

Relatório de Sustentabilidade 2025



gruposalta



sumário

Apresentação

Mensagem da Liderança	04
Destaques do ano	05

O Grupo Salta

Perfil	08
--------	----

Educação para o futuro

Inovação e tecnologia	19
Escolas	22
Educação para a sustentabilidade	30
O Instituto Salta	32
Impulso Educação	34

Pessoas

Nossos colaboradores	36
Saúde, segurança e bem-estar	48
Diversidade e igualdade de oportunidades	50

Preparado para crescer

Estrutura de governança	56
Ética, integridade e <i>compliance</i>	58
Estratégia e gestão da sustentabilidade	63
Relacionamento com <i>stakeholders</i>	66
Desempenho econômico em 2025	68
Perspectivas	70

O relatório

Materialidade	73
Sumário de indicadores	76
Créditos	82



Apresentação

Mensagem da Liderança →

Destaques do ano →

MENSAGEM DA LIDERANÇA GRI 2-22

Melhorar a educação do Brasil é nossa razão de existir. Foi por isso que criamos o Grupo Salta há 12 anos, e é para isso que trabalhamos todos os dias. Hoje, somos o maior grupo de educação básica privada do país, uma posição que nos orgulha, mas que, acima de tudo, aumenta a nossa responsabilidade e nossa vontade de fazer ainda mais.

Em 2025, demos passos importantes nessa jornada, com a experiência e a confiança de quem aprendeu ao longo do caminho. Crescemos de forma consistente e estamos preparados para potencializar nosso impacto, chegar a mais famílias e formar cada vez mais alunos prontos para mudar o país.

Um grande exemplo desse movimento foi a expansão para o Ceará, com a [aquisição do Colégio Antares](#). Cada nova escola é uma oportunidade de transformar realidades, conectando histórias locais a uma cultura de excelência acadêmica, gestão sólida e compromisso com a formação completa dos alunos.

Para dar suporte ao nosso crescimento, fortalecemos a governança do Grupo, com a [entrada no Nível 2 de Governança Corporativa da B3](#). O movimento marca um novo estágio de maturidade institucional, com processos ainda mais formalizados, transparentes e alinhados à nossa visão de longo prazo. A consolidação da base acionária reafirma a consistência da nossa trajetória e sustenta nosso crescimento responsável.

No ano, avançamos ainda tanto para fora de nossas escolas quanto no nosso próprio currículo. A parceria em escolas estaduais do Paraná, no [Impulso Educação](#), mostra como nossa experiência em gestão pode contribuir também para o ensino público, expandindo nosso impacto no sistema educacional brasileiro.

E a criação do [Dia Lab](#), que incorpora de maneira responsável a inteligência artificial ao currículo, evidencia nosso compromisso com uma inovação que desenvolve pensamento crítico, autonomia e criatividade.

Os resultados acadêmicos e financeiros alcançados em 2025 mostram que estamos no caminho certo. Eles nos dão fôlego para continuar investindo, inovando e avançando com qualidade. Estamos construindo uma organização preparada para o longo prazo, com governança sólida, gestão disciplinada e uma cultura que valoriza gente, aprendizado e excelência. Seguimos com ambição e pés no chão. Porque mudar a educação no Brasil exige coragem para sonhar grande e maturidade para executar bem. E é exatamente essa combinação que nos move.

Bruno Elias
CEO – Grupo Salta



destaques do ano



164,1 MIL

alunos (+ 27,7% vs. 2024)

233

escolas¹ (+ 26,6% vs. 2024)



+10 MIL

medalhas e 4 mil menções honrosas em olimpíadas do conhecimento



83%

de renovação de matrículas de 2025 para 2026



34 ESCOLAS

estaduais sob nossa gestão no Paraná, por meio do Impulso Educação, com o aumento de 5 em 2026

9.622 BOLSAS

de estudo, sendo 346 por meio do Instituto Salta, com suporte além da isenção de mensalidade

Integração

de 10 escolas da marca Antares (CE) ao portfólio



R\$ 2,8 BI

de receita líquida (+ 25,6% vs. 2024)

R\$ 562 MI

de Ebitda ajustado (+ 33,5% vs. 2024)

R\$ 121 MI

de lucro líquido (+ 58,4% vs. 2024)

¹. Sendo 199 escolas próprias e 34 escolas da parceria público-privado que operamos no estado do Paraná.

prêmios e reconhecimentos

Macmillan Educational Excellence Awards 2025

O Ensino Bilíngue do Grupo Salta conquistou esse prêmio internacional, como reconhecimento da excelência do trabalho na Educação Infantil.

Prêmio Top Educação 2025

O programa socioemocional LIV (Laboratório de Inteligência de Vida) foi indicado como finalista no prêmio que aponta as marcas mais lembradas pelo público entre as empresas da área de educação.





O Grupo Salta

Perfil



grupo
salta



PERFIL GRI 2-6

Somos o Grupo Salta, o maior grupo de educação básica privada do Brasil em número de escolas e alunos. Com 2,5% de participação no setor, temos grande potencial de crescimento para alcançar nossa missão de transformar vidas, promovendo excelência acadêmica e formação socioemocional, e, assim, transformar também o Brasil, por meio da educação.

Ao fim de 2025, contamos com 233 unidades escolares, mais de 160 mil alunos e 28 marcas fortes e regionalmente reconhecidas, presentes em 18 estados e no Distrito Federal. Atuamos nos segmentos de educação infantil, ensino fundamental, ensino médio e pré-vestibular, além de desenvolver materiais e iniciativas voltadas à formação socioemocional.

Nosso modelo de gestão combina eficiência operacional, disciplina financeira e consistência pedagógica para promover escalabilidade e excelência, preservando, ainda, a identidade de cada escola. Acreditamos que ensino de qualidade é um modelo sustentável de impacto social, capaz de formar alunos academicamente competentes e grandes cidadãos.

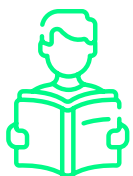
Ao longo de 12 anos de história, construímos uma organização preparada para o longo prazo, comprometida com a valorização da escola como espaço de desenvolvimento humano, engajamento social e preparação para os desafios do presente e do futuro.

Acreditamos no poder da educação para transformar trajetórias e construir o futuro do Brasil, unindo excelência acadêmica, desenvolvimento humano e impacto social.

Nossa missão

Ser a melhor solução em educação para todos com aspirações extraordinárias, transformando vidas e o Brasil.

Nossos valores



Foco no aluno:

Priorizamos soluções que maximizem o aprendizado, a satisfação e a motivação dos nossos alunos.



Trabalho em equipe:

Gostamos de pessoas. Cultivamos um ambiente de trabalho respeitoso, com postura ética e comunicação objetiva.



Postura de dono:

Usamos recursos com responsabilidade. Temos disciplina e foco em resultados. Trabalhamos de forma proativa.



Entusiasmo:

Temos brilho nos olhos e paixão pelo que fazemos. Encaramos desafios com otimismo e acreditamos no nosso legado.



Reconhecimento:

Com excelência e meritocracia, criamos oportunidades para que as pessoas cresçam e sejam valorizadas.



Nosso negócio

No Grupo Salta, entendemos a educação como instrumento de desenvolvimento individual e social. Nosso modelo foi desenhado para unir eficiência operacional, consistência pedagógica e respeito à identidade de cada escola. Atuamos por meio de uma estrutura híbrida: uma *holding* responsável pelas diretrizes estratégicas e pelas operações centralizadas, como Financeiro, Jurídico, TI, M&A, Gente e Gestão e o Centro de Serviços Compartilhados (CSC), e núcleos que reúnem marcas e oferecem suporte pedagógico e operacional próximo às unidades.

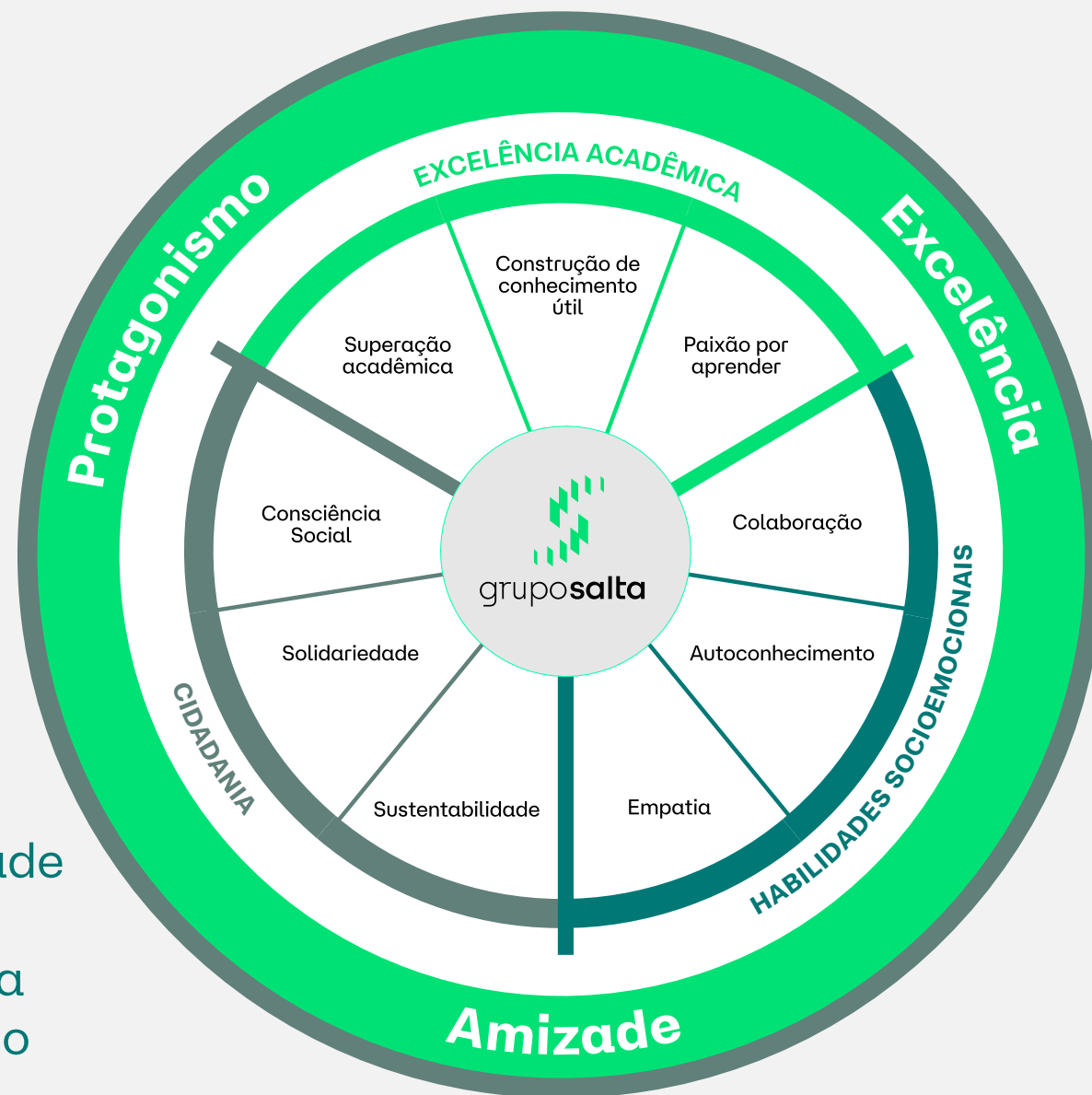
Fazer parte do Grupo Salta aumenta a capacidade de cada escola para investir e evoluir. As unidades têm acesso a tecnologias educacionais, programas de formação contínua, intercâmbio de boas práticas entre redes e solidez financeira para investimentos recorrentes em infraestrutura.

No campo pedagógico, todas compartilham uma base comum apoiada em três pilares: excelência acadêmica, desenvolvimento socioemocional e formação cidadã, presentes na mandala pedagógica do Grupo (**ver imagem**). A partir

dessa referência, cada marca constrói a sua própria mandala pedagógica, definindo prioridades curriculares, metodologias e projetos conforme sua identidade e as demandas do território em que atua.

A centralização de processos administrativos, tecnologia e formação de lideranças gera eficiência e libera as equipes locais para focarem na experiência educacional e no relacionamento com as famílias. Essa integração entre estrutura sólida e identidade viva sustenta nosso modelo e viabiliza crescimento consistente.

Valorização da identidade de cada escola em um modelo que potencializa investimentos e amplia o impacto educacional.



LINHA DO TEMPO

Fundação e primeiros passos (2013-2016)



2013

A fusão das redes Elite e Pensi no Rio de Janeiro cria, com investimento do Gera Capital, o Eleva Educação, que mais tarde se tornaria o Grupo Salta

2014

Início da expansão para além do Rio de Janeiro, com a integração da rede Colegium (MG)

2015

Começo do uso, pelas escolas parceiras, do Sistema de Ensino Eleva, criado no ano anterior e vendido em 2021

2016

Integração da Rede Alfa (PR)

2017

Fundação da Escola Eleva (RJ) e integração das escolas Os Batutinhas (RJ) e Nota 10 (MS). Criação do LIV (Laboratório Inteligência de Vida) e do programa de bolsas Janelas Abertas



Expansão nacional e inovação (2018-2020)

2018

Ampliação das operações no Centro-Oeste com a integração das redes Master (MT) e Ideal (DF) e entrada no Nordeste com a marca CEI (RN)

2019

Criação do programa de bolsas Elite Transforma e da TEC, solução de desenvolvimento de habilidades tecnológicas e criativas

2020

Integração das redes CBV (PE) e Gurilândia (BA). Aquisição de um aplicativo para comunicação com as famílias, o Agenda Edu, vendido em 2025

LINHA DO TEMPO

Criação e consolidação da marca (2021-2023)



2021

Aquisição das escolas da rede Saber (incluindo marcas como Lato Sensu, Sigma e outras, em diversos estados) e da rede ISO (PB). Venda da operação de Sistema de Ensino e das escolas globais (Escola Eleva). Criação do programa de bolsas Impacta

2022

O Grupo deixa de se chamar Eleva Educação e torna-se Grupo Salta Educação. Lançamento do primeiro Relatório de Sustentabilidade, fundação do Instituto Salta e incorporação da plataforma de formação continuada para professores Kanttum

2023

Celebração de 10 anos de história



2024

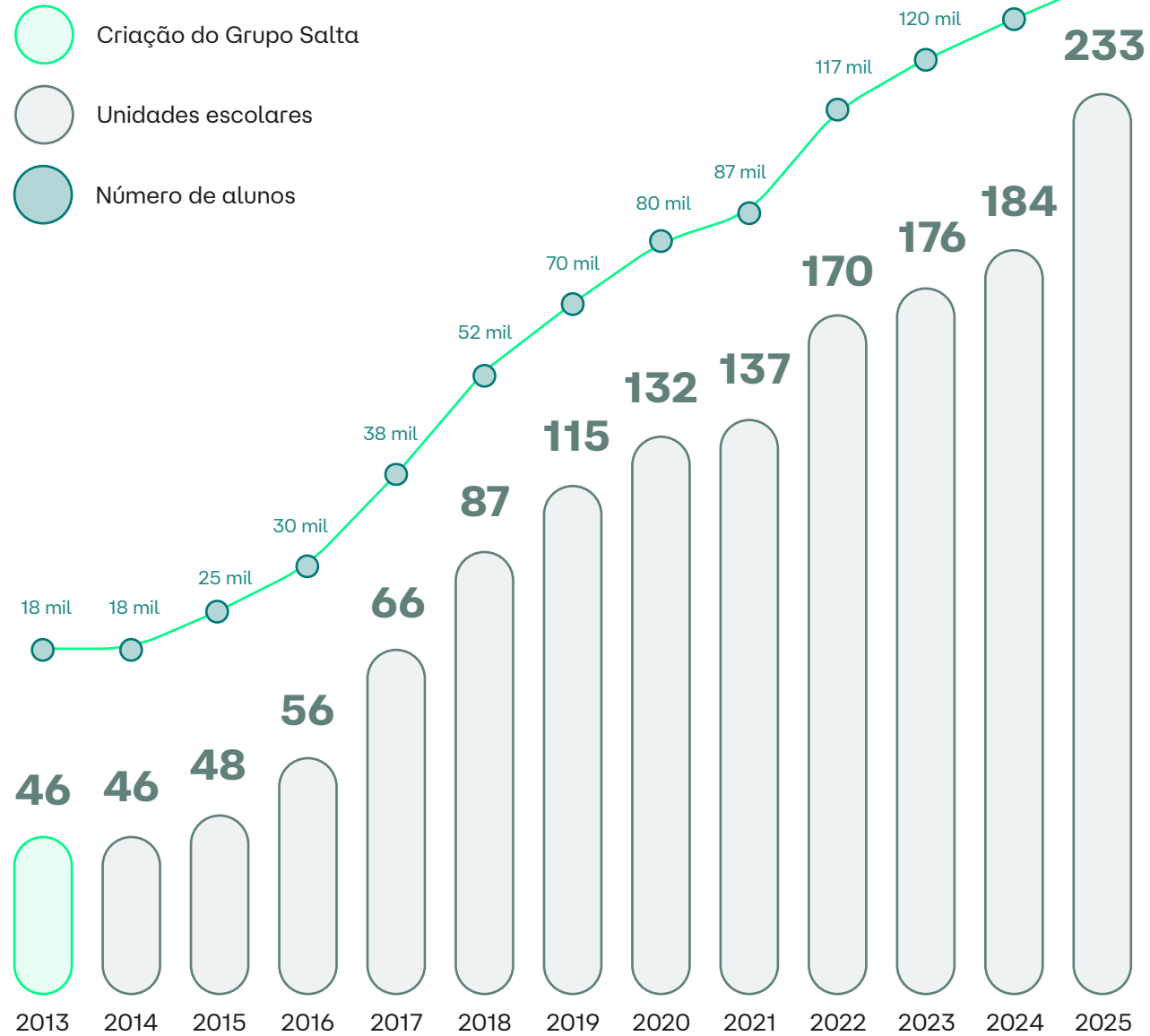
Aquisição e integração do Colégio Ábaco (SP) e Upaon-Açu (MA)

2025

Início da operação do Impulso Educação (parceria público-privada) no Paraná, gerindo 34 escolas estaduais. Aquisição da rede Colégio Antares (CE), marcando a entrada no Ceará com dez unidades em Fortaleza e região metropolitana. Migração para o Nível 2 de Governança Corporativa da B3 e reestruturação acionária com a saída da Warburg Pincus e consolidação de Gera, Opportunity, Atmos, Mission e GIC. Desenvolvimento do currículo de Inteligência Artificial (Dia Lab)

Retomada do crescimento e novos negócios (2024-2025)

Crescimento do Grupo Salta



Ao longo de 12 anos, construímos uma trajetória de crescimento consistente e responsável, consolidando nosso modelo educacional.



