118,%	110,%	118,%	114,%
UNIPÊ	104,%	122,%	100,%	110,%	100,%	111,%	104,%	105,%

Nota – A comparação com o salário mínimo nacional não considera os estagiários, aprendizes e docentes, em função dos seus respectivos regimes de horas de trabalho. Para os demais cargos são considerados os colaboradores ativos em 31/12/2022 com carga horária total no mês.



Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira [GRI 404-3](#)

Categoria	2022	
	Homem	Mulher
Diretoria	100,00%	0,00%
Reitores	56,00%	44,00%
Gerentes	68,00%	32,00%

Em 2022, apenas Diretoria, reitores e gerentes receberam a avaliação regular de desempenho por comporem o Programa de ICP (Incentivo de Curto Prazo), com definição de metas e avaliação posterior da sua performance. Para o cálculo do percentual de avaliações foi considerado apenas o total de empregados avaliados no período do Programa

Consumo de energia dentro da organização (GJ) [GRI 302-1](#)

	2022
Consumo de eletricidade adquirida	82.589,37

Não fazemos consumo de aquecimento, resfriamento ou vapor, nem vendemos nenhum tipo de energia. O cálculo do consumo de eletricidade é de responsabilidade da empresa concessionária. As informações foram coletadas manualmente a partir das faturas mensais de 2022 dos campi. Fonte dos fatores de conversão usados (BEN, 2021): 1 Quilowatt-hora [kWh] = 0,0036 Giga joule [GJ]

Acidentes de trabalho [GRI 403-9](#)

Informações para empregados	2019	2020	2021	2022
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0	0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0	0
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0	0	0
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0	0	0
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	16	14	7	24
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	1,18	1,03	0,46	1,65
Número de horas trabalhadas	13.556.297	13.595.017	15.293.880,7	14.542.670

Nota: As taxas foram calculadas com base em 1.000.000 horas trabalhadas.





Destaques
2022

Mensagem do
Diretor-presidente

Identidade

Estratégia
e gestão

Governança
corporativa

Desempenho
econômico-financeiro

Relacionamento
com stakeholders

Compromisso
ambiental

Sobre este
relatório

Anexo GRI

Sumário de
conteúdo da GRI

Informações
corporativas

Sumário DE CONTEÚDO DA GRI





Declaração de uso	A Cruzeiro do Sul Educacional S.A. relatou em conformidade com as Normas GRI para o período 01 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022.
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021
Norma(s) Setorial(ais) da GRI aplicável(eis)	Não há outras normas setoriais aplicáveis.

Norma GRI	Conteúdo	Página	Omissão	
			Requisitos omitidos	Motivo
Conteúdos gerais				
A organização e suas práticas de relato				
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1	Detalhes da organização	7	
	2-2	Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	7 e 72	
	2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	72	O período compreendido do Relatório Anual e de Sustentabilidade, entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2022, é o mesmo período do Relatório Financeiro divulgado em Março/2023. O Relatório Anual e de Sustentabilidade 2022 foi divulgado em Julho/2023.
	2-4	Reformulações de informações		Não houve reformulações de informações divulgadas em relatórios anteriores.
	2-5	Verificação externa	72	Todo o conteúdo deste documento é verificado externamente pela EY. Essa prática é solicitada pelas lideranças da Companhia, posteriormente, analisada pelo Comitê de Auditoria e, por último, aprovada pelo Conselho de Administração.
Atividades e trabalhadores				
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	7, 9 e 61	
	2-7	Empregados	7, 51 e 77	
	2-8	Trabalhadores que não são empregados	51	Em 2022, o total de terceiros foi 988, sendo 73 temporários e 915 terceiros. Os colaboradores temporários são contratados por meio de uma agência parceira e predominam os profissionais das áreas acadêmicas, como docentes e preceptores. Os terceiros são trabalhadores que não são empregados, contratados por meio de empresa parceira para atuar como profissionais principalmente nas áreas de jardinagem, limpeza e controle de acessos. Os 144 estagiários e aprendizes são considerados empregados, e por isso não estão no conjunto de trabalhadores que não são empregados, reportado no GRI 2-8. As informações do indicador referem-se ao último mês do ano e quantifica as pessoas contratadas pela empresa parceira, independente da jornada ser completa ou parcial. Como os temporários atuam na área acadêmica, as quantidades variam ao longo do ano em função dos meses letivos.





