

Relatório de Sustentabilidade 2023



Sumário

03 Boas-vindas
Mensagem da administração

06 Quem somos
A Vasta Platform

17 Governança corporativa
Estrutura de governança
Gestão ética e transparente

27 Somos a transformação
Visão 2030
Inovação e transformação digital
Nosso ecossistema educacional

52 Nosso impacto na sociedade
Educação integral e transformadora
Impacto social: o Instituto SOMOS
Nossos talentos
Ecoeficiência

83 Desempenho financeiro e operacional

88 Informações complementares

98 Sumário de conteúdo GRI, SASB e TCFD

111 Informações corporativas

Boas-vindas

GRI 2-2, 2-3

Reafirmando nosso compromisso com a transparência e com as boas práticas de prestação de contas, pelo terceiro ano consecutivo apresentamos o Relatório de Sustentabilidade da Vasta Platform. Nas próximas páginas, destacamos como geramos valor aos nossos colaboradores, clientes, alunos e professores das escolas parceiras, fornecedores, investidores, comunidades e demais públicos de relacionamento, divulgando informações que abrangem o período entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2023.

De periodicidade anual, o documento foi desenvolvido em conformidade com as normas da Global Reporting Initiative (GRI) versão 2021. O material reporta também informações do Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) e considera outros parâmetros reconhecidos no Brasil e internacionalmente como as diretrizes para o setor de educação do Sustainability Accounting

Standards Board (SASB), as orientações do IBC Stakeholder Capitalism Metrics, do World Economic Forum (WEF) e premissas de Relato Integrado e de demonstrações contábeis da International Financial Reporting Standards Foundation (IFRS Foundation).

As entidades incluídas neste Relatório são as mesmas listadas nas Demonstrações Financeiras (DFs), disponíveis no site de Relações com Investidores. Todas as informações são consolidadas em seus respectivos indicadores, que preenchidos pelas áreas da Companhia, sem ajustes para participações minoritárias. A abordagem utilizada na consolidação das informações considera fusões, aquisições e alienações de entidades ou partes delas.



Saiba mais em
[Relações com Investidores](#)

Os assuntos abordados, bem como os dados relatados, foram definidos à luz da matriz da Materialidade da Vasta Platform, que reúne os oito temas considerados mais relevantes pelos nossos principais públicos de relacionamento (*saiba mais na página 14*). A cada um deles, correlacionamos os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU) correspondentes.

Ao longo do Relatório, as referências aos conteúdos GRI, SASB e TCFD estão sinalizadas com o número correspondente à temática reportada. Além disso, apresentamos, ao final do documento, a lista completa dos indicadores apurados, no Sumário de Conteúdo GRI, SASB e TCFD. O texto final é validado pelos responsáveis das áreas técnicas, pela Diretoria Executiva e, por fim pelo CEO.

Em caso de dúvida ou sugestão sobre os temas apresentados no Relatório de Sustentabilidade, entre em contato pelo e-mail:



esgvasta@somoseducacao.com.br

As fotografias que ilustram este relatório retratam situações reais, vivenciadas por colaboradores, fornecedores, clientes, escolas parceiras e alunos.

Mensagem da administração

GRI 2-22



Guilherme Mélega
CEO da Vasta Platform

Para a Vasta, o ano de 2023, meu primeiro como CEO da empresa, foi marcado por ações para fortalecer nossa conexão com as escolas de educação básica, reforçando nossa posição como um parceiro próximo e estratégico.

Depois de um ciclo fortemente baseado em aquisições e integrações, ao longo do qual fomos incorporando soluções educacionais ao nosso portfólio, nos encontramos em um momento no qual somos detentores de um robusto conjunto de produtos e serviços. Uma condição que nos permite atender o segmento de maneira abrangente e, com isso, contribuir para que nossas escolas parceiras sejam o local onde as famílias encontram apoio para todas as suas demandas educacionais. São sistemas de ensino com as mais variadas abordagens pedagógicas; livros didáticos e paradidáticos; o Plurall, a mais completa plataforma de soluções digitais

de educação básica; um ambiente de capacitação de professores permanentemente atualizado; soluções complementares de idioma, desenvolvimento socioemocional e de cultura *maker*, além de diversas ferramentas para dar eficiência à gestão escolar. Tudo isso apoiado na qualidade de ensino, reputação e relevância de marcas que contam a história da evolução da educação básica brasileira. A mais antiga delas, a editora Saraiva, completou 110 anos de existência em 2023.

Com um portfólio amplo e consolidado, nos voltamos em 2023 para aprofundar nossa relação com as escolas parceiras e instituímos o programa Jornada do Cliente, revisitando a forma como conduzimos cada momento de contato com nossos clientes, a fim de proporcionar a melhor experiência possível. Padronizamos e otimizamos diversos processos com foco no melhor atendimento ao cliente.

Acreditamos que essa maneira de atuar contribuirá para levarmos nossas soluções para mais escolas, além de fazer com que as já parceiras ampliem a gama de produtos que consomem.

Seguir fazendo muito bem o que fazemos não significa deixar de identificar oportunidades e traçar estratégias para aproveitá-las. Nesse sentido, demos passos largos em 2023 nas duas vias de crescimento vislumbradas como as que mais trarão resultados aos negócios da Vasta nos próximos anos: o atendimento ao segmento B2G (*business-to-government*), que nos permite levar nossa qualidade de ensino para alunos da rede pública, e a oferta de uma franquia de escolas bilíngues e de alta performance acadêmica, a Start Anglo Bilingual School.

Com relação ao desempenho financeiro, sem dúvida, 2023 foi um ano de boa performance. A receita líquida aumentou 18% e a receita acumulada de assinaturas registrou uma elevação de 14% em comparação a 2022. Finalizamos o ano com um Ebitda Ajustado 20% superior ao do ano anterior e alcançamos um Lucro Líquido Ajustado de R\$ 60 milhões em 2023.

Esse resultado é reflexo da determinação e empenho do time de colaboradores que formam a Vasta, uma equipe que une talento e comprometimento e para a qual trabalhamos para oferecer um ambiente de respeito e propício ao desenvolvimento pessoal e profissional. Buscamos consolidar uma cultura corporativa que proporcione as bases para o cumprimento da nossa Visão, de ser o principal agente da reinvenção da educação para o aluno do século XXI. Uma amostra de que estamos no caminho certo é a conquista do selo Great Place To Work® (GPTW).

É com a soma de todos esses elementos que queremos criar verdadeiras conexões e fazer com que a Vasta seja vista como uma companheira fiel de escolas particulares, secretarias estaduais de educação, famílias e alunos para o alcance de seus objetivos educacionais.

Guilherme Mélega
CEO da Vasta Platform

Com um portfólio amplo e consolidado, nos voltamos em 2023 para aprofundar nossa relação com as escolas parceiras e instituímos o programa Jornada do Cliente



QUEM SOMOS

+ A Vasta Platform



A Vasta Platform

GRI 2-1, 2-6

A Vasta (Vasta Platform Limited) é uma empresa de capital aberto¹ e uma das principais companhias fornecedoras de soluções para a educação básica privada no Brasil, movida por tecnologia e com estratégia baseada em negócios escaláveis. Nos posicionamos como parceiro integral das escolas, atuando para entender e atender, de ponta a ponta, todas as necessidades das instituições de ensino e estabelecer um relacionamento de proximidade e conexão com suas demandas.

Por meio da renomada marca SOMOS Educação, nos apresentamos aos nossos clientes e à comunidade escolar de nossas escolas parceiras, disponibilizando um ecossistema completo de produtos e

serviços. Trata-se da mais robusta e integrada plataforma voltada para a educação básica brasileira, fruto de aquisições estratégicas e desenvolvimento interno de soluções e construída para impulsionar o resultado de escolas parceiras e de seus alunos.

Somos detentores de marcas tradicionais e de alta reputação no segmento educacional, como Anglo, Mackenzie, PH e Pitágoras. Oferecemos sistemas de ensino com diferentes abordagens pedagógicas, permitindo a escolha conforme o perfil, proposta de ensino e público de cada escola. Faz parte da nossa empresa as quatro maiores editoras de livros didáticos e paradidáticos do Brasil (Ática, Atual, Saraiva e Scipione). As escolas parceiras contam com o Plurall, nossa plataforma tecnológica



Site da [Vasta Platform Limited](#)



Site da [SOMOS Educação](#)

que atende gestores de escolas, professores e alunos, e é utilizada para estudos e ensino on-line, além de facilitar a gestão da performance educacional dos alunos por meio de relatórios customizados. Também estão disponíveis soluções complementares para trabalhar o desenvolvimento socioemocional dos alunos, para o ensino de idiomas e para fomentar a cultura *maker*. Apoiamos, ainda, a gestão escolar, com ferramentas para ampliar a eficiência e ajudar a escola para tomadas de decisão baseadas em dados.

Com esse portfólio, ajudamos as escolas a proverem uma educação integral, que enxergue o aluno em suas diferentes dimensões, permitindo que desenvolva plenamente seu potencial e, assim, seja um agente transformador da sociedade.

Com atuação nacional, contamos com nossa sede localizada em São Paulo (SP), um centro de distribuição em São José dos Campos (SP) e uma filial de distribuição em Recife (PE). Levamos qualidade de ensino para 5 mil escolas privadas parceiras, que, distribuídas em todo



5 mil
escolas privadas parceiras,
presentes em todo
território nacional



1,5 milhão
de alunos de escolas privadas

1. A Vasta Platform Limited tem ações negociadas na bolsa de valores Nasdaq, nos Estados Unidos, sob o ticker VSTA

o território nacional, atendem 1,5 milhão de alunos.

Em 2023, somou-se ao contingente de estudantes impactados positivamente com nossas soluções, um total de 600 mil alunos da educação básica pública brasileira, com o início de nossa atuação no segmento B2G (*business-to-government*) com soluções customizadas para este público. O ano também foi marcado pelo estabelecimento de um outro modelo de atuação, o de franquia educacional, com o lançamento da Start Anglo Bilingual School, nossa franquia de escolas bilíngues e de alta performance acadêmica - pioneira no Brasil.

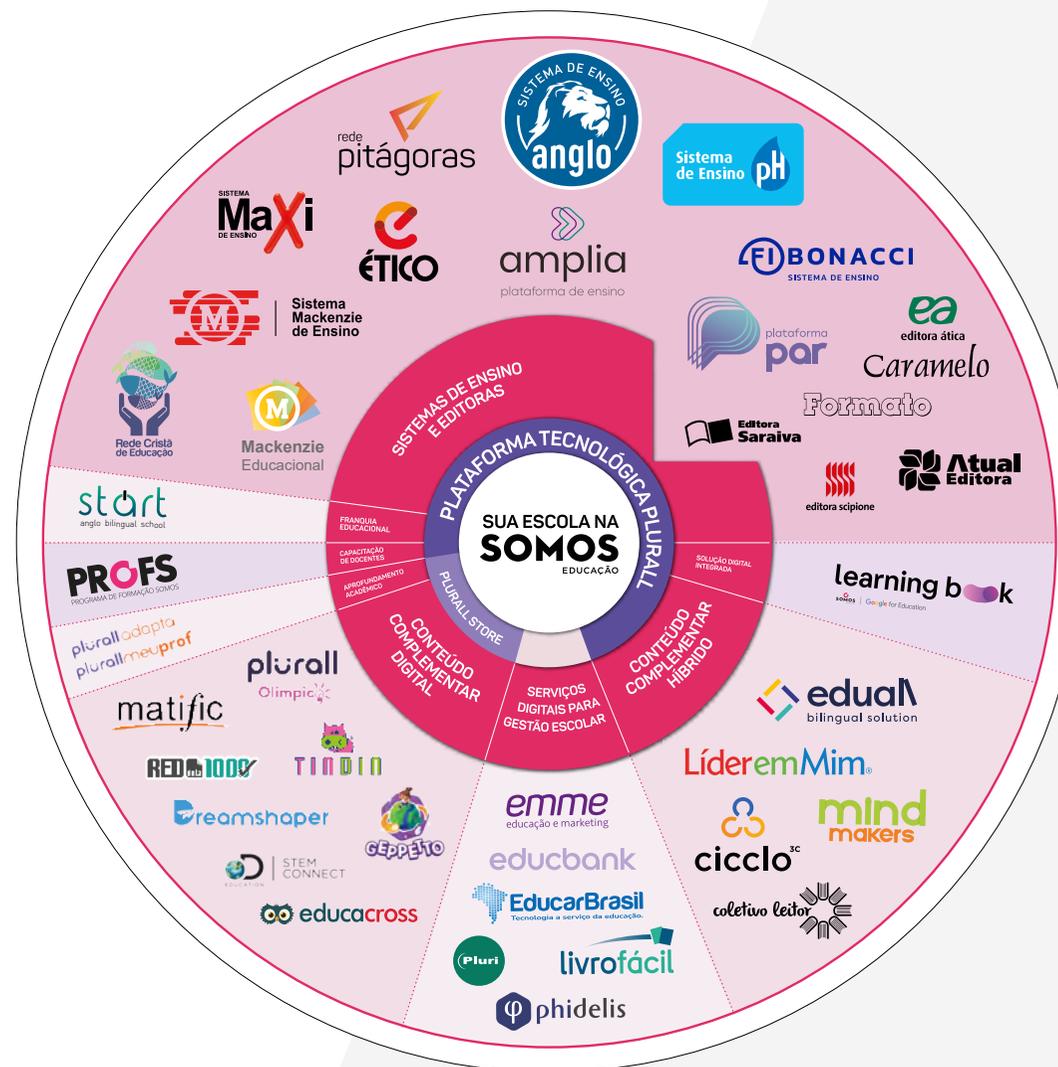
Esses dois novos negócios fazem parte da estratégia revista em 2023 que inclui, ainda, esforços para levar nossas soluções para mais escolas e o fortalecimento de uma cultura centrada no cliente, com melhorias contínuas em todas as etapas de nossa jornada de relacionamento com as escolas parceiras. Concebida a partir de um trabalho que contou com a participação de todos os líderes de nossas equipes, essa definição de rumos tem

como objetivo chegarmos a 2030 com uma empresa ainda mais relevante no segmento da educação básica.

Visamos, também, fortalecer o Instituto SOMOS, nossa frente de impacto social, por meio do qual atuamos para promover a democratização do acesso à educação de qualidade. O ano se tornou um marco nesse contexto ao assumirmos o compromisso de conduzir a realização do Prêmio Educador Nota 10, mantido desde 1998 pela Fundação Victor Civita e se destacando por ser a mais relevante premiação da educação básica do Brasil.

A Vasta faz parte da holding Cogna Educação, uma das maiores companhias educacionais do mundo, com atuação em toda a jornada educacional, dos dois aos cem anos de idade

Plataforma completa de soluções para a educação básica



Nossa História

A Vasta é resultado da união de marcas tradicionais e históricas, uma delas centenária, que seguem atuando como protagonistas na educação brasileira com iniciativas de ensino inovadoras.



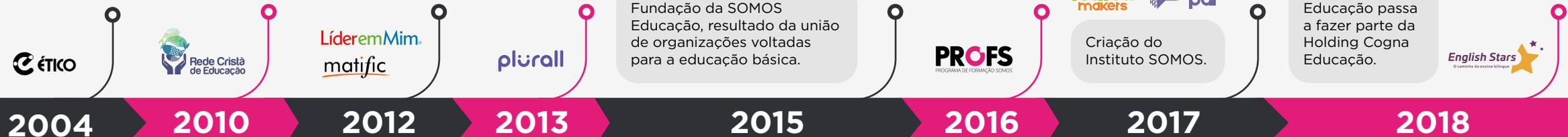
SOMOS EDUCAÇÃO

Fundação da SOMOS Educação, resultado da união de organizações voltadas para a educação básica.

INSTITUTO SOMOS

mind makers | plataforma par
Criação do Instituto SOMOS.

SOMOS Educação passa a fazer parte da Holding Cogna Educação.





Missão

Transformar o ecossistema das escolas privadas, unindo educação e gestão de alta qualidade por meio da neurociência e tecnologia em larga escala, além de liderar as escolas no processo de transformação digital.



Visão

Ser o principal agente da reinvenção da educação para o aluno do século XXI.



Propósito

Dar oportunidade para que os alunos desenvolvam seu potencial por meio da educação integral.



Nossos valores



Autonomia e apoio

Somos um time e não heróis. Tomamos iniciativas e nos apoiamos para chegar cada vez mais longe.



Excelência

Somos apaixonados pelo que fazemos, buscamos altos patamares de atuação e nossa relação é direta e respeitosa.



Liderança

Somos líderes que inspiram. Compartilhamos ideias, sabemos ouvir, aceitar opiniões, elogiar e criticar construtivamente. Fazemos das nossas diferenças a base de nossa convivência.



Inovação

Somos empreendedores e entregamos resultados. Somos obcecados pelo novo e por tudo aquilo que ainda não foi pensado. Adoramos testar e experimentar novas ideias.



Bem-Estar

Somos parte e peça de um ambiente seguro, respeitoso e transparente, onde cada um pode ser a sua melhor versão e exercer seu potencial máximo.

INSUMOS



Capital financeiro

- Receitas
- Investimentos
- Financiamentos



Capital manufaturado

- Franquia de escolas bilíngues e de alta performance acadêmica
- Editoras de livros didáticos e paradidáticos
- Sede administrativa e escritórios corporativos
- Centro de distribuição
- Escolas e cursos pré-vestibular



Capital intelectual

- Plataformas digitais
- *Learning Science Lab*
- Sistemas e soluções de ensino reconhecidos e de alto desempenho para diferentes perfis
- Investimento em novos conhecimentos, recursos de alta tecnologia e *Science in Learning*
- Software de gestão
- Investimento e parcerias com cientistas e especialistas nacionais e internacionais
- Direitos autorais



Capital humano

- Colaboradores
- Profissionais da educação



Capital social e de relacionamento

- Alunos e responsáveis
- Docentes
- Fornecedores
- Escolas parceiras
- Parceiros de negócio
- Entidades governamentais e Órgãos não governamentais
- Analistas de mercado
- Conselhos e entidades de classe
- Investidores



Capital Natural

- Energia elétrica
- Recursos hídricos

Modelo de negócios

ATIVIDADES DE NEGÓCIO

- Serviços de Educação
- Gerenciamento de softwares de gestão
- Publicação e distribuição de livros e materiais

EDUCAÇÃO BÁSICA

- Sistemas de ensino líderes em aprovações e educação complementar das habilidades do século 21, tornando a experiência de ensinar única no modelo *one stop partner*
- Sistema Bilíngue
- Promoção do *Science in Learning* para melhorar a aprendizagem dos alunos e o preparo do professor
- Formação contínua para professores e educadores
- Tecnologia inovadora
- Plataforma de soluções complementares para o ensino
- Livros didáticos e paradidáticos para a educação básica
- Sistema de ensino : pré-vestibular

ENSINO SUPERIOR

- Sistema de ensino

VALORES

Autonomia e apoio: Somos um time e não heróis. Tomamos iniciativas e nos apoiamos para chegar cada vez mais longe.

Excelência: Somos apaixonados pelo que fazemos, buscamos altos patamares de atuação e nossa relação é direta e respeitosa.

Liderança: Somos líderes que inspiram. Compartilhamos ideias, sabemos ouvir, aceitar opiniões, elogiar e criticar construtivamente. Fazemos das nossas diferenças a base de nossa convivência.

Inovação: Somos empreendedores e entregamos resultados. Somos obcecados pelo novo e por tudo aquilo que ainda não foi pensado. Adoramos testar e experimentar novas ideias.

Bem-estar: Somos parte de um ambiente seguro, respeitoso e transparente, onde cada um pode ser a sua melhor versão de si e exercer seu potencial máximo.

MISSÃO

Nossa missão é transformar o ecossistema das escolas privadas, unindo educação e gestão de alta qualidade por meio da neurociência e tecnologia em larga escala, além de liderar as escolas no processo de transformação digital.

VISÃO

Ser o principal agente da reinvenção da educação para o aluno do século XXI.

PROPÓSITO

Dar oportunidade para que os alunos desenvolvam seu potencial por meio da educação integral.

IMPACTOS



Capital financeiro

- ↑ Geração de valor para os acionistas - remuneração de colaboradores e parceiros
- ↑ Investimento em pesquisa e tecnologias inovadoras



Capital manufaturado

- ↑ Alcance em mais de 5 mil municípios



Capital intelectual

- ↑ Desenvolvimento de metodologias educacionais avançadas
- ↑ Transformação digital das escolas parceiras
- ↑ Estratégias de ensino e práticas educacionais baseadas em *Science in Learning*
- ↑ Soluções complementares escolares



Capital humano

- ↑ Geração de emprego e renda
- ↑ Acesso à educação de qualidade
- ↑ Capacitação profissional de professores e educadores
- ↑ Bolsas ofertadas pelo Programa SOMOS Futuro



Capital social e de relacionamento

- ↑ Capacitação de docentes da rede pública
- ↑ Acesso à educação de qualidade
- ↑ Desenvolvimento de habilidades na aprendizagem e saber científico
- ↑ Projetos de impacto socioambiental, Instituto SOMOS e Fundação Pitágoras



Capital Natural

- ↑ Produção e compra de energia renovável para consumo próprio
- ↓ Emissões de GEE

Avanços em sustentabilidade

Sabemos que a única forma de entregar nosso propósito e de alcançar o impacto que nos move é gerindo de forma sustentável os riscos associados aos nossos negócios e sendo eficientes quando observamos aspectos ambientais, sociais e de governança corporativa (ESG, na sigla em inglês). Esses pilares permeiam as estratégias da Companhia e estão no centro da tomada de decisão.

Para dar foco aos assuntos que realmente geram valor aos nossos *stakeholders*, a Vasta conta com a matriz de materialidade, a partir da qual são traçadas metas e definidos indicadores de acompanhamento que representam aonde queremos chegar e que impactam, diretamente, na remuneração variável da alta liderança de nosso time, demonstrando compromisso com as entregas planejadas.

Em 2023, seguimos dando transparência às nossas práticas com a publicação do segundo Relatório de Sustentabilidade

de Vasta, com a manutenção de um capítulo exclusivo sobre o andamento dos principais indicadores ESG em nossos reportes trimestrais para o mercado e com a divulgação do segundo Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), auditado por organismo de verificação independente.

Mantivemos, também, o cuidado com a aquisição de um dos nossos principais insumos, o papel: desde 2008, somos certificados pelo selo FSC (Forest Stewardship Council), que confirma a origem sustentável do papel que empregamos e tornamos obrigatório que todos os nossos fornecedores de papel detenham essa certificação, assegurando, desse modo, o manejo sustentável em toda a cadeia de produção.

Em relação aos aspectos sociais, internamente demos continuidade às estratégias para alcançarmos nossa meta de diversidade, que busca o aumento da presença de negros entre nossos colaboradores e de mulheres ocupando cargos de liderança na Companhia, e realizamos um censo para conhecer melhor

nosso público interno e preparar planos de ação assertivos. Já para o público externo, impulsionamos nossas ações de impacto positivo por meio do Instituto SOMOS, que teve sua governança reforçada e passou a ser responsável pela realização do Prêmio Educador Nota 10, a maior ação de reconhecimento de boas práticas da educação básica brasileira (*saiba mais na página 62*).



Adotamos como diretrizes para nossas ações ESG as metas estabelecidas pela *holding*, contribuindo para o alcance dos objetivos corporativos.

Impulsionamos nossas ações de impacto positivo por meio do Instituto SOMOS



Destques ESG



Ambiental

100% dos sistemas de ensino apresentam conteúdos de educação ambiental

Somos certificados, desde 2008, com o **selo FSC** (Forest Stewardship Council) e exigimos que **100% dos fornecedores de papel** tenham a certificação, garantindo o manejo sustentável

Divulgação do Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) desde 2020

100% da energia elétrica adquirida pela empresa no mercado livre é oriunda de fontes renováveis

100% das empilhadeiras utilizadas em nosso Centro de Distribuição são elétricas

100% dos resíduos recicláveis do nosso Centro de Distribuição são destinados para revalorização



Social

Manutenção do Instituto SOMOS – braço social da Vasta que tem como intuito o desenvolvimento de uma sociedade mais igualitária, com geração de oportunidades para todos que confiam no poder da educação

1.991 horas dedicadas ao programa de Voluntariado Corporativo, equivalente 82 dias de trabalho

A cada R\$ 1 investido pelo Instituto SOMOS em 2023, **R\$ 11 retornaram para a sociedade**

Mulheres em cargo de liderança: 28,57% dos cargos C-level; **49,17%** da gerência. Entre todos os colaboradores, representam **53,38%**

Pesquisa de engajamento apontou **96,4% de favorabilidade a pessoas LGBTQIAPN+**



Governança Corporativa

43% de conselheiros independentes

43% dos membros do Conselho pertencem a grupos minorizados (**mulheres e LGBTQIAPN+**)

Controle de dados pessoais: em 2023, não registramos perdas, violações ou furto de dados de clientes, nem queixas da agência reguladora

Compromissos voluntários

WEPs (Women's Empowerment Principles), Pacto Global e alinhamento aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

Selo Women on Board (WOB) – concedido pela presença de mulheres na composição do Conselho de Administração

Reconhecimentos:

3º lugar no Brasil e 6º no mundo em Serviços ao Consumidor pelo *ranking* Global Corporate Sustainability Assessment – CSA, da S&P

Prêmio Top Educação 2023 (Quesito: Consultoria educacional; Quesito: Ação social)

Matriz de materialidade

GRI 3-1

Nossa matriz funciona como instrumento de gestão e de orientação para o desenvolvimento e monitoramento de projetos e indicadores em sustentabilidade. Elaborada em 2021, ela conta com oito temas materiais, com direcionadores e abrangência validados pela Diretoria Executiva e CEO.



Mapeamento de temas

Análise de documentos internos e de referências externas, como o relatório de riscos do Fórum Econômico Mundial (The Global Risk Report), indicadores de Educação definidos pela OCDE (Education at a Glance 2021) e protocolos de relato (GRI, SASB e IIRC).

RESULTADO:

16 temas mapeados



Consulta a stakeholders

Entrevista com cinco representantes da alta liderança da empresa, incluindo membros do Conselho de Administração e executivos. Consulta *on-line* a *stakeholders* estratégicos (colaboradores, fornecedores, escolas parceiras/clientes e investidores).

TOTAL DE RESPOSTAS

RECEBIDAS: 98

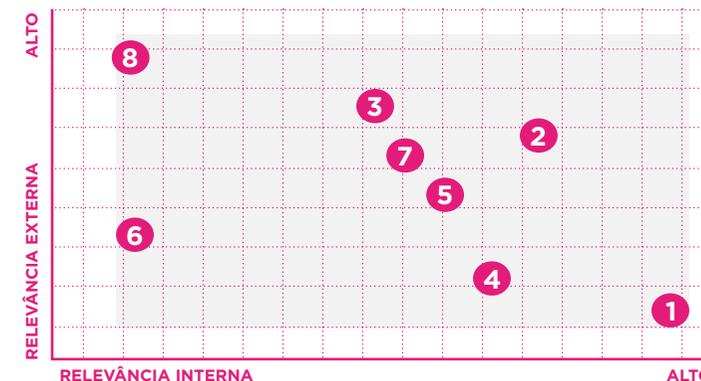


Definição dos temas materiais

Avaliação e cruzamento das percepções coletadas.