Nossa atuação e presença

GRI 2-1

Região Norte

Lato Sensu (AC e AM): 4 escolas
Colegium, Pitágoras (PA): 2 escolas

Região Centro-Oeste

CIE, ECSA, Master e Maxi (MT): 7 escolas
Elite e Nota 10 (MS): 9 escolas
Elite, Integrado e Anglo Alante (GO): 6 escolas
Elite, Ideal e Sigma (DF): 13 escolas

Região Nordeste

Upaon-Açu (MA): 1 escola
Colégio Antares (CE): 10 escolas
CBV e Motivo (PE): 6 escolas
ISO (PB): 5 escolas
CEI e Nosso CEI (RN): 5 escolas
Colégio do Salvador (SE): 1 escola

Região Sudeste

Elite (ES): 1 escola
Colegium e Elite (MG): 18 escolas
Elite, Pensi e pH (RJ): 52 escolas
Anglo Alante, Elite, Embraer, Santi e Ábaco (SP): 29 escolas

Região Sul

Alfa e Elite (PR): 20 escolas
Alfa e Elite (SC): 10 escolas

Redes de escolas

Em 2025, nossas marcas tiveram resultados acadêmicos consistentes e avançaram na construção de posicionamentos cada vez mais definidos. Seguimos priorizando uma visão de marca de longo prazo, baseada em fortalecimento de reputação e presença contínua ao longo do ano, não apenas em campanhas pontuais. Essa abordagem tem contribuído para o aumento da captação e para níveis elevados de retenção, elemento central para a sustentabilidade das redes.

O Colégio Antares, marca tradicional e reconhecida no Ceará, manteve sua identidade e sua força local após a aquisição. Seu desempenho, já no primeiro ano, com metas superadas, é um exemplo de que nosso modelo de integração preserva valor e amplia potencial, sem descaracterizar a história construída pela escola.

Com clareza estratégica e marcas fortalecidas, encerramos 2025 com uma base sólida para os próximos ciclos de crescimento. O Grupo Salta avança na construção de uma identidade que agrega valor às suas redes, como um selo de solidez, consistência e visão de longo prazo, preservando, ao mesmo tempo, a singularidade que torna cada escola relevante em sua região.



“

Acreditamos que construção de marca é algo perene, que acontece em todo ponto de contato com quem já está conosco e com quem ainda vai chegar. Quando essa construção é consistente, os resultados aparecem na captação, na retenção e na percepção de valor das nossas escolas.”



Beatriz Maluf

Diretora de Marketing
do Grupo Salta

3

Educação para o futuro

Inovação e tecnologia →

Escolas →

Educação para a sustentabilidade →

O Instituto Salta →

Impulso Educação →



O compromisso do Grupo Salta com a educação vai além da simples transmissão de conteúdos: buscamos formar estudantes autônomos, com pensamento crítico, disciplina intelectual e senso de responsabilidade cidadã. Acreditamos que excelência acadêmica, equilíbrio socioemocional e ambientes acolhedores são dimensões indissociáveis de uma experiência escolar verdadeiramente transformadora.

Em 2025, avançamos na consolidação de uma cultura pedagógica centrada na mentalidade de crescimento, que orienta tanto as práticas em sala de aula quanto os programas complementares das nossas escolas, culminando em excelência acadêmica. Nesse contexto, valorizamos o esforço, a persistência e o processo de aprendizagem acima da noção de talento inato. O estudante é continuamente incentivado a compreender que a inteligência se desenvolve por meio da dedicação, da prática e da capacidade de aprender com os próprios erros.

Uma das expressões mais relevantes dessa abordagem é a cultura olímpica, que utiliza as olimpíadas do conhecimento como ferramenta pedagógica estruturante. Mais do que competições, essas experiências desafiam os alunos a sair do lugar comum, ampliar seu repertório e

enfrentar problemas complexos. Ao longo desse percurso, desenvolvem disciplina, constância e aprofundamento conceitual, além de aprenderem a lidar com frustrações, revisar estratégias e buscar soluções criativas — competências que promovem crescimento não apenas cognitivo, mas também emocional e social.

Já a nossa dimensão socioemocional é fortalecida pelo programa Laboratório Inteligência de Vida (LIV) (ver [página 28](#)). Esse currículo foi estruturado para desenvolver, de forma intencional e contínua, competências essenciais para a formação integral dos estudantes. Por meio de aulas planejadas e mediação qualificada do professor, o programa trabalha habilidades como autoconhecimento, autorregulação, empatia, tomada de decisão responsável e relacionamento interpessoal.

Enquanto aborda os conteúdos propostos, o LIV promove espaços de diálogo, reflexão e construção de sentido, nos quais os alunos aprendem a reconhecer e lidar com emoções, enfrentar desafios e se posicionar de forma ética e consciente. Integrado à rotina escolar, o currículo contribui para o bem-estar, a convivência e a aprendizagem, preparando os estudantes para lidar com a complexidade do mundo contempo-

râneo com equilíbrio e responsabilidade. Para além disso, o currículo propõe a ressignificação do erro como parte essencial do processo de aprendizagem e desenvolvimento, preparando os estudantes para persistirem diante de obstáculos e transformarem dificuldades em oportunidades de crescimento.

Paralelamente, estruturamos ambientes que, além de acolhedores, reconhecem e valorizam a alta *performance* associada ao esforço. Alguns exemplos a seguir: grupos de aprofundamento reúnem alunos com alto rendimento ou altas habilidades, criando espaços de troca em níveis mais complexos e de estímulo mútuo; programas de bolsas por mérito reforçam essa cultura ao reconhecer estudantes com elevadas aspirações acadêmicas e dedicação consistente aos estudos; reconhecimentos diversos dos alunos com *performance* de nível superior.

O ambiente acolhedor engloba, ainda, a participação da comunidade escolar nas questões relacionadas ao bem-estar na escola. Contamos com um conjunto estruturado de iniciativas para transformar o ambiente escolar em um espaço de respeito, pertencimento e protagonismo.



Dentre os pilares das nossas ações, destacam-se:

- As equipes de ajuda (com os apoios entre pares para acolhimento e encaminhamento de colegas);
- Grupos para somar (estimulando o protagonismo estudantil para propor soluções de convivência nas escolas);
- Programa *antibullying* (para prevenção e intervenção com o Método de Preocupação Compartilhada);
- Comissão antirracista (estrutura institucional para garantir a equidade racial e contínua);
- Aulas de convivência ética e LIV (com aulas semanais na grade curricular); e
- Canal de denúncias oficial (como espaço seguro para dar voz aos alunos).

Tudo isso é sustentado por cinco pilares: escola da família, formação de gestores, sensibilização discente, sistematização de protocolos e parceria com a Convivere Mais (grupo de

educadores-pesquisadores de diferentes e renomados centros de pesquisa no Brasil e no exterior), que, em parceria conosco, oferece palestras e cursos de formação para educadores, programa de convivência ética personalizado nas escolas, assessoria para gestão de crises, sistema de apoio entre pares e orientação familiar.

Por fim, no campo da inovação, avançamos com o lançamento do Dia Lab (ver [página 21](#)), nosso currículo próprio de inteligência artificial voltado para alunos de 12 a 17 anos, cuja implementação será ampliada em 2026. Ao mesmo tempo, reafirmamos nosso compromisso com o uso equilibrado da tecnologia, estabelecendo diretrizes claras para restringir o uso de celulares nas escolas, com o objetivo de preservar o foco, reduzir distrações e fortalecer a convivência e a socialização no ambiente escolar. Reconhecemos, assim, a importância de formar alunos capazes de compreender e utilizar a inteligência artificial de forma crítica e responsável, ao mesmo tempo que garantimos que a tecnologia esteja sempre a serviço de uma intencionalidade pedagógica clara.

INOVAÇÃO E TECNOLOGIA

A inovação faz parte da trajetória do Grupo Salta. Mas acreditamos que a tecnologia só faz sentido quando melhora a aprendizagem, fortalece o pensamento crítico e preserva o papel central do professor.

Em 2025, a adoção do Khanmigo, inteligência artificial (IA) da Khan Academy, reforçou esse posicionamento. A ferramenta atua como tutor personalizado, conduzindo o raciocínio do aluno em vez de fornecer respostas prontas, o que promove a autonomia e a recomposição de aprendizagem. Os resultados indicam aumento no engajamento, maior participação em sala e uso de dados para acompanhamento individualizado.

Os alunos engajados no Khanmigo (30 minutos somados a duas habilidades semanais) performaram em média 13% melhor do que os alunos que não estavam engajados. Em parte, isso mostra que a IA pode contribuir para uma

cultura de estudos, desde que bem orientada. Ou seja, o Khanmigo nos ajudou a fortalecer essa cultura de estudos com mais personalização e alunos com essas características performam melhor.

Paralelamente, as Eletivas de Inovação oferecem mais de 70 disciplinas optativas, como Games, Marketing, Investigação Criminal, Produção de Vídeos e Carreiras Digitais, permitindo aos alunos que escolham trilhas alinhadas a seus interesses, ampliando o repertório acadêmico e profissional dos estudantes.

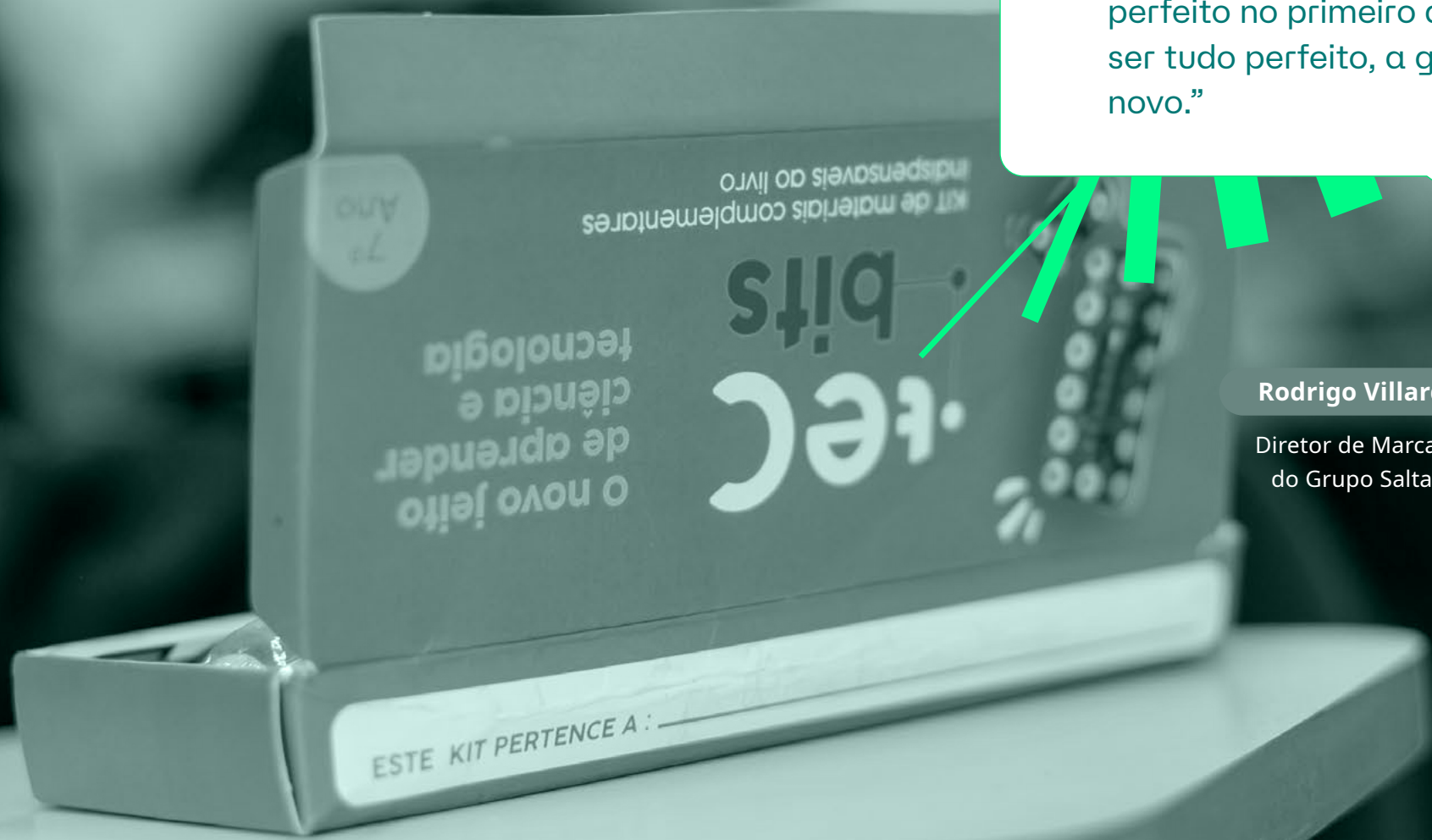
A inovação também se expressa no uso da gamificação como ferramenta pedagógica. A metodologia utiliza elementos típicos de jogos (desafios progressivos, metas, missões, sistemas de pontuação e *feedback* constante) para organizar o processo de aprendizagem. Os alunos são convidados a resolver problemas, cumprir etapas e acompanhar sua

evolução ao longo do percurso. A dinâmica aumenta o engajamento, estimula a persistência diante de dificuldades e trabalha habilidades como raciocínio lógico, colaboração e criatividade.

Ao mesmo tempo, o Grupo reconhece os riscos associados ao consumo excessivo de conteúdo digital. Estudos indicam impactos negativos na atenção, na memória e na saúde mental de crianças e adolescentes expostos a estímulos fragmentados e superficiais. Por isso, as iniciativas tecnológicas caminham junto com diretrizes claras de mediação pedagógica, incentivo à leitura aprofundada e fortalecimento das competências socioemocionais.

Conecte-se ao que importa

A campanha “Conecte-se ao que importa” do Grupo Salta é uma iniciativa pedagógica que propõe uma reflexão sobre o uso consciente da tecnologia no ambiente escolar. Seu objetivo é incentivar alunos, professores e famílias a repensarem a relação com telas e dispositivos digitais, priorizando aquilo que de fato contribui para o desenvolvimento integral dos estudantes — como a aprendizagem, as relações interpessoais, o bem-estar emocional e a convivência. O uso de dispositivos eletrônicos está restrito a alguns lugares (e horários) específicos no colégio, bem como à determinação docente em sala quanto ao uso estritamente pedagógico. Além disso, campanhas de conscientização discente acontecem ao longo de todo o ano.



“

A inovação tem que vir acompanhada de uma mentalidade de entender que o erro faz parte da inovação. Não vai ser perfeito no primeiro ano. Se for para ser tudo perfeito, a gente não faz nada novo.”



Rodrigo Villard

Diretor de Marcas
do Grupo Salta

Dia Lab: inteligência artificial como disciplina curricular

Em 2025, o Grupo Salta deu um passo pioneiro na educação brasileira ao estruturar o Dia Lab, currículo próprio de inteligência artificial integrado à grade escolar. Destinado inicialmente aos alunos do 6º ao 9º ano, o programa posiciona o Grupo como uma das primeiras redes privadas do país a implementar uma disciplina sistemática de IA na Educação Básica.

Inspirado em *frameworks* internacionais de universidades norte-americanas como Harvard e Massachusetts Institute of Technology (MIT) e de escolas da União Europeia, da China e da Coreia do Sul, o currículo foi construído com base nas pesquisas mais recentes sobre letramento em inteligência artificial. Cada série contará com uma aula semanal estruturada em três trilhas de dez encontros, culminando em projetos autorais desenvolvidos pelos estudantes.

O programa se organiza em três eixos formativos — cidadania, empregabilidade e

meta-aprendizagem — e cinco domínios pedagógicos, que incluem fundamentos técnicos de IA, criação autoral com ferramentas generativas, segurança digital, uso ético da tecnologia e aplicação da IA para potencializar o aprendizado.

Além de ensinar tecnologia, o Dia Lab tem como objetivo formar alunos capazes de compreender como os algoritmos funcionam, identificar *fake news* e vieses, proteger dados pessoais, explorar profissões emergentes e utilizar assistentes inteligentes como apoio ao estudo.

Com o Dia Lab, o Grupo Salta reafirma sua missão de preparar estudantes para usar inteligência artificial com visão crítica e responsabilidade, formando uma geração capaz de moldar o futuro, e não apenas acompanhá-lo.

ESCOLAS

GRI 3-3 e Salta 01

A qualidade do ensino é o que sustenta nossa relação com alunos e famílias e garante a perenidade do nosso negócio. Buscamos oferecer uma experiência educacional sólida, com currículo atualizado, infraestrutura adequada e recursos tecnológicos que apoiem o aprendizado.

Para isso, trabalhamos com um modelo de melhoria contínua baseado em análise de dados, inovação pedagógica e qualificação de fornecedores. Investimos em plataformas digitais, metodologias de ensino atualizadas e processos rigorosos de contratação de parceiros e materiais educacionais. Monitoramos a eficácia dessas iniciativas por meio de indicadores como Net Promoter Score (NPS), taxas de retenção de alunos e avaliações externas que ajudam a validar a qualidade do nosso modelo educacional.