Norma GRI	Conteúdo	Página	Omissão			
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
Governança						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-9	Estrutura de governança e sua composição	33			
	2-10	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	33			
	2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	35		O Presidente do Conselho de Administração não é um alto executivo.	
	2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	35			
	2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	35	2-13-a-ii	Não aplicável	Não foi delegado a responsabilidade pela gestão dos impactos para outros empregados
	2-14	Atribuições do mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	35			A Matriz de Materialidade, realizada em 2020, foi aprovada pela Diretoria, contanto com a participação dos membros do Conselho de Administração na etapa de entrevistas on-line.
	2-15	Conflitos de interesse	35			Fazemos parte do segmento de governança corporativa da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão denominado Novo Mercado e, nesse sentido, em conformidade com a legislação e com o Regulamento do Novo Mercado, divulgamos em nosso Formulário de Referência (FR): todas as funções exercidas pelos Conselheiros em outros órgãos de administração (item 12.5/6 do FR); toda e qualquer relação com partes relacionadas e outras em situação de conflito de interesses (item 16.2 do FR); a sua posição acionária completa, incluindo acionistas controladores (item 15.1/15.2 do FR) e todas as transações com partes relacionadas (item 16.2 do FR).
	2-16	Comunicação de preocupações cruciais	33 e 35			Não houve preocupações cruciais relacionadas ao escopo de Conformidade que necessitaram de comunicação ao mais alto órgão de governança.
	2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	33			
	2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	33			
	2-19	Políticas de remuneração	51			
	2-20	Processos para determinação da remuneração	51	2-20-b	Não aplicável	Não há votações de stakeholders nas políticas e propostas de remuneração
	2-21	Proporção da remuneração total anual				A proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração total anual média de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago) é de 39,2. A proporção entre o aumento percentual na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e o aumento percentual médio na remuneração total anual de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago) é 0, pois não houve reajuste salarial para o indivíduo mais bem pago.





Norma GRI	Conteúdo	Página	Omissão	
			Requisitos omitidos	Motivo
Estratégias, políticas e práticas				
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-22	Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	4	
	2-23	Compromissos de política	7 e 28	
	2-24	Incorporação de compromissos de política		Somos listados no Novo Mercado da B3 desde 2021, o que atesta nosso compromisso com práticas de governança corporativa e transparência que vão além do exigido pela legislação e estão em linha com as recomendações do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC). A Diretoria-Executiva tem a responsabilidade de implementar seus compromissos no âmbito de suas áreas de atuação. As políticas e os procedimentos operacionais podem ser divulgados apenas internamente para todos os empregados quando tratam de assuntos confidenciais, como a cartilha da diversidade, que foi amplamente discutida internamente e norteia relacionamentos internos, ou externamente no <i>site</i> do Relações com os Investidores, se forem relacionadas a temas que envolvem o mercado e os investidores. Os treinamentos em políticas e procedimentos internos, como da área de RH e Compliance, estão descritos nos indicadores referentes ao tema. Todas as políticas que envolvem divulgações externas, como Código de Conduta, Manual do Poder Público e Anticorrupção e LGPD, devem ser elaboradas por todos os gestores e ser tema de treinamentos aplicados à maior parte dos colaboradores
	2-25	Processos para reparar impactos negativos	29	
	2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	29	
	2-27	Conformidade com leis e regulamentos		Não houve casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos no período de relato, ou multas referentes a casos significativos registrados em períodos anteriores, com valor associado acima de R\$ 10 milhões, conforme a matriz de impacto constante na Política de Gerenciamento de Riscos da Companhia.
	2-28	Participação em associações		Não há nenhuma participação em associações.
	Engajamento com as stakeholders			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-29	Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	47	
	2-30	Acordos de negociação coletiva		100% dos empregados estão cobertos por acordos de negociação coletiva.