RESULTADO

Oito temas materiais definidos, apresentados e validados pela Diretoria Executiva da empresa e CEO.



1. Inovação e transformação digital
2. Qualidade da educação
3. Educação transformadora e acessível
4. Ciência na aprendizagem (*science in learning*)
5. Experiência do cliente
6. Segurança e infraestrutura de dados
7. Diversidade e inclusão
8. Ecoeficiência

TEMA MATERIAL GRI 3-2

IMPACTOS

CORRELAÇÃO COM OS ODS

CAPITAIS*



Inovação e transformação digital



Qualidade da educação



Educação transformadora e acessível

Ciência na aprendizagem (*science in learning*)

Experiência do cliente



Segurança e infraestrutura de dados



Diversidade e inclusão



Ecoeficiência

Para os **alunos**, os efeitos se refletem na promoção da inclusão social, impulsionando o desenvolvimento socioeconômico e incentivando o alto desempenho acadêmico. Além disso, há uma ênfase no cultivo do espírito de liderança, colaboração e resiliência.

Para os **colaboradores**, os resultados são notáveis na valorização da formação educacional, no aprimoramento de habilidades e no crescimento profissional. Eles também se beneficiam de um ambiente de trabalho inovador, colaborativo e estimulante, que promove aprendizado contínuo, excelência, cultura de respeito, igualdade, diversidade, qualidade de vida, saúde e bem-estar, contribuindo para a retenção de talentos.

Na **sociedade** em geral, os impactos se manifestam na promoção da inclusão social e no estímulo ao desenvolvimento socioeconômico.

Para **todos os públicos**, os efeitos são perceptíveis no desenvolvimento de habilidades acadêmicas e críticas, no alto desempenho acadêmico e na formação de cidadãos com valores éticos. Além disso, há um foco no desenvolvimento de habilidades digitais, na melhoria dos padrões educacionais locais e na garantia da proteção de informações sensíveis, assegurando confidencialidade e integridade.



Intelectual

Intelectual
Social e de relacionamento

Social e de relacionamento

Intelectual

Intelectual
Social e de relacionamento

Intelectual

Humano

Natural

*Segundo a metodologia do Relato Integrado:

Capital Humano: está relacionado aos recursos representados pelas habilidades, conhecimentos, experiências e competências dos colaboradores de uma organização.

Capital Intelectual: envolve os conhecimentos técnico e científico, capacidade de inovação e processos de aprendizado organizacional que a empresa possui, além de incluir como a informação disponível é gerenciada e utilizada para criar valor.

Capital de Relacionamento: relacionado à qualidade e profundidade dos vínculos estabelecidos pela organização com seus diferentes públicos, como clientes, fornecedores, colaboradores, investidores e comunidades.

Capital Natural: refere-se aos recursos naturais e ecossistêmicos (ar, água, solo, biodiversidade e serviços ecossistêmicos) dos quais uma organização depende para suas operações e que pode ser afetada por suas atividades.

Capital Social: valor que uma organização obtém das suas relações com outras entidades (clientes, fornecedores, parceiros comerciais, comunidades locais ou outras partes interessadas) que pode influenciar sua capacidade de acessar recursos, identificar oportunidades e enfrentar desafios.

Vasta em números

5 mil



escolas de educação básica utilizam nossos sistemas de ensino, chegando a mais de **1,5 milhão** de alunos

35,8 %



do tráfego web educacional do Brasil concentrado na plataforma Plurall



+ de **1,8 mil** colaboradores



Jabuti

102 prêmios Jabuti, o mais importante da literatura brasileira



Livro Fácil:

27 selos de editoras

parceiras da plataforma e mais de **65 mil** alunos atendidos no ciclo 2023/2024



19.978

certificações via PROFs, nossa plataforma de formação docente



GOVERNANÇA CORPORATIVA

GRI 201-1

- + Estrutura de governança
- + Gestão ética e transparente



Estrutura da Governança

GRI 2-9

Na Vasta, a governança corporativa é regida pelos mais elevados princípios da ética, da transparência e da integridade. Empresa de capital aberto, listada na Nasdaq, Bolsa de Valores de Nova Iorque (EUA), atuamos em conformidade com a legislação dos Estados Unidos, seguimos a regulação da Securities Exchange Commission (SEC), órgão que corresponde à Comissão de Valores Mobiliários brasileira e utilizamos o padrão de controle contábil da Lei Sarbanes-Oxley (SOx).

Além disso, como unidade de negócio integrante da *holding* Cognia Educação, atuamos em consonância com as normas do Novo Mercado da B3, a bolsa de valores do Brasil, segmento cuja inclusão e permanência exigem o cumprimento de uma série de obrigações relacionadas

a boas práticas de gestão e governança, como a presença de, ao menos, dois conselheiros independentes no Conselho de Administração, divulgação de fatos relevantes e das negociações mensais com valores mobiliários ao mercado e adoção de políticas de *compliance* e a estruturação de auditorias internas.

Em nossa estrutura de governança contamos com o Conselho de Administração, a mais alta instância da gestão da empresa, que é assessorado pelo Comitê de Auditoria e Riscos, e a Diretoria Executiva, responsável pela gestão dos negócios, sempre em linha com as diretrizes do Conselho.



Conselho de Administração

2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-18

Órgão máximo da administração da Companhia de deliberação colegiada, cabe ao Conselho de Administração (CA) monitorar a gestão da Companhia. Possui um Regimento Interno, que define como responsabilidades: a formulação e implantação de políticas e das diretrizes gerais dos negócios, incluindo as estratégias de longo prazo; a designação dos membros da Diretoria Executiva para a condução dos trabalhos, bem como a supervisão dos resultados obtidos, indicando eventuais correções de rumo; e tópicos relacionados à avaliação de desempenho, capacitação e desenvolvimento. Outra atribuição é a contratação de auditores independentes para assegurar a lisura da governança na empresa, tendo como apoio a Política de Contratação de Serviços Extra-Auditoria.

Além disso, o CA é responsável por observar os compromissos de ESG da Companhia e garantir que estejam previstos

na estratégia, de modo a assegurar a inclusão de mecanismos que visam ao desenvolvimento sustentável do negócio. Dessa forma, os temas relacionados a questões ambientais, sociais e de governança e os avanços das iniciativas de sustentabilidade fazem parte, periodicamente, das reuniões do órgão.

Em 2023, não foi realizada uma avaliação do Conselho. Estamos atentos para as práticas do mercado e temos a intenção, nos próximos anos, de consolidar uma metodologia de avaliação para mensurar o desempenho do mais alto órgão de governança da Companhia.

O CA é formado por sete membros, sendo três deles independentes (42%), que exercem o cargo pelo prazo indicado na deliberação que os nomear ou até sua demissão ou destituição (por Assembleia), com possibilidade de reeleição. Os conselheiros devem cumprir os requisitos de residência e cidadania das leis de valores mobiliários dos Estados Unidos e demais normas da Securities Exchange Commission (SEC) aplicáveis aos estrangeiros. Por regra, o órgão não pode ser formado

por maioria de cidadãos estadunidenses. Para assegurar a consonância de nossas ações com as da *holding*, o presidente do Conselho de Administração da Vasta, Rodrigo Galindo, exerce, também, a função de presidente do Conselho de Administração da Cogna Educação. Adicionalmente, o presidente do Conselho não exerce função executiva na Companhia.

Seguindo o compromisso com a diversidade e inclusão, nosso Conselho tem 29% de participação feminina e 14% de participação do grupo LGBTQIA+. A atual composição do órgão conferiu à Vasta o selo Women on Board (WOB), certificação independente que tem o apoio da ONU Mulheres e reconhece as organizações que prezam pela diversidade e têm, ao menos, duas mulheres no Conselho de Administração. Atualmente, a composição não inclui representantes de acionistas minoritários ou outros públicos.



O perfil de cada um dos conselheiros está disponível no nosso [site de relações com investidores](#)



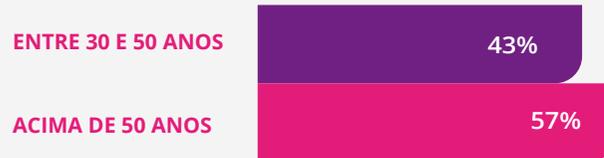
43%
dos membros
do Conselho
pertencem a
grupos minorizados
(mulheres e
LGBTQIAPN+)

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO VASTA - Em dezembro de 2023


Habilidades	Rodrigo Calvo Galindo (Presidente)	Frederico da Cunha Villa	Mario Ghio Junior	Roberto Valério Neto	Andrés Cardó Soria	Ann Marie Williams	Estela Vieira
Transformação digital e Inovação	●		●	●		●	
Segurança de dados						●	●
Setor da Educação	●		●	●	●		
Aquisições (M&A)	●	●	●	●	●		
Finanças		●	●				
Ética e <i>compliance</i>							●
Experiência internacional			●	●	●	●	
Outras informações relevantes							
Independência					●	●	●
Função executiva	-	CFO Cogna	CEO Vasta (até abril de 2023)	CEO Cogna	-	-	-
Idade	47 anos	50 anos	53 anos	49 anos	63 anos	57 anos	60 anos
Gênero	Masculino	Masculino	Masculino	Masculino	Masculino	Feminino	Feminino
Nacionalidade	Brasileiro	Brasileiro	Brasileiro	Brasileiro	Peruano	Norte-americana	Brasileira
Tempo de atividade no CA da Vasta	Desde 2020	Desde 2020	Desde 2020	Desde 2020	Desde 2020	Desde 2021	Desde 2020
Conselhos/Comitês da Vasta dos quais participa		F	F	F	A	A	A
Quantidade de participação em outros Conselhos de Administração	3	0	4	0	1	1	1

Participação em outros conselhos: Rodrigo Calvo Galindo (Cogna, Endeavor e Suzano); Mario Ghio Junior (Coala Saúde, Daqui pra fora, Fundação Pitágoras e Instituto Verdescola); Andrés Cardó Soria (Yattay); Ann Marie Williams (Desktop); e Estela Vieira (Infracommerce).

Composição por gênero GRI 405-1

Composição por faixa etária GRI 405-1

Comitês de assessoramento

A Auditoria e Risco **F** Financeiro

43% de conselheiros independentes



Comitê de Auditoria e Riscos

O Comitê de Auditoria da Vasta é formado pelos três membros independentes do Conselho de Administração. O órgão é responsável por assegurar a integridade das demonstrações financeiras e demais relatórios da empresa, acompanhar a contratação e os trabalhos da auditoria externa, bem como monitorar a efetividade dos processos de gerenciamento de riscos e de *compliance*, da estrutura de controles internos. Para serem nomeados, os membros devem ter conhecimento e experiência em análises de demonstrações financeiras, sendo que ao menos um membro deve ser um auditor especialista. São nomeados e podem ser destituídos a qualquer momento pelo Conselho de Administração.

Diretoria Executiva

Nossa Diretoria Executiva, composta pelo Chief Executive Officer (CEO) da Companhia e pelo Chief Financial Officer (CFO), é responsável pela gestão dos negócios, atribuindo responsabilidades aos colaboradores de cada uma das áreas técnicas, de forma que os atos praticados estejam em conformidade com as diretrizes e estratégias traçadas pelo Conselho de Administração.



O perfil dos membros do Conselho de Auditoria Risco está disponível no nosso [site de relações com investidores](#)

Gestão ética e transparente

GRI 2-27, 2-15, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 205-1, 205-2, 205-3, 206-1

Atuamos de forma ética, responsável e transparente, alinhados ao Código de Conduta da Companhia e políticas complementares, como a Política Anticorrupção, Política de Homologação de Fornecedores, Política de Relacionamento com Stakeholders, Política de Direitos Humanos e a Política de Diversidade e Inclusão².

Principal direcionador da nossa forma de atuar, o Código de Conduta traz orientações claras e precisas de como todos os colaboradores, independentemente de cargo ou hierarquia, devem se relacionar entre si e com os principais *stakeholders* da organização. O documento também

reforça nosso compromisso com os Direitos Humanos, sinalizando os comportamentos permitidos e os não tolerados, abordando temas importantes como diversidade, inclusão, preconceito e discriminação. Na seção “Ética e integridade nos negócios”, destaca o cumprimento de leis como anticorrupção, de combate à lavagem de dinheiro, de comércio internacional e antitruste. O Código trata, ainda, de Conflitos de Interesse, caracterizando quais práticas podem ser entendidas como tal.

Para que os colaboradores tenham conhecimento dos conteúdos do Código e demais políticas e normativos internos, disponibilizamos os documentos por meio do Informa, nossa plataforma para

comunicação interna e oferecemos treinamentos em nossa Universidade Corporativa (UniCO), como um específico sobre o Código de Conduta e outro sobre a Política Anticorrupção, e ainda temas de diversidade, equidade e inclusão.

Além disso, mensalmente, a Diretoria de Compliance divulga para todos os colaboradores o Boletim de Compliance, que aborda temas relacionados à ética, integridade e anticorrupção de forma prática e associada ao dia a dia. A Diretoria também atua de forma consultiva para as áreas de negócios esclarecerem dúvidas sobre as políticas internas. O contato pode ser feito via e-mail corporativo da área ou diretamente com os membros da diretoria. Em 2023, assim como nos dois anos anteriores, 100% dos membros dos órgãos de governança e colaboradores foram comunicados sobre políticas e procedimentos anticorrupção. Já para os parceiros comerciais, o Código de Conduta e Política Anticorrupção são disponibilizados no momento do cadastro em nossos sistemas para aceite dos documentos, condição obrigatória para que o processo de contratação prossiga.

Nos últimos três anos (2021, 2022 e 2023), todas as nossas operações passaram por análise de risco de corrupção e não foram registrados casos. No mesmo período, não houve distribuição ou encerramento de processos judiciais cujo objeto esteja relacionado à concorrência desleal, e a Companhia não sofreu multas, sanções não monetárias ou processos movidos por organismos de arbitragem e ambiental que superassem R\$ 1 milhão, gerassem impactos reputacionais ou o risco de interrupção nas operações.

+ Saiba mais em [Código de Conduta](#)

+ Saiba mais em [Política Anticorrupção](#)

+ Saiba mais em [Política de Direitos Humanos](#)

+ Saiba mais em [Política de Diversidade e Inclusão](#)

2. Políticas instituídas pela *holding*, Cogna Educação e aprovadas pelo Conselho de Administração de Cogna, sendo desdobradas para a Vasta.

Canal confidencial Cogna

GRI 2-16, 2-25, 2-26

Mantemos um espaço aberto e estimulamos a comunicação de qualquer situação que seja incompatível com os nossos valores. Por meio do Canal Confidencial Cogna (disponibilizado pela *holding*, gerido por uma empresa terceira e válido para todas as empresas do grupo), colaboradores, clientes, alunos, parceiros de negócios e outras partes interessadas podem relatar ocorrências que infrinjam as diretrizes da Companhia.

Todas as denúncias são tratadas de forma imparcial e sigilosa, sendo apuradas e respondidas de maneira transparente e com garantia de não retaliação. Contamos com uma Política de Apuração de Denúncias que orienta a maneira como os casos devem ser avaliados. Podem ser realizadas análises de arquivos salvos em dispositivos profissionais, de imagens do circuito interno de segurança, do histórico profissional e de documentos diversos, além de entrevistas pessoais com os envolvidos,

sendo que os colaboradores devem contribuir com a apuração, fornecendo as informações solicitadas.

Cabe à Diretoria de Compliance realizar as verificações e dar tratamento ao que foi apurado e, trimestralmente, reportar ao Comitê de Auditoria para conhecimento, tomada de decisões e elaboração de eventuais planos de ação. Casos recorrentes são monitorados, a fim de identificar se as medidas disciplinares implementadas foram eficazes ou são necessárias novas ações.

Em 2023, foram identificadas 111 questões críticas, cujos temas mais recorrentes foram relativas à discriminação, assédio e desvios do Código de Conduta. A partir da análise de cada caso, foram tomadas ações como advertências, implementação de novos controles, *feedbacks* e desligamentos.



Acesso *on-line*: canalconfidencial.com.br/cognaedu

Por telefone: 0800 741 0018



Gestão de riscos

GRI 2-13, 2-23

A Vasta direciona esforços para maximizar oportunidades e reduzir impactos negativos. Seguindo as diretrizes da *holding*, descrita na Política de Gestão de Riscos, adotamos as melhores práticas de gerenciamento de riscos do mercado, como a estrutura Coso-ERM (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission - Enterprise Risk Management Framework), as recomendações da norma ISO 31001 e os guias do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC). Além disso, seguimos o padrão de controles da Lei Sarbanes-Oxley (SOx) para definir práticas de governança que resguardam nossos *stakeholders* de riscos contábeis.

Para monitorar constantemente nossos riscos, contamos com a Diretoria de Compliance da *holding*, formada pelas gerências de Riscos, de Controles Internos e de Auditoria Interna. A essas áreas cabe a identificação e mitigação dos riscos, aprimoramento contínuo

dos mecanismos de controle e auditorias internas independentes. Cada risco identificado tem planos de ação associados e indicadores que são relatados trimestralmente ao Comitê de Auditoria e Risco e, se necessário, ao Conselho de Administração.

Ao menos uma vez por ano, o Conselho de Administração avalia a adequação da estrutura de governança e da metodologia adotada no gerenciamento de riscos, validando o mapa de riscos resultante da Análise Geral de Riscos (AGR), processo que leva em consideração o planejamento estratégico da Companhia, a análise dos executivos e os resultados das auditorias externas.



Saiba mais em [Política de Gestão de Riscos](#)



Alinhado à conduta da *holding*, nosso gerenciamento de riscos segue o modelo de Três Linhas de Defesa, que estabelece:

▶ O controle da gerência de negócios é a primeira linha e tem propriedade sobre os riscos.

▶ As funções de controle de riscos e supervisão de conformidade estabelecidas formam a segunda linha de defesa.

▶ A terceira linha é composta pela avaliação independente, fornecida pela auditoria interna.

Segurança e proteção de dados

GRI 2-23, 3-3

Sabemos que a segurança e a proteção de dados são condições fundamentais para a condução dos nossos negócios, por contarmos com processos e soluções altamente digitalizados. Nossas práticas e políticas sobre a segurança da informação e proteção de dados estão baseadas nos padrões de segurança do Nist (National Institute of Standard and Technology) e em outros *frameworks* de mercado, de forma a abranger, de maneira efetiva, aspectos como: cibersegurança, resposta a incidentes, controles de acesso, gestão de riscos, arquitetura de segurança, conscientização e treinamento.

Para fazer a gestão da segurança da informação, utilizamos a estrutura da *holding*, que conta com a Diretoria de Segurança da Informação com reporte direto ao vice-presidente de Tecnologia. Seguimos as orientações da Política de Segurança da Informação e adotamos procedimentos definidos pela área de

Segurança da Informação da *holding*, visando garantir a confidencialidade, integridade e disponibilidade das informações, a fim de mitigar riscos para os negócios. Entre diversas iniciativas, há um programa de cibersegurança focado em ações preventivas; plano diretor de segurança para manutenção e melhoria contínua do ambiente tecnológico; mecanismo para recebimento de queixas, com fila de atendimento de incidentes de ciber; e uma robusta gestão de controle de acesso.

Buscamos conscientizar nossos colaboradores da importância do tema, oferecendo treinamentos específicos por meio da Universidade Corporativa (UniCO), sendo que a capacitação relacionada à Política de Segurança da Informação e boas práticas tem caráter obrigatório. O objetivo é disseminar as normas de gestão de segurança de dados e promover uma cultura de proteção à informação, na qual os colaboradores saibam como agir de forma a preservar ativos e dados.

A fim de avaliar a eficácia de todas essas medidas, os processos de segurança da

informação são submetidos a auditorias internas e externas e testes de invasão, cujos resultados são utilizados para melhoria contínua, passando a fazer parte de um *roadmap* de correção e aprimoramento. Além disso, periodicamente, ocorre a avaliação de uma consultoria externa, com o objetivo de manter os procedimentos atualizados frente ao desenvolvimento tecnológico.

Proteção de dados pessoais

GRI 418-1, SV-ED-230a.1, SV-ED-230a.2, SV-ED-230a.3

A Vasta está em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) brasileira e conta com um Data Protection Officer (DPO), profissional responsável pela estratégia e estrutura de governança de proteção de dados e por prestar contas à Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), do governo federal.

Nossas práticas relacionadas à proteção de dados estão orientadas pela Política de Privacidade, que, de forma transparente, indica como são coletados, armazenados,

compartilhados e utilizados os dados pessoais aos quais temos acesso, além de descrever as estratégias para garantir a segurança das informações.

Disponibilizamos o Portal de Privacidade, ambiente pelo qual os titulares podem tirar dúvidas, alterar, corrigir ou atualizar seus dados cadastrais, bem como solicitar o bloqueio ou exclusão das informações ou revogar consentimentos. Nos últimos três anos (2021, 2022 e 2023), não registramos perdas, violações ou furto de dados de clientes, nem queixas da agência reguladora. Em 2023, o Portal recebeu 64 solicitações de titulares, sendo 31 delas (49%) tratadas e concluídas conforme prazos e definições da LGPD, enquanto as demais 33 (51%) foram classificadas como fora de escopo ou tinham dados insuficientes para possibilitar dar continuidade ao pedido.

+ Saiba mais em [Política de Privacidade](#)

+ Saiba mais em [Portal de Privacidade](#)

Engajamento dos stakeholders GRI 2-29

Nossas ações buscam continuamente ampliar o engajamento e gerar valor junto aos nossos *stakeholders* (colaboradores, fornecedores, escolas parceiras/clientes, investidores e órgãos reguladores). Para tanto, contamos com estratégias e canais de relacionamento específicos, que viabilizam o contato com cada um desses públicos – um compromisso firmado, inclusive, em um dos pilares da cultura da empresa, o “Cultivo de Excelência”.

A identificação e o entendimento das necessidades e expectativas dos nossos públicos de interesse norteiam a construção da nossa matriz de materialidade, a partir da qual são traçadas as estratégias da Companhia e desenvolvidos projetos e programas.

Contamos, ainda, com diversas ferramentas de escuta para identificar os impactos de nossas atuações e programas, bem como para medir o grau de satisfação dos públicos em cada uma das

ações desenvolvidas. Para compreender e analisar os resultados de nossas iniciativas junto a escolas, docentes e alunos, realizamos pesquisas de Net Promoter Score (NPS) e Customer Satisfaction Score (CSAT). Também realizamos levantamentos para analisar o nível de engajamento dos nossos colaboradores.

Já o relacionamento com investidores se dá por meio de nosso Departamento de Relações com Investidores e de um papel atuante do CEO e do CFO no atendimento aos investidores. Com esse público realizamos reuniões, congressos, conferências e eventos, além de um encontro anual para a apresentação dos principais resultados da Companhia, bem como das ações desenvolvidas e das estratégias futuras. Prezando pela tempestividade, os resultados financeiros são divulgados quatro vezes ao ano, em reuniões realizadas em março, abril, agosto e novembro. Além disso, comprometidos com a transparência, disponibilizamos um site específico para esse *stakeholder*, no qual estão disponíveis informações relevantes sobre a empresa.



Saiba mais em [Relações com Investidores](#)

Nossa interação com a imprensa é feita por meio da equipe de relações públicas, por meio de divulgações e agendas frequentes com jornalistas da área de educação. Esse mesmo time atua, ainda, na identificação de oportunidades e na implementação de estratégias de comunicação que promovam o diálogo com todos os nossos públicos.

A área de Relações Institucionais é responsável pelo relacionamento com entidades e associações do setor, representando e defendendo os interesses da Companhia, buscando potencializar oportunidades e gerenciar os riscos políticos e regulatórios por meio da atuação setorial.

Com as comunidades, nosso relacionamento se dá pela nossa frente de impacto social, o Instituto SOMOS, que desenvolve programas sociais (*saiba mais na página 57*).



SOMOS A TRANSFORMAÇÃO

- + Visão 2030
- + Inovação e transformação digital
- + Nosso ecossistema educacional

Visão 2030

Movidos por nosso propósito de transformar o ecossistema da educação, nos dedicamos, em 2023, a definir e já dar os primeiros passos no caminho a ser percorrido nos próximos anos para levar nossas soluções educacionais a mais alunos, a fim de que eles possam desenvolver todo seu potencial por meio da educação integral.

Chegamos nesse momento após um período marcado por aquisições estratégicas que nos permitiram construir a mais completa e integrada plataforma de produtos e serviços de educação básica (veja mais em *ecossistema educacional*, na página 41). Seguiremos atentos a oportunidades que possam surgir no mercado, porém consideramos nosso atual portfólio robusto o suficiente para apoiar nossa estratégia de crescimento.

Tendo o ano de 2030 como visão dessa trajetória, o foco está voltado para ampliar

nossa abrangência e conquistar mais escolas parceiras, além de intensificar os esforços para que as soluções complementares (saiba mais nas páginas 49 e 51) estejam cada vez mais presentes nas instituições de ensino, tornando-as verdadeiros *hub* educacionais. Buscaremos, ainda, aprimorar continuamente o atendimento às escolas parceiras, melhorando a experiência em todas as etapas, aprofundando nossa conexão com suas demandas e necessidades e consolidando nossa posição de parceiros confiáveis e próximos.

Vamos nos dedicar, também, na estruturação e consolidação de duas novas frentes de atuação: o modelo de franquia educacional, por meio da Start Anglo Bilingual School, uma escola bilíngue e de alta performance – pioneira no Brasil; e o atendimento B2G (*business-to-government*), levando a qualidade dos nossos produtos e soluções também para as escolas de educação básica públicas.



Jornada do cliente: a escola no centro de nossa estratégia

GRI 3-3

Estamos empenhados em levar para um patamar ainda mais elevado a qualidade da experiência que as instituições parceiras têm ao se relacionar com a Vasta. Em 2023, avançamos na consolidação da área de CX (*Customer Experience*) e instituímos o Projeto Jornada do Cliente, cujo primeiro passo foi realizar pesquisas com as escolas parceiras para entender como nossos processos poderiam ser aprimorados. A partir de *feedbacks* das nossas escolas parceiras, fizemos uma profunda revisão de procedimentos, políticas e regras de negócio, implementamos funcionalidades e mudamos sistemas, abrangendo toda a cadeia envolvida em cada etapa de interação, buscando excelência operacional.