Na área pedagógica central, o Grupo Salta desenvolve diretrizes, projetos estruturantes e materiais que apoiam as escolas na construção e no aprimoramento de suas propostas educacionais. A atuação combina orientação estratégica e suporte técnico às equipes locais, sempre respei-

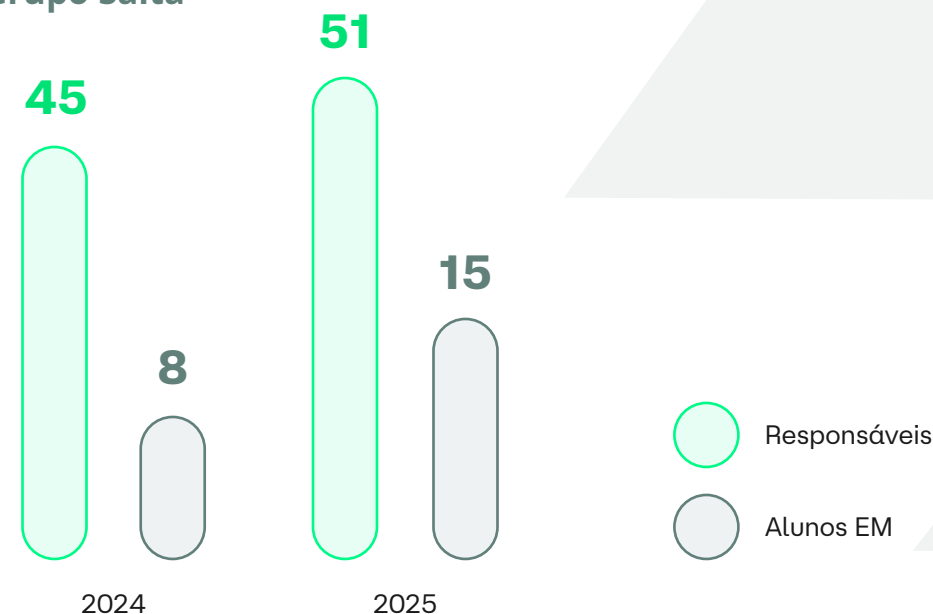
tando as especificidades regionais, o perfil dos alunos e a identidade de cada marca.

Esse trabalho assegura coerência metodológica e alinhamento entre as redes, ao mesmo tempo que preserva a autonomia das escolas para adaptar seus projetos à realidade de suas comunidades. O pedagógico central também promove a troca de boas práticas, fortalecendo uma cultura de colaboração e aprendizado contínuo entre as unidades.

Mesmo com liberdade para ajustar suas abordagens pedagógicas, todas as escolas operam a partir de três fundamentos comuns: excelência acadêmica, desenvolvimento socioemocional e formação cidadã. Eles orientam decisões, práticas avaliativas e experiências educacionais.

O número total de alunos matriculados é o principal indicador do impacto direto do Grupo Salta Educação, refletindo a capilaridade da nossa rede e nossa capacidade de transformar a sociedade por meio de ensino de excelência em larga escala. Ao fim de 2025, registramos 139,4 mil

NPS¹ Grupo Salta



¹ Indicador que mede o grau de fidelidade do cliente com a marca.

alunos matriculados em nossas escolas particulares. A gestão dessa base nos permite gerar ganhos de eficiência operacional, investir continuamente em inovação pedagógica e tomar decisões pedagógicas cada vez melhores e mais assertivas, assegurando que o crescimento da rede seja acompanhado pela manutenção de altos índices de aprovação e satisfação.

Bons resultados em indicadores de fidelidade em 2025.

Integração do Colégio Antares

Em 2025, a aquisição do Colégio Antares marcou a entrada do Grupo Salta no Ceará, chegando a 19 estados brasileiros. Fundada há mais de 25 anos, a rede possui dez unidades, cerca de 5 mil alunos e é reconhecida em Fortaleza pela excelência acadêmica e pela consistência de seus resultados. A operação representou a concretização de um objetivo construído ao longo de mais de uma década de relacionamento entre as partes.

A integração foi conduzida com foco na preservação da identidade da escola e no fortalecimento de sua estrutura de gestão. Os fundadores permaneceram como sócios e membros do Conselho Regional, assegurando continuidade institucional, enquanto uma equipe experiente do Grupo assumiu a coordenação da transição operacional e pedagógica.

O diagnóstico inicial apontou um projeto acadêmico sólido, com oportunidades de aprimoramento na cultura comercial e na retenção de alunos. A adoção de novas práticas de captação, revisão de políticas de bolsas, implementação de sistemas de

gestão e investimentos imediatos em infraestrutura contribuíram para que o Antares superasse metas de matrículas e desempenho financeiro já no primeiro ano sob nova gestão.

Em 2025, o Colégio Antares também recebeu o prêmio “Empresa Completa, Empresa que Inclui”, concedido pelo Governo do Estado do Ceará, reconhecendo suas práticas de inclusão e ambiente de trabalho.



Prof. Ênio Silveira

Fundador e antigo dono do Colégio Antares

“

A expertise do Grupo Salta em educação foi determinante. É um grupo formado por educadores que conhecem as rotinas e peculiaridades de um ambiente escolar. Certamente, vão levar o legado do Antares adiante.”

“

Hoje a área de Integrações é muito mais madura. Sabemos que precisamos escutar primeiro, entender o que a escola já tem de bom e, aos poucos, complementar com aquilo que agregamos. É conquistar, dialogar e mostrar que queremos o melhor para aquela escola.”



Moyes Cohen

Vice-presidente Comercial e de Integrações do Grupo Salta

Excelência acadêmica GRI 3-3, Salta 03

A excelência acadêmica é um eixo estruturante do Grupo Salta. Em 2025, o foco esteve no aprofundamento da cultura de estudos e na consolidação de práticas que fortalecem a mentalidade de crescimento dos alunos. A cultura olímpica ganhou centralidade como instrumento pedagógico, para além das premiações (ver [página 25](#)).

A preparação para essas competições passou a integrar de maneira mais formal a rotina das nossas escolas, com organização de calendários, acompanhamento contínuo e estímulo à construção de cronogramas de estudo, monitorias e simulados. O processo envolve também as famílias, reconhecendo que o incentivo equilibrado e a valorização do esforço são determinantes para o desenvolvimento acadêmico sustentável.

Em um cenário nacional de retomada do interesse pela carreira de professor, reafirmamos nosso compromisso com a formação continuada e a valorização profissional. Programas de

desenvolvimento apoiam mais de 7 mil educadores, oferecendo capacitações em metodologias ativas (estratégias de ensino centradas no aluno), inteligência artificial, inclusão e saúde mental.

A adaptação ao novo perfil dos alunos também orientou decisões pedagógicas em 2025. A geração atual é mais conectada, crítica e participativa, mas enfrenta desafios relacionados à ansiedade e dispersão. Para responder a esse contexto, as escolas intensificaram o uso de metodologias ativas, personalização do ensino com apoio de inteligência artificial e avaliação formativa contínua, mantendo o equilíbrio entre exigência acadêmica, acolhimento e foco na atenção.

O aprimoramento dos instrumentos internos de avaliação e o monitoramento sistemático do desempenho permitiram intervenções mais rápidas e direcionadas, tanto para alunos com dificuldades quanto para estudantes de alto



A olimpíada tira o aluno do lugar comum. Ela faz o aluno querer mais, se desafiar mais. E isso gera crescimento que não é só cognitivo, é emocional também.”



Jackson Miguel

Diretor de Escolas do Grupo Salta

rendimento. Essa combinação entre altas expectativas, acompanhamento individualizado e desenvolvimento docente contínuo sustenta uma visão integrada de excelência, em que desempenho acadêmico e bem-estar caminham juntos.

Destques acadêmicos

83%

de renovação de matrículas de 2025 para 2026

+ 5 MIL

aprovações em universidades públicas no ciclo 2025/2026

575

aprovados em Medicina em universidades públicas e privadas em 2026

1.325

aprovados em Engenharias em universidades públicas em 2026

+ 14 MIL

medalhas em olimpíadas de conhecimento

349

aprovados em Direito em universidades públicas em 2026

Aprovação na UERJ

Aos 12 anos, o aluno Bernardo Manfredini foi aprovado no vestibular de Matemática da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) como treineiro, resultado de uma trajetória marcada por mais de 80 medalhas em olimpíadas científicas

1º lugar na ONC

O aluno Harrison Franco conquistou o 1º lugar na Olimpíada Nacional de Ciências (ONC), além de ter sido aprovado na Universidade de São Paulo (USP), na Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) e na Universidade de Pernambuco (UPE)

Destques acadêmicos

+PREMIADA DO RN

O CEI brilhou na Olimpíada Brasileira de Física (OBF), sendo a escola mais premiada do Rio Grande do Norte e participando da cerimônia de premiação na Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)

INTERCÂMBIO NA NASA

Jovens líderes do Colégio Motivo viveram uma imersão científica na Space Center University, desenvolvendo projetos em robótica e exploração espacial

MEDALHA DE OURO

O Colégio Ideal conquistou medalha de ouro na Olimpíada do Bem Público (OBP), competição nacional de redação, e ganhou uma bolsa integral de graduação na Fundação Getulio Vargas (FGV) para a aluna premiada

DESTAQUE NA ONC

O Antares obteve a 3ª posição em número de medalhas entre escolas de Fortaleza e foi 2º em medalhas de ouro na Olimpíada Nacional de Ciências (ONC)

COMPETIÇÃO INTERNACIONAL

Arthur Campos, ex-aluno do Pensi, liderou sua equipe ao 1º lugar em competição internacional na NASA, aplicando conhecimentos em robótica, foguetes e simulações de gravidade

DIPLOMA DE HONRA

O Colégio Pensi foi uma das oito escolas no Brasil (e a única particular do Rio de Janeiro) a receber diploma de honra pelo desempenho excepcional dos alunos na Olimpíada Brasileira de Matemática das Escolas Públicas (OBMEP)

Ferramentas de avaliação da qualidade do ensino

O Grupo Salta adota um sistema de avaliação e monitoramento da aprendizagem que combina instrumentos internos, análise de dados e desenvolvimento contínuo de professores. O objetivo é garantir consistência pedagógica, identificar lacunas com precisão e orientar intervenções ágeis e eficazes em todas as escolas.

Entre as principais ferramentas estão:

- Sondagem de Escrita, aplicada nas séries iniciais para acompanhar o processo de alfabetização;
- Grande Olimpíada do Aprendizado (GOA), que estimula aprofundamento acadêmico e engajamento;
- Simulados periódicos para o Ensino Médio e Pré-Vestibular, que preparam os alunos para processos seletivos e fornecem dados comparativos relevantes para ajustes pedagógicos; e

→ Sistema de Avaliação das Escolas do Grupo Salta (SAES), avaliação institucional em larga escala aplicada em diferentes etapas da Educação Básica, com matriz alinhada à Base Nacional Comum Curricular (BNCC). Além de medir o nível de aprendizagem ao fim de ciclos estratégicos, o SAES permite análises comparativas entre unidades e ao longo do tempo, apoiando a definição de metas, a elaboração de planos de ação e o acompanhamento da evolução dos estudantes com base em evidências.

Complementarmente, a avaliação docente considera dimensões como conexão com os alunos, gestão de sala e construção do conhecimento, e está associada a um programa de desenvolvimento profissional, baseado em conhecimento, acolhimento, liderança e responsabilidade. Esse conjunto de práticas assegura alinhamento metodológico e foco permanente na qualidade do ensino.



A gente precisa apoiar o professor para que ele se sinta preparado para trabalhar com novas ferramentas e metodologias, mas sem perder a essência do que é ensinar. O professor continua sendo a peça central da aprendizagem. A tecnologia ajuda, mas nada substitui a relação construída em sala de aula.”



Christine Lourenço

Diretora Pedagógica
do Grupo Salta



Laboratório Inteligência de Vida (LIV)

GRI 3-3

O desenvolvimento socioemocional permanece como um dos três pilares estruturantes da proposta pedagógica do Grupo Salta, ao lado da Excelência Acadêmica e da Cidadania. O objetivo é que os alunos desenvolvam autoconhecimento, autonomia e capacidade de lidar com emoções e desafios, construindo projetos de vida com sentido e responsabilidade. O que há uma década era visto como diferencial tornou-se pré-requisito em um cenário marcado por aumento de ansiedade, hiperconectividade e novos desafios de convivência no ambiente escolar.

Esse trabalho é integrado ao currículo escolar, com carga horária semanal dedicada ao tema, e tem como principal instrumento o Laboratório Inteligência de Vida (LIV). Criado há dez anos dentro do próprio Grupo, atualmente o LIV é o maior currículo socioemocional da América Latina, impactando mais de 1 milhão de alunos da Educação Infantil ao Ensino Médio, em escolas privadas, tanto internas quanto externas ao Grupo Salta, e públicas.

O LIV opera como um laboratório de experimentação emocional, partindo do princípio de que não existem sentimentos bons ou ruins, mas emoções que precisam ser compreendidas. A metodologia se apoia na triangulação Aluno-Família-Escola, promovendo espaços seguros de fala e escuta. Um dos pilares centrais é a formação de professores para a prática da escuta ativa, habilitando-os a acolher e orientar alunos diante de dilemas, conflitos e questões contemporâneas. O currículo é adaptado às diferentes faixas etárias: para os pequenos, por meio de narrativas e atividades lúdicas; para os mais velhos, com discussão de problemas, projeto de vida e reflexão ética.

O pilar socioemocional também se conecta diretamente à agenda de inovação. Em um contexto de avanço da inteligência artificial e de respostas automatizadas, o LIV estimula o desenvolvimento das competências que a tecnologia não substitui: pensamento crítico, ética, empatia, autorregulação e relacionamento.

“

Os dez anos do LIV e o início do Dia Lab mostram não só o pioneirismo e a inovação do Grupo, mas também a consistência do trabalho que está sendo feito ao longo desses anos.”



Caio Lo Bianco

Diretor de Inovação do Grupo Salta

O programa atua, ainda, na conscientização sobre o uso saudável de telas, ensinando crianças e adolescentes a lidarem com o tédio, o silêncio e a frustração, contrapondo os efeitos da hiperconectividade.

Em 2025, o programa iniciou seu processo de internacionalização, com lançamento no México, marcando a primeira expansão do Grupo Salta para fora do Brasil. Enquanto isso, ampliava sua visibilidade nacional com a realização do Congresso Socioemocional LIV, que reuniu mais de 2 mil participantes e contou com convidados como o psicólogo estadunidense Jonathan Haidt, autor de *A geração ansiosa*, a ginasta Daiane dos Santos e o escritor moçambicano Mia Couto. O debate sobre saúde mental e uso de telas também foi enriquecido por meio do Movimento LIV no Setembro Amarelo, com o tema “Desacelerar também é cuidado”, e pelo lançamento

de ferramentas como o Planner LIV, voltado ao apoio na organização emocional e acadêmica dos estudantes.

Também em 2025 foi adicionado ao escopo do LIV o Meu Mundo, produto voltado à escrita criativa e ao desenvolvimento socioemocional de alunos do Infantil ao 5º ano, que teve o primeiro ano de operação bastante positivo, com adesão de 95 escolas e mais de 8 mil estudantes concluindo seus livros autorais.

Além do LIV, algumas escolas mantêm projetos de convivência ética desenvolvidos com apoio acadêmico da Unicamp, promovendo práticas de mediação de conflitos e fortalecimento do respeito mútuo. Atividades esportivas e projetos colaborativos complementam esse ecossistema, estimulando disciplina, resiliência, cooperação e responsabilidade coletiva.

O LIV consolida o desenvolvimento socioemocional como parte essencial da educação, formando alunos mais conscientes e resilientes.

EDUCAÇÃO PARA a sustentabilidade

Cidadania

Formar cidadãos capazes de agir com responsabilidade, senso crítico e compromisso coletivo é parte indissociável da proposta educacional do Grupo Salta. A formação cidadã não se limita a conteúdos específicos, mas atravessa o cotidiano escolar, orientando escolhas, relações e projetos desenvolvidos pelos estudantes.

Em 2025, essa formação ganhou novas dimensões ao incorporar a cidadania digital. Com a implementação do currículo de inteligência artificial (Dia Lab, ver [página 21](#)), a reflexão ética passou a integrar explicitamente o aprendizado sobre tecnologia, abordando temas como segurança de dados, vieses algorítmicos, direitos autorais e inclusão. O protagonismo estudantil também se expressou na busca por soluções para desafios ambientais e sociais reais. Em 2025, alunas do Colégio Estadual Otalípio Pereira de Andrade (PR), escola apoiada pelo Impulso

Educação, conquistaram o primeiro lugar na Olimpíada Brasileira de Empreendedorismo Sustentável com um projeto de limpeza de rios movido a energia solar. Iniciativas como o Projeto Criativo, do Colégio Pensi, e debates sobre a COP30 em outras marcas conectaram o currículo às urgências climáticas contemporâneas.

A dimensão global da cidadania foi fortalecida por meio de simulações diplomáticas, como a Simulação Interna do Colegium (SIC), na escola de Belo Horizonte (MG), a conferência internacional simulada no Upaon-Açu (MA) e Simulações ONU que acontecem anualmente em diversas das nossas escolas. Nessas experiências, os alunos discutiram direitos humanos, conflitos armados e mudanças climáticas, desenvolvendo argumentação, empatia e visão sistêmica. O engajamento comunitário também ganhou força em ações solidárias, como a Semana das Gotinhas, do Colégio pH (RJ), que mobilizou alunos e famílias em campanhas de doação de sangue.



Educação ambiental

Nosso compromisso ambiental se expressa na maneira como educamos e mobilizamos alunos, professores e famílias para compreender e enfrentar os desafios ambientais atuais. Embora o impacto direto das atividades escolares seja relativamente limitado quando comparado a outros setores econômicos, as escolas implementam práticas de eficiência energética, gestão de resíduos e uso responsável da água, envolvendo os estudantes sempre que possível. Essas ações têm caráter formativo: transformam a rotina escolar em espaço de aprendizagem prática sobre responsabilidade ambiental.

Cada marca desenvolve iniciativas alinhadas à sua identidade e ao contexto em que atua e as iniciativas abrangem tanto o cuidado cotidiano com resíduos e consumo consciente quanto a construção de uma visão ambiental global, articulada aos grandes desafios climáticos e sociais do século XXI.

O INSTITUTO Salta

GRI 3-3 e Salta 02

Em 2025, o Instituto Salta avançou em duas frentes complementares: expansão territorial dos programas de bolsas e fortalecimento de sua estrutura de atuação, mantendo o foco em ampliar o acesso à educação de excelência para estudantes em situação de vulnerabilidade.