Norma GRI	Conteúdo	Página	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Temas materiais					
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-1	74	3-1-a- ii	Não aplicável	A atual materialidade da CSED foi elaborada em 2020, sendo anterior a norma da GRI 2021. Desta forma, não foi elaborado um estudo de impactos relacionado com a materialidade. A CSED realizará um estudo de impactos na próxima revisão de materialidade.
	3-2	74			
Continuidade de crescimento operacional					
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	44			
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1	46			
Inovação e tecnologia					
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	19			A eficácia das ações são rastreadas por meio do método PDCA (Plan, do, check e act, em português, planejar, executar, verificar e agir), com o qual temos a contemplação da avaliação de progressos e indicadores de satisfação e NPS. Os stakeholders envolvidos são convidados a se colocar como avaliadores e convocados a melhorar processos, métodos, etc.





Norma GRI	Conteúdo	Página	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	63			
Desenvolvimento e apoio regional					
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	55 e 63			
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	63			
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	62			Os fornecedores foram classificados por região geográfica e considerados fornecedores locais aqueles que pertencem a mesma região onde a compra foi realizada. Foram consideradas todas as empresas do grupo.
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	62	413-1-a-ii, 413-1-a-iii, 413-1-a-v e 413-1-a-vi	Informação não disponível	Não houve divulgação pública dos resultados das avaliações de impacto ambiental e social. Atualmente não há planos de engajamento de stakeholders baseados em mapeamentos dessas partes, nem comitês e processos de consulta ampla à comunidade local incluindo grupos vulneráveis, para o ano de 2023 estão sendo criados de grupos de trabalho para preencher tais lacunas.





Norma GRI	Conteúdo	Página	Omissão			
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
Saúde e segurança						
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	53				
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2019	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	53				
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	53				
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	53				
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referente a saúde e segurança do trabalho	53				
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional		Todos os trabalhadores recebem treinamentos específicos para suas atividades que envolvam riscos, como treinamento de NR10, NR 35 e orientação para o uso dos EPIs.			
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	53				
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócio		Os trabalhadores terceirizados não são acompanhados por nosso sistema de gestão, porém entre as metas para os próximos anos está a definição da política, procedimentos, treinamentos e homologação para gestão desse público. O sistema de gestão de segurança e saúde ocupacional não conta com auditoria interna e/ou externa.			
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	53	Os trabalhadores não empregados são abrangidos por sistemas de gestão de segurança e saúde ocupacional nas empresas que os contratam. O sistema de gestão de segurança e saúde ocupacional não conta com auditoria interna e/ou externa.			
	403-9 Acidentes de trabalho	54 e 85		403-9-b-i, 403-9-b-ii, 403-9-b-iii, 403-9-b-iv e 403-9-b-v	Não aplicável	Não fazemos acompanhamento dos acidentes de temporários e terceiros.
	403-10 Doenças profissionais	53	Não houve óbitos resultantes de doenças profissionais (índice de 0%), nem casos de doenças profissionais			



Norma GRI	Conteúdo	Página	Omissão	
			Requisitos omitidos	Motivo
GRI 416: Saúde e segurança do consumidor 2016	416-1	Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	100% de nossas demandas são de serviço, o que não gera produção de itens. Em 100% das demandas de serviço são realizadas avaliações de impactos na saúde e segurança.	
	416-2	Casos de não-conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	Os procedimentos internos e o rigor no cumprimento das políticas, normas e leis nacionais geraram processos satisfatórios de qualidade. Não houve casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços em 2022.	
Transição da infraestrutura e reestruturação dos profissionais para ensino digital				
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais		19 e 52
GRI 401: Emprego 2016	401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados		51 e 78
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado		51 e 79
	404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e assistência para transição de carreira		52
	404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira		52 e 85
Inclusão e diversidade no ambiente de ensino				
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais		55
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1	Proporção entre o salário mais baixo e salário-mínimo local, com discriminação por gênero		84
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados		79
	405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Todas as unidades foram consideradas no reporte.	51 e 84
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Foram registrados cinco casos de discriminação, todos analisados e concluídos com planos de reparação, o que envolveu o desligamento de um colaborador, uma advertência e <i>feedbacks</i> nos demais. Desenvolvemos no ano um <i>e-learning</i> sobre discriminação racial, disponibilizado a todos os colaboradores.	
Atendimento ao aluno				
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão dos temas materiais		58
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1	Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes	Três queixas recebidas de partes externas e comprovadas e um vazamento, furto ou perda de dados de clientes identificado	