Redesenhamos todo o processo de contratação, desde a proposta comercial

até o fechamento do contrato, revedo fluxos, níveis de alçada e até mesmo a estrutura dos documentos. Para garantir as entregas do material dentro do prazo estipulado e nas quantidades corretas – compromisso inegociável da Vasta – revisamos as atividades realizadas em nosso Centro de Distribuição, aprimorando a forma como separamos e expedimos o material das nossas soluções educacionais.

Ampliamos a oferta de canais de atendimento, que passaram a ser realizados não só por telefone, mas também por WhatsApp e chat em nosso Portal de Atendimento. Reorganizamos a equipe de atendimento para oferecer às escolas respostas mais ágeis às dúvidas administrativas, operacionais e financeiras. Mantivemos, também, a estratégia iniciada em 2022 de consolidação do atendimento aos diferentes produtos e serviços em utilização pela instituição de ensino em único canal, resultando em maior fluidez e agilidade. Implementamos um sistema automatizado de controle diário de *tickets* de atendimento, com acompanhamento de

tempos de respostas. Adotamos um relatório de acompanhamento diário, tendo como indicador a volumetria de ocorrências abertas nos canais de atendimento. Também estabelecemos a realização de encontros periódicos com a alta liderança e reuniões de trabalho regulares com os times operacionais. Essa estratégia permitiu a tomada de decisão de forma precisa, possibilitando realizar os ajustes de rota de forma ágil e eficiente.

**A atenção à
jornada do cliente
é completa e
transversal,
permeando todas
as áreas da Vasta e
contemplando todo
nosso portfólio de
nossas soluções
e serviços**

Além de permitir padronizações, o que contribuiu para a eliminação de redundâncias e aumento na eficiência, a iniciativa trouxe resultados positivos, como:

- ▶ Aumento da produtividade, pela migração de ligações telefônicas para ferramentas mais ágeis como *chat*, WhatsApp e formulário
- ▶ Melhoria nos prazos de entrega dos materiais adquiridos e solicitados pelo cliente
- ▶ Redução no número de *tickets* de atendimento relacionados a assuntos financeiros
- ▶ Para os próximos anos, seguiremos na consolidação interna de uma cultura voltada para oferecer um atendimento cada vez mais ágil e eficiente para as escolas parceiras, acompanhando e aprimorando cada aspecto que impacta a jornada do nosso cliente

Estrutura especializada

Área totalmente dedicada ao atendimento especializado, nossa equipe de CX (*Customer Experience*, experiência do cliente, na tradução para o português), tem como missões: apoiar as escolas no relacionamento administrativo, operacional e financeiro que mantêm com a Vasta; coletar e analisar *feedbacks*; dirimir dúvidas e atuar na resolução de diversos aspectos relacionados ao atendimento, à operação e à entrega das nossas soluções.

Atuando de forma próxima às escolas e atenta às oportunidades de melhoria contínua, a área de CX possibilita visualizar demandas e evoluirmos nossas relações seja via *cross sell* (estratégia de comercialização em que soluções complementares são adicionadas ao pacote ofertado para melhorar a experiência do cliente) e *upsell* (oferta para o cliente de versões mais completa, melhorada e de maior valor de uma solução), permitindo a oferta de produtos e experiências mais aderentes às realidades específicas de

cada instituição de ensino.

Para avaliar os resultados das iniciativas voltadas para o aprimoramento da nossa relação com os clientes, realizamos pesquisas de Net Promoter Score (NPS) e Customer Satisfaction Score (CSAT, ou Pontuação de Satisfação do Cliente em português), medindo a satisfação e lealdade dos clientes. Os resultados norteiam ações e projetos específicos, com a criação de planos de ação com a designação de equipes responsáveis para sua execução e de *sponsor* para acompanhamento de sua implementação e efetividade.

CUSTOMER SATISFACTION SCORE (CSAT)



Portal de Atendimento reformulado

Buscando tornar a jornada do cliente mais fluida e eficaz, nosso Portal de Atendimento, no qual as escolas realizam os pedidos de seus materiais e soluções, foi reformulado, com base em *feedbacks* e sugestões de nossas escolas parceiras. Desenvolvemos funcionalidades para que as escolas possam fazer os pedidos diretamente na plataforma, acompanhar o status das entregas e acessar o extrato financeiro e os boletos de pagamento de forma prática e ágil.

Expansão das soluções Vasta

Para cumprir nossa missão de transformar o ecossistema das escolas privadas, trabalhamos para ampliar o número de escolas parceiras e, assim, disponibilizar nossas soluções educacionais para um número maior de alunos. Também queremos contribuir para que as instituições de ensino centralizem a oferta de atividades extracurriculares, como o ensino de idiomas visando à proficiência e o desenvolvimento de competências socioemocionais e *maker*, entre outras.

Com esses objetivos em mente, temos reforçado nossas ações para ampliar o conhecimento das escolas sobre os produtos e serviços que fazem parte do nosso portfólio, bem como de toda a estrutura disponibilizada para apoiá-las em seus desafios educacionais e de gestão.

Em 2023, investimos na estruturação, treinamento e criação de indicadores para nossa área comercial, de forma a colocar o cliente no centro de todas as

decisões, entendendo suas necessidades para ofertar o melhor serviço. Além disso, a Vasta, por meio de suas diferentes marcas, esteve presente nos mais importantes congressos e feiras educacionais, como Bett Brasil (*veja mais na página 32*), Prospecta Summit 2023, 6º Educo Brasil e 17º Encontro Mineiro de Educação (EME). Também organizamos diretamente diversos encontros de relacionamento e convenções educacionais com nossas escolas parceiras. No total, foram 122 ações, sendo 57 realizadas em nossa sede em São Paulo, 56 externas e 7 digitais. Como exemplos, estão a Convenção Anglo, que reuniu 779 gestores escolares, e o Congresso Pitágoras, com 682 participantes. Além de fortalecer relacionamentos, esses encontros têm como intuito a capacitação das escolas em temas atuais, servindo, também, como ferramentas de engajamento em diferentes temas.

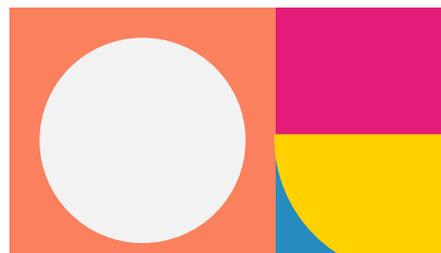
Todas essas iniciativas visam reforçar nosso posicionamento de parceiro integral das escolas e consolidar a posição da Vasta como líder no mercado de soluções educacionais.



122 ações de relacionamento

779 gestores escolares presentes na Convenção Anglo

682 gestores escolares presentes no Congresso Pitágoras



Presença na Bett Brasil

Por meio de nossa marca comercial, a SOMOS Educação e seus diferentes selos, estivemos presentes na Bett Brasil, o maior evento de Inovação e Tecnologia para Educação da América Latina. Com o tema central “Educação e Trabalho para Novos Futuros” e mais de 40 horas de programação, a edição 2023 foi realizada em São Paulo entre os dias 9 e 12 de maio e recebeu mais de 35 mil visitantes.

Nossos quatro estandes, totalizando mais de 650 m² de exposição, se tornaram pontos de encontro da comunidade educacional, que pôde ter contato com convidados especiais e bate-papos com especialistas. A página SOMOS na Bett Brasil 2023 recebeu mais de 40 mil acessos. Nossa participação trouxe resultados significativos em termos de exposição e proximidade com educadores de todo o país.

+ de **500**
novos seguidores
em nossas redes sociais



+ de **2 milhões**
de usuários impactados
por nossas publicações

+ de **600**
visitantes na nossa sala
VIP durante os 4 dias
de eventos publicações

+ de **1.300**
usuários inscritos em
nossa Jornada de
Conteúdos pré-evento





Currículo com base pedagógica forte, com vivências de inglês dentro e fora da sala de aula

Bilinguismo e de alta performance: Start Anglo



Em 2023, lançamos a primeira rede de escolas bilíngues e de alta performance do Brasil, a Start Anglo Bilingual School, um lançamento alinhado aos nossos compromissos de oferecer oportunidades educacionais de qualidade e alto nível, abrir novos horizontes para os alunos e expandir nossa atuação no mercado.

A proposta é unir a excelência acadêmica do sistema Anglo de ensino, que possui um currículo com base pedagógica forte, com vivências de inglês dentro e fora da sala de aula, desenvolvimento físico e esportivo, domínio de tecnologia e pensamento computacional, liderança e desenvolvimento socioemocional. O modelo de franquia favorece o trabalho conjunto entre franqueadora e franqueado e possibilita, ao franqueado, a abertura de uma escola de forma acelerada e com excelência operacional devido à transferência do *know-how* acumulado por mais de 70 anos da franqueadora.

Além disso, oferecemos suporte contínuo a todas as dimensões da gestão da escola, cujo foco é proporcionar a melhor experiência para alunos, família e corpo docente. Dessa forma, a franquia Start Anglo também apoia a gestão e operação da escola de forma eficiente, com formações e treinamentos, integração e modernização de processos acadêmicos, assessoria de *marketing* e suporte à saúde financeira da unidade.

A estratégia por trás do lançamento da Start Anglo está na identificação de uma demanda reprimida que vislumbramos em 2022. Em conversas com 7.502 famílias, todas da nossa base de mais de 5 mil escolas parceiras, sobre suas expectativas em relação à preparação de seus filhos para o Enem e vestibulares das melhores universidades, 75,9% dos responsáveis entrevistados disseram considerar muito importante a escola ter resultados acadêmicos de alta qualidade.

E, quando questionados sobre suas expectativas em relação à capacitação de seus filhos para falar o inglês, 62,9% disseram considerar esse quesito muito importante. A partir daí apuramos que havia uma demanda por escolas que endereçassem a alta performance acadêmica e, ao mesmo tempo, a fluência em inglês. Os estudos apontaram, ainda, que essa demanda reprimida está presente em aproximadamente 186 municípios do Brasil. São cerca de 205 mil alunos que gostariam de estudar em uma escola de alta performance e bilíngue, mas que não dispõem desse modelo nas regiões em que vivem.

Apresentamos oficialmente a Start Anglo Bilingual School para o mercado durante a realização da BETT Brasil 2023, o maior evento de Educação e tecnologia da América Latina (*saiba mais na página 32*). A expectativa é alcançarmos 92 unidades franqueadas em 2030, levando o ensino bilíngue de alto nível para mais de 43 mil estudantes.

Atualmente, temos uma unidade própria em São José do Rio Preto (SP). Criada

para ser a *flagship* da franquia, a unidade tem aproximadamente 300 alunos e está em operação desde 2021. Nossa primeira franqueada iniciou suas atividades no primeiro semestre de 2024, em Alphaville (bairro nobre dos municípios paulistas de Barueri e Santana de Parnaíba), com mais de 180 alunos matriculados.

Ensino de excelência + proficiência em inglês, com formação integral

O sistema de ensino da Start Anglo Bilingual School conta com materiais didáticos com qualidade Anglo, somado ao conteúdo do Eduall (programa construído em parceria com a Macmillan Education) e metodologias de ensino e estudo autônomo.

Faz parte do modelo uma jornada de internacionalização que promove experiências bilíngues compatíveis, por meio de acampamentos de verão nacionais, internacionais e intercâmbios internacionais de voluntariado. O cuidado com bem-estar físico e mental dos alunos se

dá por meio do Cicclo, programa desenvolvido pelo medalhista olímpico Flávio Canto para Educação Física e Esporte Escolar que promove o desenvolvimento individual e coletivo a partir da prática do esporte e de seus valores.

Os conteúdos formativos foram concebidos de modo que os estudantes aplicam tecnologias computacionais como programação, robótica, eletrônica digital, internet das coisas, inteligência artificial e práticas *maker* para solucionar desafios colaborativos e interdisciplinares. Complementa a proposta de formação integral a aplicação da metodologia “O Líder em Mim”, que trabalha a liderança e o desenvolvimento socioemocional de cada aluno.

O currículo diversificado do Start visa criar um ambiente seguro, que ofereça aos estudantes oportunidades para se expressarem habilmente em língua inglesa, desenvolvendo diferentes habilidades e competências de acordo com os marcos de desenvolvimento, a faixa etária e a relação do sujeito consigo, com o outro e com a sociedade.





Entre as atividades oferecidas está, por exemplo, o Public Speaker, que faz parte do bloco em língua inglesa do currículo e busca envolver os alunos em discussões, planejamentos e atividades que desenvolvem suas habilidades e compreensão de debates, para que aprendam a se envolver em um cenário do mundo real onde é necessário tomar uma decisão coletiva. O projeto permite que o estudante compreenda os elementos do debate, como contradição, liderança, comunicação não verbal, persuasão eficaz, envolvimento do público e contexto, contribui para a ampliação de um vocabulário na língua inglesa e para o desenvolvimento de habilidades do século 21, como colaboração, comunicação, coragem, criatividade, pensamento crítico, curiosidade, ética, liderança e resiliência.

A expectativa é alcançarmos 92 unidades franqueadas em 2030, levando o ensino bilíngue de alto nível para mais de 43 mil estudantes

Franquias previstas para entrar em operação a partir de 2025

- Blumenau/SC
- Cachoeiro de Itapemirim/ES
- Campinas/SP
- Florianópolis/SC
- Fortaleza/CE
- Goiânia/GO
- Guarapuava/PR
- Indaiatuba/SP
- Itajaí/SC
- Itapema/SC
- Jundiá/SP
- Luís Eduardo Magalhães/BA
- Macaé/RJ
- Maringá/PR
- Niterói/RJ
- Piracicaba/SP
- Porto Velho/RO
- Rio Branco/AC
- Rio de Janeiro/RJ
- São José do Rio Preto/SP (Zona Sul)
- São Luís/MA
- São Paulo/SP (Granja Julieta)
- São Paulo/SP (Portal do Morumbi)
- Taubaté/SP
- Vitória/ES

Educação pública: preparando estudantes para o futuro

Com o objetivo de levar toda nossa experiência e a qualidade transformadora de nossos produtos e soluções para as escolas de educação básica de rede pública de ensino brasileira, estruturamos uma área dedicada à relação B2G (sigla em inglês para *business-to-government*, ou negócios com instituições governamentais, em português).

Logo em 2023, seu primeiro ano efetivo de atuação¹, o novo segmento já registrou resultados significativos, que validam a decisão estratégica de apostar no segmento público como uma importante avenida de crescimento para a Vasta: chegamos ao final do período com um total de 600 mil alunos sendo impactados por nossas soluções para a rede pública e alcançamos R\$ 81,2 milhões em receitas no ciclo de vendas de 2023.

O primeiro passo foi, por meio de uma escuta ativa, identificar demandas relevantes do setor público e, a partir disso,

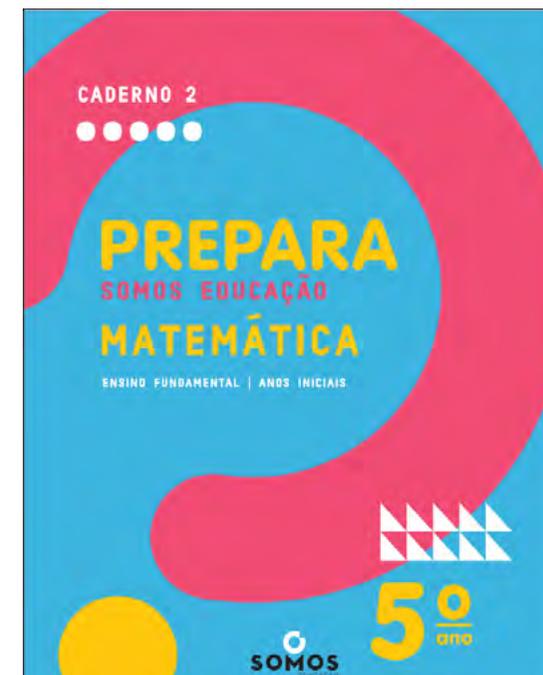
desenvolver soluções customizadas para atendê-las. O que despontou desse entendimento foi que um dos principais problemas enfrentados na educação básica pública, uma situação histórica agravada pela pandemia, está na grande defasagem de aprendizado apresentada por alunos, que chegam sem o conhecimento básico necessário para acompanhar as aulas do ano escolar que estão cursando. Além dos impactos para diretos para professores, que precisam lidar com grandes desníveis de conhecimento entre alunos da mesma sala, e para os alunos, que enfrentam dificuldades para avançar nos novos conteúdos, a defasagem se reflete nos resultados de avaliações externas como o Saeb², cujos resultados são utilizados para determinar as redes estaduais de educação que receberão verbas complementares por apresentarem melhora de performance de seus alunos.



600 mil
alunos
impactados por nossas
soluções para a rede pública

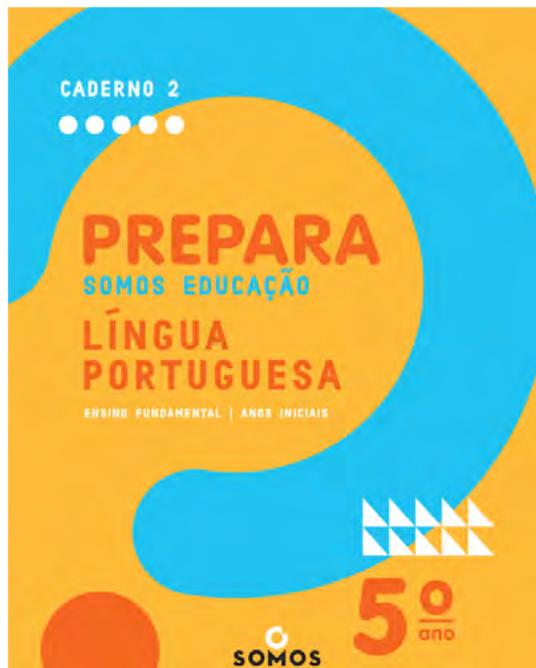


R\$ 81,2 milhões
em receita
no ciclo de vendas
de 2023



1. O ano de 2022 foi dedicado a estudos de viabilidade, estruturação do negócio e de equipe e adequação de portfólio. Além disso, em parceria com a Fundação Getúlio Vargas levamos soluções educacionais para os alunos da rede estadual do Mato Grosso, que passou a utilizar nosso sistema de ensino Maxi, que inclui acesso ao Plurall, inclusive para avaliações diagnósticas e estudo adaptativo.

2. Saeb - Sistema de Avaliação Básica - visa medir a qualidade da educação básica por meio de testes aplicados aos estudantes do 5º e 9º ano do Ensino Fundamental e do 3º ano do Ensino Médio para avaliar o conhecimento em português e matemática.



Diante desse diagnóstico, acionamos toda nossa capacidade editorial, experiência e conteúdos formativos disponíveis para produzir um material que unisse a recomposição da aprendizagem em português e matemática para todas as séries do fundamental ao terceiro do Ensino Médio e, ao mesmo tempo, trabalhasse a preparação dos alunos para as provas do Saeb.

Todos os materiais são desenvolvidos de maneira customizada, tanto na forma quanto no conteúdo

Faz parte dessa solução educacional o acesso dos estudantes ao Plurall Adapta, plataforma adaptativa que, com o uso de algoritmos de personalização individualiza o processo de aprendizado, reforçando pontos que o aluno demonstra não ter compreendido e avançando no conteúdo diante da comprovação de entendimento. Outro importante recurso disponibilizado é a avaliação diagnóstica, pela qual o professor pode obter uma visão geral da turma e traçar a rota pedagógica mais adequada para cada realidade.

Mais do que a disponibilização de soluções pensadas para as demandas identificadas, queremos nos posicionar, também para os entes públicos, como um parceiro atento, disponível e comprometido com a melhora do nível de aprendizagem dos alunos. Dessa forma, a secretaria de educação envolvida (seja municipal, seja estadual) recebe apoio integral para a implementação, incluindo capacitações para apoiar os professores na utilização do material didático e da plataforma, com encontros presenciais e conteúdos digitais; monitoramento de indicadores educacionais e formações pedagógicas para

os docentes. De acordo com a necessidade, mantemos pessoas da nossa equipe atuando localmente.

Todos os materiais são desenvolvidos de maneira customizada, tanto na forma quanto no conteúdo. Em 2023, disponibilizamos a solução para os estados do Pará e Bahia, e cada estado optou pelo formato do material, ou seja, digital ou impresso, além de receber o conteúdo totalmente adaptado à sua realidade. Acreditamos que a promoção da aprendizagem passa por uma imersão no contexto de cada aluno, por isso os temas são trabalhados com aspectos regionais relevantes, como a geografia local, por exemplo. Além disso, cada produto foi desenvolvido especificamente para a respectiva rede estadual, incluindo identidade visual, para o aluno ter em suas mãos um material diretamente associado à rede estadual.

Para analisar a contribuição da iniciativa para recomposição da aprendizagem no aprendizado dos alunos, foram aplicadas, já durante esse primeiro ano de utilização, avaliações diagnósticas em conteúdos de

Língua Portuguesa e Matemática, visando identificar se houve crescimento na proficiência. Os alunos foram classificados de acordo com suas proficiências (notas) em quatro níveis (abaixo do básico, básico, adequado e avançado), tendo como base de comparação o último resultado do Saeb divulgado.

No estado do Pará, foram duas edições de avaliação, já com registro de alguns avanços. Nas turmas do 5º ano do Ensino Fundamental, houve um aumento, entre o registrado na segunda avaliação frente à primeira, de cerca de 11% de alunos participantes com nível de desempenho igual ou acima do adequado em Linguagens e de 13% em Matemática. Já para alunos do 9º ano do Ensino Fundamental, o aumento de desempenho igual ou acima do adequado em Linguagens foi de cerca de 13% e houve uma diminuição de 15% de alunos abaixo do básico em Matemática. No caso da 3ª série do Ensino Médio, houve uma diminuição de 13% de alunos abaixo do básico em Linguagens.

No estado da Bahia, foram três edições de avaliação, verificando-se avanços no

9º ano do Ensino Fundamental e 3ª série do Ensino Médio, com redução de 14% e 13% respectivamente em alunos abaixo do básico na área de Linguagens.

Estrutura B2G

O alcance dos primeiros resultados já expressivos no segmento B2G só foi possível por dispormos de um portfólio completo de soluções educacionais e contarmos com uma equipe ágil e preparada, capaz de remodelar a tecnologia e os materiais didáticos de acordo com a realidade local, possibilitar o acesso à plataforma digital de quantidades maciças de usuários e ter capacidade de distribuição de materiais impressos de forma rápida e eficiente.

Estruturamos uma robusta e experiente rede de acesso, com profissionais especializados e aptos a identificar demandas e oportunidades junto ao poder público, seja por meio de licitações, compras diretas,

seja por concorrência, além do estabelecimento de diálogo com representantes governamentais. Essa equipe nos dá uma alta possibilidade de captação para atingirmos os objetivos definidos que visam posicionar o segmento público com uma significativa avenida de crescimento em novos negócios para a Vasta.

Trata-se de uma atuação sustentável: os volumes apresentados pelo segmento público permitem um alto nível de customização das soluções, possibilitando, de um lado, fazer chegar a alunos e professores um material adequado a suas necessidades, e de outro, ganho em escala para o negócio, com consequente aumento de rentabilidade das soluções digitais e redução de custos logísticos e ausência de necessidade de estocagem de materiais físicos,

pois todo o material produzido será direcionado ao público específico.

Finalmente, o segmento B2G possibilita ampliarmos o impacto positivo que desejamos causar na educação brasileira, levando o mesmo grau de qualidade das soluções disponíveis no segmento privado para a rede pública.

Conscientes de que a relação com o setor público demanda cuidados extras com relação à integridade, fortalecemos nossa governança e *compliance*, de forma a garantir que todo o relacionamento se desenvolva de forma transparente e íntegra.



Inovação e transformação digital

GRI 2-28, 3-3

Nosso modelo de atuação é fortemente baseado em inovação, na tecnologia de larga escala e na busca por promover a transformação digital das escolas parceiras. O portfólio da Vasta inclui sistemas de ensino em versões 100% digital, plataforma *on-line* de formação de professores, soluções tecnológicas para a administração escolar e nosso ambiente digital de estudos, o Plurall (veja mais na página 46). Acompanhamos os desenvolvimentos mundiais que visam levar inovação ao processo de ensino-aprendizagem, além de realizar investimentos diretos em pesquisas em *science in learning*.

Em 2023, demos sequência ao apoio à Rede Nacional de Ciência para a Educação Rede CpE), da qual fazemos parte e que reúne cientistas de diversas áreas que atuam em pesquisas sobre educação. Disponibilizamos R\$ 250 mil reais para financiamento da primeira etapa das pesquisas selecionadas pelo Instituto D'Or de Pesquisa e Ensino. Nessa etapa, foram selecionadas para apoio: *Desempenho cognitivo e hemodinâmica cerebral em crianças fisicamente ativas e sedentárias*, liderada e orientada pelo pesquisador Sergio Gomes da Silva; e *Mapeamento do desenvolvimento cognitivo socioemocional e escolar de crianças pré-escolares e do Ensino Fundamental de motivação e de estratégias*

educacionais de professores: orientações e intervenção neurocognitivas pró-redução do impacto pandêmico, sob liderança e orientada pelo pesquisador Neander Abreu. Essas pesquisas foram selecionadas em função de sua relação direta com a aprendizagem de crianças e adolescentes.

Outros R\$ 215 mil foram direcionados como apoio institucional às ações da rede e para patrocínio do Encontro Anual da Rede CpE. Acreditamos na força da Rede para avançar em pesquisas e, depois de constatação das evidências, incorporarmos descobertas em nossas produções e compartilhá-las com as escolas parceiras.





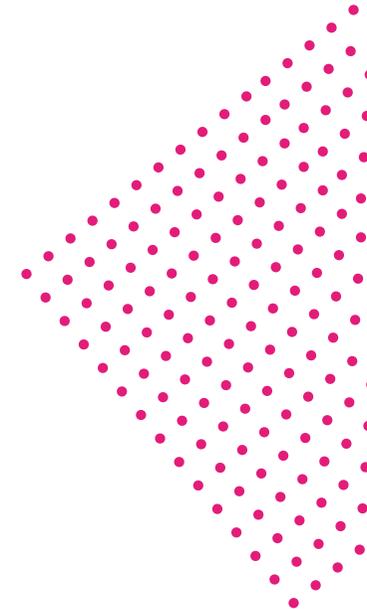
Avançamos no piloto realizado em escolas Anglo de Cerquilha (SP) e Naviraí (MS), com a utilização de *headbands* para medir ondas cerebrais e aferir o impacto de atividades de meditação, dirigidas e recorrentes, no aumento de foco e controle de ansiedade pelos estudantes. O projeto, chamado de Neuroinfinity, é realizado em parceria com a Athention.

A pesquisa vem, desde 2022, recolhendo dados (de forma anonimizada), que são analisados pelos neurocientistas da Athention. O objetivo é correlacionar as reações neurais com as estratégias utilizadas em sala de aula pelos professores, para avaliar a efetividade das propostas educacionais na saúde mental dos estudantes.