O principal movimento do ano foi a abertura de 77 novas vagas para ingresso no Programa Impacta, em 2026, em escolas do Grupo localizadas nos quatro estados que já contavam com alunos bolsistas — Rio de Janeiro (Pensi, pH e Elite), Minas Gerais (Colegium), Pernambuco (CBV e Motivo) e Maranhão (Upaon-Açu) —, além da entrada da primeira rede de São Paulo no programa, o Anglo Alante.

O Impacta é direcionado a alunos da rede pública com renda familiar de até dois salários mínimos por pessoa, oferecendo bolsa integral nas escolas particulares do Grupo, com material escolar a preço social e acompanhamento psicossocial contínuo, um diferencial essencial para garantir permanência, desempenho acadêmico

e bem-estar. Desde 2021, o programa beneficiou mais de 413 alunos, sendo 109 em 2025. Entre eles, 51% mulheres e 60% pretos e pardos.

O Elite Transforma manteve seu modelo de suporte, que inclui mensalidade, material, uniforme, transporte, alimentação, participação em atividades pedagógicas e atendimento psicossocial para os alunos participantes do programa e suas famílias. Em 2025, foram abertas cinco novas bolsas integrais para a unidade Elite Madureira II (RJ).

O ano também foi marcado pela incorporação do Programa Santi Plural ao portfólio do Instituto Salta, expandindo sua atuação na promoção da equidade no acesso à educação de qualidade. Além da concessão da bolsa, o programa adota um modelo de suporte integral semelhante ao Elite Transforma, garantindo acompanhamento próximo, apoio pedagógico e condições adequadas para a permanência e o desenvolvimento pleno dos alunos ao longo de sua trajetória escolar.

O Instituto desempenha papel relevante também nos processos de integração de novas aquisições. Em cada nova escola incorporada, são mapeadas as iniciativas sociais existentes: quando há programas formalizados e aderentes à cultura local, eles são mantidos; quando não há, são implementados modelos como o Impacta ou o Elite Transforma, fortalecendo a cultura de diversidade e inclusão em toda a rede.

77

novas vagas
no Programa
Impacta



Para fortalecer as iniciativas do Instituto Salta, foi feita, em 2025, uma revisão do portfólio. Com isso, o programa Janelas Abertas, vinculado à Escola Eleva, que não integra mais a rede, iniciou sua transição de gestão e será descontinuado a partir de 2026, com a manutenção do apoio aos alunos já contemplados até a conclusão dos seus ciclos escolares.

A decisão complementa o direcionamento de esforços para iniciativas diretamente conectadas às escolas do Grupo, com maior coerência operacional e capacidade de impacto.

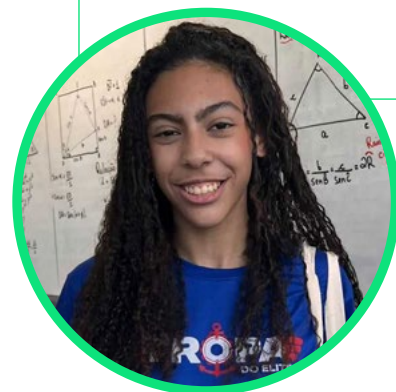
Nos próximos anos, a ambição é estruturar o Instituto Salta como entidade cada vez mais autônoma, com governança própria e maior capacidade de captação de recursos externos. A visão de médio prazo é aumentar significativamente o número de bolsas oferecidas, consolidando o Instituto como referência nacional em investimento social privado na educação.

“

Durante a seleção do projeto, vivi um período de muitas expectativas e incertezas sobre ser aprovada, mas, a cada etapa superada, fui me tornando mais forte. Iniciei em 2022, no 6º ano do Ensino Fundamental, enfrentando o desafio de uma escola nova no fim da pandemia, mas segui muito feliz.

Sinto que o Elite Transforma me motivou e continua me motivando a querer um futuro melhor, além de me capacitar para conquistá-lo — especialmente com o apoio dos Chromebooks, que têm sido fundamentais na minha rotina de estudos. Agora, na 2ª série do Ensino Médio, vivo um ano de muitos desafios, me preparando para vestibulares e concursos, dedicada a alcançar boas notas e aproveitando muito os professores e materiais didáticos.

2026 está sendo meu ano!”



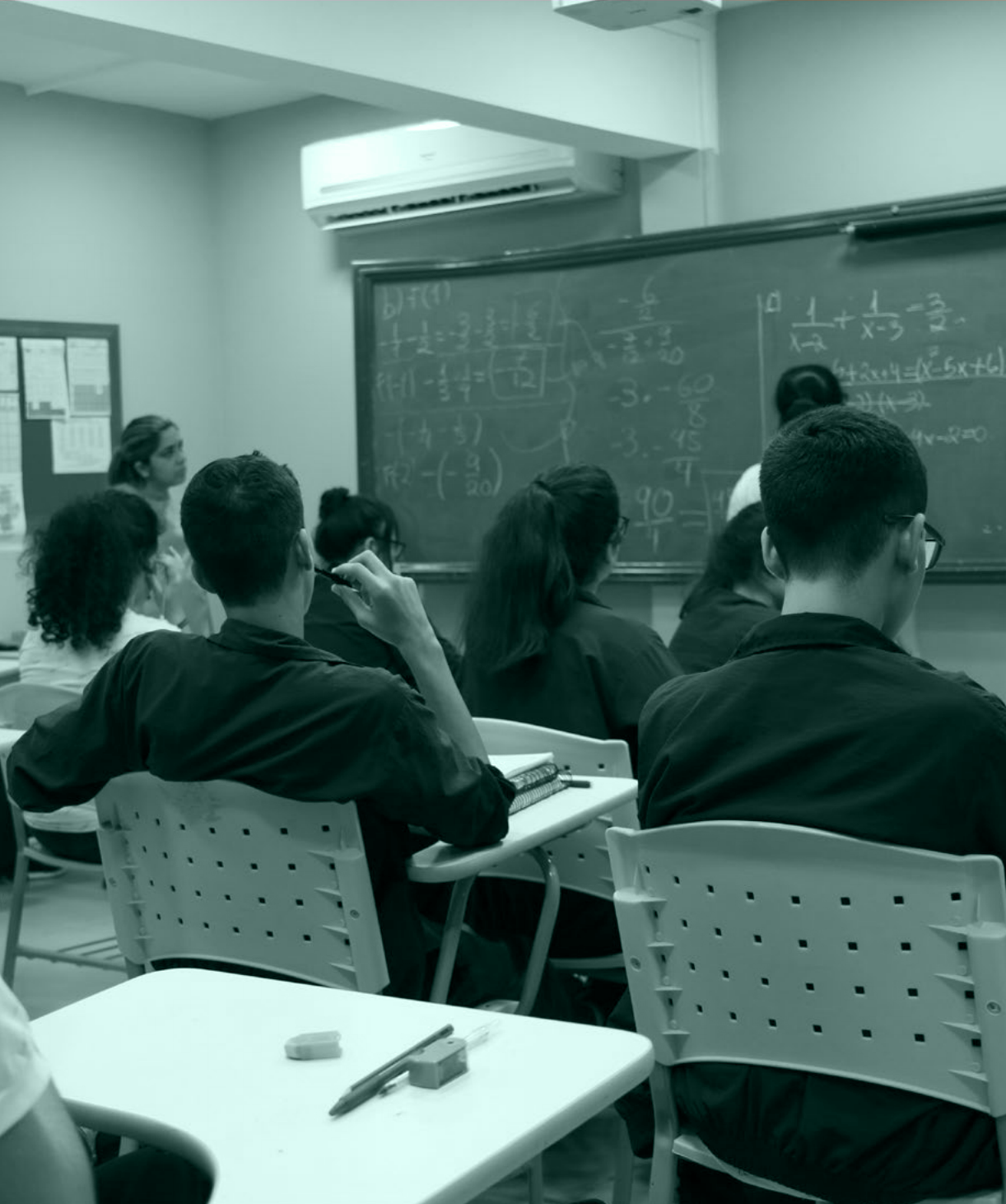
Beatriz Rodrigues

Atualmente na 2ª série EM,
Elite

Outras bolsas

Além dos programas sociais de bolsas, o Grupo Salta mantém iniciativas internas voltadas ao reconhecimento de talentos e ao apoio às famílias dos seus colaboradores. São concedidas bolsas parciais e integrais tanto para filhos de colaboradores quanto para alunos com destaque acadêmico ou esportivo, valorizando o mérito e a dedicação. Em 2025, foram oferecidas 4.341 bolsas para filhos de colaboradores, 783 por mérito acadêmico e 188 por mérito esportivo.

Também integra esse conjunto o Programa de Apoio ao Aluno (PAA), iniciativa que concede bolsas integrais a estudantes que vêm da rede pública, com base em critérios de desempenho acadêmico e perfil socioeconômico. Além da isenção das mensalidades, o programa prevê a oferta sem custo do material didático para os participantes.



IMPULSO

Educação

Em 2025, o Impulso Educação afirmou-se como uma importante frente de atuação do Grupo Salta na rede pública. Por meio de uma parceria público-privada, passamos a administrar 34 escolas estaduais no Paraná, impactando diretamente cerca de 24,7 mil alunos. Após o início da operação em 2024, o contrato foi formalizado em janeiro de 2025, com vigência de 48 meses, e o projeto entrou em andamento, com estrutura estável, metas bem definidas e indicadores de acompanhamento.

Os resultados do primeiro ano completo de gestão administrativa evidenciam ganhos concretos de eficiência. Aproximadamente 950 profissionais foram contratados e a reorganização de processos administrativos, a melhoria na infraestrutura e o cuidado com alimentação e logística escolar contribuíram para elevar a qualidade do ambiente educacional, com 90% de aprovação das famílias em pesquisas externas.

Embora a responsabilidade pedagógica permaneça com o Estado, o Grupo passou a apoiar as equipes diretivas com inteligência de dados e ferramentas de acompanhamento, como painéis de desempenho e indicadores de evasão. Além disso, implementou a Trilha Saeb, que oferece materiais, planos de aula e atividades voltadas à recomposição da aprendizagem e à preparação para a prova oficial do Sistema de Avaliação da Educação Básica (Saeb), e o Programa Impulsiona, parte da Trilha, que reconhece e premia o engajamento de alunos e professores, fortalecendo a motivação e a participação ao longo do processo. A criação do programa de Padrinhos, no qual colaboradores do Grupo atuam como ponte entre a *holding* e cada escola, fortaleceu a integração cultural e o diálogo com as comunidades escolares.

O Impulso Educação reafirma o compromisso do Grupo Salta com a melhoria da educação brasileira, demonstrando que gestão eficiente, suporte sistematizado e colaboração institucional podem gerar impacto real e sustentável na escola pública. Diante dos resultados de 2025, a atuação será ainda maior no próximo ciclo, alcançando 39 escolas no estado.



Pessoas

Nossos colaboradores →

Saúde, segurança e bem-estar →

Diversidade e igualdade de oportunidades →

NOSSOS colaboradores

A força do Grupo Salta está diretamente conectada à capacidade dos nossos colaboradores e à maturidade dos nossos processos para selecionar, reter e desenvolver talentos. Em 2025, padronizamos rotinas, fortalecemos estruturas e colhemos os frutos de uma cultura que combina definição estratégica, responsabilidade e senso de propósito compartilhado.

São quatro os pilares que norteiam a atuação da área de Gente e Gestão:

- Lideranças que dão o exemplo;
- Desenvolvimento consistente;
- Reconhecimento por desempenho e alinhamento cultural;
- Comunicação transparente.

Atualmente, seguimos com um time numeroso e engajado, sustentado por lideranças cada vez mais preparadas. Intensificamos a formação contínua de diretores e coordenadores, com a convicção de que excelência operacional

e qualidade pedagógica caminham juntas. Nosso modelo de trabalho híbrido na Central foi mantido, como parte da crença em uma gestão contemporânea, baseada em confiança, autonomia e equilíbrio.

Recrutamento e seleção GRI 3-3

Atrair e desenvolver talentos é essencial para garantir a qualidade do ensino que oferecemos. No Grupo Salta, utilizamos tecnologias de gestão de recrutamento que tornam o processo mais ágil e transparente, além de priorizar a mobilidade interna para valorizar talentos que já fazem parte da organização.

Também investimos no fortalecimento da nossa marca, destacando o impacto social de trabalhar com educação. Monitoramos indicadores como tempo de contratação, retenção de novos

colaboradores e *feedback* dos candidatos para aprimorar continuamente a experiência de seleção.

Em 2025, avançamos em inovação na área de Gente e Gestão, com a introdução de inteligência artificial nos processos de recrutamento, aumentando a eficiência e reduzindo vieses na seleção de talentos.



Empregados por região e gênero¹ GRI 2-7

	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Norte	159	474	633	174	534	708	180	536	716
Nordeste	693	1.247	1.940	674	1.280	1.954	739	1.442	2.181
Centro-Oeste	741	1.601	2.342	744	1.590	2.334	743	1.626	2.369
Sudeste	1.918	3.688	5.606	2.062	4.258	6.320	2.373	4.989	7.362
Sul	373	1.115	1.488	378	1.118	1.496	816	2.216	3.032
Total	3.884	8.125	12.009	4.032	8.780	12.812	4.851	10.809	15.660

Empregados por tipo de contrato e gênero¹ GRI 2-7

	2023			2024			2025		
	Permanente	Temporário	Total	Permanente	Temporário	Total	Permanente	Temporário	Total
Homens	3.863	21	3.884	4.022	10	4.032	4.840	11	4.851
Mulheres	8.014	111	8.125	8.672	108	8.780	10.734	75	10.809
Total	11.877	132	12.009	12.694	118	12.812	15.574	86	15.660

1. Os dados foram extraídos da base TOTVS e considera a contagem total de empregados ao término de cada ciclo. A organização não possui empregados sem garantia de carga horária.

Empregados por tipo de contrato e região¹ GRI 2-7

	2023			2024			2025		
	Permanente	Temporário	Total	Permanente	Temporário	Total	Permanente	Temporário	Total
Norte	633	0	633	708	0	708	714	2	716
Nordeste	1.923	17	1.940	1.945	9	1.954	2.170	11	2.181
Centro-Oeste	2.329	13	2.342	2.316	18	2.334	2.350	19	2.369
Sudeste	5.512	94	5.606	6.243	77	6.320	7.318	44	7.362
Sul	1.480	8	1.488	1.482	14	1.496	3.022	10	3.032
Total	11.877	132	12.009	12.694	118	12.812	15.574	86	15.660

Empregados por tipo de emprego e gênero¹ GRI 2-7

	2023			2024			2025		
	Tempo integral	Tempo parcial	Total	Tempo integral	Tempo parcial	Total	Tempo integral	Tempo parcial	Total
Homens	1.562	2.322	3.884	1.571	2.461	4.032	1.721	3.130	4.851
Mulheres	4.012	4.113	8.125	4.229	4.551	8.780	5.016	5.793	10.809
Total	5.574	6.435	12.009	5.800	7.012	12.812	6.737	8.923	15.660

1. Os dados foram extraídos da base TOTVS e considera a contagem total de empregados ao término de cada ciclo. A organização não possui empregados sem garantia de carga horária.

Empregados por tipo de contrato e região¹ GRI 2-7

	2023			2024			2025		
	Tempo integral	Tempo parcial	Total	Tempo integral	Tempo parcial	Total	Tempo integral	Tempo parcial	Total
Norte	341	292	633	369	339	708	381	335	716
Nordeste	875	1.065	1.940	852	1.102	1.954	962	1.219	2.181
Centro-Oeste	1.008	1.334	2.342	1.035	1.299	2.334	1.032	1.337	2.369
Sudeste	2.796	2.810	5.606	3.010	3.310	6.320	3.392	3.970	7.362
Sul	554	934	1.488	534	962	1.496	970	2.062	3.032
Total	5.574	6.435	12.009	5.800	7.012	12.812	6.737	8.923	15.660

1. Os dados foram extraídos da base TOTVS e considera a contagem total de empregados ao término de cada ciclo. A organização não possui empregados sem garantia de carga horária.

NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS GRI 401-1

Número de empregados e contratações, por faixa etária, gênero e região¹²

	2023					2024					2025				
	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover
Faixa etária															
- 30 anos	2.811	1.282	45,61%	1.171	43,63%	2.930	1.776	60,61%	1.311	52,68%	3.378	2.334	69,09%	1.575	57,86%
30 e 50 anos	7.515	2.060	27,41%	2.298	29,00%	7.969	2.618	32,85%	2.724	33,52%	9.659	3.970	41,10%	3.104	36,62%
+50 anos	1.683	270	16,04%	406	20,08%	1.913	389	20,33%	524	23,86%	2.623	887	33,82%	710	30,44%
Total	12.009	3.612	30,08%	3.875	31,17%	12.812	4.783	37,33%	4.559	36,46%	15.660	7.191	45,92%	5.389	40,17%
Gênero															
Homens	3.884	1.046	26,93%	1.096	27,57%	4.032	1.282	31,80%	1.294	31,94%	4.851	1.945	40,09%	1.437	34,86%
Mulheres	8.125	2.566	31,58%	2.779	32,89%	8.780	3.501	39,87%	3.265	38,53%	10.809	5.246	48,53%	3.952	42,55%
Total	12.009	3.612	30,08%	3.875	31,17%	12.812	4.783	37,33%	4.559	36,46%	15.660	7.191	45,92%	5.389	40,17%
Região															
Norte	633	156	24,64%	206	28,59%	708	219	30,93%	199	29,52%	716	207	28,91%	186	27,44%
Nordeste	1.940	478	24,64%	403	22,71%	1.954	510	26,10%	501	25,87%	2.181	568	26,04%	519	24,92%
Centro-Oeste	2.342	867	37,02%	987	39,58%	2.334	1.050	44,99%	1.090	45,84%	2.369	979	41,33%	1.006	41,90%
Sudeste	5.606	1.447	25,81%	1.559	26,81%	6.320	2.150	34,02%	1.895	32,00%	7.362	2.509	34,08%	2.267	32,44%
Sul	1.488	664	44,62%	720	46,51%	1.496	854	57,09%	874	57,75%	3.032	2.928	96,57%	1.411	71,55%
Total	12.009	3.612	30,08%	3.875	31,17%	12.812	4.783	37,33%	4.559	36,46%	15.660	7.191	45,92%	5.389	40,17%

1. O total de empregados segue as mesmas premissas de contagem do indicador GRI 2-7.

2. Nota-se que houve uma diferença expressiva entre o número de contratações em relação ao número de demissões. Isso se deve ao fato da entrada da marca Impulso Educação em 2025, o que correspondeu a ~30% das contratações no Ciclo 2025 (16/03/2025).