Norma GRI	Conteúdo	Página	Omissão		
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação
Pesquisa e produção científica					
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	21			
Inclusão social via educação superior					
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	55			
Qualidade de ensino					
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	58			
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	30			Foram avaliadas 100% das operações quanto a riscos relacionados à corrupção. Por operações da Companhia temos as atividades de ensino prestadas em nossos 29 <i>campi</i> , existindo uma avaliação macro de riscos relacionados à corrupção, seguindo as diretrizes da Lei Anticorrupção, da nossa Política Anticorrupção e do Manual de Interação com o Poder Público. São avaliadas as atividades de maior grau de sensibilidade quanto ao risco de corrupção, aquelas que demandam interface com agentes públicos e órgãos reguladores como o MEC e CVM. A saber: (i) Atividades de obtenção ou renovação de licenças e alvarás de funcionamento; (ii) Fiscalizações e avaliações periódicas de órgãos regulatórios; (iii) Responsabilização solidária pela atuação de Parceiros de negócios ou intermediários; e (iv) Celebração e gestão de contratos com instituições ou órgãos públicos.
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	32			As comunicações relacionadas à conscientização e divulgação de políticas e procedimentos sobre combate à corrupção são divulgadas a todos os colaboradores por meio dos canais de comunicação institucionais (e-mail, Rede Cruzeiro, site de RI, Canal Seguro). Todos os contratos com parceiros de negócios contêm cláusula anticorrupção que, além de compartilhar nosso posicionamento de repúdio à corrupção, apresenta obrigações a serem cumpridas pelos parceiros, entre elas a ciência e submissão ao Código de Conduta e Política Anticorrupção. Nenhum membro dos membros do órgão de governança recebeu capacitação em combate à corrupção.
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas				Não houve casos confirmados de corrupção em 2022.
Disclosures extras - indicadores não contemplados na materialidade, mas que a Cruzeiro do Sul Educacional S.A. decidiu reportar para manter a série histórica e comparabilidade					
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	85	302-1-a e 302-1-b	Informação não disponível	Ainda não fazemos o controle de consumo.



Informações corporativas

Rua Cesário Galeno, 432/448, Tatuapé - CEP 03071-000, São Paulo - SP Brasil
cruzeirodosuleducacional.com.br

Créditos

Coordenação Geral: Equipe de Sustentabilidade da Cruzeiro do Sul Educacional | Consultoria: BlendOn Consultoria |
Redação: KMZ | Projeto gráfico, diagramação e infográficos: pslobo design | Fotos: Acervo Cruzeiro do Sul Educacional,
Adobe Stock e Freepick





Relatório de asseguração limitada dos auditores independentes



Building a better
working world

São Paulo Corporate Towers
Av. Pres. Juscelino Kubitschek, 1909
6º ao 10º Andar – Vila Nova Conceição
04543-011 - São Paulo/SP, Brasil

Tel: (11) 2573-3000
ey.com.br

Relatório de asseguração limitada dos auditores independentes sobre as informações não financeiras constantes no Relatório Anual de Sustentabilidade

Aos
Acionistas, Conselheiros e Administradores da
Cruzeiro do Sul Educacional S.A.
São Paulo - SP

Introdução

Fomos contratados pela Cruzeiro do Sul Educacional S.A. ("Cruzeiro do Sul" ou "Instituição") para apresentar nosso relatório de asseguração limitada sobre as informações não financeiras constantes no Relatório de Sustentabilidade 2022 da Cruzeiro do Sul ("Relatório"), relativas ao exercício findo em 31 de dezembro de 2022.

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

Responsabilidades da administração da Cruzeiro do Sul

A administração da Instituição é responsável por:

- selecionar e estabelecer critérios adequados para a elaboração das informações constantes no Relatório;
- preparar as informações de acordo com os critérios e diretrizes da *Global Reporting Initiative* ("GRI Standards") e do *International Integrated Reporting Council* ("IIRC") e da Orientação Técnica CPC 09 - Relato Integrado;
- desenhar, implementar e manter controle interno sobre as informações relevantes para a preparação dos indicadores constantes no Relatório, que estão livres de distorção relevante, independentemente se causada por fraude ou erro.