Ações como essa são realizadas por meio do *Learning Science Lab*, estrutura que nos conecta com o meio acadêmico e de pesquisa a fim de gerar repertório sobre o saber científico aplicado em sala de aula, compreendendo os mecanismos biológicos em processos como memória, concentração e suas implicações no processo de aprendizagem.

Além de iniciativas de médio e longo prazo, a introdução da inovação se dá também de forma mais imediata, a partir das evoluções tecnológicas. Um exemplo é o uso da inteligência artificial que, cada vez mais, passa a fazer parte do nosso dia a dia. Em 2023, mais de 1 milhão de redações foram corrigidas e mais de 3 mil objetos de aprendizagem multimídia e 5 mil questões de avaliações foram desenvolvidos com o apoio de inteligência artificial.

Acompanhamos os desenvolvimentos mundiais voltados ao processo de ensino-aprendizagem e realizamos investimentos diretos em pesquisas



Nosso ecossistema educacional

Disponibilizamos um robusto ecossistema de soluções voltadas para a educação básica, concebido para transformar as escolas em verdadeiros *hubs* educacionais, ampliando o que oferecem às famílias e passando a contar com novas fontes de receita para sua perenidade.

Para contribuir com a grade horária tradicional, nosso portfólio de sistemas de ensino conta com diferentes marcas e abordagens pedagógicas, capazes de atender a diferentes perfis de famílias e escolas, com os mais variados propósitos, interesses e nível socioeconômico. Todos nossos selos podem ser adquiridos de distintos modos, de acordo com as necessidades e possibilidades de cada escola: somos capazes de oferecer sistemas de ensino em apostilas físicas (papel) ou digitais, oferecidos de forma

modular, para que a escola decida qual proporção de digitalização deseje.

Para aquelas que optam por adotar uma metodologia própria, com a utilização de livros didáticos, fazem parte da nossa estrutura as quatro maiores editoras educacionais do Brasil: Ática, Atual, Saraiva e Scipione.

Já para o atendimento de demandas para além da grade curricular, oferecemos soluções modulares para que cada escola encontre a opção mais aderente à sua proposta e necessidade, que vão desde o ensino de idioma visando à proficiência de inglês, passando pelo aprimoramento de habilidades socioemocionais e chegando ao desenvolvimento do pensamento computacional.

Acreditamos, também, que as instituições de ensino têm muito a ganhar em eficiência de gestão e processos administrativos com a adoção de sistemas digitalizados, que eliminam tarefas repetitivas e manuais, para que as escolas se concentrem em sua atividade mais relevante, que é educar. Por isso, oferecemos produtos e serviços voltados à gestão administrativa e operacional da escola, para ganhos em agilidade, organização e saúde financeira.



Fortalecimento de nossas marcas

Reunimos um conjunto de marcas reconhecidas em seus segmentos de atuação e trabalhamos para manter sua relevância ao longo do tempo. Em 2023, com o apoio de uma consultoria de *marketing*, fizemos estudos de posicionamento, visando aumentar a penetração em novos mercados. Um dos objetivos é ampliarmos a participação de marcas *premium* nos estados do Nordeste.

Demos início a uma estratégia para reforçar nossa presença no ambiente digital, com ações em redes sociais envolvendo influenciadores, iniciativa que será ainda mais explorada em 2024. Também investimos no *rebranding* de duas marcas do nosso portfólio.

Investimos no *rebranding* de duas marcas do nosso portfólio



Rebranding Selo Pitágoras

O selo Pitágoras, que possui mais de 50 anos de tradição, passou por uma grande renovação. Revitalizamos toda a sua identidade visual, visando refletir sua modernização e adaptação aos tempos atuais, e ampliamos as estratégias de mídia para fortalecimento da marca. Para apoiar as famílias na educação de seus filhos, lançamos a 1ª temporada do *videocast* PodEducar, com conteúdos que aproximam pais e filhos no momento do estudo e mostram que, com o auxílio da família, as dificuldades escolares podem ser superadas. Realizamos também uma renovação editorial, especialmente para a Educação Infantil e para os anos iniciais do Ensino Fundamental, o que beneficia as escolas da rede e os alunos.



Rebranding Plataforma Eleva

Já a plataforma de ensino Eleva, adquirida em 2021, foi rebatizada, passando a ser nomeada como Amplia. A nova marca reflete a evolução vivenciada desde a incorporação à Vasta e se alinha ao atual momento do setor educacional. Para a nova identidade visual, foi criada uma tipografia, porém foram mantidos elementos como cores, uso de grafismos e dinamismo, para que o público continuasse a se ver representado na marca.



Portfólio completo



Soluções para o ensino



Sistemas de Ensino
Escola Bilingue
Editoras - Livros didáticos e paradidáticos

Soluções Digitais



Aprendizado digital
Treinamento contínuo para professores

Soluções para Gestão Escolar



Sistemas digitalizados para
processos administrativos

Soluções complementares para escola



Bilinguismo
Desenvolvimento socioemocional
Alto rendimento
STEAM*
Esporte

Soluções complementares para a família



Reforço escolar
Aulas particulares

*Sigla em inglês para Ciência, Tecnologia, Engenharia, Artes e Matemática

Soluções para o ensino



Sistemas de ensino

Disponibilizamos conteúdo educacional para educação básica por meio de uma plataforma multimarca, com diferentes abordagens pedagógicas.

amplia

plataforma de ensino

Plataforma educacional que disponibiliza produtos e serviços integrados visando a excelência acadêmica, o desenvolvimento da cidadania e o aprimoramento de habilidades socioemocionais com o uso de tecnologias educacionais.



Sistema de ensino pioneiro, com mais de 72 anos de experiência acumulada e constante renovação, abrange conteúdos para as séries do Ensino Infantil ao Pré-vestibular, sendo referência pelo número de aprovações em vestibulares e performance acadêmica de seus alunos.

FIBONACCI
SISTEMA DE ENSINO

Sistema de ensino de alta performance, construído a partir do modelo adotado pelo Colégio Fibonacci, instituição mineira que desde o segundo ano de sua fundação, em 2011, figura entre as dez melhores em aprovação do Exame Nacional do Ensino Médio (Enem) no Brasil.

ÉTICO

Tem como base a metodologia ativa, que posiciona o aluno como protagonista do seu processo de aprendizagem, e proposta pedagógica com abordagem interdisciplinar e olhar especial para a formação ética do aluno.

SISTEMA
Maxi
DE ENSINO

Adota metodologia pedagógica de base afetiva, que valoriza as dimensões emocional, cognitiva e social, visa à formação integral e o desenvolvimento holístico dos alunos.

Sistema
de Ensino **ph**

Com atividades dinâmicas, linguagem jovem e abordagem de conteúdo conceitual aprofundado, inclui diferentes soluções educacionais, reunindo conteúdo físico e digital e apostando na prática em sala de aula para melhor aprendizado e fixação.



Sistema
Mackenzie
de Ensino

Tem modelo pedagógico alinhado à visão de mundo cristã, trabalha a excelência acadêmica vinculada ao desenvolvimento do senso de propósito de vida.



Com proposta inovadora e soluções educacionais completas e integradas, oferece um ensino de excelência embasado em valores cristãos.

rede
pitágoras

Marca que remete às origens da criação da nossa *holding*, a Cogna Educação. Une tradição e inovação, oferecendo soluções educacionais completas e integradas, com metodologia focada em conquistas acadêmicas e atuação em rede, estimulando a troca de boas práticas entre as escolas.

Escola bilíngue

Franquia desenvolvida para o atendimento à demanda de escolas que ofereçam a proficiência em inglês, com um ensino de qualidade, focado no alto desempenho acadêmico para aprovação em vestibulares.



start
anglo bilingual school

Franquia de escolas bilíngues e de alta performance, tem como princípio a excelência em todas as dimensões do processo educativo e nos diferentes níveis de operação da escola (*veja mais na página 33*).

Editoras

Para as escolas que optam por uma metodologia própria, com a utilização de livros didáticos, nosso portfólio contempla grandes editoras educacionais do Brasil.



editora ática

Desde 1965 no mercado, é reconhecida por séries como Vaga-Lume, Para Gostar de Ler e Bom Livro, sendo protagonista de diversas inovações no setor editorial.



Possui um catálogo de livros didáticos para todos os anos da Educação Infantil até o Ensino Médio, com recursos tecnológicos para deixar o processo de aprendizagem mais interativo.

Caramelo

Com publicações direcionadas às crianças de 0 a 6 anos, que ainda estão em formação, busca estimular a leitura.

Formato

Com um vasto catálogo, possui obras com temas e abordagens variadas, voltadas tanto para leitores que estão em formação quanto para aqueles que já adquiriram o hábito da leitura.



Disponibiliza uma grande variedade de livros didáticos cuja principal característica é aproximar os conteúdos da realidade atual.



editora scipione

Inovadora, busca acompanhar as mudanças e suprir as necessidades do cenário educacional através do desenvolvimento de produtos didáticos e literários de autores brasileiros e estrangeiros.

Soluções Digitais



Aprendizado digital

Nossa plataforma sustentada por tecnologia auxilia as escolas parceiras em seu processo de transformação digital, oferecendo todo o apoio que precisam em um sistema completamente integrado. Por meio dela proporcionamos uma experiência de aprendizagem digital compreensiva, que permite ajustes personalizados para cada escola.



em 2023

35,8%
do tráfego
digital

privado da
educação básica
do Brasil estava
concentrado no
Plurall

plurall

Espaço virtual destinado a estudos e ensino, é prático, organizado e acessível via celular, tablet ou *desktop*. Voltado a alunos, professores, responsáveis e coordenadores, o ambiente faz parte do pacote de recursos disponibilizados a todas as escolas parceiras. Entre as ferramentas, a plataforma dispõe de áreas personalizáveis de acordo com o sistema de ensino contratado e sistemas modulares, para que cada instituição customize conforme suas necessidades. Através do Plurall, as escolas oferecem

aos seus alunos acesso a todos os conteúdos, recursos e materiais necessários para a realização das atividades didáticas de aprendizagem *on-line*, viabilizando uma gestão pedagógica atenta e cuidadosa, apoiada em dados de desempenho e indicadores personalizados. O produto inclui, ainda, programas que contribuem com a gestão escolar e serviços que agilizam as tarefas diárias da escola, como matrículas e sistemas de avaliação.



Treinamento contínuo para professores

GRI 203-2, 3-3

PROFS PROGRAMA DE FORMAÇÃO SOMOS

Ambiente digital com cursos *on-line* gratuitos e com certificação, visa oferecer aos educadores brasileiros a oportunidade de atualização contínua e aprimoramento de práticas docentes. A plataforma adota um modelo interativo, de comunidade, de forma a permitir que os usuários possam compartilhar conhecimentos e experiências.

Para o desenvolvimento dos conteúdos contamos com a participação de especialistas de destaque nas diversas áreas, que adotam uma abordagem construtivista e didática. Abrangendo todas as áreas do conhecimento e todas as séries da Educação Básica, o material disponibilizado busca acompanhar os desafios que as

mudanças constantes de realidade impõem aos professores e é apresentado em formatos diversos além do EAD, incluindo artigos, *podcasts*, *eBooks* e vídeos. A avaliação da qualidade dos cursos percebida pelos professores é feita por meio de pesquisas com uso da metodologia NPS e os resultados são utilizados para melhoria, como a revisão daqueles com pontuação menor do que a média.

O portfólio é atualizado regularmente, com base nas informações recebidas pela equipe da assessoria pedagógica (que está em contato permanente com as escolas parceiras) e por meio de pesquisas periódicas realizadas com professores usuários, de forma a contemplar suas demandas. Em 2023, foram incluídos 30 novos cursos (entre os transversais - abertos a todos os usuários, e os específicos dos selos), totalizando 105 formações e

foram emitidas 19.978 certificações, um crescimento de 65% em relação a 2022. O NPS geral foi de 94 (zona de excelência), com 4.499 respondentes.

30
novos cursos

19.978
certificações

105
formações

94
NPS geral

241.285
horas de certificação



Soluções para Gestão Escolar



Sempre alinhados à meta de sermos parceiros das escolas, procuramos apoiá-las, ainda, na gestão administrativa e operacional, contribuindo para que alcancem um maior nível de profissionalização e eficiência de seus processos. Esse apoio se dá por meio de sistemas digitalizados, que promovem maior eficiência e agilidade na gestão e nos processos administrativos, para que as escolas se concentrem em sua atividade mais relevante, que é educar.

educbank

Fintech direcionada ao segmento K12, oferece crédito para equilibrar o fluxo de caixa das escolas.

phidelis

100% *on-line* nosso sistema voltado à gestão escolar e acadêmica oferece mais de 250 funcionalidades, como atribuição de notas e serviço de mensagens.

livrofácil

Com selos próprios e de outras editoras, o *e-commerce* de livros e materiais didáticos agiliza a venda e a entrega para escolas, pais e responsáveis.

emme

educação e marketing

Educação e *Marketing*: para apoiar as campanhas de matrículas das escolas parceiras, disponibiliza conteúdo e assessoria no desenvolvimento e execução de plano de *marketing* e comunicação.

REDAÇÃO nota 1000

Permite a correção de redações de forma ágil, com *feedbacks* personalizados para os alunos.

EducarBrasil

Tecnologia a serviço da educação

Oferece serviços técnicos e pedagógicos para plataformas educacionais, como manutenção tecnológica e criação de conteúdo.



Soluções complementares para escola



Acreditamos na importância da complementação e ampliação das estruturas curriculares. Nossas soluções complementares funcionam como extensões do processo de ensino-aprendizagem, contribuindo para o desenvolvimento mais amplo dos alunos, permitindo a vivência com outros aspectos da educação, além dos conteúdos formais e, também, como uma facilidade para os responsáveis, que conseguem concentrar as atividades dos jovens em um único local. Todas as soluções oferecidas para as escolas envolvem apoio para a implementação, treinamento para a comunidade acadêmica (gestores, professores e coordenadores) e atendimento especializado durante todo o período de utilização.



Bilinguismo



Solução para escolas que desejam passar a oferecer ensino bilíngue. Foi estruturada para oferecer flexibilidade e possibilitar que o avanço para o bilinguismo ocorra de modo gradual e adequado à realidade da escola, que pode decidir a carga horária, tipos de conteúdos e aulas que deseja contratar. Faz parte da oferta cursos para a formação de professores para o ensino bilíngue. O produto foi desenvolvido em uma parceria exclusiva com a Macmillan Education, que há 170 anos cria soluções e materiais didáticos para o ensino da língua inglesa, contando com um reconhecido conjunto de autores, pesquisadores e educadores.



Criada para promover a fluência em inglês, tem metodologia exclusiva para, além do vocabulário e gramática, explorar outros conteúdos como ciências, humanidades e arte. Pode fazer parte do horário escolar ou ser oferecido, pela escola, como atividade extracurricular.





Desenvolvimento socioemocional

LíderemMim®

Programa de educação socioemocional completo e desenvolvido pela Franklin-Covey Education, visa à formação de líderes desde a Educação Infantil até o Ensino Médio. Auxilia os alunos a desenvolverem habilidades como autoconhecimento, autocontrole, empatia, comunicação eficaz, trabalho em equipe, resolução de problemas e tomada de decisões responsáveis, incentivando-os a assumirem responsabilidades, tomarem iniciativas e liderarem projetos, preparando-os para os desafios do futuro.



Alto rendimento

plurall Olimpic

Focado na preparação de alunos que desejam se destacar em olimpíadas científicas e eventos de alta performance, com conteúdos aprofundados em diversas áreas do conhecimento, como Matemática, Física, Química, Biologia, Astronomia e Robótica. Oferece atividades desafiadoras que simulam as provas das olimpíadas científicas, permitindo que os alunos pratiquem suas habilidades e desenvolvam estratégias de resolução de problemas.



STEAM

matific

Promove o ensino de matemática de maneira cativante, para despertar o interesse do aluno. O aprendizado se dá de forma divertida e interativa, por meio de jogos, animações e desafios. A plataforma fornece *feedback* imediato aos alunos, ajudando-os a identificar seus pontos fortes e fracos e a progredir em seu aprendizado, e disponibiliza relatórios detalhados a pais e professores, que podem acompanhar o progresso dos estudantes.

mind makers

Com metodologia exclusiva e conteúdo inovador, tem como objetivo desenvolver o pensamento computacional, desenvolvendo habilidades essenciais para a resolução de problemas, como lógica, criatividade, colaboração e comunicação.



Esporte

cicclo^{3c}

Plataforma para Educação Física e Esporte Escola que promove o desenvolvimento individual e coletivo dos estudantes. O método utiliza experiências reais de ícones do esporte e atletas olímpicos e busca desenvolver potencialidades corporais, fomentar a adoção de um estilo de vida ativo e saudável e formar pessoas que vivam os valores tanto na prática esportiva quanto na vida cotidiana.



Soluções complementares para a família



Nosso portfólio também inclui serviços ofertados diretamente às famílias e alunos das escolas parceiras da Vasta que fazem uso da plataforma Plurall. São produtos que podem ser acessados por meio da Plurall Store Family e têm como objetivo o reforço escolar.

pluralladapta

Ambiente virtual gamificado, possibilita que o aluno trilhe um caminho individual de aprendizagem nos conteúdos que precisa de reforço escolar. A solução utiliza inteligência artificial para identificar o nível de assimilação do conteúdo e, assim, avançar ou retroceder nos desafios propostos.

plurallmeuprof

Espaço *on-line* de tutoria, no qual os educadores das escolas parceiras podem oferecer reforço escolar, com aulas particulares ao vivo.



IMPACTO NA SOCIEDADE

- + Educação integral e transformadora
- + Impacto social: o Instituto SOMOS
- + Nossos talentos
- + Ecoeficiência



Educação integral e transformadora

GRI 203-2, 3-3

Para gerar impacto social positivo, os conteúdos educacionais da Vasta são desenvolvidos de modo a contribuir com uma formação integral, que considera aspectos socioambientais. Seguimos as diretrizes dos Parâmetros Curriculares Nacionais (PCNs), incluindo a educação ambiental como tema transversal, presente em diferentes disciplinas; e as definições da Base Nacional Comum Curricular (BNCC), contemplando a sustentabilidade como um dos assuntos a serem trabalhados com os alunos.

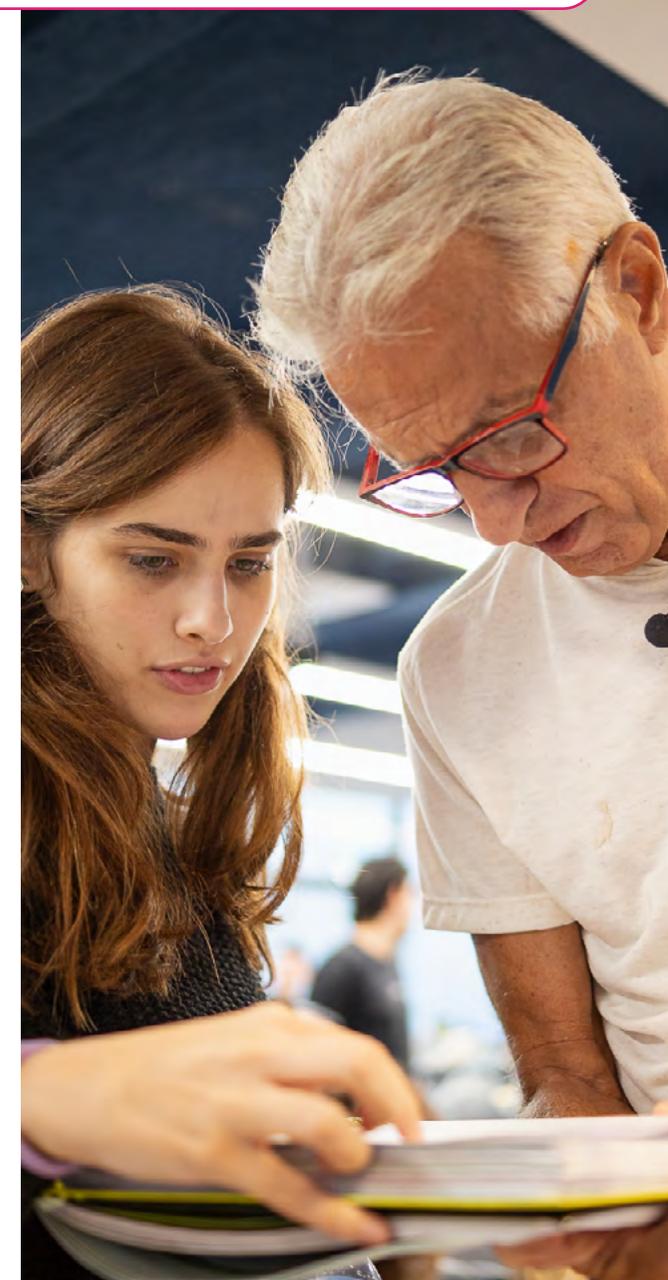
Além disso, por meio de nossa plataforma PROFs, de formação docente continuada (*veja mais na página 47*), buscamos contribuir para ampliar a inclusão e combater o racismo no ambiente

escolar e apoiar as escolas com relação à saúde mental dos alunos.

Com o objetivo de preparar melhor os professores para trabalharem com crianças atípicas, do espectro autista ou com Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH), em 2023 incluímos na plataforma os cursos “TDAH na escola” e “Adaptações de materiais didáticos para alunos com TEA e TDAH”. Os dois novos títulos se somaram a outros seis já publicados nessa linha de inclusão, que totalizou 4.054 certificações emitidas em 2023, e pretende aprofundar cada vez mais a prática de integração efetiva desses estudantes nas escolas, de forma a desenvolver sua potencialidade.

Outra adição relevante feita no ano foi o curso “20 anos da Lei 10.639/03 - Um direito para todos os estudantes brasileiros”, abordando a legislação que tornou obrigatória a inclusão da história e cultura afro-brasileira no currículo da educação básica no Brasil. Associada ao curso “Educação Antirracista”, disponibilizado em 2022, a iniciativa corrobora o esforço de impactar a sala de aula de nossas escolas parceiras com reflexões e estratégias que desconstruam práticas preconceituosas e discriminatórias. Em 2023, os dois cursos somaram 246 certificações.

Já o novo curso “Como lidar com emoções difíceis” traz estudos científicos acerca da maneira como gestores, docentes e especialistas lidam com as emoções em sala de aula, com reflexões para melhorar as relações estabelecidas na escola e favorecer o desenvolvimento socioafetivo de crianças e adolescentes. Também fez parte da estratégia para apoiar as instituições com relação ao aspecto emocional dos alunos, a realização de palestras sobre o tema.



Aprendizagem efetiva

Conscientes da importância de que o aprendizado ocorra de forma efetiva para que a educação seja um instrumento transformador da sociedade, acompanhamos e apoiamos as escolas a identificarem e superarem seus desafios educacionais. Nesse sentido, a defasagem de aprendizagem dos alunos frente ao ano escolar cursado tem emergido como uma das principais preocupações das instituições de ensino nos últimos dois anos, reflexo da pandemia.

Para ajudar as escolas no nivelamento do conhecimento dos estudantes, reforçamos, em 2023, os conteúdos do Plurall Adapta e orientamos as escolas parceiras a incluírem seu uso na grade horária. O Plurall Adapta é uma plataforma de ensino adaptativo 100% digital para todas as áreas do conhecimento de todos os anos da educação básica. A solução conta com uma avaliação diagnóstica do nível de conhecimento do aluno, a partir da qual os estudantes partem para uma trilha de aprendizagem totalmente personalizada, com recursos multimídia, linguagem leve e atividades gamificadas,

que instigam o aluno a se envolver no processo de aprendizado.

Realizamos, ainda, a avaliação institucional. Oferecida às escolas parceiras a cada dois anos, ela permite que as instituições identifiquem quais habilidades da BNCC os alunos estão realmente adquirindo, correlacionando-as aos aspectos da gestão escolar. A metodologia inclui ainda questionário socioeconômico e uma avaliação 360 sobre aspectos como cultura e gestão, respondidos por professores, coordenadores, alunos e famílias. O resultado é um profundo mapeamento, que serve como um arcabouço diagnóstico para que a escola possa aprimorar seus processos nas mais diversas frentes, como gestão, comunicação, formação e relacionamentos entre aluno-professor, escola-família, família-filho.

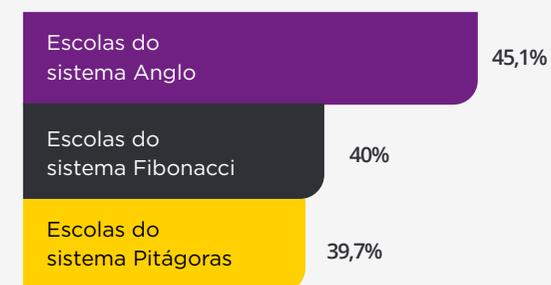
Em 2023, foram aplicadas, via a plataforma Plurall, provas de Linguagens, Matemática, Ciências Humanas e Ciências da Natureza para alunos do 5º e 9º anos do Ensino Fundamental e do 3º ano do Ensino Médio, sendo produzidos, para isso, 917 itens e 16 cadernos de provas.

Avaliação institucional 2023

10 selos educacionais Vasta

899 escolas

Top 3 de participação por selo



Estudantes participantes



Total: 25.383

Questionários respondidos



Total: 9.734

Qualidade da educação

GRI 3-3

Uma importante forma de medirmos a qualidade de ensino nas escolas parceiras, que utilizam nossas soluções educacionais, como sistemas de ensino ou livros didáticos, é por meio das aprovações dos alunos em processos seletivos para vagas de faculdades.

Acompanhamos de forma próxima, monitorando os resultados para perceber tendências, analisar o desempenho de nossos selos, identificar fortalezas e oportunidades de melhoria, trabalhando pela inserção dos estudantes em oportunidades no ensino superior ou técnico e profissionalizante. Em 2023, os alunos oriundos de nossas escolas privadas parceiras tiveram 12.762 aprovações no Sistema de Seleção Unificada (Sisu)⁵.

Também monitoramos o desempenho do Plurall, plataforma que integra nossas soluções digitais (*saiba mais na página 46*), para analisar se estamos gerando relevância no engajamento do uso por gestores, professores e alunos das escolas parceiras. O levantamento também possibilita, por meio do indicador de satisfação, avaliar a qualidade do serviço prestado e trabalharmos no aprimoramento constante.