Benefícios e remuneração GRI 401-2

Para construir um ambiente de trabalho saudável e engajado, oferecemos um conjunto de benefícios voltado ao bem-estar e à segurança dos nossos colaboradores. Entre eles estão assistência médica, assistência odontológica e auxílio-alimentação, que pode ser concedido por meio de vale-alimentação, vale-refeição ou cesta básica. Esses benefícios estão disponíveis para colaboradores em regimes integral, parcial e temporário.

As condições específicas podem variar de acordo com as unidades, convenções coletivas e políticas locais, especialmente em relação à participação financeira nos planos de saúde ou ao formato do benefício de alimentação. Em algumas localidades, estagiários e jovens aprendizes também contam com apoio nesse sentido.



Trabalhadores que não são empregados¹ GRI 2-8

	2023	2024	2025
Aprendizes	113	156	217
Estagiários	1.561	1.763	2.140
Limpeza	192	397	357
Cantina	598	519	570
Escolinha Esporte e Cultura	675	753	863
Restaurantes	137	181	199
Brigadistas	3	2	2
Segurança	96	77	75
Portaria e recepção	7	8	28
Controle de trânsito	12	8	26
Total	3.394	3.864	4.477

1. A metodologia de contagem é baseada no número de trabalhadores ativos ao fim de cada ciclo de relato. Com exceção de aprendizes e estagiários, as demais atividades são realizadas por trabalhadores terceirizados.

Licença-maternidade/paternidade GRI 401-3

	2023	2024	2025
Número de empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade			
Homens	-	4.032	4.851
Mulheres	12.009	8.780	10.809
Total de empregados que tiraram a licença-maternidade/paternidade			
Homens	-	9	24
Mulheres	331	287	355
Total de empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade			
Homens	-	9	24
Mulheres	354	317	355
Total de empregados que não retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade			
Homens	-	-	0
Mulheres	-	242	0
Total de empregados que voltaram a trabalhar após a licença-maternidade/paternidade e que ainda estiveram empregados 12 meses após o retorno ao trabalho			
Homens	-	-	18
Mulheres	-	228	223
Taxa de retorno (%)			
Homens	-	100,00	100,00
Mulheres	68,36	100,00	100,00
Taxa de retenção (%)			
Homens	-	0,00	75,00
Mulheres	-	94,21	62,81

Remuneração

GRI 2-19 e GRI 2-20

A definição das políticas de remuneração do Grupo Salta segue um processo contínuo, conduzido pela Comissão de Remuneração, que é responsável por analisar referências de mercado, acompanhar avaliações de desempenho e promover revisões periódicas das diretrizes adotadas. O diálogo com *stakeholders*, incluindo acionistas, também contribui para esse processo. Em 2025, a definição das remunerações foi conduzida internamente, sem apoio de consultorias externas.

A remuneração dos membros do Conselho de Administração e da Direção Executiva está vinculada ao cumprimento de metas e ao desempenho da organização, incluindo incentivos de curto e longo prazos relacionados ao crescimento sustentável nos pilares socioeconômico, ambiental e social.

Acordos de negociação

coletiva GRI 2-19 e GRI 2-20

O Grupo Salta assegura o direito à negociação coletiva e mantém diálogo contínuo com entidades sindicais que representam sua força de trabalho.

Em 2025, 88,4% dos colaboradores estavam cobertos por instrumentos coletivos. Nos casos em que a cobertura ainda não foi formalizada, por atrasos nas negociações sindicais ou discussões judiciais, adotamos medidas para preservar as condições de trabalho, como a concessão de reajustes salariais antecipados com base no Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) da data-base e a manutenção das cláusulas sociais do último acordo vigente até a conclusão das negociações.

Treinamento e desenvolvimento

GRI 3-3

Em 2025, o Grupo Salta manteve a cultura de aprendizado baseado em trilhas formativas que acompanham toda a jornada do colaborador, do estágio à alta liderança, com foco especial na preparação de líderes escolares e no fortalecimento da prática pedagógica em sala de aula. Apoiamos também o aprimoramento profissional com iniciativas como auxílio financeiro para cursos de extensão em parceria com instituições externas, como foi feito com a formação dos coordenadores pedagógicos realizada com a Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS), da qual subsidiamos 100% do valor. Atualmente, não mantemos programas formais de apoio à transição de carreira para colaboradores que se aposentam ou têm seus contratos encerrados, exceto em situações pontuais.

GRI 404-2

Média de horas de capacitação em 2025, por gênero¹ GRI 404-1

	2023			2024			2025		
	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Homens	2.228	36.318	16,30	1.707	40.408	23,67	2.564	93.347	36,41
Mulheres	6.390	86.433	13,53	4.875	114.098	23,40	6.312	368.584	58,39
Total	8.618	122.751	14,24	6.582	154.506	23,47	8.876	461.931	52,04

Média de horas de capacitação em 2025, por categoria funcional^{1,2} GRI 404-1

	2023			2024			2025		
	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Alta Liderança	84	4.113	48,96	103	4.077	39,58	186	9.654	51,90
<i>Middle</i>	1.404	51.545	36,71	1.667	61.620	36,96	2.062	114.873	55,71
Base	4.287	33.236	7,75	2.947	40.248	13,66	5.958	166.530	27,95
Sala de Aula	2.843	33.857	11,91	1.865	48.562	26,04	670	170.874	255,04
Total	8.618	122.751	14,24	6.582	154.506	23,47	8.876	461.931	52,04

1. Foram considerados como “número total de empregados” os cargos de sala de aula, alta liderança, *middle* ou base que realizaram cursos em 2025, sendo estes de alguma das seguintes frentes da empresa: *Holding*, Escolas, EducA+ ou LIV.

2. Categoria Funcional: Base – cargos até analista (ex.: Auxiliar de serviços gerais, Assistente, Analista); *Middle* – cargos acima de Analista (Especialista, Supervisor, Coordenador, Gerente e Diretor de escola); Alta Liderança – cargos a partir de Gerente Executivo (Diretor etc.).

ESCOLA DE DIRETORES

A Escola de Diretores tem duração de seis meses e desenvolve competências em cinco pilares: Liderança e Cultura, Admissões, Pedagógico, Tomada de Decisão e Administrativo. O programa seleciona candidatos externos, sucessores internos e líderes para novas unidades ou escolas adquiridas, e inclui mentoria de cinco meses com diretores experientes para apoiar a transição à função. Em 2025, passou também a oferecer formação contínua para diretores em atuação, reforçando a atualização de competências e o alinhamento às diretrizes do Grupo Salta.

FORMAÇÃO DE COORDENADORES PEDAGÓGICOS

Em 2025, a Escola de Coordenadores Pedagógicos ofereceu duas trilhas: a ECP1, com sete meses de duração, voltada à formação de novos coordenadores, e a ECP2, com quatro meses, dedicada ao aprofundamento técnico de lideranças já atuantes. Os cursos tiveram formato híbrido, com conteúdo no Ambiente Salta de Aprendizagem (ASA) e encontros presenciais, abordando temas como liderança pedagógica, comunicação, gestão do tempo e

acompanhamento de processos educacionais. No início de 2026, houve uma reformulação na Escola de Coordenadores Pedagógicos e a trilha ECP2 foi descontinuada. Ainda em 2025, foi criado o curso de extensão em Aprendizagem, neurociências e tecnologias para os coordenadores pedagógicos, um programa desenvolvido em parceria com a PUCRS com encontros síncronos, totalizando 20 horas.

PROGRAMA TRAINEE

O Programa Trainee foi reformulado em 2025 e tornou-se exclusivamente voltado à formação de líderes pedagógicos, deixando de contar com profissionais administrativos. Outra inovação foi a regionalização das vagas para 2026 (inscrições abertas em setembro de 2025). Pela primeira vez, as oportunidades foram distribuídas por estado, descentralizando o desenvolvimento de talentos, antes concentrado majoritariamente no Sudeste.

ESTAGIAR PARA TRANSFORMAR

O programa Estagiar para Transformar é voltado a estudantes de Pedagogia com foco em gestão escolar. Com duração de dez meses,

combina *job rotation*, *workshops* e *feedbacks*, preparando os participantes para atuar como assistentes de coordenação.

EDUCA+ E FORMAÇÃO DE PROFESSORES

O setor EducA+, conduzido sob a lógica “de professores para professores”, continuou ampliando a formação docente em 2025. Inspirado em modelos internacionais, o programa utiliza gravações de trechos de aulas para análise e devolutiva técnica, promovendo desenvolvimento prático baseado em evidências. Ao longo do ano, 3.548 professores participaram das atividades, e cerca de 59% do corpo docente (aproximadamente 4.639 profissionais) esteve envolvido em alguma iniciativa de formação continuada.

Além disso, a Escola de Monitores seguiu contribuindo para a preparação de futuros docentes, fortalecendo o desenvolvimento interno. Em 2025, também foram realizadas capacitações para a implementação do novo currículo de inteligência artificial (Dia Lab), com nivelamento técnico dos professores e integração das novas diretrizes pedagógicas às práticas de sala de aula.



CAPACITAÇÕES COMPLEMENTARES

Além dos programas de longa duração, 2025 foi marcado por uma agenda de treinamentos específicos no Ambiente Salta de Aprendizagem (ASA), plataforma de cursos assíncronos, e em formato presencial:

→ **Segurança e Infraestrutura:** lançamento do treinamento Zelo que Transforma, para equipes de Qualidade e Infraestrutura.

→ **Tecnologia e Bem-estar:** formação Escola sem Eletrônicos: desafios e oportunidades, apoiando a implementação das novas diretrizes sobre uso de celulares.

→ **Tomada de Decisão:** lançamento de cursos sobre Tomada de Decisão e Tomada de Decisão por Meio de Dados, reforçando a gestão baseada em evidências.

→ **Escola de Líderes 1:** Voltada a profissionais em início de carreira em gestão. Em 2025, formou 66 líderes.

→ **Escola de Líderes 2:** Direcionada a líderes mais experientes, com foco nos cinco comportamentos de equipes de alta *performance* (confiança, conflito produtivo, comprometimento, *accountability* e resultados). Em 2025, formou 24 líderes.

Investimento contínuo na formação de lideranças e professores, em trilhas que fortalecem a excelência pedagógica e sustentam o crescimento.

“

Em 2025, intensificamos a formação contínua para diretores e coordenadores pedagógicos. Não é só formar para assumir o cargo, mas garantir atualização constante, reciclagem e desenvolvimento ao longo da jornada. Isso foi uma mudança importante para garantir escala com qualidade.”

Jessica Cuptchik

Vice-presidente de
Gente e Gestão e
Responsabilidade Social
do Grupo Salta



Análise de desempenho

A análise de desempenho dos colaboradores é central para o desenvolvimento profissional, o reconhecimento e a evolução de carreira. Para o público administrativo e de liderança, o principal instrumento utilizado no Grupo Salta é a Avaliação de Valores (AV), realizada anualmente por meio da plataforma Qulture Rocks. O processo pode ocorrer nos formatos 360°, com participação de gestores, pares e liderados, ou 180°, com avaliação do gestor e autoavaliação.

O ciclo de avaliação é contínuo e inclui momentos de reflexão e desenvolvimento. Após o preenchimento confidencial das avaliações na plataforma, ocorre a fase de *feedback*, em que gestores e colaboradores discutem pontos fortes e oportunidades de melhoria. A partir desse diálogo, cada profissional elabora um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), com metas práticas para aprimorar competências ao longo do ano. Esse modelo estimula a cultura de aprendizado contínuo e incentiva a responsabilidade compartilhada entre líder e liderado no processo de crescimento profissional.

Para os professores, o processo de avaliação possui um formato específico, voltado à excelência pedagógica. A análise considera três dimensões principais: conexão com os alunos, gestão do ambiente de sala de aula e construção do conhecimento. Inspirado em práticas internacionais, o modelo inclui a gravação de

trechos de aulas, que são analisados por outros docentes e especialistas, promovendo *feedback* qualificado e troca de experiências entre pares. A Diretoria Executiva também passa por avaliações anuais que combinam o cumprimento de metas com análises qualitativas baseadas nos valores da companhia.

Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira, por categoria funcional^{1,2,3} GRI 404-3

	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Alta liderança	97,78	100,00	98,73	100,00	96,97	98,70	100,00	97,30	98,80
Middle	79,60	87,22	85,11	95,21	97,73	97,03	80,88	84,12	83,23
Base	24,77	38,95	34,69	25,36	36,97	33,95	10,51	6,03	7,11
Sala de aula	99,32	44,48	63,42	86,14	82,32	83,69	88,63	45,12	59,63
Total	72,71	47,52	55,67	68,40	65,87	66,66	61,81	31,75	40,52

- Os empregados considerados elegíveis para o processo de avaliação são aqueles admitidos até 30 de setembro do ciclo reportado, ou seja, para ser elegível ao processo de avaliação é preciso ter trabalhado, no mínimo, três ciclos do respectivo ciclo de reporte.
- A partir do ciclo de 2025, passam a ser contabilizados aprendizes e estagiários.
- Em função do crescimento exponencial de pessoas na organização, para o ciclo de 2025, o escopo das avaliações foi restrito a cargos de diretores, coordenadores pedagógicos/administrativos e supervisores/orientadores pedagógico, resultando em menor percentual global de empregados avaliados.



SAÚDE, SEGURANÇA e bem-estar

GRI 3-3 e Salta 04

A segurança no Grupo Salta é tratada com foco na prevenção de riscos, no cuidado integral com as pessoas e na manutenção de ambientes escolares adequados ao aprendizado. Todas as unidades contam com Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (Cipa), formadas por representantes dos colaboradores e lideranças, que acompanham constantemente as condições de trabalho, revisam práticas operacionais e implementam melhorias quando necessário.

A atuação é complementada pelo Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), responsável pelo monitoramento das condições de saúde ocupacional e pelo cumprimento das exigências legais, incluindo exames periódicos obrigatórios e ações preventivas voltadas à redução de acidentes e afastamentos. Campanhas internas conscientizam sobre riscos comuns, como acidentes de trajeto e quedas, promovendo uma cultura de atenção e responsabilidade compartilhada.

A infraestrutura das escolas também é entendida como parte essencial da segurança. O cuidado com espaços físicos, manutenção predial e organização dos ambientes integra a rotina das unidades, apoiado por treinamentos voltados à qualidade e à preservação dos espaços.

O cuidado com as pessoas inclui ainda o acesso a planos de saúde amplos e iniciativas voltadas ao bem-estar emocional. Encontros e materiais orientativos abordam temas como autocuidado e gestão da ansiedade, reconhecendo que saúde e segurança envolvem dimensões físicas e mentais. Para apoiar as lideranças em situações sensíveis, foi lançada em 2025 uma Cartilha de Crise, para orientar lideranças diante de situações sensíveis, como episódios de agressão ou questões relacionadas à saúde mental.

Pesquisa de clima organizacional

Em 2025, o Grupo Salta manteve a Pesquisa de Clima Organizacional (PCO) como instrumento de escuta ativa, gestão baseada em evidências e aprimoramento contínuo. Foram realizadas rodadas específicas para os públicos administrativo e docente, garantindo análises segmentadas e planos de ação direcionados.

As respostas discursivas evidenciaram atributos culturais consistentes, com termos como excelência, educação, qualidade, comprometimento e acolhimento aparecendo com frequência. Como nos anos anteriores, os resultados da PCO subsidiaram planos de ação, especialmente em comunicação, infraestrutura, reconhecimento e desenvolvimento de carreira, mostrando que a pesquisa é ferramenta central de gestão de pessoas e fortalecimento da cultura institucional.

Docentes

4.741

respondentes, assegurando alta representatividade da amostra

eNPS (Employee Net Promoter Score) de 66,79, mantendo o Grupo na Zona de Qualidade

88%

declararam intenção de permanecer na instituição por mais de três anos

Administrativo

4.744

respondentes, com ampla adesão

eNPS (Employee Net Promoter Score) de 48,5, na Zona de Aperfeiçoamento

74,49%

declararam intenção de permanecer na instituição por mais de três anos

Percepção positiva

em relação a respeito, diversidade e liderança, com oportunidades de melhoria identificadas em remuneração, benefícios e comunicação interna

DIVERSIDADE E IGUALDADE

de oportunidades GRI 3-3

No Grupo Salta, acreditamos que a diversidade fortalece nossas equipes e enriquece o ambiente educacional. Promover um espaço inclusivo é essencial para refletir a pluralidade da sociedade e garantir que todos tenham oportunidades reais de desenvolvimento. A abordagem adotada parte de um princípio objetivo: reduzir vieses inconscientes em decisões críticas, especialmente nos processos seletivos e avaliativos.

Ao longo dos últimos anos, ajustes concretos foram incorporados aos fluxos de recrutamento, como mudanças em etapas que poderiam gerar barreiras indiretas de acesso e, mais recentemente, a implementação da ferramenta de inteligência artificial Digaí. Utilizada na triagem via WhatsApp, a solução permite que candidatos enviem áudios com suas respostas, priorizando o conteúdo da fala antes da imagem e contribuindo para decisões mais técnicas e baseadas em competências reais. O foco permanece na garantia de que mérito, aderência cultural e potencial sejam os critérios centrais das escolhas.

Como resultado, temos uma força de trabalho diversa, composta, em 2025, por quase 70% de mulheres, que ocupam 44,6% dos cargos de alta liderança. Além disso, 42,7% dos colaboradores se autodeclararam pretos ou pardos e cerca de 7,9% disseram na Pesquisa de Clima que pertencem à comunidade LGBTQIAPN+.

A diversidade no Grupo Salta inclui, ainda, a dimensão socioeconômica, com os programas de bolsas (ver [página 32](#)). A convivência entre diferentes realidades na sala de aula é vista como um fator que eleva o nível acadêmico e fortalece a formação humana de todos os estudantes, trazendo novos repertórios e perspectivas.