Responsabilidade dos auditores independentes

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre as informações não financeiras constantes no Relatório, com base nos trabalhos de asseguração limitada conduzidos de acordo com o Comunicado Técnico CTO 07 - Trabalhos de Asseguração Limitada referente às informações não financeiras contidas no Relato Integrado emitido pelo CFC, e com base na NBC TO 3000 – Trabalhos de Asseguração Diferente de Auditoria e Revisão, também emitida pelo CFC, que é equivalente à norma internacional ISAE 3000 – *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information*, emitida pelo *International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB). Essas normas requerem o cumprimento pelo auditor de exigências éticas, independência e demais responsabilidades referentes a ela, inclusive quanto à aplicação da Norma Brasileira de Controle de Qualidade (NBC PA 01) e, portanto, a manutenção de sistema de controle de qualidade abrangente, incluindo políticas documentadas e procedimentos sobre o cumprimento de requerimentos éticos, normas profissionais e requerimentos legais e regulatórios aplicáveis.

EY | 1 / 3



Building a better
working world

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

Um trabalho de asseguração limitada conduzido de acordo com a NBC TO 3000 (ISAE 3000) consiste principalmente de indagações à administração da Cruzeiro do Sul e outros profissionais da Instituição que estão envolvidos na elaboração das informações, assim como pela aplicação de procedimentos analíticos para obter evidências que nos possibilitem concluir, na forma de asseguração limitada, sobre as informações tomadas em conjunto. Um trabalho de asseguração limitada requer, também, a execução de procedimentos adicionais, quando o auditor independente toma conhecimento de assuntos que o levem a acreditar que os indicadores divulgados no Relatório, tomadas em conjunto, podem apresentar distorções relevantes.

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

- o planejamento dos trabalhos, considerando a relevância, o volume de informações quantitativas e qualitativas e os sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração dos indicadores constantes no Relatório;
- o entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de indagações com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;
- a aplicação de procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores constantes no Relatório;
- para os casos em que os dados não financeiros se correlacionem com indicadores de natureza financeira, o confronto desses indicadores com as demonstrações contábeis e/ou registros contábeis;
- a análise de aderência aos itens constantes no Princípio de Orientação e Elementos do Conteúdo da Orientação CPC 09 - Relato Integrado.

Os trabalhos de asseguração limitada compreenderam, também, a aderência às diretrizes e aos critérios da estrutura de elaboração GRI *Standards* e do *IIRC* aplicáveis na elaboração das informações constantes no Relatório.

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

Alcance e limitações

Os procedimentos executados em trabalho de asseguração limitada variam em termos de natureza e época e são menores em extensão do que em trabalho de asseguração razoável. Consequentemente, o nível de segurança obtido em trabalho de asseguração limitada é substancialmente menor do que aquele que seria obtido, se tivesse sido executado um trabalho de asseguração razoável. Caso tivéssemos executado um trabalho de asseguração razoável, poderíamos ter identificado outros assuntos e eventuais distorções que

EY | 2 / 3



Building a better
working world

podem existir nos indicadores constantes no Relatório. Dessa forma, não expressamos uma opinião sobre essas informações.

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

A preparação e apresentação de indicadores de sustentabilidade seguiu os critérios da GRI *Standards* e *IIRC*, portanto, não possuem o objetivo de assegurar o cumprimento de leis e regulações sociais, econômicas, ambientais ou de engenharia. Os referidos padrões prevêm, entretanto, a apresentação e divulgação de eventuais descumprimentos a tais regulamentações quando da ocorrência de sanções ou multas significativas. Nosso relatório de asseguração deve ser lido e compreendido nesse contexto, inerente ao critério selecionado (GRI *Standards* e *IIRC*).

Conclusão

Com base nos procedimentos realizados, descritos neste relatório e nas evidências obtidas, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que as informações não financeiras constantes no Relatório de Sustentabilidade para o exercício findo em 31 de dezembro de 2022 da Cruzeiro do Sul, não foram elaboradas, em todos os aspectos relevantes, de acordo com os critérios e diretrizes da *Global Reporting Initiative* (GRI *Standards*), do *International Integrated Reporting Council* (*IIRC*) e da Orientação CPC 09 Relato Integrado.

São Paulo (SP), 31 de julho de 2023.

Ernst & Young
Auditores Independentes S/S Ltda.
CRC SP- 034519/O

Leonardo Masseli Dutra
Sócio de Sustentabilidade

Flavio A. Machado
Contador CRC MG - 065.899/O-2

EY | 3 / 3