Os indicadores acompanhados são:

- ▶ Quantidade de escolas que criaram turmas
- ▶ Quantidade de alunos enturmados e ativados
- ▶ Quantidade de professores ativados
- ▶ Engajamento de alunos e professores
- ▶ Satisfação dos professores e alunos

5. Programa do Ministério da Educação (MEC) brasileiro que utiliza as notas do Exame Nacional do Ensino Médio (Enem) para selecionar estudantes para instituições públicas de ensino superior em todo o Brasil



Dados Plurall 2023



Nas escolas privadas parceiras (usam o Plurall semanalmente)



Nas escolas públicas com soluções educacionais da Vasta (usam o Plurall semanalmente)



NPS
46,7

significando que estamos próximos da zona de qualidade



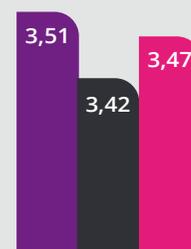
A satisfação no atendimento e no suporte técnico atingiu, em 2023

89,4%

(Medido por meio de pesquisa ativa com professores, coordenadores e diretores/gestores escolares)

Avaliação do Plurall Escala Likert*

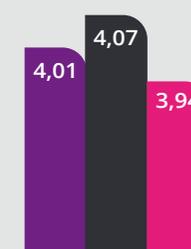
Nota alunos



Análise 2023

Resultado indica haver espaço para aperfeiçoamento

Nota equipe escolar



Análise 2023

Resultado indica que professores, coordenadores e diretores gostam da plataforma

● 2021 ● 2022 ● 2023

* A escala Likert varia de 1 a 5 e aponta o grau de concordância com o tema apresentado em uma pesquisa de opinião.

Impacto social: o Instituto SOMOS

GRI 2-23

Alinhados à nossa Política de Investimento Social Privado e Doações, adotamos uma agenda de iniciativas de investimento social. Os programas são executados pelo Instituto SOMOS, braço social sem fins lucrativos criado em 2017, que visa, com suas ações, contribuir para o desenvolvimento de uma sociedade mais igualitária, com geração de oportunidades para todos que confiam no poder da educação e desejam se tornar agentes de transformação de suas próprias vidas.

As iniciativas realizadas buscam promover a democratização do acesso à educação e à leitura, o desenvolvimento das competências do futuro em jovens em vulnerabilidade social em todo o Brasil e contribuir com o debate da inovação aplicada à educação (*confira*

detalhes nas páginas seguintes). É por meio do Instituto que fomentamos também o voluntariado nos colaboradores (*veja mais na página 69*). Em 2023, a cada R\$ 1 investido nas iniciativas executadas pelo Instituto, R\$ 11 retornaram para a sociedade, segundo cálculos baseados na metodologia do retorno social do investimento (SROI, na sigla em inglês para *Social Return on Investment*).



Reforço na governança

Em 2023, a governança do Instituto SOMOS passou por reformulações, com o objetivo de trazer ainda mais transparência às ações realizadas. Foram instituídos rituais de reportes, redefinidos parâmetros para prestações de contas e estruturada uma agenda recorrente de reuniões do Conselho que orienta sua atuação.

Também foi realizada uma nova eleição do corpo diretivo, que passou a contar com profissionais com atuações em cargos relevantes tanto em Vasta quanto em Cogna, o que contribui para manter a proximidade com os direcionadores da estratégia de impacto positivo de nossa *holding*, dando impulso para o alcance das metas e objetivos desenhados para promover transformações sociais desejadas.

Houve, ainda, reforço na equipe executiva, efeito da criação de uma coordenação exclusiva de impacto social na *holding*, cujas atribuições envolvem a coordenação dos projetos do Instituto.

Instituto SOMOS – Corpo diretivo Mandato de 4 anos

NOME	FUNÇÃO NO INSTITUTO	CARGO
Guilherme Mélega	Diretor-Presidente	CEO - Vasta Platform
Thiago Brentano Rodrigues	Diretor-Vice-presidente	Diretor de Negócios – Vasta Platform
Daniela Yamazaki Ono	Diretora-Vice-presidente	Gerente Sênior Gente & Cultura - Vasta Platform
Marina Pequenezza de Moraes	Diretora-Vice-presidente	Gerente de Sustentabilidade e Impacto Social - Cogna Educação
Juliano Miguel Braga Griebeler	Diretor-Vice-presidente	Diretor de Relações Institucionais e Sustentabilidade – Cogna Educação
César Augusto Silva	Diretor Tesoureiro	CFO - Vasta Platform



Em 2023, a SOMOS Educação venceu o Prêmio Top Educação como marca mais lembrada na categoria Ação Social. Atribuímos o reconhecimento às ações realizadas pelo Instituto SOMOS, cuja divulgação foi reforçada ao longo do ano por meio da participação do Instituto em feiras educacionais e ações de relacionamento da SOMOS Educação com mantenedores de escolas.



INSTITUTO SOMOS

PILARES DE ATUAÇÃO

Alfabetização & letramento

Contribuir para a alfabetização na idade certa, por meio da leitura.



Acesso & democratização:

Contribuir para que jovens em vulnerabilidade socioeconômica, independentemente da localidade, tenham acesso à educação.



Tecnologia & inovação:

Contribuir para o debate da tecnologia e inovação aplicadas à educação.



Em 2023, a cada R\$ 1 investido nas iniciativas executadas pelo Instituto, R\$ 11 retornaram para a sociedade.

PROGRAMAS

Somos Futuro Programa de aceleração de talentos, voltado a alunos provenientes de escolas públicas

- ▶ Doação de materiais didáticos e paradidáticos
- ▶ Reforço escolar *on-line*
- ▶ Mentoria
- ▶ Acompanhamento psicológico

Em 2023:

- ▶ **220** jovens beneficiados
- ▶ **99** escolas parceiras
- ▶ **305** voluntários
- ▶ **1.991** horas de voluntariado (equivalente a 82 dias)
- ▶ **56%** de aprovações em vestibulares de universidades públicas
- ▶ **51%** de aprovações em vestibulares de universidades privadas

Prêmio Educador Nota 10

Reconhece e valoriza boas práticas pedagógicas de professores e gestores da educação básica

Em 2023:

- ▶ **Mais de 2.600** projetos inscritos
- ▶ **9** vencedores

Parcerias de impacto

Doações de materiais didáticos, paradidáticos e soluções pedagógicas para cursinhos comunitários e organizações sociais voltadas para a educação

Em 2023:

- ▶ **12.159** pessoas beneficiadas
- ▶ **127** instituições beneficiadas

Programa Somos Futuro

Iniciado em 2017, o Somos Futuro é um programa de aceleração de talentos voltado a alunos provenientes de escolas públicas, que têm a oportunidade de cursar os três anos do Ensino Médio em uma de nossas escolas parceiras. As instituições de ensino que participam do Somos Futuro oferecem bolsas de estudo integrais para os estudantes do programa, enquanto o Instituto SOMOS disponibiliza materiais didáticos e paradidáticos, reforço escolar *on-line* e mentoria, além de acesso a toda a rede de apoio do programa, que inclui acompanhamento psicológico ofertado pela rede de faculdades da Anhangueira, empresa com atuação no Ensino Superior que também faz parte da Cogna Educação.

Na seleção dos bolsistas, seguem como critérios o desempenho escolar, a renda familiar e a história de vida de cada jovem e conta com a participação de colaboradores da Vasta, que atuam de forma

voluntária, sendo capacitados para realizarem escolhas dentro do perfil desejado para o programa.

São colaboradores voluntários, também, que atuam na mentoria, elemento fundamental para o sucesso do programa. No primeiro ano, os mentores conduzem os jovens bolsistas na Trilha de Acolhimento, desenhada para ajudá-los na adaptação e inserção no novo contexto escolar que passam a frequentar, que é o cenário da escola privada. Já no terceiro ano, os mentores, que atuam em cargos de liderança, guiam os bolsistas pela Trilha Propósito e Carreira, apoiando os jovens na escolha da profissão.

Em 2023, identificando a necessidade de manter a aproximação com os bolsistas também ao longo do segundo ano do Ensino Médio, incluímos a realização de um *hackathon* com o objetivo de criar soluções de empreendedorismo social. Realizado de forma *on-line*, o projeto envolveu a resolução de *cases* reais e exigiu dos participantes o desenvolvimento de habilidades relacionadas à gestão, inovação e tecnologia.

Os alunos foram convidados a escolher entre os ODS 2 (Fome Zero e Agricultura Sustentável), 3 (Saúde e Bem-Estar) e 4 (Educação de Qualidade), de acordo com maior afinidade e, a partir dele, desenvolver uma solução. No total, foram quatro encontros. O primeiro foi dedicado a um *brainstorm* para identificação de problemas e busca de evidências para basear o projeto; no segundo, os alunos deveriam elaborar soluções inovadoras e definir o tipo de produto; no terceiro, a missão foi desenvolver um Mínimo Produto Viável para a solução definida; o último encontro foi o momento de realizarem um *pitch* de apresentação para uma banca de avaliação, composta por executivos da Companhia. Foram desenvolvidos quatro projetos: Xepa pela Vida, Promovetech, Vacinas salvam Vidas e Projeto Lyares. Definido como vencedor, o Projeto Lyares apresentou como solução uma plataforma *on-line* que oferece uma variedade de conteúdos educacionais e simulados para apoiar alunos com dificuldades no aprendizado, além de reunir menores disponíveis para apoio pessoal e de profissional.

Números do Somos Futuro

425 jovens alumni formados

784 beneficiários diretos

+ 3 mil beneficiários indiretos

78 municípios em 17 estados

Perfil do público



Renda *per capita* de até

2 salários mínimos

13% são beneficiários de programas sociais, como o Bolsa Família



Depoimentos de quem participou

“O programa de mentoria foi uma experiência única na minha vida, me ajudou no quesito social e melhorou meu desenvolvimento pessoal. Conversar com uma pessoa desconhecida sobre experiências de vida que podem ser comuns é, sem sombra de dúvidas, motivador. Parabens todos os envolvidos neste programa que nos ajuda tanto.”

Camilli Fernanda de Oliveira Viegas, mentorada - Somos Futuro 2020, aluno do 3º ano do Colégio Flávio Pinheiro (Ibitinga/SP).

“Ser bolsista Somos Futuro foi incrível! Ao longo dos três anos eu evolui grandemente na maneira de pensar e no aprendizado. Foi uma oportunidade que sou imensamente grata, pois não ganhei somente uma bolsa integral em um colégio particular, mas também, mentorias, amizades e muito apoio para persistir pelos meus sonhos!”

Samyne Fernanda Marcolino Lana Neto - Somos Futuro 2020, aluno do 3º ano do Colégio Agora (Viçosa/MG).

“O Somos Futuro possibilitou a minha entrada em uma das melhores escolas da região, o que fez com que eu conseguisse a aprovação em uma das melhores universidades do país.”

José Barcello Neto, alumni Somos Futuro no Colégio Cristo Rei (Marília/SP), cursando o 2º ano de Ciências Biológicas na USP.

“Essa bolsa abre inúmeras oportunidades, principalmente nesse preparo importantíssimo para prestar vestibulares, com o apoio de mentores do 1º e 3º ano. A bolsa faz total diferença na vida de qualquer jovem, por dar essa oportunidade de ter uma educação de qualidade no Ensino Médio. Me sinto muito feliz por ter recebido esse privilégio.”

Fábio Silva Figueira, - Somos Futuro 2022 aluno do 3º ano do Colégio Jesus Adolescente (Catanduva/SP).

“O programa foi essencial para que eu fizesse Ensino Médio em uma escola espetacular!”

Felipe de Oliveira Gomes, alumni Somos Futuro 2020 no Colégio Jesus Adolescente (Catanduva, SP), aprovado em Engenharia na USP, Unesp, Unifesp e Insper - cursando o 2º ano em Engenharia de Computação na USP.

Prêmio Educador Nota 10

O ano de 2023 se tornou um marco na trajetória de impacto social da Vasta: o Instituto SOMOS passou a ser realizador e detentor da marca Prêmio Educador Nota 10. A iniciativa, que há duas décadas e meia reconhece e valoriza as boas práticas pedagógicas de professores e gestores da educação básica em todo o Brasil, premia projetos diferenciados, que trazem evidências claras de seu impacto social positivo no processo de aprendizagem e que são passíveis de serem replicados em rede em outras localidades do país.

O convite foi feito pela instituição criadora da premiação, a Fundação Victor Civita. Junto com a missão de conduzir as edições anualmente, o Instituto assumiu o compromisso de cuidar do legado de reputação, qualidade e relevância que o Prêmio conquistou ao longo dos anos, se tornando a maior e mais importante premiação da educação básica brasileira.

Foi criado em
1988
pela Fundação
Victor Civita

Realizado desde
2023
pelo Instituto
SOMOS



É voltado para **gestores e professores da Educação básica, de escolas públicas e privadas**

Tem parceiros robustos, como a **Unicef, o Global Teacher Prize e Instituto Rodrigo Mendes, Nova Escola, Ensina Brasil e Grupo Band**

Recebeu

+ de **84 mil** projetos

Premiou

+ de **270** educadores

Ofereceu

+ de **R\$3,3 milhões** em prêmios

A 25ª edição do Prêmio Educador Nota 10

Em 2023, o Prêmio foi correalizado pela Fundação Victor Civita e pelo Instituto SOMOS, a fim de que entendêssemos em profundidade seu funcionamento, em uma “passagem de bastão” para nos tornarmos aptos a realizar a 26ª edição de forma independente a partir de 2024.

A principal novidade da edição foi o alinhamento das ações do prêmio com a Agenda 2030 da ONU: a partir de 2023 os projetos devem estar associados a um dos eixos temáticos (Direito Humanos, Inovação e Tecnologia, Sustentabilidade) definidos, e explicitarem a quais Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estão alinhados. Com isso, do Comitê Avaliativo participaram especialistas nos eixos temáticos: Clara de Souza Chaves, Oficial de educação no escritório do Unicef em São Paulo (Direitos Humanos), Kelly Baptista, Diretora Executiva da Fundação 1 bi (Inovação e tecnologia), e Edson Grandisoli, coidealizador do Movimento Escolas pelo

Clima (Sustentabilidade). Além dos juristas tradicionais: Natalia Rosón, diretora pedagógica da Fundación Varkey; Tereza Peres, diretora da Comunidade Educativa Cedac; Lino de Macedo, professor emérito do Instituto de Psicologia da USP; e Anna Helena Altenfelder, presidente do Conselho de Administração do Cenpec.

Um dos pontos altos relacionados à divulgação do Prêmio foi a parceria realizada nessa edição com a Rede Bandeirantes, que utilizou seus canais digitais e de rádio e TV, acompanhando todas as etapas da premiação, uma ação importante para fazer com que a informação sobre a realização chegue a professores de todo o Brasil, garantindo uma ampla participação.



As etapas da 25ª edição



10 prêmio educador nota 10

Os vencedores da 25ª edição

Categoria Inovação e Tecnologia



1º

Elenjusse Martins da Silva Soares, de Canaã dos Carajás (PA), da Emef - Escola Municipal de Ensino Fundamental Benedita Torres.

Projeto: “Institucional Ler Conecta”. Por meio de roda de leitura e, biblioteca virtual, clube da leitura, sessão de cinema e diário escolar, e com a participação de professores, estudantes e famílias, o projeto resgatou o vínculo com a escola que, no período pandêmico, foi transformada em hospital de campanha. Segundo a diretora, “a escola era vista como um lugar de morte, as famílias faziam referência ao vírus da covid-19”.



2º

Elciane de Lima Paulino, de Guarabira (PB), da Escola Estadual de Ensino Médio John Kennedy.

Projeto: “Introspecção poética de Augusto dos Anjos nos EUs do Século XXI”. Voltado aos alunos do 1º e 2º anos do Ensino Médio, a iniciativa proporcionou uma imersão na obra de um poeta paraibano e um trabalho aprofundado no gênero literário e no estudo e produção de textos poéticos.



3º

Francieli Carvalho Taborda, de Balneário Camboriú (SC), da escola pública Núcleo de Educação Infantil Taquara.

Projeto: “O que se faz na educação infantil? A documentação pedagógica como estratégia para tornar visível o trabalho com intencionalidade pedagógica e o protagonismo da criança pequena”. A iniciativa é voltada para a formação de docentes para que, além de oferecer educação de qualidade, deem visibilidade ao trabalho desenvolvido com intencionalidade pedagógica, destacando o protagonismo e a participação criativa das crianças.

Os vencedores da 25ª edição

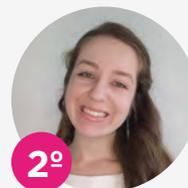
Categoria Sustentabilidade



1º

Eliana Corrêa de Araújo,
de Euclides da Cunha
Paulista (SP), Escola
Estadual de Ensino
Integral Rosa Francisca
Mano.

Projeto: “Comunidade ativa - jogar, brincar e viver”. A professora, junto com os estudantes, liderou um movimento de mobilização do Poder Público para a construção de uma pista de skate na cidade. O espaço, hoje, é um centro esportivo com outros recursos e equipamentos para a prática do esporte, da atividade física e do lazer.



2º

Nadine de Andrade,
de Blumenau (SC), do
Centro de Educação
Infantil Nazaré.

Projeto: “Do barro ao papel: a natureza como lugar de pertencimento e desenvolvimento”. Destaca a necessidade de permitir que as crianças participem das atividades propostas, respeitando suas características e ritmos. Ocorreram aprendizagens significativas, como a compreensão da importância de respeitar a natureza e aproveitamento de elementos naturais para fazeres cotidianos nas atividades de artes.



3º

Francisco Rodrigo
de Lemos Caldas, de
Juazeiro do Norte (CE),
do Instituto Federal de
Educação, Ciência e
Tecnologia do Ceará.

Projeto: “Ecopuro: purificador sustentável”. Sob orientação do professor, os estudantes construíram purificadores que permitiram o reúso de águas cinzas. Os equipamentos podem ser utilizados em ambientes domésticos e foram construídos utilizando resíduos industriais e materiais baratos e de fácil acesso. A proposta visa contribuir significativamente para o entendimento do tema “reúso das águas”.

Os vencedores da 25ª edição

Categoria Direitos Humanos



1º

Livia Guimarães Arruda, de São Paulo (SP), da escola Emei - Escola Municipal de Educação Infantil Armando de Arruda Pereira.

Projeto: “Motoca na praça: andanças e aventuras de triciclo pela Praça da República e centro de São Paulo”. Propõe garantir oportunidades de aprendizagens relevantes para as crianças, como a exploração do espaço ao seu redor e dos seus habitantes, além de despertar o sentimento de pertencimento e promover a transformação no contexto em que estão inseridas.



2º

Priscilla Castro dos Santos, de Vitória (ES), CMEI - Centro Municipal Escola Infantil Cecília Meireles.

Projeto: “Mini-história: um olhar poético do cotidiano das crianças com autismo”. Propõe lançar para as crianças com algum tipo de deficiência, sobretudo aquelas com autismo, um olhar de inclusão. Ou seja, enxergá-la como alguém que tem algo a dizer sobre si e que pode encontrar nas mini-histórias, entre outras coisas, uma contribuição para que isso aconteça.



3º

Rodrigo Tetsuo Hirai, de Campinas (SP), da Emef - Escola Municipal de Ensino Fundamental Maria Luiza Pompeu de Camargo.

Projeto: “Os brinquedos antigos e os dias atuais: refletindo as mudanças a partir do pião de madeira”. A partir de uma pesquisa junto às famílias e das primeiras experiências dos estudantes ao tentarem brincar com piões de madeira, atividades que geraram frustrações devido à dificuldade de lançá-los, o professor propôs discussões com os estudantes sobre o consumo de brinquedos, utilizando um trecho do filme “Criança, a Alma do Negócio”.

Parcerias de impacto

Para levar a qualidade dos produtos e serviços educacionais da Vasta para populações vulneráveis, estabelecemos parcerias com instituições e realizamos doações de materiais didáticos, paradidáticos e soluções pedagógicas para cursinhos comunitários e organizações sociais voltadas para a educação de crianças, jovens e adultos nos estados do Rio de Janeiro, Santa Catarina e São Paulo. No ano, as doações beneficiaram diretamente 12.159 alunos.

Também atuamos de forma a identificar sinergias entre as instituições apoiadas. Em 2023, levamos alunos do Instituto Verde Escola, localizado em São Sebastião (SP), para fazerem uma visita educativa na Embraer, aproveitando o apoio que mantemos ao Colégio Embraer.

Além disso, o Anglo Curso mantém o Fera Social, bolsas de estudo gratuitas para cursinho pré-vestibular para alunos provindos de escolas públicas com baixa condição socioeconômica. Criado em

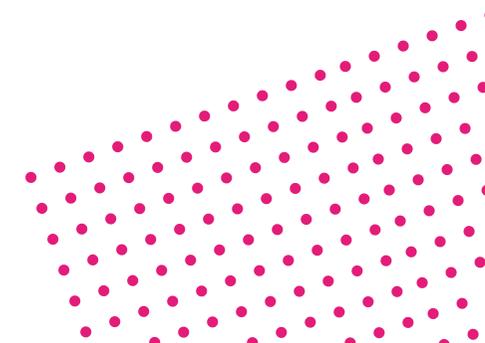
2016, o projeto é desenvolvido em nossa unidade modelo do curso em São Paulo (SP). Em 2023, foram destinadas 50 bolsas do Fera Anglo Social, e chegamos a mais 900 alunos impactados com o projeto ao longo desse tempo.

Instituições parceiras beneficiadas em 2023

- ▶ Projeto Resgate (Joinville/SC)
- ▶ Fundação Roberto Marinho - Redes da Maré (Rio de Janeiro/RJ)
- ▶ Cursinho FEA-USP (São Paulo/SP)
- ▶ Cursinho EACH-USP
- ▶ Cursinho Mafalda (São Paulo/SP)
- ▶ Cursinho Desafio (São Paulo/SP)
- ▶ Fera Anglo (São Paulo/SP)
- ▶ Instituto Verdescola (São Sebastião/SP)
- ▶ Instituto Embraer (Botucatu/SP e São José dos Campos/SP)



Em 2023, as doações da Vasta beneficiaram diretamente **12.159 pessoas**



Nossos talentos

Em 2023, demos continuidade ao fortalecimento da cultura SOMOS, buscando valorizar a coletividade e o trabalho em equipe, além de desenvolver os potenciais de cada um dos nossos colaboradores. Com o mote “Somos o que cultivamos”, nossa estratégia de cultura corporativa visa valorizar e fomentar, nos colaboradores, “cultivos” que consideramos fundamentais: excelência, liderança, inovação, bem-estar e autonomia e apoio. Nossa autoimagem é representada por uma colmeia, refletindo o espírito colaborativo, empreendedor e inovador que desejamos imprimir nas nossas equipes. Não queremos heróis, buscamos um time alinhado e que trabalhe para o mesmo objetivo.

Esses conceitos foram destacados nas ações de comunicação realizadas com os colaboradores ao longo do ano, e fizeram parte da avaliação de

performance e foram pilares de nossas ações de treinamento.

Finalizamos o ano de 2023 contando com um time de 1.832 colaboradores, um aumento de 5,47% frente a 2022. Para os recém-chegados, reforçamos nossa atenção com o processo de *onboarding* e a totalidade dos admitidos após o mês de julho participou do momento de integração. Em avaliações realizadas após intervalos de 2, 45 e 90 dias de atuação na empresa, o NPS permaneceu na zona de excelência, na faixa acima de 75.

Atuamos para, cada vez mais, proporcionarmos um ambiente no qual as pessoas se sintam motivadas para contribuir com a nossa missão de transformar o ecossistema das escolas de educação básica. Em 2023, obtivemos avanços significativos no engajamento de nossos colaboradores, com a favorabilidade média, medida por aplicação de pesquisa interna, saltando de 78%, registrado em 2022, para 91%.

Aumento de 78% para 91% na favorabilidade média frente a 2022

Conquista do selo GPTW

No ano, conquistamos o selo *Great Place To Work*® (GPTW), uma certificação que confirmou o reconhecimento dos colaboradores em relação à Vasta ser uma excelente empresa para se trabalhar. Participaram da pesquisa 736 colaboradores e, entre os aspectos mais bem avaliados estão:

- ▶ **Respeito:** este é um lugar fisicamente seguro para trabalhar.
- ▶ **Camaradagem:** quando se entra nesta organização, fazem você se sentir bem-vindo(a).
- ▶ **Orgulho:** tenho orgulho de contar a outras pessoas que trabalho aqui.
- ▶ **Credibilidade:** a gestão é honesta e ética na condução dos negócios.



- ▶ **Imparcialidade:** os colaboradores, gestores e lideranças reconhecem e tratam todos na empresa de maneira imparcial e igualitária.

Com base nos resultados, desdobramos nossas ações para fortalecer a cultura de *feedback* e de reconhecimento justo, de acordo com avaliações e diálogos entre líder e liderado. Intensificamos o investimento no desenvolvimento da primeira liderança (coordenação), a fim de fortalecer ferramentas de gestão, habilidades socioemocionais e diálogos construtivos. Esperamos, dessa forma, que esses colaboradores sejam protagonistas na condução de uma empresa perene e forte ao longo dos anos, à frente das necessidades da educação brasileira.

Voluntariado corporativo

Acreditamos que o envolvimento em iniciativas de voluntariado e ações sociais fortalece não apenas as comunidades a que servimos, mas também nossos colaboradores. A satisfação pessoal e o senso de propósito aumentam, refletindo-se em um ambiente de trabalho mais colaborativo e em equipes mais motivadas.

Por isso, buscamos constantemente fomentar o voluntariado nos nossos colaboradores, abrindo a possibilidade de atuação no Programa Somos Futuro (veja mais na página 60), tanto na seleção dos participantes como atuando como mentores.

Em 2023, os colaboradores de nosso Centro de Distribuição se engajaram em uma campanha realizada no âmbito do Outubro Rosa, mês de conscientização sobre o câncer de mama. A ação visou arrecadar cabelos para a produção de perucas doadas à ONG G.A.P.C (Grupo de Apoio a Pessoas com Câncer).

Participaram da ação 70 voluntários, que doaram seus cabelos e beneficiaram 65 pessoas. A iniciativa contou, ainda, com a participação de cabeleireiros e maquiadores voluntários que ofereceram corte de cabelo e maquiagem para as pessoas interessadas.

Para 2024, a expectativa é ampliar a abrangência e o escopo do nosso voluntariado corporativo, com a estruturação da jornada do voluntário com oportunidades de atuação recorrente.

Participação voluntária reflete-se em ambiente de trabalho mais colaborativo



Diversidade e inclusão

GRI 2-23, 3-3, 405-1, 406-1

Entendemos a diversidade e a inclusão como um pilar estratégico para nossa atuação. As iniciativas são direcionadas pelas políticas de Diversidade e Inclusão e de Direitos Humanos, os focos das metas públicas estão nos pilares racial, LGBTQIAPN+ e gênero e, para além disso, possuímos indicadores internos para o pilar PcD. Em 2023, demos início ao Plano Estratégico de Diversidade, estruturado em 2022, envolvendo aspectos como atração e seleção, sensibilização, desenvolvimento e marca empregadora. Realizamos o primeiro Censo de Diversidade, uma pesquisa aplicada internamente, que nos permitiu ter um mapeamento real do nosso público para, a partir das respostas, desenvolvermos ações alinhadas ao máximo à realidade de nossos colaboradores.