Percentual de indivíduos do órgão de governança, por faixa etária GRI 405-1

Conselho de Administração	2023	2024	2025
Abaixo de 30 anos	0,00	0,00	7,69
Entre 30 e 50 anos	71,43	87,50	92,31
Acima de 50 anos	28,57	12,50	0,00
Total	100,00	100,00	100,00

Percentual de indivíduos do órgão de governança, por gênero GRI 405-1

	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Percentual de membros do Conselho de Administração, por gênero	42,86	57,14	100,00	75,00	25,00	100,00	69,23	30,77	100,00

Percentual de empregados, por categoria funcional e gênero GRI 405-1

	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Alta liderança	56,96	43,04	100,00	57,14	42,86	100,00	55,42	44,58	100,00
<i>Middle</i>	27,66	72,34	100,00	28,12	71,88	100,00	27,47	72,53	100,00
Base	30,04	69,96	100,00	26,03	73,97	100,00	27,41	72,59	100,00
Sala de aula	34,53	65,47	100,00	35,88	64,12	100,00	33,33	66,67	100,00
Total	32,24	67,66	100,00	31,47	68,53	100,00	30,98	69,02	100,00

Percentual salarial entre homens e mulheres, por categoria funcional GRI 405-2

	2023		2024		2025	
	Salário-base	Remuneração	Salário-base	Remuneração	Salário-base	Remuneração
Alta liderança	0,77	0,70	0,76	0,66	0,71	0,63
<i>Middle</i>	0,94	0,93	0,91	0,90	0,92	0,92
Base	0,93	0,93	0,90	0,90	0,90	0,90
Sala de aula	0,87	0,87	0,90	0,90	0,87	0,87
Estagiários	0,91	0,91	0,96	0,96	0,97	0,97
Jovens aprendizes	1,03	1,03	1,03	1,02	0,97	0,97

Percentual de indivíduos do órgão de governança, por faixa etária GRI 405-1

	2023	2024	2025
Alta liderança			
Abaixo de 30 anos	5,06	3,90	6,02
Entre 30 e 50 anos	86,08	89,61	87,95
Acima de 50 anos	8,86	6,49	6,02
Total	100,00	100,00	100,00
Middle			
Abaixo de 30 anos	15,60	15,37	13,54
Entre 30 e 50 anos	70,69	70,54	70,76
Acima de 50 anos	13,71	14,09	15,70
Total	100,00	100,00	100,00
Base			
Abaixo de 30 anos	25,46	26,93	23,08
Entre 30 e 50 anos	56,31	54,69	54,72
Acima de 50 anos	18,23	18,38	22,20
Total	100,00	100,00	100,00

	2023	2024	2025
Sala de aula			
Abaixo de 30 anos	23,82	21,74	22,29
Entre 30 e 50 anos	64,89	65,58	63,68
Acima de 50 anos	11,29	12,68	14,03
Total	100,00	100,00	100,00
Total			
Abaixo de 30 anos	23,41	22,87	21,57
Entre 30 e 50 anos	62,58	62,20	61,68
Acima de 50 anos	14,01	14,93	16,75
Total	100,00	100,00	100,00

Percentual de empregados de grupos minoritários e/ou vulneráveis, por categoria funcional¹ GRI 405-1

	2023	2024	2025
Negros (pessoas autodeclaradas pretas ou pardas)²			
Alta liderança	11,39	11,69	14,46
<i>Middle</i>	25,47	29,04	32,34
Base	49,41	54,04	55,77
Sala de aula	31,94	34,21	37,08
Total	37,37	40,91	42,69
Pessoas com deficiência (PCD)³			
Alta liderança	1,27	2,27	1,20
<i>Middle</i>	1,18	4,53	1,14
Base	3,44	11,56	2,90
Sala de aula	0,30	0,68	0,18
Total	1,52	1,40	1,15

1. A organização não coleta informações de empregados LGBTQIAPN+ no momento da admissão, contudo, em pesquisa de clima realizada em 2025, 8,2% dos empregados se declararam como pessoas gays, lésbicas, bissexuais, pansexuais ou assexuais. Como a pesquisa é anônima, não é possível segmentar o dado por categoria funcional.

2. Segundo pesquisa de clima realizada em 2025, o percentual de colaboradores autodeclarados pretos ou pardos é 46,2%, maior que o dado de 42,69% obtido no cadastro de empregados, visto que uma parcela das pessoas não declara essa informação.

3. A organização considera empregados laudados com a CID associada. Pessoas que optam por não se identificar como PCD não estão sendo contabilizadas.



Preparado para crescer

Estrutura de governança →

Ética, integridade e *compliance* →

Estratégia e gestão da sustentabilidade →

Relacionamento com *stakeholders* →

Desempenho econômico em 2025 →

Perspectivas →

Governança

Em 2025, a governança do Grupo Salta atingiu um novo patamar de maturidade institucional. Em um movimento de preparação para o futuro, migramos voluntariamente para o Nível 2 de Governança Corporativa da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão e obtivemos o registro de Categoria A na Comissão de Valores Mobiliários. A migração do Segmento Básico para o Nível 2 foi deferida pela B3 em 30 de setembro de 2025, com admissão das ações à negociação nesse segmento e alinhamento a padrões mais elevados de governança corporativa, transparência e relacionamento com o mercado. Em 10 de outubro, nossas ações passaram a ser negociadas no Nível 2 sob os códigos SALT3, SALT4 e SALT5, aumentando nossa visibilidade junto a investidores.

Em 2025, avançamos na evolução da nossa governança, reforçando práticas de transparência, fortalecendo nossa estrutura societária e ampliando o alinhamento aos mais altos padrões do mercado.

O ano também marcou uma reorganização societária com a saída do fundo Warburg Pincus e a consolidação de investidores de longo prazo (Opportunity, Gera, Atmos, Mission e GIC), o que trouxe novas perspectivas ao nosso Conselho de Administração, agora com três membros independentes. Esse fortalecimento da estrutura societária e de governança foi acompanhado por uma agenda que incluiu a ampliação do diálogo com o mercado e o fortalecimento de práticas voltadas à geração de valor sustentável.



Nos preparamos ao longo dos últimos anos: implantamos processos, reforçamos governança, aumentamos o nível de transparência. Isso trouxe mais diligência, mais qualidade de informação e mais confiança para investidores e para o mercado.



Marcelo Cintra

Vice-Presidente
Executivo Financeiro
do Grupo Salta

ESTRUTURA de governança

GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11, GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-14, GRI 2-17

A governança do Grupo Salta está estruturada em diferentes instâncias que asseguram uma condução ética, transparente e responsável dos negócios. Esse modelo envolve a participação dos acionistas, do Conselho de Administração e de suas comissões de assessoramento, além do Comitê de Conduta Salta e da Diretoria Executiva. De forma integrada, esses órgãos garantem a perenidade da organização, a consistência das decisões e a aderência aos princípios e objetivos de longo prazo.

Compete ao Conselho de Administração estabelecer as diretrizes do Grupo e zelar para que a sua execução ocorra de maneira ética, responsável e sustentável. Entre suas atribuições estão o acompanhamento dos impactos ambientais, sociais e econômicos das operações, a avaliação de riscos e oportunidades relevantes ao negócio e a aprovação de políticas e orientações que sustentem o desenvolvimento da companhia. Para isso, a organização promove

o desenvolvimento contínuo do mais alto órgão de governança em temas de sustentabilidade por meio do acesso a informações técnicas atualizadas e apoio de comitês especializados que qualificam a tomada de decisão diante dos impactos socioambientais.

À Diretoria Executiva cabe transformar essas diretrizes em ações, incorporando os princípios e metas de sustentabilidade ao cotidiano das áreas operacionais. A Diretoria é responsável por conduzir a estratégia aprovada, monitorar resultados e manter o Conselho informado por meio de relatórios periódicos, que subsidiam o acompanhamento e a tomada de decisões.

As Comissões de Assessoramento têm papel relevante no fortalecimento da governança, reunindo vice-presidentes, diretores e conselheiros para discutir temas relevantes e apoiar a gestão das unidades escolares e das áreas corporativas.

Atualmente, estão em funcionamento sete comissões:

→ Comitê de Conduta Salta

→ Comissão de Sustentabilidade e Responsabilidade Social Corporativa

→ Comissão de Finanças e Investimentos

→ Comissão de Gente e Gestão

→ Comissão Pedagógica

→ Comissão Comercial

→ Comissão de Marketing



No âmbito da agenda de desenvolvimento sustentável, o Conselho de Administração e a Diretoria Executiva atuam de maneira complementar. O Conselho define diretrizes, supervisiona processos e aprova políticas, apoiado pela Comissão de Relato de Sustentabilidade, enquanto a Diretoria lidera a implementação das iniciativas e conduz o relacionamento com os públicos externos. O monitoramento dos impactos ambientais, sociais e econômicos é realizado por ambas as instâncias, com avaliações periódicas e diálogo contínuo com *stakeholders*. A coordenação direta da agenda de sustentabilidade está sob responsabilidade da Vice-Presidência de Gente e Gestão e Responsabilidade Social, que integra o tema às operações e apresenta relatórios e análises ao Conselho três vezes ao ano.

O Grupo Salta adota processos formais para a nomeação e seleção dos membros do Conselho de Administração e de seus comitês, com base em perfis previamente definidos de competências, assegurando uma composição técnica, multidisciplinar e alinhada à estratégia do negócio. A alta administração participa diretamente da avaliação dos candidatos, considerando experiência profissional, atuação no setor de edu-

cação, capacidade de supervisão de impactos econômicos e socioambientais e alinhamento ético, além de critérios de diversidade. O presidente do Conselho não exerce cargo executivo, garantindo maior independência na supervisão da gestão, na prevenção de conflitos de interesse e na orientação de longo prazo.

Conflitos de interesse GRI 2-15

O Grupo Salta adota políticas e procedimentos para prevenir e mitigar conflitos de interesse em suas instâncias decisórias, com base em um programa de *compliance* que contempla a revisão periódica de normas internas e a fiscalização de práticas de integridade. A companhia também assegura transparência ao divulgar informações sobre acionistas controladores e transações com partes relacionadas em seu Formulário de Referência, garantindo que tais contratos sejam firmados em condições isonômicas de mercado, equivalentes às aplicadas aos demais acordos da organização.

Compromissos de política GRI 2-23 e GRI 2-24

O Grupo Salta mantém compromissos formais com a conduta empresarial responsável e o respeito aos direitos humanos, aprovados pela Diretoria Executiva e aplicáveis a todas as suas atividades e relações de negócio. Essas diretrizes são orientadas por referências internacionais e se desdobram em políticas como o Código de Conduta (ver [página 60](#)), normas de privacidade e retenção de dados, relacionamento com o setor público e contratação de fornecedores. O compromisso com os direitos humanos está alinhado à Declaração Universal dos Direitos Humanos, com atenção especial a públicos potencialmente mais vulneráveis, como minorias étnicas, pessoas com deficiência, mulheres e pessoas LGBTQIAPN+, abrangendo empregados, clientes, comunidades e parceiros.

Esses princípios são incorporados à gestão por meio de responsabilidades claramente definidas, processos de *due diligence* e atualização contínua de políticas e metas alinhadas ao planejamento da companhia. A implementação também se reflete nas relações com parceiros e fornecedores, com critérios de seleção, cláusulas contratuais específicas e monitoramento das atividades. A transparência é garantida pela divulgação pública das políticas e por canais internos e externos de comunicação, fortalecendo a cultura de integridade e responsabilidade em toda a organização.

ÉTICA, INTEGRIDADE e *compliance*

GRI 3-3, GRI 2-27, GRI 205-1 e GRI 205-3

A agenda de ética, integridade e *compliance* do Grupo Salta constitui um dos pilares da gestão e da cultura organizacional da companhia. Em 2025, fortalecemos nossos mecanismos preventivos e de governança, atualizando o Mapeamento de Relacionamento e Parentesco implementado em 2019, para dar mais transparência à gestão de potenciais conflitos de interesse. Também avançamos no Compliance Risk Assessment (CRA), processo utilizado para identificar e gerir riscos de integridade: das 37 equipes administrativas mapeadas na *holding*, 35 concluíram as primeiras etapas da análise, alcançando 94,6% de cobertura no escopo definido. Em 2025, não foi registrado qualquer caso confirmado de corrupção envolvendo nossos colaboradores ou atividades.

As ações da área de *compliance* também se estenderam às rotinas das unidades escolares, com atualização de treinamentos obrigatórios de *compliance* e Lei Geral de Proteção de Dados

Pessoais (LGPD), comunicação periódica com colaboradores e intensificação de visitas às escolas. Na cadeia de valor, mantivemos o monitoramento contínuo da integridade de fornecedores por meio de ferramentas tecnológicas voltadas à prevenção de riscos, como corrupção e práticas análogas ao trabalho escravo.

O Grupo Salta acompanha de forma contínua o cumprimento das legislações e regulamentos aplicáveis às suas operações e considera casos significativos de não conformidade aqueles que resultam em multas superiores a R\$ 40 mil ou em sanções não monetárias de maior gravidade, como infrações ambientais ou trabalhistas relevantes, ou situações que possam levar à suspensão de licenças e documentos regulatórios. Em 2025, foi identificado um caso significativo de não conformidade (ver [página 78](#)).

Pilares da nossa atuação, fortalecidos continuamente por mecanismos de governança, prevenção de riscos e promoção de uma cultura organizacional responsável.



Número e percentual de empregados comunicados e treinados sobre políticas e procedimentos anticorrupção adotados pela organização, por região e categoria funcional^{1, 2} GRI 205-2

	2023				2024				2025			
	Comunicados		Treinados		Comunicados		Treinados		Comunicados		Treinados	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Por região												
Norte	633	100,00	62	9,79	498	100,00	30	6,02	716	100,00	47	6,56
Nordeste	1.940	100,00	116	5,98	2.196	100,00	164	7,47	2.181	100,00	323	14,81
Centro-Oeste	2.342	100,00	235	10,03	2.403	100,00	173	7,20	2.369	100,00	140	5,91
Sudeste	5.606	100,00	650	11,59	6.584	100,00	814	12,40	7.362	100,00	977	13,27
Sul	1.488	100,00	107	7,19	1.646	100,00	130	7,90	3.032	100,00	125	4,12
Total	12.009	100,00	1.170	9,74	13.327	100,00	1.311	9,84	15.660	100,00	1.612	10,29
Por categoria funcional												
Alta liderança	79	100,00	10	12,66	73	100,00	2	2,74	83	100,00	7	8,43
<i>Middle</i>	1.276	100,00	418	32,76	1.225	100,00	156	12,70	1.580	100,00	433	27,41
Base	4.301	100,00	727	16,91	6.018	100,00	891	14,80	4.969	100,00	876	8,97
Sala de aula	6.353	100,00	15	0,24	6.011	100,00	97	1,61	9.028	100,00	103	15,3
Total	12.009	100,00	1.170	9,74	13.327	100,00	1.146	8,60	15.660	100,00	1.419	8,40

1. Em 2025, 100% dos estagiários (2.140) foram comunicados e 4,91 foram treinados; 100% dos aprendizes (217) foram comunicados e 40,55% foram treinados; 100% dos *trainees* (7) foram comunicados.

2. Foram considerados como "número total de empregados": a) os cargos de sala de aula que realizaram cursos em 2025, sendo estes de alguma das seguintes frentes da empresa: *Holding*, *Escolas*, *EducA+* ou *LIV*; b) os cargos de alta liderança, *middle* ou base que realizaram cursos em 2025, sendo estes de alguma das seguintes frentes da empresa: *Holding*, *Escolas*, *EducA+* ou *LIV*.

DETERMINADA
EM SE AJUDAR,
NÃO HÁ NADA QUE POSSA DETÊ-LA.
Nelson Mandela

CÓDIGO DE CONDUTA

O Código de Conduta do Grupo Salta define os padrões éticos que orientam colaboradores, fornecedores e parceiros, garantindo que todas as relações estejam alinhadas aos valores institucionais e à responsabilidade da organização como instituição educacional. O documento trata de temas como relacionamento interpessoal, uso adequado de ativos, interação com terceiros e poder público, proteção de informações e preservação da imagem institucional, além de reafirmar compromissos com saúde, segurança e meio ambiente. Adotamos tolerância zero ao trabalho infantil, escravo ou análogo à escravidão e a qualquer retaliação contra denunciadores, promovendo um ambiente livre de assédio e discriminação, pautado no respeito e na diversidade.

COMITÊ DE CONDUTA

O Comitê de Conduta analisa denúncias de violações ao Código envolvendo a alta liderança apuradas pela equipe de Compliance. Casos relacionados a colaboradores até o nível de gerência são analisados por instâncias

específicas, compostas por lideranças internas e profissionais de Gente e Gestão, conforme a natureza da ocorrência. As manifestações podem ser feitas de forma identificada ou anônima, com garantia de confidencialidade e proteção às partes envolvidas.

CANAIS DE DENÚNCIA

GRI 2-25

O Grupo Salta mantém canais formais de denúncia e ouvidoria disponíveis 24 horas por dia, via *site*, aplicativo, *e-mail* e uma plataforma externa que permite o envio de relatos de forma anônima. Em 2025, foram recebidas 942 manifestações, todas encaminhadas para tratamento pela equipe de Compliance.

Os relatos seguem fluxos de apuração, com análise dos fatos, encaminhamento às lideranças competentes, retorno ao denunciante e formalização do encerramento do processo. Dependendo da gravidade da ocorrência, podem ser aplicadas medidas corretivas articuladas entre as áreas de Compliance, Pedagógica e de Gestão de Pessoas ou, em casos mais críticos, encaminhamento ao Comitê de Conduta.

As denúncias podem ser realizadas pelo *e-mail*: equipe.compliance@gruposaltaedu.com, pelo Canal Confidencial (www.contatoseguro.com.br/gruposalta) ou pelo aplicativo Contato Seguro (iOS e Android). Cada marca possui canal específico, conforme indicado no Código de Conduta.

OUTROS CANAIS

GRI 2-26

O Grupo Salta disponibiliza, ainda, outros canais para que colaboradores, estudantes, famílias e demais *stakeholders* possam buscar orientações ou manifestar preocupações relacionadas às atividades da organização.

A equipe de Compliance atua como ponto de referência para esclarecimentos sobre a aplicação das políticas de conduta e integridade, podendo ser acionada por *e-mail*, portal institucional ou, quando necessário, presencialmente. A companhia também mantém fluxos de ouvidoria, por meio do Fale Conosco, voltados ao diálogo sobre temas gerenciais, pedagógicos e organizacionais das unidades escolares.

Privacidade, cibersegurança e proteção de dados GRI 3-3, SASB SV-ED-230a.1 e SASB SV-ED-230a.2

No Grupo Salta, sabemos que cuidar das informações de alunos, muitos deles menores de idade, e de suas famílias exige o mais alto nível de responsabilidade. Por isso, estruturamos nossa gestão de segurança da informação para garantir a confidencialidade, a integridade e a disponibilidade dos dados em todo o ecossistema escolar. Nossa abordagem combina diferentes camadas de proteção, com o uso de tecnologias como criptografia de dados, *firewalls* avançados, sistemas de detecção e prevenção de intrusão e autenticação multifator para acessos críticos. Também adotamos uma política rigorosa de gestão de acessos baseada no princípio do “menor privilégio”, assegurando que apenas profissionais diretamente envolvidos nas

atividades pedagógicas e administrativas tenham acesso às informações necessárias.

A proteção da privacidade segue as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e de nossas políticas internas, com foco em transparência, coleta responsável e respeito aos direitos dos titulares. Mantemos termos de uso claros para famílias e colaboradores, coletamos apenas os dados necessários para as atividades educacionais e disponibilizamos canais para consulta, correção ou exclusão de informações. Esse sistema é fortalecido por treinamentos contínuos de conscientização em segurança digital, testes periódicos de vulnerabilidade e planos de recuperação de desastres que garantem a estabilidade das operações educacionais. Em 2025, não registramos incidentes críticos de vazamento de dados de alunos, resultado de investimentos constantes em infraestrutura de cibersegurança, monitoramento centralizado de eventos e campanhas de conscientização interna, sempre em conformidade com as diretrizes da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD).

Protegemos os dados de alunos e famílias com rigor e responsabilidade.



Temos um monitoramento constante, com indicadores e testes recorrentes, garantindo que qualquer vulnerabilidade seja identificada e tratada rapidamente.



Otto Reuter

Vice-presidente de TI,
TAP e CSC do
Grupo Salta

Avanços em 2025

Em 2025, o Grupo Salta fortaleceu sua estrutura de cibersegurança e proteção de dados, com um modelo de monitoramento contínuo e resposta ativa a incidentes. A área de Tecnologia evoluiu seus mecanismos de prevenção, com a adoção de ferramentas especializadas de auditoria automática e análise de vulnerabilidades, que acompanham de forma sistemática o ciclo de desenvolvimento e a infraestrutura dos sistemas corporativos. A operação passou a contar, ainda, com soluções de Detecção e Resposta Estendidas (XDR) e com um Centro de Operações de Segurança (SOC) com monitoramento automatizado, aumentando a capacidade de identificação e contenção de ameaças.

A segurança está associada à centralização tecnológica do Grupo e os principais sistemas, como matrícula/CRM, portal pedagógico e gestão financeira, são desenvolvidos ou padronizados pela *holding*, o que permite replicar nas escolas o mesmo padrão de controle, governança e proteção.

No campo da governança e *compliance*, o Grupo deu continuidade, em 2025, à aplicação do Compliance Risk Assessment (CRA) e do Registro das Atividades de Tratamento (RoPA), com foco em anticorrupção e proteção de dados. As iniciativas mapearam processos críticos em dezenas de áreas, fortalecendo controles internos e a rastreabilidade das operações.

Os cursos obrigatórios de LGPD e Compliance no Ambiente Salta de Aprendizagem (ASA) foram atualizados em 2025, com linguagem mais dinâmica e exemplos concretos de ameaças, como *phishing*, engenharia social e uso inadequado de senhas. A cartilha de proteção de dados mostra as boas práticas no manuseio de informações pessoais e sensíveis, além de manter canal direto com o Encarregado de Dados para esclarecimento de dúvidas.

ESTRATÉGIA E GESTÃO

da sustentabilidade

No Grupo Salta, entendemos a educação como um agente de transformação social. Como maior grupo de educação básica do país, assumimos o compromisso de formar estudantes preparados para atuar de maneira ética, responsável e consciente diante dos desafios sociais e ambientais contemporâneos, contribuindo para um desenvolvimento mais sustentável no Brasil.

A agenda de sustentabilidade é coordenada pela área de ESG, vinculada à Vice-Presidência de Gente, Gestão e Responsabilidade Social, com supervisão da Comissão de ESG, ligada ao Conselho de Administração. Essa estrutura garante alinhamento entre estratégia corporativa, governança e responsabilidade socioambiental.

A incorporação dos princípios ESG à rotina do Grupo envolve o monitoramento contínuo de impactos, a definição de indicadores e a implementação de melhorias permanentes. O objetivo é reduzir efeitos negativos da operação,

potencializar impactos positivos e engajar todas as áreas da companhia nesse compromisso. A sustentabilidade é tratada como valor transversal, presente na formação dos alunos, na cultura organizacional, nas relações com parceiros e na condução do negócio.

Para fortalecer essa agenda internamente, disponibilizamos no Ambiente Salta de Aprendizagem (ASA) um curso introdutório sobre ESG, voltado à compreensão dos conceitos e à aplicação prática no contexto do Grupo.

O Grupo Salta também conta com uma Política de Sustentabilidade que orienta colaboradores, fornecedores e demais públicos relacionados, assegurando que os princípios socioambientais estejam integrados de forma sistematizada e transversal às operações.



Infraestrutura sustentável

GRI 3-3

A área de Infraestrutura do Grupo Salta opera em duas frentes complementares: a manutenção operacional contínua, realizada ao longo do ano, e as obras estruturais e de melhoria, concentradas principalmente no período das férias escolares, entre dezembro e janeiro. Em ambas, o foco está na eficiência técnica, no planejamento antecipado e no entendimento das necessidades das unidades, com coordenação centralizada e suporte de equipes regionais especializadas.

O ciclo de obras segue um modelo planejado, com mapeamento de demandas iniciado em outubro e definição de escopos e contratações

concluída até novembro. Essa organização permite maior previsibilidade, contratação antecipada de fornecedores e execução eficiente para que as intervenções estejam concluídas antes do início do ano letivo.

Além da gestão física dos espaços, a área desempenha papel relevante no acompanhamento de indicadores ligados à sustentabilidade, como consumo de água e energia, gestão de resíduos e eficiência no uso de recursos. O monitoramento desses dados apoia a identificação de oportunidades de redução de impactos ambientais, melhoria de processos e adoção de práticas mais eficientes nas unidades escolares.

ENERGIA

GRI 302-4

No Grupo Salta, buscamos gerir o consumo de energia com foco em eficiência e modernização das nossas operações. Entre as principais iniciativas estão a migração de unidades de média tensão para o Mercado Livre de Energia, a expansão de projetos de geração distribuída e a substituição dos sistemas de iluminação por tecnologia LED em todas as unidades. Também incentivamos o uso consciente de energia por meio de guias de boas práticas e do acompanhamento periódico dos consumos, promovendo maior conscientização entre nossas equipes.

Consumo de energia dentro da organização^{1, 2, 3} (GJ) GRI 302-1

	2023	2024	2025
Eletricidade	88.334,92	94.791,99	105.954,42

1. O consumo de energia reportado neste indicador refere-se ao consumo de eletricidade, baseando-se na leitura das faturas de energia de todas as unidades. Os dados reportados não contemplam combustíveis utilizados em geradores ou pela frota própria da organização. O aumento do consumo de energia em 2025 ocorreu em razão da expansão da companhia.
2. Não houve consumo de energia para aquecimento, resfriamento ou vapor.
3. A conversão dos dados para gigajoules segue a metodologia do Balcão Energético Nacional, publicado pelo Ministério de Minas e Energia em 2023.

Planejamento e eficiência, para otimizar recursos e reduzir impactos ambientais.

ÁGUA

GRI 303-1

A maior parte do abastecimento de água em nossas operações ocorre por meio das redes públicas locais e, em algumas unidades, por captação em poços artesianos. Esse consumo é destinado principalmente ao uso potável e às atividades de higiene nas escolas e centros administrativos, enquanto o descarte de efluentes é realizado por meio das redes públicas de tratamento de esgoto. Por atuarmos no setor educacional, avaliamos que nossas atividades têm baixo impacto direto sobre o consumo de água, mas ainda assim buscamos adotar práticas responsáveis alinhadas às políticas públicas e ao contexto local.

Para reduzir o consumo e estimular o uso consciente desse recurso, implementamos diferentes iniciativas de eficiência hídrica. Atualmente, seis unidades contam com sistemas de reaproveitamento de águas pluviais, utilizados em lavagens externas, irrigação de jardins e funcionamento de banheiros. Outras quatro unidades adotam dispositivos que reduzem a vazão de água sem comprometer a eficiência do uso. Também promovemos ações de conscientização interna e acompanhamento contínuo do consumo, incentivando práticas como o controle de vazamentos, a limpeza regular das caixas d'água e a substituição de sistemas sanitários por modelos mais eficientes. Essas iniciativas refletem nosso compromisso com a eficiência hídrica e a sustentabilidade.

GESTÃO DE RESÍDUOS

GRI 306-1 e GRI 306-2

No Grupo Salta, acompanhamos de perto a geração de resíduos em nossas operações e avaliamos continuamente seus possíveis impactos, entretanto, identificamos que nossas atividades não geram impactos significativos relacionados ao tema.

Essa avaliação considera tanto as operações internas das unidades quanto as relações comerciais ao longo de nossa cadeia de valor.

Consumo total de água¹ (ML) GRI 303-5

	2023	2024	2025
Consumo total de água (ML)	380,24	388,53	445,38

1. Os dados de consumo de água foram obtidos através da leitura de todas as faturas de água e esgoto de cada uma das unidades. Parte dessa leitura foi realizada via automatização de gestão de faturas e parte foi feita de forma manual.

RELACIONAMENTO

com *stakeholders* GRI 2-29

Nosso negócio é feito por pessoas para atender a pessoas, o que faz com que a interação seja parte essencial da nossa atuação. Por meio do diálogo com nossos *stakeholders*, procuramos compreender os impactos gerados por nossas atividades, fortalecer relações de confiança no longo prazo, embasar decisões, promover transparência e consolidar nosso posicionamento institucional.

Esses compromissos se concretizam por meio de diversas iniciativas, incluindo canais formais e informais de comunicação, ações de responsabilidade social, publicação de relatórios de sustentabilidade, programas de treinamento e espaços permanentes de escuta ativa. Essas práticas fortalecem a gestão de riscos, favorecem a identificação de oportunidades de melhoria, estimulam a inovação e asseguram o alinhamento das decisões às expectativas da sociedade.

Estamos em constante interação com públicos diversos, incluindo famílias, colaboradores, investidores, governos, fornecedores, sindicatos, comunidades, organizações da sociedade civil e grupos historicamente vulnerabilizados. O diálogo com esses *stakeholders* é conduzido com respeito, transparência e responsabilidade, mostrando nosso compromisso com uma atuação ética, sólida e conectada às demandas da realidade social.



Participação em associações GRI 2-28

O Grupo Salta Educação mantém presença ativa em associações setoriais e entidades representativas, contribuindo para o desenvolvimento do setor educacional e para a disseminação de boas práticas na educação privada. Nesse contexto, a organização participa das seguintes entidades:

ABREDUC

Associação Brasileira para o Desenvolvimento da Educação: atua para conectar escolas e fortalecer a educação básica no Brasil, com foco em colaboração setorial e defesa do ensino básico de qualidade. A atuação da associação ocorre por meio de agenda institucional e de diálogo com o poder público, incluindo presença em audiências e debates sobre políticas educacionais, além de iniciativas e eventos setoriais e temáticos, como missões institucionais, seminários e debates sobre IA na educação.

Em 2025, mantivemos um papel de liderança na governança da associação, ocupando a Vice-Presidência durante todo o ano, contribuindo para o direcionamento estratégico da agenda e das pautas institucionais.

SINDICATOS PATRONAIS

Sindicatos de estabelecimentos de ensino: atuação em pautas sindicais e institucionais regionais voltadas ao fortalecimento das escolas em diversos estados como Rio de Janeiro, Brasília e São Paulo.



Relacionamento com fornecedores

O relacionamento com fornecedores no Grupo Salta é conduzido conforme os princípios de integridade e responsabilidade previstos no Código de Conduta e na Política de Contratação de Fornecedores.

Essa política estabelece diretrizes para todas as áreas e unidades, determinando procedimentos formais de cotação, aprovação e contratação, além de exigências relacionadas à conformidade legal, integridade, direitos humanos e responsabilidade socioambiental. Contratações acima de determinados valores passam por *due diligence*, com análise de integridade realizada por meio da plataforma Linkana, verificação em cadastros públicos e avaliação de riscos.

Fornecedores devem aceitar o Código de Conduta do Grupo e responder a questionários de integridade, assegurando alinhamento ético e transparência nas relações. A governança da cadeia de suprimentos também contempla cláusulas contratuais obrigatórias relacionadas

a *compliance* e LGPD, possibilidade de auditorias e monitoramento contínuo da atuação dos parceiros. Situações de risco, indícios de irregularidades ou propostas antiéticas são tratadas com rigor e podem resultar em bloqueio, exclusão de fornecedores e até encaminhamento às autoridades públicas.

Além dos critérios de integridade, a política contempla aspectos socioambientais, priorizando parceiros que adotem boas práticas, utilizem materiais recicláveis e possuam certificações ambientais quando aplicável.

Conduzimos o relacionamento com fornecedores com base em critérios rigorosos de integridade, conformidade e responsabilidade socioambiental.

DESEMPENHO ECONÔMICO

em 2025

O ano de 2025 marcou mais um ciclo de crescimento e fortalecimento econômico-financeiro para o Grupo Salta. Em um contexto macroeconômico desafiador, a companhia ampliou receita, expandiu margem, manteve disciplina de capital e seguiu avançando em sua estratégia de crescimento, com apoio tanto da evolução orgânica das operações quanto de aquisições estratégicas, como a do Colégio Antares (CE).

A receita líquida *pro forma* do Grupo alcançou R\$ 2,848 bilhões em 2025, crescimento de 25,6% em relação a 2024 e o Ebitda ajustado *pro forma* somou R\$ 562 milhões, com crescimento de 33,5% na comparação anual.

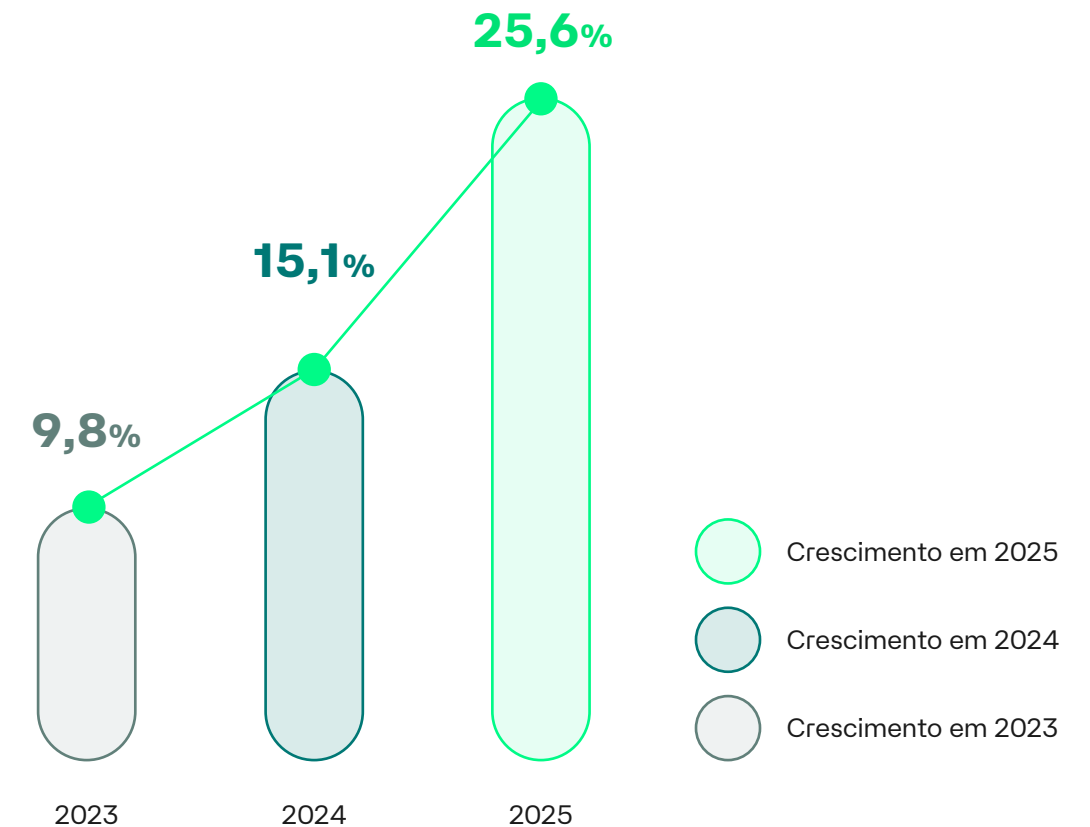
A expansão da rede e a maturação das aquisições recentes seguiram entre os principais vetores desse resultado. Internamente, são consideradas maduras as escolas que estão há mais de cinco anos na operação, enquanto as mais recentes ainda atravessam uma etapa de

desenvolvimento, integração e captura de eficiência, o que amplia o potencial de crescimento orgânico nos próximos anos.

Do ponto de vista da eficiência, o desempenho também foi positivo: em 2025, os custos da *holding* representaram 4,6% da receita líquida, ante 5,1% em 2024 e o ROIC, indicador que mede o retorno gerado sobre o capital investido no negócio, alcançou 22,1%, alta de 3,0 pontos percentuais em relação a 2024.

Esses resultados reforçam a capacidade do Grupo de crescer com rentabilidade, consistência e visão de longo prazo, criando bases sólidas para ampliar seu impacto educacional.

Receita líquida *pro forma* do Grupo em 2025
(R\$ 2,848 bilhões)





Nossa *expertise* traz muita segurança para avaliarmos o risco de cada negócio. Os movimentos estratégicos são muito trabalhados, com análise cuidadosa e critérios claros. Isso dá segurança para crescer sem comprometer a qualidade e a essência do que construímos.