Saiba mais em [Política de Diversidade e Inclusão](#)

Outras ações realizadas ao longo do ano:

- ▶ Letramento do time de Gente em temas diversidade
- ▶ Participação, pela primeira vez, de feira de trabalho para o público trans
- ▶ Criação de um *onboarding* específico para PcDs
- ▶ Inclusão de temas de diversidade no ritual “Sextou” *(saiba mais na página 75)*
- ▶ Lançamento de um programa interno para indicação de pessoas diversas para vagas abertas em nossos processos seletivos
- ▶ Desenvolvimento de *workshops* sobre Liderança Feminina para colaboradoras



Saiba mais em [Política de Direitos Humanos](#)

Primamos por um ambiente de respeito às pessoas. Nosso Código de Conduta traz, de forma expressa, que não toleramos situações de discriminação, e agimos de forma preventiva para evitar ocorrências. Mensalmente publicamos o Boletim de Compliance, tratando de temas como assédio, *bullying*, práticas anticorrupção e atitudes discriminatórias. Da nossa grade de treinamentos, faz parte uma capacitação, obrigatória para todos os colaboradores, sobre formas de assédio e discriminação.

Disponibilizamos o Canal Confidencial Cogna para o recebimento de qualquer tipo de denúncia de discriminação *(leia mais na página 23)*. Em 2023, foram três relatos, relativos a questões relacionadas a gênero e racial. Duas das denúncias foram apuradas pela Diretoria de Compliance e tiveram planos de reparação implementados e resultados analisados por processos de gestão interna. Um dos casos seguia, em dezembro de 2023, em processo de apuração.





SOMOS Afro: alto índice de efetivação

Nosso primeiro programa de estágio exclusivo para pessoas negras (pretas e pardas), o SOMOS Afro, se mostrou um verdadeiro sucesso na identificação de talentos. Iniciada em 2022 e baseada em uma robusta trilha de desenvolvimento, a iniciativa resultou na efetivação de 10 dos 13 participantes que se formaram em suas faculdades no final do ciclo.

“Em um país tão desigual como o Brasil, marcado em sua essência por um processo de marginalização de pessoas negras da fundação nacional, iniciativas como a SOMOS Afro são essenciais para conseguir superar essas mazelas. O estágio proporcionou uma oportunidade incrível de aprendizado, descoberta de novos caminhos, estabelecimento de

amizades e aplicação dos conhecimentos adquiridos em processos consolidados no dia a dia da empresa. Foi um processo enriquecedor, no qual pudemos combinar nossas habilidades com um vasto universo de conhecimento que tivemos contato e aprendendo, na prática, a transformar nossa realidade.”

Danilo Mendonça, estagiário do SOMOS Afro

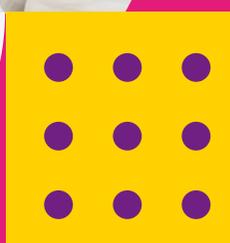
“O programa SOMOS Afro foi a porta de entrada para conhecer a SOMOS, uma empresa que possui uma cultura muito inclusiva voltada ao colaborador. Minha trajetória dentro do programa foi de puro aprendizado. Consegui superar os desafios com ajuda das pessoas que me cercavam e sou grato a elas. O programa é superimportante, pois dá oportunidade para pessoas que querem mudar suas histórias. Os desafios são bem elaborados, nos preparando para assumir uma posição de destaque na empresa.”

Anderson Luiz, efetivado como Analista de Relacionamento Jr. na área de CX (Customer Experience)

“Ingressar na Companhia por meio do programa SOMOS Afro representou para mim não apenas uma oportunidade, mas uma mudança de perspectiva de vida e carreira. Me lembro sempre da emoção no meu primeiro dia como estagiária, e posteriormente, no meu primeiro dia como efetiva. O SOMOS Afro não só expandiu os horizontes da minha carreira, também ampliou minha visão de mundo, me mostrando um universo de possibilidades que antes pareciam distantes. Foi e continua sendo uma oportunidade única de crescimento profissional e pessoal, percebo minha evolução a cada passo que dou na minha carreira e sempre serei grata por isso.”

Emilly Vitoria, efetivada como Assistente de Impacto Social na área de Impacto Social

77% dos participantes foram efetivados



Trilha de desenvolvimento do SOMOS Afro

Além das atividades realizadas no estágio, os estagiários do SOMOS Afro participaram de uma trilha de desenvolvimento, organizada em seis etapas:



01

Conversa sobre diversidade com a Gerente de Sustentabilidade e Impacto Social da Companhia.

02

Jogo tabuleiro ESG, com o objetivo de destacar a importância do trabalho em equipe para o desenvolvimento sustentável.

03

Desafio 1: Conte sobre sua área - desafiou os estagiários a apresentarem a área na qual estavam atuando, contando quais foram os principais aprendizados e dificuldades enfrentadas.

04

Desafio 2: Conte sobre um curso da ÚniCO - os estagiários optaram por um dos temas da trilha específica cursada por eles na academia corporativa ÚniCO (Comunicação Não Violenta, Resiliência, Planejamento do Tempo, Protagonismo e Maturidade e Empatia), e apresentaram o conteúdo, indicando os principais aprendizados e refletindo sobre formas de aplicá-lo na vida cotidiana.

05

Desafio 3: Impacto Social - os estagiários da Vasta apresentaram uma solução pedagógica aos líderes e gestores de outras áreas. Além de destacarem uma das soluções já disponíveis em nosso portfólio, foram incentivados a desenvolver uma nova proposta, explorando ao máximo suas habilidades criativas.

06

Fechamento do Programa, realizado em novembro, contando com a participação de quatro profissionais da SOMOS que contaram os desafios e oportunidades encontrados em sua trajetória profissional.

Desenvolvimento de talentos

GRI 404-1, 404-2

Temos como compromisso contribuir para o desenvolvimento de nossos colaboradores, buscando proporcionar um ambiente de aprimoramento e aprendizado contínuos. Contamos com uma universidade corporativa, a UniCO, nosso portal de cursos com mais de 300 capacitações assíncronas e remotas, que, em 2023, alcançou 12.642 certificações.

Também disponibilizamos cursos síncronos, como metodologias de produtividade e gestão do tempo e *workshops* voltados para fomentar o protagonismo na condução de carreira, além dos direcionados para líderes, sobre temas importantes para gestão dos times. Implementamos um programa com facilitadores internos que são certificados para multiplicar o conhecimento em metodologias

100% dos colaboradores elegíveis participaram do ciclo avaliativo em 2023

que estimulam os colaboradores nas dimensões intelectual e emocional.

No ano, lançamos cursos para o nível de primeira liderança e realizamos mais de 80h de treinamentos síncronos com temas de carreira, gestão do tempo, organização, cursos para primeira liderança, liderança feminina, entre outros, totalizando 1.260 colaboradores capacitados e um NPS de 92.

Outra ferramenta de atualização e comunicação é o Fala Direx, reuniões de alinhamento estratégico para todos os colaboradores, realizadas mensalmente. Em 2023, a ação teve, em média, 380 participantes por turma, com NPS de 90. Já para os líderes reconhecidos pela boa performance a cada final de ciclo, reservamos um momento especial, o Café com Mélega, encontro no qual os participantes podem conversar diretamente com o presidente.

Gestão de desempenho

GRI 404-2, 404-3

Contamos com um programa de gestão de desempenho, estruturado para avaliar

a performance dos colaboradores e alinhamento aos aspectos culturais. Para minimizar os riscos de análises com vieses pessoais, toda a liderança, o time comercial e a assessoria pedagógica participam de reuniões de calibração chamadas Liga de Gente, na qual são discutidos os resultados prévios até que se alcance um consenso sobre as performances.

Após as avaliações, são realizadas rodadas de *feedbacks*, que servem de insumos para que o colaborador construa, gere e controle seu próprio PDI (Planos de Desenvolvimento Individual), permitindo que desenvolva as competências que deseja. Em 2023, 100% dos colaboradores elegíveis participaram do ciclo avaliativo.

Política de remuneração

GRI 2-19, 2-20, 2-23

Dispomos de uma Política de Remuneração, elaborada por uma consultoria externa especializada e estruturada a partir de uma ampla pesquisa de mercado, que adotou como metodologia a remuneração por nível hierárquico. Vagas com valores

diferentes da escala salarial precisam ser aprovadas pela área de remuneração antes de serem divulgadas e terem o processo seletivo iniciado.

Conselheiros, diretores e administradores recebem remuneração fixa e variável e um conjunto de benefícios alinhados com a prática de mercado no Brasil. A parcela fixa da remuneração é reajustada anualmente, enquanto a variável consiste em bônus financeiro e prêmios em ações (ou o equivalente em dinheiro) atrelados a metas previamente acordadas. As opções de ações são concedidas de forma alinhada ao programa de incentivo de longo prazo da empresa, devendo ser aprovadas pelo Conselho de Administração.

As metas atreladas à remuneração variável incluem o desempenho dos alunos das escolas parceiras no Sistema de Seleção Unificada (Sisu) e resultados financeiros como receita, geração de caixa, Ebitda e o Valor de Contrato Anual (ACV, na sigla em inglês).



Saúde, segurança e bem-estar

GRI 403-1, 403-3, 403-4, 403-6, 403-8

Adotamos diversas medidas para promover um ambiente de trabalho saudável e seguro. Para isso, contamos com um sistema de gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SST), que estabelece um conjunto de práticas e valores centrais para a proteção, segurança e bem-estar de nossos colaboradores, de forma a prevenir acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Sua abrangência envolve todos os nossos colaboradores próprios de todos os negócios e ambientes – escritórios corporativos, centro de distribuição, e instituições de ensino. Para os colaboradores temporários, terceirizados e prestadores de serviços, a gestão da saúde e segurança é de responsabilidade do contratante, porém, antes do início das atividades, solicitamos documentos comprobatórios para garantir que as empresas fornecedoras atendam aos requisitos de saúde e segurança.

Nossas ações para a promoção da saúde e segurança dos colaboradores são

direcionadas por um sistema de gestão e controle de riscos ocupacionais, baseado nas avaliações realizadas no âmbito do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), o que contribui para garantir a assertividade e a abrangência necessárias para mitigação de potenciais riscos. O PGR cumpre integralmente as normas regulamentadoras estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e está em conformidade com as exigências do eSocial do Governo Federal.

Para promover a melhoria contínua, submetemos nosso sistema de gestão de SST a ciclos de PDCA (sigla em inglês, para planejar, executar, verificar, agir). Disponibilizamos um canal de atendimento pelo qual os colaboradores podem solicitar serviços relacionados à saúde e segurança e, ainda, fazer sugestões, reclamações ou reportar incidentes. Cada tema possui um tempo de resposta parametrizado para que a solicitação seja concluída e, ao final do atendimento, é enviada uma pesquisa de satisfação, cujos dados contribuem para aprimoramentos.

Não mantemos, na Vasta, um comitê formal de colaboradores para tratar das

estratégias relacionadas à SST, porém semanalmente, membros da alta administração da Companhia se reúnem para tratar sobre o tema e há um Comitê de Saúde com representantes da *holding* e do qual participam, também, representantes das operadoras de saúde e parceiros prestadores de serviços. A participação direta dos colaboradores se dá via Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio - CIPAA, instituída nas unidades enquadradas na Norma Regulamentadora N° 5 (NR5) do Ministério do Trabalho.

Implementações ou alterações de procedimento ou a inclusão de novas ferramentas e treinamentos relacionados à saúde e segurança são formalizadas aos colaboradores por meio de comunicados oficiais da Companhia, enviados via e-mail. O sistema de gestão SST não é submetido a auditorias internas ou externas.

Colaboradores contam com corpo clínico disponível por teleatendimento

Promoção da saúde e do bem-estar GRI 403-10

Para promover a saúde entre nossos colaboradores, oferecemos o apoio de um corpo clínico envolvendo assistência social, medicina e enfermagem disponíveis por meio de teleatendimento. O acesso pode ser feito via e-mail, telefone, Microsoft Teams, *chatbot* e ServiceNow, portal de serviços corporativos. Em 2023, o sistema foi aprimorado, passando a permitir o acesso direto à agenda do especialista, facilitando o agendamento do atendimento no horário mais conveniente. Em algumas unidades, contamos com um corpo clínico próprio, que realiza atendimento presencial conforme a necessidade do colaborador. Além disso, colaboradores elegíveis contam com plano de saúde.

Atendendo a Norma Regulamentadora N° 7 (NR7), temos implementado um Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) em todas as nossas unidades, o que envolve a realização de exames médicos ocupacionais em conformidade com o Programa

de Gerenciamento de Riscos (PGR). Os dados coletados, anonimizados, servem para direcionar o calendário anual de ações preventivas e de conscientização dos colaboradores, definidas por um *squad* de saúde, segurança, qualidade de vida e bem-estar, formado por membros do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) e a área de Recursos Humanos. De forma a garantir o sigilo das informações coletadas, os prontuários médicos são certificados pelo software de Saúde e Segurança do Trabalho - SOC, cujo acesso é limitado ao time de Medicina do Trabalho da Companhia.

Em 2023, ampliamos o diálogo sobre a saúde mental e emocional, dando ênfase no tema tanto nas ações do Momento Espaço Saúde, quanto no ritual “Sextou” - palestras de bem-estar realizadas mensalmente. Além disso, evoluímos no atendimento psicológico prestado aos nossos colaboradores, com a disponibilização do Programa de Saúde Mental Co-nexa. Aderimos ao Movimento Mente em Foco, uma iniciativa do Pacto Global da ONU. Esse programa tem como objetivo

fomentar práticas que melhorem a saúde mental e o bem-estar no ambiente corporativo, reconhecendo a importância do equilíbrio emocional para a produtividade e a qualidade de vida dos colaboradores

Nos anos de 2021, 2022 e 2023, não registramos óbitos resultantes de doenças profissionais, nem casos de doenças ocupacionais ou profissionais de comunicação obrigatória.



O PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) oferece:



Programa de Saúde Mental
com acesso a profissionais qualificados, recursos de apoio e intervenções personalizadas



Programa de acompanhamento para afastados (proporciona acompanhamento contínuo aos colaboradores que se afastados por motivos de saúde)



Programa de Nutrição
para Casos Seletivos de Comorbidades Específicas



Coleta de exames laboratoriais no escritório corporativo



Programa de Assistência Social para Casos Críticos (pessoais ou familiares)



Check up executivo



Programa Ninho
(atendimento multidisciplinar contínuo durante a gestação)



Programa de Atendimento
via Telemedicina

ESPAÇO DE SAÚDE 3.0

Nossos colaboradores passaram a contar, a partir de 2023, com uma cabine de telemedicina aumentada. Reconhecida como uma das *top 100* inovações em saúde em 2023 no Brasil, a tecnologia permite consultas médicas virtuais mais abrangentes, incluindo exames físicos básicos e captura de sinais vitais, contribuindo para uma experiência de cuidado mais completa e acessível. A cabine está disponível em nosso Centro de Distribuição.



Prevenção de acidentes

GRI 403-9, 403-10

Na Vasta, os perigos nos locais de trabalho são reconhecidos por meio do Programa de Gerenciamento de Risco (PGR) e constantemente monitorados pela organização. Os principais perigos identificados são: físicos e de acidente, relacionados aos times operacionais de manutenção, *facilities* e do Centro de Distribuição; e ergonômicos, relacionados às atividades administrativas e as realizadas no centro de distribuição.

Buscamos controlar, mitigar e prevenir os riscos identificados, realizando treinamentos e diálogos de segurança, divulgando comunicados e pílulas de conhecimento sobre procedimentos específicos e expondo o mapa de risco relacionado a cada ambiente. Disponibilizamos e exigimos o uso de equipamentos de proteção coletiva (EPC) ou individual (EPI), quando aplicável.

Visando aumentar o engajamento dos colaboradores e ampliar o reconhecimento condições perigosas, realizamos

a campanha 3Ps (Pare, Pense, Previna) e contamos com um Programa de Reporte de Quase Acidentes, incentivando os profissionais a indicarem todo e qualquer tipo de situação com potencial de gerar acidentes. Em 2023, foram registrados 358 quase acidentes, que, quando abertos pelos colaboradores, são direcionados automaticamente aos times da CIPA e da SESMT para tratativa e lançamento de plano de ação com prazo e responsável pela execução da correção. Essa medida visa eliminar situações que podem desencadear acidentes de trabalho.

Nossos colaboradores contam com um canal de relato pelo qual podem reportar queixas relacionadas a acidentes ou doenças ocupacionais. As ocorrências são apuradas e investigadas pela equipe de segurança e pela CIPA e, para evitar recorrência, são traçados planos de ação os quais são monitorados pelo time de SESMT. Casos de acidente com afastamento maior que 15 dias são acompanhados pela Assistente Social.

Nos anos de 2021, 2022 e 2023, não foram registrados óbitos decorrentes de

doenças profissionais, nem casos de doenças ocupacionais ou profissionais de comunicação obrigatória.



Ecoeficiência

GRI 3-3

Acreditando que o uso racional dos recursos naturais não renováveis deve permear todas as nossas ações e conscientes do impacto de nossas ações sobre o meio ambiente, tratamos a ecoeficiência com um tema material para nossas decisões de negócio.

A partir de metas e indicadores objetivos e bem definidos, desenvolvemos projetos para, em conjunto com a sociedade, agirmos visando à redução dos efeitos das mudanças climáticas e à preservação do meio ambiente.

Fazemos a gestão das emissões de gases de efeito estufa (GEE) e de todos os recursos naturais que envolvem a companhia, buscando oportunidades para reduzir o uso de materiais, o consumo de energia e a geração de resíduos. Levamos essa preocupação e cuidado para nossa cadeia de valor, priorizando a aquisição de insumos sustentáveis e

definindo processos para diminuirmos os impactos ambientais em todo o ciclo de vida de nossos produtos e serviços.

Mudanças climáticas

Cientes de que os efeitos das mudanças climáticas podem impactar negativamente nossos negócios, desenvolvemos iniciativas para acompanhar nossas emissões, a fim de basear a tomada de decisão, e realizamos ações voltadas para a descarbonização das nossas operações.

A governança do tema é feita de forma corporativa e inclui a atuação do Comitê de Pessoas e ESG da *holding*, que é responsável por assessorar o Conselho de Administração (CA) nos temas relacionados à sustentabilidade, o que engloba as mudanças climáticas. O Comitê tem, entre suas missões, a identificação, abordagem e tratamento de assuntos

associados que representem riscos ou possam ter impacto relevante nos negócios, nos resultados de longo prazo, no relacionamento com as partes interessadas e na imagem da Companhia. Deve, também, garantir que esses riscos sejam considerados na estratégia da empresa por meio de recomendações feitas ao CA. Questões do clima estão na pauta de todas as reuniões do Comitê, que ocorrem trimestralmente, e são levadas para a avaliação do Conselho com a mesma periodicidade, no momento da aprovação dos resultados trimestrais divulgados ao mercado. Além disso, o tema também é acompanhado nas agendas trimestrais do Comitê Executivo de Sustentabilidade, composto pela diretoria executiva da *holding*, da qual faz parte o CEO da Vasta.

A forma de identificação dos riscos climáticos segue as mesmas premissas dos demais riscos, definidas na Política de



Gestão de Riscos. A metodologia segue direcionadores de referência no mercado, como a Coso-ERM, do Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission, e a ISO 31000/2018, de gestão de riscos, além das orientações do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC). A análise divide os riscos de acordo com horizontes de tempo estimados para a possível ocorrência do impacto: curto prazo (de 1 a 3 anos), médio prazo (de 3 a 5 anos), longo prazo (mais do que 5 anos).

Já o gerenciamento dos riscos identificados fica a cargo da Diretoria de Compliance, responsável pela identificação e mitigação dos riscos, aprimoramento contínuo dos mecanismos de controle e auditorias internas independentes. Ao menos uma vez por ano, o Conselho de Administração avalia a adequação da estrutura de governança e da metodologia adotada no gerenciamento de riscos. O órgão também valida o mapa de riscos resultante da Análise Geral de Riscos (AGR), processo que ocorre anualmente e leva em consideração o planejamento

estratégico da Companhia, a análise dos executivos, os resultados das auditorias externas e relatórios de análise de fundos externos.

Consideramos que os riscos atrelados às mudanças climáticas, como desastres naturais, incêndios, quedas ou racionamento de energia e eventos catastróficos inesperados, podem prejudicar significativamente nossa capacidade de entregar nossos produtos e operar nossos negócios. Há, ainda, a possibilidade de decisões desfavoráveis em processos judiciais, administrativos ou arbitrais em matéria ambiental, incluindo riscos climáticos, envolvendo fornecedores, alunos, membros do corpo docente e/ou autoridades ambientais, entre outros. Todos os riscos identificados contam com planos de ação, cujos resultados são reportados trimestralmente ao Comitê de Auditoria e Risco.

Metas baseadas na Ciência

As metas de redução de emissões da *holding*⁶ foram definidas baseadas no protocolo da SBTi (Science Based Targets initiative ou metas baseadas em Ciência, na tradução para o português).

A implementação de metas baseadas na SBTi é crucial devido à sua natureza científica e ao alinhamento com o Acordo de Paris, que visa limitar o aquecimento global a 1,5° C acima dos níveis pré-industriais. Essas metas possibilitam a comparação entre empresas, promovendo transparência e impedindo a banalização do tema. O protocolo da SBTi estabelece requisitos específicos e um horizonte temporal de cinco a dez anos, o que reflete a urgência de reduzir as emissões de CO₂ pela metade até 2030 para alcançar os objetivos ambientais, incluindo a neutralidade de emissões até 2050.

6. Metas fazem parte do Compromisso Cogna por um Mundo Melhor, cujos objetivos estão descritos no site ESG da Cogna.

Importante destacar que a remuneração variável da alta liderança está atrelada ao alcance das metas, o que demonstra a relevância do tema para a empresa e a expectativa de sua incorporação como prioridade nas atividades realizadas pela alta liderança.

As metas ESG compõem a cesta de remuneração variável dos executivos e lideranças



Emissões*

Em 2023, a Vasta realizou seu segundo inventário de gases de efeito estufa (GEE), abrangendo os escopos 1, 2 e 3. Esse inventário foi conduzido de acordo com as orientações da metodologia do GHG Protocol e auditado por um Organismo de Verificação (OV), que atribuiu um nível de confiança razoável, o mais alto padrão de asseguuração.

O inventário abrangeu um escritório corporativo, um centro de distribuição, uma escola e uma unidade de cursinho pré-vestibular. Entre as medidas adotadas para reduzir as emissões, destaca-se o uso de empilhadeiras elétricas em nosso Centro de Distribuição. Além disso, 100% da energia elétrica adquirida pela empresa no mercado livre provém de fontes renováveis.

Em 2023, a Vasta totalizou 14.873,94 toneladas de CO₂ equivalente (tCO₂e) em emissões (Escopos 1, 2 e 3), comparado a 17.840,53 tCO₂e em 2022. Isso representa uma redução de aproximadamente 16,63% em relação ao exercício anterior.

Ao mapear e quantificar suas emissões de GEE, a Vasta pode identificar áreas críticas para a implementação de estratégias de redução, reforçando seu compromisso público de mensurar e reduzir as emissões de GEE (Gases de Efeito Estufa).

Escopo 1 GRI 305-1

As emissões de Escopo 1, que incluem todas as emissões diretas de fontes controladas pela empresa, apresentaram uma redução de 6% em 2023 em comparação com 2022. O desenvolvimento na gestão e melhorias nos processos de coleta e análise de dados aumentaram a precisão na contabilização das emissões de GEE (Gases de Efeito Estufa).

Escopo 2 GRI 305-2

As emissões de Escopo 2 incluem as emissões indiretas associadas à compra de eletricidade. A Vasta utiliza 100% de energia renovável, adquirida de mercado livre, em seu Centro de Distribuição localizado em São José dos Campos. Em 2023, consumimos quase 64 MWh

a mais. No entanto, devido ao aumento de energia renovável na matriz energética brasileira, houve uma redução de 5% nas emissões.

Escopo 3 GRI 305-3

Esse escopo contempla todas as emissões indiretas (não incluídas no escopo 2) que ocorrem na cadeia de valor da empresa e, portanto, resultam de suas atividades, mas não são provenientes de fontes de propriedade ou de controle direto da Companhia.

Contabilizamos como emissões no escopo 3: deslocamento de funcionários, viagens a negócios, bens e serviços comprados, transporte e distribuição.

A Vasta registrou uma redução de 17,8% nas emissões do escopo 3 em comparação ao ano anterior. Essa diminuição está relacionada à antecipação no ciclo de compra de materiais em 2022, com o objetivo de otimizar o processo logístico.

	2021	2022	2023
Escopo 1 <small>GRI 305-1</small>	1.389,190	1.553,092	1.466,910
Escopo 2 (localização)	262,979	103,381	97,574
Escopo 3	16.629,665	16.184,058	13.309,452
Emissões de CO ₂ biogênico – Escopo 1	520,023401	511,657882	402,36
Emissões de CO ₂ biogênico - Escopo 3	317,786319	515,537294	754,197

*As emissões de CO₂ oriundas de combustíveis renováveis são reportadas separadamente como "emissões de CO₂ biogênico".
 • Ressalta-se que a pandemia de covid-19 impactou as atividades da Vasta em 2021, sendo este um fator importante a ser considerado na comparação dos dados.
 Gases presentes no escopo 01: CO₂, CH₄, N₂O, HFC
 Gases presentes no escopo 02: CO₂
 Gases presentes no escopo 03: CO₂, CH₄, N₂O

Energia GRI 302-4

Atuamos para promover o consumo consciente e otimizado de energia em nossas operações e contribuimos com o compromisso da *holding* de contar com 90% da energia consumida na rede proveniente de fontes renováveis até 2025. Em 2023, 100% da energia elétrica consumida por nossas atividades foi adquirida no mercado livre, tendo origem em fontes renováveis.

Nosso Centro de Distribuição (CD) localizado em São José dos Campos (SP) é a principal fonte consumidora de

energia da Vasta. Realizamos uma gestão cuidadosa do local, adotando o uso de lâmpadas LED de baixo consumo para o sistema de iluminação; mantendo a supervisão constante das instalações (24 horas por dia) por eletricitistas; e utilizando empilhadeiras elétricas, com baixo consumo energético. Além disso, o Centro de Distribuição (CD) está no mercado livre de energia, com garantia de origem 100% renovável da energia elétrica utilizada.

Houve aumento de consumo em 2023 devido ao maior uso de aparelhos de ar-condicionado e ventiladores, pelo

aumento de presença de alunos e colaboradores, além da ocorrência de uma onda de calor atípica em todo o país.

Água GRI 303-1, 303-3

Cientes de que o uso inadequado da água pode levar à escassez e à degradação dos ecossistemas aquáticos, afetando a biodiversidade e os serviços ecossistêmicos, buscamos, nos processos da Companhia, priorizar o uso eficiente, de forma a evitar desperdícios e reduzir a demanda sobre os recursos hídricos locais. Adotamos medidas de gestão sustentável da água, como o reúso e o tratamento adequado de efluentes; promovemos internamente ações de conscientização e educação ambiental; e investimos em tecnologias e processos que reduzam a pegada hídrica das operações.