Daniel Fadel

Diretor de M&A
(Fusões e Aquisições)
do Grupo Salta



Riscos e oportunidades

O processo de gestão de riscos no Grupo Salta envolve identificação, análise e monitoramento contínuo de riscos estratégicos, operacionais, regulatórios, financeiros, ambientais e reputacionais, com reporte às instâncias competentes e acompanhamento pelo Conselho de Administração.

No contexto de crescimento via fusões e aquisições (M&A), a gestão de riscos conta com etapas rigorosas de pré-diligência e *due diligence*. Antes da assinatura de documentos definitivos, são avaliadas questões regulatórias, ambientais e de *compliance*, incluindo análise de licenças, certidões e aderência ao Código de Conduta.

A governança dos processos de aquisição foi fortalecida com a criação da Comissão de M&A, composta por lideranças operacionais e executivas, que contribuem com análises multidisciplinares antes da aprovação pelo

Conselho. A participação de áreas pedagógicas e operacionais nas discussões contribui para a assertividade da avaliação de riscos relacionados a cultura organizacional, qualidade acadêmica e integração das marcas, reduzindo a probabilidade de desalinhamentos futuros e fortalecendo a sustentabilidade das decisões.

Além dos riscos inerentes às aquisições, o Grupo monitora fatores externos que podem impactar suas operações, como mudanças regulatórias no setor educacional, dinâmica concorrencial e cenários macroeconômicos. A análise constante desses fatores, aliada à solidez operacional e à disciplina financeira, têm permitido à companhia manter estabilidade e consistência no crescimento, mesmo em contextos desafiadores.

PERSPECTIVAS

As perspectivas do Grupo Salta se organizam em torno de três movimentos complementares: **crescer com qualidade, inovar com responsabilidade e fortalecer a cultura que sustenta o projeto educacional.**

A expansão permanece como prioridade, conduzida de forma criteriosa e alinhada aos padrões acadêmicos e culturais da organização. A experiência recente de integração de novas marcas confirma que é possível aumentar a

presença do Grupo preservando identidade, consistência pedagógica e excelência operacional.

No campo da inovação, destaca-se o avanço do currículo de inteligência artificial (Dia Lab), iniciativa que simboliza a preparação dos estudantes para um mundo em transformação, integrando tecnologia, ética e pensamento crítico.

A cultura organizacional permanece no centro da estratégia. Investir na formação contínua de lideranças escolares, replicar rituais e práticas institucionais e fortalecer a identidade da marca como referência de qualidade educacional são passos considerados essenciais para sustentar o crescimento. A ambição é ser reconhecido não apenas pela escala, mas pela capacidade de transformar realidades com responsabilidade, solidez e compromisso genuíno com a educação.



O relatório

Materialidade →

Sumário de conteúdo GRI →

Créditos →



Este Relatório de Sustentabilidade apresenta os principais resultados, desafios e oportunidades relacionados às atividades do Grupo Salta no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025. Sua publicação anual ocorre em alinhamento ao calendário do relatório financeiro da companhia, evidenciando o compromisso com a transparência e com a integração entre desempenho econômico e agenda socioambiental. **GRI 2-3**

Por ser uma companhia de capital fechado, o Grupo Salta delega a gestão e elaboração do relato de sustentabilidade a uma Vice-Presidência, mantendo no mais alto órgão de governança a responsabilidade pela supervisão, análise e aprovação dos temas materiais, com apoio técnico da Comissão de Relato de Sustentabilidade.

A elaboração do relatório seguiu as Normas GRI 2021 (Global Reporting Initiative), padrão internacionalmente reconhecido para reporte de sustentabilidade.

Contato

Para esclarecimentos ou informações complementares sobre este documento e sobre a estratégia ESG do Grupo Salta, o contato pode ser realizado pelo e-mail: gente.gestao@gruposaltaedu.com

A edição de 2025 contempla a inclusão de novas entidades, decorrentes tanto da abertura de unidades de redes já integrantes do Grupo quanto da aquisição de novas escolas. **A lista completa dessas entidades está disponível no Anexo 1.**

Este relatório reflete nosso compromisso com a transparência, integrando desempenho econômico e socioambiental a partir de temas materiais definidos com base no diálogo com *stakeholders* e nas melhores práticas internacionais.

MATERIALIDADE

GRI 3-1 e GRI 3-2

Desde a última revisão, não houve mudanças significativas no modelo de negócio do Grupo Salta. Por essa razão, permanece válida a matriz de materialidade elaborada em novembro de 2022, que continua refletindo os temas mais relevantes para os principais *stakeholders* e está adequada ao escopo atual de atuação. A definição desses temas orienta as prioridades do Grupo e fundamenta a seleção das informações apresentadas neste relatório.

A construção da matriz incluiu a identificação e seleção dos *stakeholders* prioritários, o mapeamento preliminar de temas relevantes, a realização de pesquisa com os públicos de interesse e, por fim, a priorização dos tópicos considerados materiais.

Com base na análise de nível de influência e interesse, participaram do processo alunos, responsáveis, professores, colaboradores, investidores e representantes do poder público. A identificação dos temas considerou referências internacionais de relato, índices de sustentabilidade, demandas de agências de *rating*, expectativas de investidores e *benchmarking* com nove companhias do setor educacional, no Brasil e no exterior.

Na etapa final, os *stakeholders* avaliaram 22 temas, distribuídos entre as dimensões ambiental, social e de governança, classificando-os conforme seu grau de relevância. A consolidação dessas respostas resultou na definição dos temas materiais do Grupo Salta, apresentados a seguir.

Anexo 1 GRI 2-2

Entidades que foram abertas em 2025 e, portanto, incluídas neste relatório:

- 01.** Centro Educacional de Rio Verde Ltda.
(Anglo Alante Apice - EF)
- 02.** Centro Educacional Ápice Ltda. (Anglo Alante Ápice - EI/EM)
- 03.** Organização Educacional Saber S/S Ltda.
(Anglo Alante Guarulhos Guilherme de Almeida)
- 04.** Sociedade Educacional de Suzano Ltda. (Elite Suzano)
- 05.** Colégio e Pré Escola Pan Terra Ltda. (Elite Artur Alvim - EF)
- 06.** Colégio Pan Terra Ltda. (Elite Artur Alvim - EI/EM)
- 07.** Bazar, Papelaria e Livraria Girassol Ltda.
(Anglo Alante Guarulhos Guilherme de Almeida - MD)
- 08.** Colégio Antares Ltda. (Colégio Antares)
- 09.** Saber Comércio de Livros e Material Escolar Ltda.
(Colégio Antares)
- 10.** Elite Educação e Cultura Ltda. (Elite Americana)
- 11.** Colégio Dourado Ltda. (Elite Dourado)

Nossos temas materiais

Categoria	Tema material	Gestão do tema GRI 3-3	Página(s) deste relatório	Indicadores GRI, SASB e próprios
Clientes e sociedade	Bem-estar do cliente	O bem-estar dos alunos e de suas famílias está diretamente relacionado à qualidade da experiência educacional oferecida pelo Grupo Salta. Por isso, mantemos diálogo contínuo com as famílias, realizamos pesquisas de satisfação, monitoramos indicadores como NPS e resultados pedagógicos e investimos em infraestrutura e tecnologia. Também reforçamos a divulgação do canal de denúncias para assegurar um ambiente seguro e livre de discriminação ou assédio.	22, 24, 28 e 29	Salta 01
	Acesso à educação	O acesso à educação de qualidade é central para o desenvolvimento social e econômico e constitui o propósito essencial do Grupo Salta. Buscamos ampliar esse acesso por meio de programas específicos e acompanhamos indicadores como número de alunos atendidos, bolsas concedidas e desempenho acadêmico. O diálogo contínuo com <i>stakeholders</i> , por meio de consultas e sistemas de <i>feedback</i> , orienta decisões e sustenta a melhoria permanente das nossas práticas.	22, 32 e 33	Salta 02
	Saúde e segurança do cliente	O Grupo Salta atua para garantir ambientes escolares seguros, fortalecendo continuamente a cultura de prevenção, a capacitação dos colaboradores e a melhoria dos processos internos. O tema está formalizado em políticas, treinamentos e documentos institucionais de acesso público, e sua efetividade é monitorada por meio de indicadores como número de treinamentos realizados e ocorrências registradas.	48	Salta 04
	Qualidade e segurança dos produtos	A oferta de ambientes seguros e de produtos educacionais de qualidade é fundamental para atrair e reter alunos e famílias, fortalecendo a sustentabilidade financeira do Grupo. A melhoria contínua dos serviços é orientada por pesquisas de satisfação e apoiada por políticas transparentes de contratação de fornecedores, que asseguram padrões de qualidade e confiabilidade. A eficácia das iniciativas é acompanhada por indicadores como satisfação dos clientes, <i>turnover</i> , NPS, avaliações externas e <i>feedback</i> recorrente dos <i>stakeholders</i> .	22, 24 e 27	Salta 03
Operação e ética	Segurança de dados e privacidade	A segurança da informação e a proteção de dados pessoais são tratadas como prioridades, essenciais para preservar a reputação do Grupo Salta e a confiança de seus clientes. O tema está formalizado em políticas internas, no Código de Ética e em treinamentos periódicos destinados aos colaboradores. São adotadas medidas preventivas como testes de conscientização, uso de senhas seguras, autenticação em dois fatores e aplicação de sanções em caso de descumprimento das normas. As políticas passam por revisões periódicas, e metas específicas são acompanhadas no Painel Corporativo com o objetivo de reduzir ocorrências de violação de dados. A efetividade das ações é monitorada por indicadores, como o número de incidentes registrados, além de avaliações internas e externas que permitem o aperfeiçoamento contínuo das práticas de segurança e privacidade.	61	SV-ED-230a1, SV-ED-230a.2

Nossos temas materiais

Categoria	Tema material	Gestão do tema GRI 3-3	Página(s) deste relatório	Indicadores GRI, SASB e próprios
Operação e ética	Ética e anticorrupção	A atuação ética e transparente constitui fundamento essencial para a sustentabilidade de longo prazo do Grupo Salta, fortalecendo a confiança dos <i>stakeholders</i> e consolidando uma cultura de integridade. O tema está formalizado em políticas internas, em treinamentos periódicos e em materiais institucionais que orientam padrões claros de comportamento. Entre as principais medidas de prevenção e correção estão os programas contínuos de capacitação, a atuação dos Comitês de Conduta na apuração de ocorrências e a atualização e fiscalização permanentes dos procedimentos internos, assegurando aderência às diretrizes estabelecidas.	58	205-1, 205-2, 205-3
Capital humano	Treinamento e desenvolvimento de colaboradores	O desenvolvimento contínuo dos colaboradores é considerado elemento central para o fortalecimento da cultura organizacional e para a construção de um ambiente de trabalho saudável. O tema está estruturado em políticas internas e em programas de educação corporativa, sendo a participação em treinamentos requisito para promoções e progressões internas. A efetividade das iniciativas é acompanhada por indicadores de adesão e satisfação, além de avaliações de impacto, escuta ativa dos <i>stakeholders</i> e <i>benchmarking</i> com o mercado, assegurando atualização constante e melhoria contínua das práticas.	43	404-1, 404-2, 404-3
	Diversidade e inclusão	A promoção de um ambiente plural fortalece a cultura organizacional e impulsiona a inovação, ao incorporar diferentes perspectivas na construção de soluções. O Grupo Salta realiza treinamentos sobre diversidade e inclusão, especialmente para lideranças, e incentiva a formação de equipes diversas. A efetividade das iniciativas é acompanhada por avaliações de impacto, mecanismos de queixa e indicadores como número de colaboradores com deficiência, pretos e pardos e mulheres em posições de liderança, além da participação em Grupos de Afinidade. O canal de denúncias é amplamente divulgado para casos de discriminação ou assédio, e o tema está formalizado em políticas internas, no Código de Ética e nos relatórios institucionais.	50	405-1, 405-2
	Recrutamento e seleção	Processos estruturados de recrutamento e seleção são fundamentais para garantir contratações alinhadas à cultura do Grupo Salta, favorecendo retenção e diversidade. A companhia adota práticas inclusivas, oferece <i>feedback</i> aos candidatos e organiza etapas e prazos de acordo com o perfil de cada posição. As diretrizes estão formalizadas em políticas internas e em documentos institucionais disponíveis na intranet. O diálogo com os públicos envolvidos, por meio de comunicação e consultas, contribui para aprimorar continuamente o processo e fortalecer a confiança nas etapas seletivas.	36	401-1, 401-2, 401-3
Meio ambiente	Ecoeficiência dos recursos	O Grupo Salta reconhece a relevância da ecoeficiência na gestão de suas operações, buscando reduzir o consumo de recursos naturais. Com base na Política de Sustentabilidade, são promovidas práticas de uso consciente de recursos nas unidades escolares. O acompanhamento ocorre por meio de indicadores ambientais, como consumo de água e energia, presença de coleta seletiva e avaliações de impacto que subsidiam ações de melhoria contínua. Metas específicas orientam a ampliação das iniciativas ambientais, com foco na busca por soluções inovadoras e parcerias que fortaleçam o desempenho socioambiental da organização.	64	302-1, 302-4, 303-1, 303-5, 306-1, 306-2

SUMÁRIO DE CONTEÚDO

GRI, SASB e indicadores próprios

Declaração de uso	O Grupo Salta relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025 com base nas Normas GRI.		
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021		
NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
Conteúdos gerais			
A organização e suas práticas de relato			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	14	
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	73	
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	72	
	2-4 Reformulações de informações	Não houve reformulações de informações neste relatório.	
	2-5 Verificação externa	O relatório não passou por verificação externa.	
Atividades e trabalhadores			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	8	
	2-7 Empregados	37, 38, 39	8, 10

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
Conteúdos gerais			
Atividades e trabalhadores			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-8 Trabalhadores que não são empregados	41	8
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	56	5, 16
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	56	5, 16
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	56	16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	56	16
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	56	
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	56	
	2-15 Conflitos de interesse	57	16
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	Preocupações críticas sobre temas socioeconômicos e de governança são reportadas periodicamente à alta gestão. Em 2025, o volume exato desses registros não foi quantificado.	
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	56	
2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	O Grupo Salta Educação não realiza avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança em relação à supervisão dos impactos na economia, no meio ambiente e nas pessoas. A organização considera esse item como não aplicável, uma vez que não possui processos formais de avaliação para esse nível de governança.		
2-19 Políticas de remuneração	43	8, 10	
Atividades e trabalhadores			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-20 Processo para determinação da remuneração	43	8
	2-21 Proporção da remuneração total anual	A organização optou por não relatar dados sobre este indicador neste ciclo.	5, 16

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
Conteúdos gerais			
Estratégia, políticas e práticas			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	4	
	2-23 Compromissos de política	57	16
	2-24 Incorporação de compromissos de política	56	
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	60	
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	60	16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	No exercício de 2025, a companhia identificou um caso significativo de não conformidade: O caso registrado refere-se ao Centro de Ensino Kelsen Ltda (RJ), sob o Auto de Infração nº 23.039.888-0 (Processo nº 14152.146316/2025-84). A autuação fundamentou-se no descumprimento da cota legal de reserva de cargos (2% a 5%) para pessoas com deficiência (PCD) ou beneficiários reabilitados. Embora o valor nominal da multa seja de R\$ 106.909,51, a organização efetuou o pagamento com o desconto de 50% previsto em lei mediante o reconhecimento da infração, resultando em um desembolso efetivo de R\$ 53.454,75. A companhia mantém planos de ação ativos para o preenchimento das vagas remanescentes e o cumprimento integral da legislação vigente em todas as suas unidades	
2-28 Participação em associações	66		
Engajamento de stakeholders			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	66	
	2-30 Acordos de negociação coletiva	O Grupo Salta possui 88,44% de seus 15.660 colaboradores (13.850 pessoas) cobertos por acordos coletivos. Para os demais, a organização assegura condições de trabalho via reajustes pelo INPC e manutenção integral das cláusulas sociais vigentes.	8

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
Temas materiais			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	73	
	3-2 Lista de temas materiais	73	
Ética e corrupção			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	58, 75	
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	58	16
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	59	16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	58	16
Ecoeficiência dos recursos			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	64, 75	
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	64	7, 8, 12, 13
	302-4 Redução do consumo de energia	64	7, 8, 12, 13
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	65	6, 12
	303-5 Consumo de água	65	6
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativo relacionados a resíduos	65	3, 6, 11, 12
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	65	3, 6, 8, 11, 12

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
Temas materiais			
Recrutamento e seleção			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	36, 75	
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	40	5, 8, 10
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários	41	3, 5, 8
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	42	5, 8
Treinamento e desenvolvimento de colaboradores			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	43, 75	
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	44	4, 5, 8, 10
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	43	8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	47	5, 8, 10
Diversidade e inclusão			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	50, 75	
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	50, 51, 52, 53	5, 8
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	51	5, 8, 10

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
Segurança de Dados e Privacidade			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	61, 74	
SASB: Segurança de dados	SV-ED-230a.1 Descrição da abordagem para identificar e abordar riscos de segurança de dados	61	16
	SV-ED-230a.2 Descrição das políticas e práticas relacionadas à coleta, uso e retenção de informações dos alunos	61	16
Bem-estar do cliente			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	22, 28, 74	
Indicador próprio	Salta 01 Qualidade na experiência do aluno	22	
Acesso à educação			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	32, 74	
Indicador próprio	Salta 02 Educação acessível	32	
Qualidade e segurança dos produtos			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	23, 74	
Indicador próprio	Salta 03 Qualidade de ensino	23	
Saúde e segurança do cliente			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	48, 74	
Indicador próprio	Salta 04 Ambiente seguro e saudável	48	

créditos

Coordenação

Gente e Gestão | ESG

Consultoria GRI/materialidade, conteúdo e *design*

Grupo Report

www.gruporeport.com.br

Imagens

Banco de Imagens Grupo Salta

Revisão

Alícia Toffani



gruposalta

Rua Rodrigo de Brito, 13, Botafogo – RJ

www.gruposaltaedu.com

 @gruposaltaedu

 @gruposaltaedu

 @gruposaltaedu



gruposalta