Em 2023, registramos uma significativa redução no consumo de águas subterrâneas (2.644 m³ frente a 11.823 m³ em 2022), justificada pela alteração na forma

de abastecimento de água do nosso Centro de Distribuição, que passou a receber a água diretamente da concessionária local. A mudança foi motivada diante de uma possível contaminação de um terreno vizinho às nossas instalações, que abrigava uma fábrica. Importante destacar que a migração para o abastecimento municipal gerou um atraso na medição impactando a aferição do consumo total real. Além disso, a transição apresentou desafio e registramos um aumento significativo na captação de água, passando de 11.823,1 m³ em 2022 para 18.931,0 m³ em 2023. Estamos monitorando cuidadosamente esse indicador, para identificar formas de reduzir o consumo.

Consumo de energia dentro da organização* GRI 302-1

TOTAL DE ENERGIA CONSUMIDA (GJ)	2021	2022	2023
Mercado Cativo	6.195,4	6.374,4	9.225,96
Mercado Livre	664,1	196,1	8.529,79
Total	5.531,3	6.178,3	17.555,75

*Os dados foram adquiridos através da soma total de kWh registrados nas faturas das concessionárias de energia elétrica (no Ambiente de Contratação Regulada) e no SCDE (no Ambiente de Contratação Livre). Para converter quilowatts-hora (kWh) em gigajoules (GJ), multiplicou-se o valor em kWh pela taxa de conversão: Quantidade em GJ = Quantidade em kWh x 0.0036



Volume total de água captada em todas as áreas e áreas com estresse hídrico, por fonte (m³)* GRI 303-3

FONTE	2022		2023	
	TODAS AS ÁREAS	ÁREAS COM ESTRESSE HÍDRICO	TODAS AS ÁREAS	ÁREAS COM ESTRESSE HÍDRICO
Águas superficiais (Total)	0,00	0,00	0,00	0,00
Água doce (≤1000 mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais)	0,00	0,00	0,00	0,00
Outras águas (>1000 mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais)	0,00	0,00	0,00	0,00
Águas subterrâneas (Total)	11.823,08	0,00	2.664,00	0,00
Água doce (≤1000 mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais)	11.823,08	0,00	2.664,00	0,00
Outras águas (>1000 mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais)	0,00	0,00	0,00	0,00
Água de terceiros (Total)	0,00	0,00	18.212,00	0,00
Água doce (≤1000 mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais)	0,00	0,00	18.212,00	0,00
Outras águas (>1000 mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais)	0,00	0,00	0,00	0,00
Total	11.823,08	0,00	20.876,00	0,00

* Foram considerados os consumos do Centro de Distribuição de Recife (PE), Centro de Distribuição de São José dos Campos (SP) e Anglo Tamararé (São Paulo-SP).



Resíduos

GRI 306-1, 306-2

Buscamos reduzir a geração de resíduos em nossas operações e trabalhamos para que a gestão deles ocorra de maneira a atender às normas brasileiras. Os resíduos mais significativos são plásticos, papelão e *pallets*. Em nosso CD de São José dos Campos (SP), 100% dos resíduos recicláveis são destinados à revalorização.



Revalorização
de **100%**

dos resíduos sólidos em nosso
Centro de Distribuição

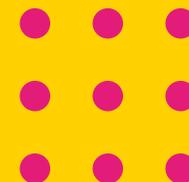
Resíduos gerados* GRI 306-3

	2021	2022	2023
CATEGORIA	QUANTIDADE GERADA (t)	QUANTIDADE GERADA (t)	QUANTIDADE GERADA (t)
Fita Pet	9,63	5,84	7,71
Papelão	93,65	249,99	273,5
Plástico limpo	53,47	50,36	59,67
Sucata madeira	792,555	271,018	255,016
Sucata ferrosa	1,36	1,65	58,22
Tubete (canuto de papelão)	3,98	4,07	6,44
Total	954,6	582,9	661,1

*Todos os resíduos reportados nesta tabela são classificados como "não perigosos" e oriundos de nosso Centro de Distribuição de São José dos Campos (SP), o gerador mais significativo da empresa. As demais unidades não foram contabilizadas.



DESEMPENHO FINANCEIRO E OPERACIONAL



Cenário macroeconômico e educacional

Em 2023, o PIB (Produto Interno Bruto) do Brasil totalizou R\$ 10,9 trilhões, representando um avanço de 2,9% frente ao registrado em 2022. Os movimentos da economia foram pautados pela demanda das exportações e pelo consumo das famílias. Foram registrados crescimentos na Agropecuária (15,1%), em Serviços (2,4%) e na Indústria (1,6%).

O ano foi marcado por uma queda nos preços das *commodities*, situação que não afetou o ritmo de crescimento das exportações pelo aumento no volume comercializado. O desempenho do setor agropecuário, resultado de uma supersafra agrícola, e a expansão acima do esperado da produção de petróleo geraram as condições necessárias para o Brasil conquistar novos mercados e passar a atender mercados antes supridos por concorrentes.

Depois de ter começado 2023 em 13,75%, o patamar mais elevado desde dezembro de 2016, a Selic, taxa básica de juro, encerrou o ano em 11,75%, o

nível mais baixo em cerca de 20 meses. Já o Índice Geral de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) acumulado de 2023 ficou em 4,62%.

Com relação ao mercado de trabalho, a taxa de desemprego fechou o ano de 2023 em 7,8%, menor patamar registrado desde 2014 e uma queda de 1,8 ponto percentual em relação a 2022 (9,6%), segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua). Foram abertas 1,48 milhão de vagas de emprego formal em 2023, queda de 26.31% em comparação com 2022.

Setor educacional

No Brasil, o setor da educação é altamente regulado e envolve instituições públicas e privadas, que devem seguir diretrizes estabelecidas pelo Ministério da Educação. A Educação Básica é composta pela Educação Infantil (dos 0 aos 5 anos), pelo Ensino Fundamental

(que vai dos 6 aos 14 anos) e pelo Ensino Médio (15 aos 17 anos), segmentos considerados obrigatórios e de escolarização universal.

Atualmente, uma das pautas mais abrangentes em discussão com relação à regulamentação da Educação, é o debate sobre o Plano Nacional de Educação (PNE) 2024-2034, que deve definir a agenda educacional para todo o país para os próximos 10 anos. Um ponto relevante é que apenas duas das vinte metas do plano anterior foram atingidas. As estratégias desenhadas estão caminhando no sentido de aumento da taxa de alfabetização, em especial na idade certa; políticas de inclusão; ampliação de acesso ao ensino superior e técnico; e a redução da evasão do Ensino Médio.

Este último é um ponto de destaque: dados apontam que, a cada ano, 500 mil jovens maiores de 16 anos abandonam a escola no Brasil, e apenas metade dos

jovens brasileiros terminam o Ensino Médio até os 18 anos. Como resposta a esse cenário, foi desenhada, em 2017, uma nova proposta para essa etapa educacional. Batizada de Novo Ensino Médio, entrou em vigor em 2022, mas vem sendo criticada desde sua implementação por entidades estudantis e de professores, que, entre outras objeções, destacam que a reforma enfraqueceu a formação geral dos estudantes. Em outubro de 2023, o governo federal, após uma consulta em que foram ouvidos mais de 130 mil alunos, além de entidades de classe e governos estaduais, enviou ao Congresso Nacional um projeto de lei que propõe alterações, como:

- ▶ Retorno da carga horária mínima de 2.400 horas para a formação geral básica, revogando a medida da reforma de 2017 que a reduziu para 1.800 horas.
- ▶ Fim da obrigatoriedade de oferta de itinerários formativos com diferentes áreas de aprofundamento.

- ▶ Retorno da obrigatoriedade de disciplinas da Base Nacional Comum Curricular (BNCC), como física, química e biologia, para todos os estudantes.
- ▶ Maior autonomia para as escolas na organização curricular, com a possibilidade de oferecer até 20% da carga horária com disciplinas eletivas.
- ▶ Limitações para a contratação de profissionais com notório saber, que só poderão atuar em situações excepcionais.

Em dezembro de 2023, o projeto estava em análise na Comissão de Educação da Câmara dos Deputados e a Comissão ainda não havia definido um prazo para a votação do projeto.

Contexto 2023

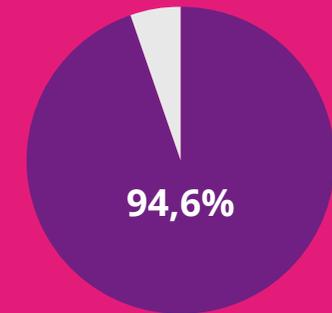
Após dois anos lidando com as consequências devastadoras da pandemia, as escolas da educação básica voltaram, em 2023, à sua funcionalidade presencial

completa, porém enfrentando desafios como o déficit de aprendizagem dos alunos. De acordo com um volume especial sobre educação da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) Contínua, divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2023 a parcela de estudantes que frequentam um ciclo escolar adequado para a sua faixa etária ficou abaixo das metas estabelecidas pelo Plano Nacional de Educação (PNE). A porcentagem de alunos entre 6 e 14 anos que frequentam o Ensino Fundamental (etapa escolar adequada a esta faixa etária) ficou em 94,6% - a menor taxa desde 2016, o início da série histórica da Pnad Contínua.

Com relação a matrículas, as escolas privadas brasileiras registraram um aumento de 4,7%, segundo o Censo Escolar 2023, o que representa 423 mil novos alunos em comparação a 2022. Por outro lado, a rede pública enfrentou uma queda, com mais de 500 mil alunos deixando essas instituições no mesmo período.

Alunos que frequentam o ensino fundamental em 2023

Porcentagem de alunos entre 6 e 14 anos



Em 2023, as escolas privadas brasileiras registraram um aumento de 4,7% no total de matrículas frente a 2022

Finalizamos o ano de 2023 apresentando resultados financeiros e operacionais consistentes, que marcam a normalização da rentabilidade da empresa e comprovam o compromisso com a eficiência de nossas operações. Concluímos o ciclo de vendas de 2023 (4T22 ao 3T23) com um crescimento de 24% em nossa receita líquida, que alcançou R\$ 1.437 milhões. Obtivemos um aumento de 18% na receita por subscrição, que representa uma fonte recorrente, a partir de contratos de médio e longo prazo com as escolas parceiras.

Nossas Soluções Complementares continuaram se destacando como a maior taxa de crescimento entre nossos segmentos de negócios, com um aumento de 42% no ciclo atual em comparação ao ciclo de vendas de 2022. E já no primeiro ano, a extensão da oferta de produtos e serviços para o setor público brasileiro (B2G) foi responsável por R\$ 81,2 milhões da receita referente ao ciclo de vendas.

Apesar dos maiores custos de estoque em 2023, causados pelo aumento da inflação global e dos custos de produção, combinados com a provisão para

devedores duvidosos realizada no 4T22, conseguimos manter uma margem Ebitda Ajustado de 29%, estável em relação a 2022. No ciclo de vendas de 2023 O Ebitda Ajustado cresceu 23%, atingindo R\$ 411 milhões e o Lucro Líquido Ajustado totalizou R\$ 36 milhões, um aumento de 83% em comparação ao ciclo de vendas de 2022.

Contribuiu para esses resultados uma gestão financeira comprometida com a geração de valor para o cliente e acionista, alinhada a um planejamento e um ciclo orçamentário elaborados em conjunto com as áreas de negócio, detalhando premissas e objetivos de forma conjunta e com visão de longo e curto prazos. Ao longo do ano, o processo orçamentário foi amadurecido, conferindo mais assertividade e autonomia para os negócios na construção de seus orçamentos. De forma complementar, instituímos o Radar Financeiro, estruturado para aprofundar a maneira como cada área de negócio acompanha seus indicadores de desempenho financeiro. Foram implementados rituais de análises mensais dos resultados do mês anterior

e rodadas para debates visando o estabelecimento de ações efetivas para correções de rumos ou para capturar oportunidades de crescimento.

Outro ponto relevante foi o programa Jornada do Cliente (*saiba mais na página 29*). Sua proposta de revisão de processos visando o aprimoramento em todas as etapas de contato com o cliente trouxe diversas melhorias em aspectos como logística, cobrança e eliminação de redundâncias, resultados em uma maior equalização nas linhas de despesa e custo.

Contribuiu para estes resultados uma gestão financeira apurada que permitiu iniciar o ano com um planejamento preparado para enfrentar os desafios mapeados



24%
de aumento
em nossa receita
líquida



18%
de aumento
na receita por
subscrição



42%
de aumento
em soluções
complementares

Programa de recompra de ações

Motivados pela confiança que temos no crescimento futuro do valor das nossas ações, estruturamos um programa de recompra de ações, aprovado pelo Conselho de Administração, por meio do qual a Vasta pode recomprar até US\$ 12,5 milhões em ações ordinárias Classe A no mercado aberto, com base nos preços de mercado vigentes.

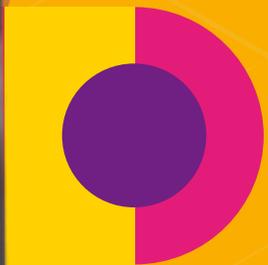
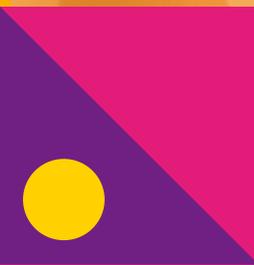
Durante o ano de 2023, fizemos alguns movimentos de recompra, totalizando 1.888.376 ações, no montante de 39,9 milhões.

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

CONSOLIDADO (R\$ MIL)	2021*	2022	2023
Vendas de bens, produtos e serviços	947.419,00	1.264.280,00	1.486.273,00
Outras receitas	5.554,00	1.020,00	19.790,00
Provisão/ reversão de créditos de liquidação duvidosa	-32.726,00	-45.904,00	-55.771,00
Insumos adquiridos de terceiros	-379.703,00	-455.009,00	-567.170,00
Custo dos bens produtos e serviços vendidos	-222.506,00	-248.179,00	-306.973,00
Perdas por imparidade	-	-	-
Materiais, energia, serviços de terceiros e outros	-157.197,00	-206.830,00	-260.197,00
Valor agregado bruto	540.544,00	764.387,00	883.122,00
Retenções	-211.156,00	-274.896,00	-275.783,00
Valor agregado líquido produzido	329.388,00	500.252,00	607.339,00
Valor agregado recebido em transferência	35.607,00	83.679,00	53.719,00
Equivalência patrimonial	-	-4.512,00	-18.655,00
Receitas financeiras	35.607,00	88.191,00	72.374,00
Valor adicionado total a distribuir	364.995,00	583.931,00	661.058,00
Pessoal	274.580,00	280.665,00	307.320,00
Imposto, taxas e contribuições	-33.060,00	-47.945,00	-34.586,00
Remuneração de capital de terceiros	232.801,00	399.425,00	465.608,00
Juros	119.452,00	265.854,00	301.322,00
Aluguéis	54.464,00	61.223,00	67.690,00
Direitos autorais	58.885,00	72.348,00	96.596,00
Remuneração do patrimônio próprio	-109.326,00	-48.214,00	-77.284,00
Valor adicionado distribuído	364.995,00	583.931,00	661.058,00

* Os números de 2021 foram impactados pela pandemia e, portanto, não são comparáveis. Os valores se referem ao exercício fiscal (jan/dez), e não ao ciclo comercial (out/set).

INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES



Empregados por tipo de contrato de trabalho e região* GRI 2-7

	2021*	2022	2023
Nordeste	107	82	86
Sudeste	1.529	1.655	1.746
Total	1.636	1.737	1.832

* Todos os contratos são por tempo indeterminado. Conselheiros, aprendizes e estagiários não foram considerados no total de empregados.

* Os colaboradores nas regiões Norte e Sul somavam, em 2021, 0,002% do total e foram incorporados, na tabela, aos estados do Nordeste e Sudeste respectivamente. Atualmente, temos atuação nacional a partir do atendimento à distância e de deslocamento, quando necessário, de profissionais para atendimento de demandas de assessoria pedagógica.

Empregados por categoria funcional GRI 2-7

	2021	2022	2023
C-level	4	5	7
Diretoria	18	22	28
Gerência	112	110	120
Coordenação	93	107	110
Coordenação de curso	18	13	7
Professores	60	67	65
Tutores	5	4	2
Administrativo/operacional	1.326	1.409	1.493
Total	1.636	1.737	1.832

Trabalhadores que não são empregados por categoria funcional e gênero* GRI 2-8

	2021			2022			2023		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Aprendizes	7	9	16	5	10	15	6	11	17
Estagiários	10	10	20	8	15	23	2	13	15
Total	17	19	36	13	25	38	8	24	32

* Para o cálculo foi considerado o fechamento de folha de pagamento do mês de dezembro de cada ano.

Empregados por tipo de emprego* GRI 2-7

	2021			2022			2023		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Jornada integral	701	783	1.484	709	865	1.574	767	912	1.679
Jornada parcial	88	64	152	95	68	163	87	66	153
Total	789	847	1.636	804	933	1.737	854	978	1.832

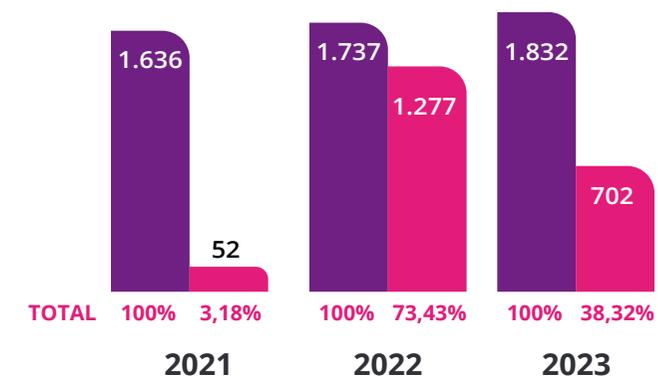
* Aprendiz e Estagiário não foram considerados no total de colaboradores. Foi considerada como jornada integral a jornada mensal maior do que 150 horas e jornada parcial a jornada mensal menor ou igual a 150 horas. O total considera o fechamento de folha de pagamento do mês de dezembro de cada ano.

Empregados por categoria funcional e gênero (%)* GRI 405-1

	2021		2022		2023	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
C-level	75,00%	25,00%	60%	40%	71,43%	28,57%
Diretoria	66,67%	33,33%	72,73%	27,27%	64,29%	35,71%
Gerência	50,00%	50,00%	49,09%	50,91%	50,83%	49,17%
Coordenação	49,46%	50,54%	43,93%	56,07%	48,18%	51,82%
Coordenação de Curso	27,78%	72,22%	46,15%	53,85%	57,14%	42,86%
Professores	90,00%	10,00%	91,04%	8,96%	87,69%	12,31%
Tutores	40,00%	60,00%	25,00%	75,00%	0,00%	100,00%
Administrativo/ Operacional	46,08%	53,92%	43,72%	56,28%	43,94%	56,06%
Total	48,23%	51,77%	46,29%	53,71%	46,62%	53,38%

Empregados que foram comunicados e treinados em políticas e procedimentos anticorrupção

GRI 205-2



- Comunicados
- Capacitados

*A redução do número de colaboradores capacitados em 2023 ocorreu porque, em 2022, o treinamento foi reformulado e houve uma campanha de conscientização para que os colaboradores mensalistas cursassem a capacitação. Como grande parte dos profissionais já havia obtido a certificação em 2022, o número de novas certificações foi menor em 2023. Em 2023, chegamos a 98% dos colaboradores elegíveis tendo cursado a capacitação anticorrupção em algum momento de sua jornada na Vasta.

Empregados por categoria funcional e faixa etária (%) GRI 405-1

	2021			2022			2023		
	ABAIXO DE 30 ANOS	ENTRE 30 E 50 ANOS	ACIMA DE 50 ANOS	ABAIXO DE 30 ANOS	ENTRE 30 E 50 ANOS	ACIMA DE 50 ANOS	ABAIXO DE 30 ANOS	ENTRE 30 E 50 ANOS	ACIMA DE 50 ANOS
C-level	0,00%	75,00%	25,00%	0,00%	80,00%	20,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Diretoria	0,00%	83,33%	16,67%	0,00%	90,91%	9,09%	0,00%	89,29%	10,71%
Gerência	8,04%	83,04%	8,93%	2,73%	90,00%	7,27%	1,67%	89,17%	9,17%
Coordenação	9,68%	81,72%	8,60%	12,15%	82,24%	5,61%	9,09%	84,55%	6,36%
Coordenação de Curso	5,56%	88,89%	5,56%	7,69%	84,62%	7,69%	14,29%	71,43%	14,29%
Professores	5,00%	65,00%	30,00%	5,97%	67,16%	26,87%	6,15%	61,54%	32,31%
Tutores	40,00%	60,00%	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%
Administrativo/Operacional	34,09%	57,32%	8,60%	31,58%	59,83%	8,59%	31,68%	59,28%	9,04%
Total	29,10%	61,43%	9,47%	26,94%	64,02%	9,04%	26,80%	63,48%	9,72%

Empregados dos grupos de sub-representados, por categoria funcional (%) GRI 405-1

	2021					2022					2023				
	PRETOS	PARDOS	BRANCOS	AMARELOS	NÃO DECLARADOS	PRETOS	PARDOS	BRANCOS	AMARELOS	NÃO DECLARADOS	PRETOS	PARDOS	BRANCOS	AMARELOS	NÃO DECLARADOS
C-level	0,00%	0,00%	100%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	80,00%	20,00%	0,00%	0,00%	0,00%	85,71%	14,29%	0,00%
Diretoria	0,00%	11,11%	88,89%	0,00%	0,00%	0,00%	13,64%	86,36%	0,00%	0,00%	7,14%	21,43%	71,43%	0,00%	0,00%
Gerência	2,68%	9,82%	75,89%	1,79%	9,82%	2,73%	13,64%	78,18%	0,91%	4,54%	3,33%	15,00%	77,50%	1,67%	2,50%
Coordenação	4,30%	17,20%	70,97%	1,08%	6,45%	7,48%	22,43%	67,29%	0,93%	1,87%	7,27%	23,64%	64,55%	1,82%	1,82%
Coordenação de Curso	0,00%	5,56%	83,33%	11,11%	0,00%	15,38%	15,38%	61,54%	7,70%	0,00%	0,00%	14,29%	85,71%	0,00%	0,00%
Professores	3,33%	8,33%	78,33%	3,33%	8,33%	2,99%	7,46%	74,62%	4,48%	10,45%	4,62%	10,77%	76,92%	3,08%	4,62%
Tutores	20,00%	0,00%	80,00%	0,00%	0,00%	25,00%	0,00%	75,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%
Administrativo/Operacional	5,35%	21,19%	58,45%	1,51%	13,42%	8,02%	22,85%	62,67%	3,12%	3,19%	9,31%	25,72%	59,54%	3,28%	1,94%
Total	4,95%	19,32%	61,86%	1,65%	12,22%	7,43%	21,35%	64,77%	2,94%	3,39%	8,52%	24,13%	62,06%	3,06%	2,02%

Empregados contratados, por faixa etária GRI 401-1

	2021		2022		2023	
	Nº	TAXA	Nº	TAXA	Nº	TAXA
Abaixo de 30 anos	245	51,47%	228	43,02%	158	32,18%
Entre 30 e 50 anos	193	19,20%	180	17,14%	202	17,37%
Acima de 50 anos	19	12,26%	18	11,46%	27	15,17%
Total	457	27,93%	426	24,53%	387	21,12%

Empregados contratados, por gênero GRI 401-1

	2021		2022		2023	
	Nº	TAXA	Nº	TAXA	Nº	TAXA
Homens	231	29,28%	193	24%	202	23,65%
Mulheres	226	26,68%	233	24,97%	185	18,92%
Total	457	27,93%	426	24,53%	387	21,12%

Empregados contratados, por região GRI 401-1

	2021		2022		2023	
	Nº	TAXA	Nº	TAXA	Nº	TAXA
Nordeste	31	28,97%	15	18,29%	25	29,07%
Sudeste	426	27,86%	411	24,83%	362	20,73%
Total	457	27,93%	426	24,53%	387	21,12%

Empregados por categoria funcional e gênero (%)* GRI 405-1

	2021			2022			2023		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Administrativo/operacional	0,33%	0,14%	0,23%	0,32%	0,38%	0,35%	0,76%	0,36%	0,54%
Total	0,25%	0,12%	0,18%	0,25%	0,32%	0,29%	0,59%	0,31%	0,44%

Empregados que deixaram a empresa, por faixa etária GRI 401-1

	2021		2022		2023	
	Nº	TAXA	Nº	TAXA	Nº	TAXA
Abaixo de 30 anos	249	52,31%	199	37,55%	91	25,36%
Entre 30 e 50 anos	385	38,31%	256	24,38%	217	18,01%
Acima de 50 anos	81	52,26%	32	20,38%	26	14,89%
Total	715	43,70%	487	28,04%	334	19,68%

Empregados que deixaram a empresa, por região GRI 401-1

	2021		2022		2023	
	Nº	TAXA	Nº	TAXA	Nº	TAXA
Nordeste	50	46,73%	38	46,34%	20	26,16%
Sudeste	665	43,49%	449	27,07%	314	19,36%
Total	715	43,70%	487	28,04%	334	19,68%

Empregados que deixaram a empresa, por gênero GRI 401-1

	2021		2022		2023	
	Nº	TAXA	Nº	TAXA	Nº	TAXA
Homens	357	45,25%	253	31,47%	163	21,37%
Mulheres	358	42,27%	234	25,08%	171	18,20%
Total	715	43,70%	487	28,04%	334	19,68%

* Só há empregados PcD nesta categoria funcional. Reforçamos nossas ações para incluirmos mais PcDs em nossa estrutura, como: inclusão da plataforma Catho PcD; sensibilização e capacitação do time de Gente & Cultura, para que cada colaborador atue com essa frente, de acordo com a sua função, bem como possam fornecer suporte tanto à liderança quanto ao colaborador PcD; lançamento do Programa Indique, com objetivo de incentivar os colaboradores a indicarem profissionais PCD para preencher vagas em aberto; estruturação do fluxo de *onboarding* e acompanhamento dos novos colaboradores PcDs; sensibilização e letramento com a liderança realizado pelo time de BPs na ação Papo de Líder; encontros quinzenais entre o time de Jornada do Colaborador e Consultoria Interna, com objetivo de trocar percepções sobre o tema, percepções das lideranças e mapeamento de vagas PcDs; apresentação de nossos Indicadores de Diversidade à Diretoria Executiva, com objetivo de promover a relevância sobre a inclusão; parceria com o CootEA, programa social para impulsionar a incorporação de pessoas autistas no mercado de trabalho.

Contratação e rotatividade GRI 401-1

	2021			2022			2023		
	EMPREGADOS CONTRATADOS	TAXA DE CONTRATAÇÃO	TAXA DE ROTATIVIDADE	EMPREGADOS CONTRATADOS	TAXA DE CONTRATAÇÃO	TAXA DE ROTATIVIDADE	EMPREGADOS CONTRATADOS	TAXA DE CONTRATAÇÃO	TAXA DE ROTATIVIDADE
GÊNERO									
Homens	231	29,28%	37,26%	193	24%	27,74%	202	23,65%	21,37%
Mulheres	226	26,68%	34,47%	233	24,97%	25,03%	185	18,92%	18,20%
POR FAIXA ETÁRIA									
Abaixo de 30 anos	245	51,47%	51,89%	228	43,02%	40,28%	158	32,18%	25,36%
Entre 30 e 50 anos	193	19,20%	28,76%	180	17,14%	20,76%	202	17,37%	18,01%
Acima de 50 anos	19	12,26%	32,26%	18	11,46%	15,92%	27	15,17%	14,89%
POR REGIÃO									
Nordeste	31	28,97%	37,85%	15	18,29%	32,32%	25	29,07%	26,16%
Sudeste	426	27,86%	35,68%	411	24,83%	25,95%	362	20,73%	19,36%
Total	457	27,93%	35,82%	426	24,53%	26,28%	387	21,12%	19,68%

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

	2021		2022		2023	
	SALÁRIO	REMUNERAÇÃO	SALÁRIO	REMUNERAÇÃO	SALÁRIO	REMUNERAÇÃO
C-level*	50%	48%	52%	41%	75%	87%
Diretoria	90%	86%	75%	66%	99%	96%
Gerência	88%	87%	93%	93%	109%	96%
Coordenação	110%	108%	97%	97%	97%	99%
Coordenação de Curso**	-	-	80%	81%	68%	67%
Professores	40%	39%	57%	57%	33%	33%
Tutores	100%	100%	100%	100%	0	0
Administrativo/Operacional	114%	113%	98%	98%	98%	93%
Total	74%	74%	82%	71%	149%	144%

* Para o cálculo do indicador foram considerados todos os cargos da empresa, que não possui unidades operacionais, utilizando-se a seguinte fórmula: Mediana de valores recebidos por mulheres dividido pela mediana de valores recebidos por homens multiplicado por 100. Sendo que para o salário-base considera-se o salário mensal e para a remuneração considera-se o salário mensal multiplicado por 13,3, somado do Incentivo de Longo Prazo (ILP)¹, do Incentivo de Curto Prazo (ICP)² e dos encargos correspondentes.

¹ ILP - para o cálculo considera-se a quantidade de ações devidas para pagamento do ano vigente, onde o valor da ação da Companhia utilizado no cálculo é R\$ 2,89.

² ICP - para o cálculo considera-se um valor estimado do último múltiplo informado para cada colaborador no ano vigente.

³ Apenas para a categoria funcional "Professores" foi utilizada a base dados referentes ao mês de novembro por uma particularidade do setor educacional, no qual este grupo que são horistas tem uma jornada de trabalho reduzida em dezembro, devido ao calendário acadêmico.

**Estão contemplados dentro de C-Level, o CEO e todos os que reportam diretamente a ele, com categorias funcionais e remuneratórias diferentes, tais como diretores, vice-presidentes e diretores-presidentes.

Proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração total anual média e mediana de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago)* GRI 2-21

PROPORÇÃO ENTRE A REMUNERAÇÃO TOTAL ANUAL DO INDIVÍDUO MAIS BEM PAGO DA ORGANIZAÇÃO PARA A REMUNERAÇÃO MÉDIA TOTAL ANUAL DE TODOS OS FUNCIONÁRIOS

	2021	2022*	2023
Proporção (a remuneração do indivíduo mais bem pago na companhia equivale a x vezes a remuneração dos demais colaboradores)	28,12	48,05	37,89

PROPORÇÃO ENTRE A REMUNERAÇÃO TOTAL ANUAL DO INDIVÍDUO MAIS BEM PAGO DA ORGANIZAÇÃO E A REMUNERAÇÃO TOTAL ANUAL MÉDIA DE TODOS OS EMPREGADOS

	2021	2022*	2023
Aumento percentual da maior remuneração (%)	26,50%	76,30%	24%
Aumento percentual da remuneração total média (%)	12,30%	3,20%	3,60%
Proporção (a remuneração do indivíduo mais bem pago na companhia equivale a x vezes a remuneração total anual média dos demais colaboradores)	2,16	23,8	0,15

* Para a maior remuneração foram utilizadas as seguintes premissas: salário-base, benefícios, incentivo de curto prazo, incentivo de longo prazo reconhecidos no resultado do último exercício social do emissor. Para o cálculo da média dos demais empregados foram considerados todos os empregados e diretores estatutários, exceto conselheiros, aprendizes e estagiários, com jornada maior ou igual a 200 horas mensais. Com as seguintes premissas: salário-base benefícios, incentivo de curto prazo, incentivo de longo prazo reconhecidos no resultado do último exercício social do emissor. Para os colaboradores com menos de 12 meses de vínculo foram aplicados, nos meses não trabalhados, o valor médio da remuneração recebida durante o tempo de vínculo.
*Os valores de 2022, foram ajustados considerando as premissas e critérios adotados para o atual reporte, visando a comparabilidades da série histórica.

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

	JORNADA DE TEMPO INTEGRAL	JORNADA PARCIAL
i. seguro de vida	x	x
ii. plano de saúde	x	
iii. auxílio deficiência e invalidez	x	x
iv. licença-maternidade/paternidade	x	x
v. previdência privada		
vi. plano de aquisição de ações		
vii. plano odontológico	x	x
viii. vale-refeição/cesta básica	x	x
ix. Assistência psicológica <i>on-line</i> - Conexa	x	x
x. vale-transporte	x	x
xi. Bolsas de estudos graduação e pós graduação	x	
xii. Auxílio Creche, mediante reembolso** (conforme sindicatos em que os funcionários estiverem alocados)	x	x

* Não oferecemos previdência privada ou plano de aquisições de ações. Todos os profissionais temporários terceirizados são contratados por intermédio de empresas subcontratadas especializadas nesse modelo de contratação. Os benefícios são oferecidos integralmente pela empresa contratada.

Licença-maternidade/paternidade* GRI 401-3

		2021	2022	2023
a. Número total de empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade	Homens	1128	1052	980
	Mulheres	1205	1224	874
b. Número total de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade no ano vigente	Homens	16	19	17
	Mulheres	34	26	41
Total de empregados que tiraram a licença-maternidade/paternidade no ano vigente, e cuja licença termina no ano vigente	Homens	0	19	16
	Mulheres	0	25	27
Total de empregados que tiraram a licença-maternidade/paternidade no ano vigente, e cuja licença termina no ano seguinte	Homens	0	0	0
	Mulheres	0	11	12
Total de empregados com expectativa de retorno no ano vigente	Homens	0	19	16
	Mulheres	0	25	30
c. Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença-maternidade/paternidade	Homens	17	19	16
	Mulheres	25	27	30
Total de empregados que não retornaram ao trabalho, no período de relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade	Homens	0	0	0
	Mulheres	0	2	0

		2021	2022	2023
d. Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença-maternidade/paternidade e continuaram empregados 12 meses após seu retorno ao trabalho	Homens	10	12	17
	Mulheres	21	21	14
e. Taxa de retorno de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade	Homens	94%	100%	100%
	Mulheres	74%	100%	100%
f. Taxa de retenção de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade	Homens	56%	71%	106%
	Mulheres	30%	84%	47%

* Número total de empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade = todos os colaboradores que passaram pela empresa durante o ano (não apenas ativos em dezembro).

Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho* GRI 403-8

		2021		2022		2023	
		EMPREGADOS	TRABALHADORES*	EMPREGADOS	TRABALHADORES*	EMPREGADOS	TRABALHADORES*
Número total de indivíduos	Nº	1.636	0	1.737	0	1.832	0
Indivíduos cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional com base em requisitos legais e/ou padrões/diretrizes reconhecidos	Nº	1.636	0	1.737	0	1.832	0
	%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Indivíduos cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional com base em requisitos legais e/ou padrões/diretrizes reconhecidos, que foi auditado internamente.	Nº	0	0	0	0	0	0
	%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Indivíduos cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional com base em requisitos legais e/ou padrões/diretrizes reconhecidos, que foi auditado ou certificado por uma parte externa.	Nº	490	0	350	0	230	0
	%	29,95%	0,00%	20,13%	0,00%	12,55%	0,00%

* Trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização
Nota: Dados informados de indivíduos com base no quadro de colaboradores do mês de dezembro de cada ano.

Acidentes de trabalho* GRI 403-9

	2021		2022		2023	
	EMPREGADOS	TRABALHADORES*	EMPREGADOS	TRABALHADORES*	EMPREGADOS	TRABALHADORES*
Número de horas trabalhadas	4.241.868	0	4.170.653	0	4.215.971	0
Número de mortes resultantes de lesões relacionadas ao trabalho	0	0	0	0	0	0
Taxa de fatalidades resultantes de lesões relacionadas ao trabalho	0%	0	0%	0	0%	0
Número de lesões graves relacionadas ao trabalho (exclui mortes)	0	0	0	0	0	0
Taxa de lesões graves relacionadas ao trabalho (exclui mortes)	0%	0	0%	0	0%	0
Número de lesões registradas relacionadas ao trabalho (inclui mortes)	6	0	1	2	3	14
Taxa de lesões registradas relacionadas ao trabalho (inclui mortes)	1,41	0	0,24	0	0,71	0
Acidentes com e sem afastamento	6	4	10	36	9	42
Taxa	1,41	0	2,40	0	0	0
Dias perdidos	18	10	10	65	9	69
Taxa de absenteísmo	4,24	0	2,4	0	0	0

* Trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização
Fonte: Padrão de reconhecimento de Risco são as matrizes de risco conforme a NR.1

Número de quase acidentes relacionados ao trabalho*

	2021	2022	2023
Número de incidentes relacionados ao trabalho identificados como tendo alto potencial de ocorrência*	21	46	39
Número de quase incidentes relacionados ao trabalho	4	842	358

*O principal agente causador nos três anos foi a operação de máquinas e equipamentos. Após o registro de um aumento significativo em 2022 quando comparado ao ano anterior, foi registrada uma discreta redução nas ocorrências em 2023.

Média de horas de capacitação de empregados por gênero GRI 404-1

	2022	2023
Homens	4,1	8,2
Mulheres	3,5	8,2
Total	3,8	8,2

Orçamento de compras gasto com fornecedores locais* GRI 204-1

	2022	2023
% do orçamento gasto com fornecedores locais	4,28%	5,62%

* Critério utilizado: compras com fornecedores localizados nos mesmos estados/municípios considerando a B.U SOMOS.

Média de horas de capacitação de empregados por categoria funcional*

GRI 404-1

	2022	2023
C-Level	2,7	1,3
Diretoria	1,8	2,9
Gerência	2,5	3,4
Coordenação	5,1	3,6
Coordenação de Curso	7,3	3,0
Professores	0,4	0,5
Tutores	6,5	1,1
Administrativo/ operacional	4,0	5,6
Total	3,8	5,1

* Média de horas de treinamento aplicado aos colaboradores ativos considerados no fechamento de dezembro de cada ano avaliado. O somatório das horas de treinamento de cada grupo de categoria funcional é diferente do total geral dos colaboradores, pois uma mesma pessoa pode fazer parte de mais de uma categoria funcional (duplo vínculo), por exemplo, um professor que também é coordenador de curso. Refere-se aos cursos assíncronos e remotos oferecidos por meio do nosso portal de treinamento. Importante destacar que, diante do grande número de opções e conteúdos disponíveis, os colaboradores estão realizando formações nos mais diferentes sites e portais que existem na Internet e níveis de liderança buscam conteúdos mais relacionados às atividades e desafios diários que possuem. Não temos controle desses números de formações externas.

Sumário de Conteúdo GRI, SASB TCFD e indicadores próprios

DECLARAÇÃO DE USO

Vasta relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023.

GRI 1 USADA

GRI 1: Fundamentos 2021

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
CONTEÚDOS GERAIS							
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	7					
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	3					
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	3					
	2-4 Reformulações de informações	Não houve reformulação de informações.					
	2-5 Verificação externa	Não houve verificação externa.					
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	7 Os principais fornecedores da Vasta estão concentrados nos segmentos de infraestrutura, fornecimento de papel e gráficas, <i>facilities</i> e <i>marketing</i> .					

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-7 Empregados	89, 90				8, 10	
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	89				8	▲
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	18				5, 16	
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	19				5, 16	
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	19				16	
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	19				16	▲
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	19, 24					
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	19					
	2-15 Conflitos de interesse	22				16	
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	23					
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	19					
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	19					
	2-19 Políticas de remuneração	73					
	2-20 Processo para determinação da remuneração	73					
	2-21 Proporção da remuneração total anual	94					
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	4					
	2-23 Compromissos de política	22, 24, 25, 57, 70, 73				16	

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
	2-24 Incorporação de compromissos de política	22					
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	22, 23					
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	22, 23				16	▲
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	22					
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-28 Participação em associações	39					▲
	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	26					
	2-30 Acordos de negociação coletiva	A totalidade (100%) dos empregados é coberta por convenções coletivas de trabalho.				8	
TEMAS MATERIAIS							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	14					
	3-2 Lista de temas materiais	15					▲
QUALIDADE DA EDUCAÇÃO							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	55					
	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	73, 97				4, 5, 8, 10	
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	73 Não há programas de transição oferecidos para facilitar a continuidade da empregabilidade em caso de aposentadoria ou de rescisão de contrato de trabalho.				8	
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	73				5, 8, 10	

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		ODS	WEF
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO		
EDUCAÇÃO TRANSFORMADORA E ACESSÍVEL						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	47, 53				
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	17, 87			8, 9	▲
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	47, 53			1, 3, 8	
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliação de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	100% da operação conta com ações de impacto, envolvendo várias iniciativas. Realizamos anualmente o cálculo de SROI (Return on Social Investment), que contempla os valores de retorno social das ações de impacto social da Companhia. Além disso, informações relacionadas a aspectos ESG são divulgadas trimestralmente no site ESG da Vasta				
CIÊNCIA NA APRENDIZAGEM (SCIENCE IN LEARNING)						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	39				
EXPERIÊNCIA DO CLIENTE						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	29, 30				
SEGURANÇA E INFRAESTRUTURA DE DADOS						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	25				
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	25			16	

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
DIVERSIDADE E INCLUSÃO							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	70					
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	92, 93				4, 5, 8, 10	
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	95				5, 8	
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	20, 70, 90, 91, 92				5, 8	▲
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	93				5, 8, 10	▲
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	70				5, 8	
ECOFICIÊNCIA							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	77					
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	80				7, 8, 12, 13	
	302-4 Redução do consumo de energia	80				7, 8, 12, 13	
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1 Interação com a água como um recurso compartilhado	80				6, 12	
	303-3 Captação de água	80, 81				6	
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	79				3, 12, 13, 14, 15	▲
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	79				3, 12, 13, 14, 15	▲
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	79				3, 12, 13, 14, 15	

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 305: Emissões 2016	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Não monitoramos.				13, 14, 15	
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	79				13, 14, 15	
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativo relacionados a resíduos	82				3, 6, 11, 12	
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	82				3, 6, 8, 11, 12	
	306-3 Resíduos gerados	82				3, 6, 11, 12	
GRI 306: Resíduos 2020	306-4 Resíduos não destinados a para disposição final	Não temos levantamento referente à quantidade de resíduos não destinados à disposição final. Estamos trabalhando para que as unidades comecem a ter um levantamento mais detalhado de seus resíduos. Dessa forma, passaremos a ter indicadores quantitativos para o tema.				3, 11, 12	
GRI 306: Resíduos 2020	306-5 Resíduos destinados para disposição final	Não temos o levantamento referente à quantidade de resíduos destinados à disposição final.				3, 6, 11, 12, 15	
INOVAÇÃO E TRANSFORMAÇÃO DIGITAL							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	39					
INDICADORES NÃO MATERIAIS							
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	97				8	
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	22				16	

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		ODS	WEF
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO		
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	22, 90			16	▲
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	22			16	▲
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	22			16	
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-5 Consumo de água	104			6	
GRI 401: Emprego 2016	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	94			3, 5, 8	
GRI 402: Relações de trabalho 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	As comunicações relacionadas às mudanças operacionais significativas na empresa, como alteração do plano de saúde e enquadramento sindical, por exemplo, são comunicadas aos colaboradores com antecedência de uma semana, em média, não havendo prazo fixo. Os assuntos relacionados com o escopo da área de relações sindicais e preventivo trabalhista, como aprovação de convenção ou acordo coletivo de trabalho e aplicação de reajuste salarial são comunicadas aos colaboradores com antecedência de uma semana, em média, não havendo prazo fixo. Não há prazo de aviso ou determinação de dispositivo de consultas e negociações especificados em acordos coletivos ou convenção coletiva de trabalho.			8	

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	74				8	
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	74				8	
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	74				8, 16	
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	74				3	
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	74, 96				8	
	403-9 Acidentes de trabalho	76, 96				3, 8, 16	▲
	403-10 Doenças profissionais	74, 76				3, 8, 16	▲
GRI 407: Liberdade sindical e negociação coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	<p>Não se aplica, pois não temos relatos de fornecedores em que o direito dos trabalhadores de exercer liberdade sindical ou negociação coletiva esteja sendo violado. A liberdade sindical é apoiada pelo compromisso da empresa na preservação das relações sindicais, expresso em nosso Código de Conduta, que normatiza: "Respeitamos a atuação dos sindicatos profissionais e os princípios de liberdade sindical e associação. Reconhecemos a importância das associações, entidades de classe e é garantida aos colaboradores o direito de associação, sem qualquer interferência ou discriminação". Contamos com uma área de relações sindicais que trata de todos os assuntos envolvendo sindicatos e negociações coletivas.</p>				8	

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		ODS	WEF
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO EXPLICAÇÃO		
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	<p>Nosso Código de Conduta, Código de Conduta para Fornecedores e outras políticas corporativas orientam para a eliminação das formas de trabalho forçado ou análogo ao escravo em nossas operações e em cadeia de fornecimento.</p> <p>No tipo de negócio em que atuamos, há baixa exposição de risco às formas de trabalho forçado ou análogo ao escravo. Nossos fornecedores devem seguir o nosso código de conduta, o aceite é obrigatório.</p> <p>Outra importante ação para enfrentar este tipo de ação é que somente nos relacionamos com fornecedores que, assim como nós, possuem o certificado Forest Stewardship Council (FSC). Dessa forma, temos a garantia de que há manejo sustentável na cadeia do papel.</p>			5, 8	
GRI 411: Direitos de povos indígenas 2016	411-1 Casos de violação de direitos de povos indígenas	Não houve casos de violação dos direitos dos povos indígenas.			2	

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		ODS	WEF
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO		
GRI 415: Políticas públicas 2016	415-1 Contribuições políticas	<p>A Vasta não realiza contribuições financeiras para partidos políticos, candidatos a cargos públicos nas esferas federal, estadual e municipal ou políticos e proíbe a utilização, pelos colaboradores, de recursos privados para doações em nome da Companhia, em consonância com a Lei 13.165/2015 e decisão do STF (ADI nº 4.650), e com o Código de Conduta e Política Anticorrupção.</p> <p>A Vasta não incentiva que seus administradores (membros estatutários ou conselheiros) e colaboradores realizem doações financeiras políticas, seja para pessoas físicas, partidos políticos ou entidades de cunho político. Dentro do contexto permitido pela legislação federal, a Vasta recomenda a seus administradores e colaboradores, que, no caso de realizarem doações políticas no âmbito individual e pessoal de cada um, o façam com pensamentos voltados para a moralidade pública e impessoalidade para com a Vasta. Orientamos aos administradores e ao presidente da Companhia que, caso optem por realizar uma doação política, informe com brevidade a Diretoria de Compliance e a Diretoria de Relações Institucionais e Sustentabilidade pelo e-mail: duvidas.eleicoes@cogna.com.br.</p>			16	

Indicadores próprios

Indicadores próprios	Sistema de Seleção Unificada (Sisu)	55
Indicadores próprios	Vasta in Numbers	55, 56
Indicadores próprios	Social Return on Investment (SROI)	57
Indicadores próprios	Instituto SOMOS	57
Indicadores próprios	Atendimento (escala CSAT)	26, 30
Indicadores próprios	Net Promoter Score (NPS)	26, 30, 73
Indicadores próprios	Avaliações do Plurall (escala Likert)	56

Indicadores SASB

SASB SV-ED-230a.1	Descrição da abordagem para identificar e abordar os riscos de segurança de dados	25
SASB SV-ED-230a.2	Descrição das políticas e práticas relacionadas à coleta, uso e retenção de informações do aluno	25
SASB SV-ED-230a.3	(1) Número de violações de dados, (2) porcentagem envolvendo informações de identificação pessoal (IIP), (3) número de alunos afetados	25
SASB SV-ED 000.A	Número de alunos matriculados	Não aplicável. São as escolas parceiras que matriculam os alunos.
SASB SV-ED 000.B	Número de pedidos recebidos para matrículas	Não aplicável. São as escolas parceiras que matriculam os alunos.
SASB SV-ED 000.D	Número de docentes no <i>staff</i> e demais docentes	88 docentes (todos vinculados à Anglo Paulista e SOMOS Sergipe).

Sumário Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD)

TCFD	CONTEÚDO	RESPOSTA
Governança	a.1) Processos e frequência com que os membros do conselho e/ou de comitês do conselho (por exemplo, de auditoria, de riscos ou outros comitês) são informados sobre questões relacionadas às mudanças climáticas.	Mudanças climáticas (páginas 77 e 78)
	a.3) Como o conselho monitora e supervisiona o progresso de metas relacionadas às mudanças climáticas.	Mudanças climáticas (páginas 77 e 78)
	b.1) Se a organização atribuiu responsabilidades relacionadas às mudanças climáticas a cargos de gestão ou a comitês. E, nesse caso, se esses cargos de gerência ou comitês respondem ao conselho ou a um comitê do conselho, e se essas responsabilidades incluem a avaliação e/ou gestão de questões relacionadas às mudanças climáticas.	Mudanças climáticas (páginas 77 e 78)
	b.2) Uma descrição da(s) estrutura(s) organizacionais(s) associada(s).	Mudanças climáticas (páginas 77 e 78)
	b.3) Processos através dos quais a gestão é informada sobre questões relacionadas às mudanças climáticas.	Mudanças climáticas (páginas 77 e 78)
Estratégica	b.4) Como a administração (por meio de cargos específicos e/ou comitês administrativos) monitora as questões relacionadas às mudanças climáticas.	Mudanças climáticas (páginas 77 e 78)
	a.1) Uma descrição do que consideram como horizontes de tempo de curto, médio e longo prazo, considerando a vida útil dos ativos ou da infraestrutura das organizações e o fato de que questões relacionadas às mudanças climáticas geralmente se manifestam no médio e no longo prazo.	Mudanças climáticas (páginas 77 e 78)
	a.2) Uma descrição de questões específicas relacionadas às mudanças climáticas para cada horizonte de tempo (curto, médio e longo prazo) que podem ter um impacto financeiro relevante na organização.	Mudanças climáticas (páginas 77 e 78)
	a.3) As organizações devem procurar descrever seus riscos e oportunidades por setor e/ou região geográfica, conforme apropriado.	Mudanças climáticas (páginas 77 e 78)
	a.4) Uma descrição do(s) processo(s) utilizado(s) para determinar quais riscos podem ter um impacto financeiro relevante na organização.	Mudanças climáticas (páginas 77 e 78)
	a.5) Uma descrição do(s) processo(s) utilizado(s) para determinar quais oportunidades podem ter um impacto financeiro relevante na organização.	Mudanças climáticas (páginas 77 e 78)
	b.4) Se cenários relacionados às mudanças climáticas foram utilizados para fundamentar a estratégia e o planejamento financeiro da organização, tais cenários devem ser descritos.	Mudanças climáticas (páginas 77 e 78)
b.5) As organizações que assumiram compromissos de redução de emissões de GEE, operam em jurisdições que assumiram tais compromissos ou que concordaram em atender às expectativas dos investidores em relação à redução de emissões de GEE devem descrever seus planos para a transição para uma economia de baixo carbono, que poderia incluir metas de emissões de GEE e atividades específicas destinadas a reduzir as emissões de GEE nas suas operações e cadeia de valor ou a apoiar de outra forma a transição.	Mudanças climáticas (páginas 77, 78 e 79)	

Gestão de Riscos	a.1) Descreva os processos da organização para identificar e avaliar os riscos relacionados com o clima.	Mudanças climáticas (páginas 77 e 78)
	a.2) Como as organizações determinam a importância relativa dos riscos relacionados ao clima em relação a outros riscos.	Mudanças climáticas (páginas 77 e 78)
	a.3) As organizações devem descrever se consideram os requisitos regulamentares existentes e emergentes relacionados com as alterações climáticas (por exemplo, limites às emissões), bem como outros fatores relevantes considerados.	Mudanças climáticas (páginas 77 e 78)
	a.4.1) processos para avaliar a dimensão e âmbito potenciais dos riscos relacionados com o clima identificados.	Mudanças climáticas (páginas 77 e 78)
	a.4.2) definições da terminologia de risco utilizada ou referências a estrutura de classificação de risco existente utilizadas.	Mudanças climáticas (páginas 77 e 78)
Metas e Métricas	c.1) As organizações devem descrever como os processos utilizados para identificar, avaliar e gerenciar os riscos relacionados às mudanças climáticas são integrados à gestão geral de riscos.	Mudanças climáticas (páginas 77 e 78)
	a.4) Quando as questões relacionadas com o clima forem materiais, as organizações devem considerar descrever se e como as métricas de desempenho relacionadas são incorporadas nas políticas de remuneração.	Mudanças climáticas (páginas 73, 77, 78 e 79)

Informações corporativas



VASTA PLATFORM

Endereço: Avenida Paulista, 901, 2º andar -
São Paulo - SP CEP: 01310-100

RELAÇÕES COM INVESTIDORES

Site: <https://vasta.globalri.com.br/>
E-mail: ri@somoseducacao.com.br

RELACIONAMENTO COM A IMPRENSA

Comunicação Institucional:

E-mail: comunicacaoinstitucional@cogna.com.br

COGNA DÚVIDAS E SUGESTÕES SOBRE O RELATÓRIO

E-mail: esgvasta@somoseducacao.com.br

COORDENAÇÃO-GERAL DO RELATÓRIO

Juliano Miguel Braga Griebeler
Diretor de Relações Institucionais e
Sustentabilidade

Marina Pequeneza de Moraes
Gerente de Sustentabilidade e Impacto Social

Gabriela Salles
Coordenadora de Sustentabilidade

Priscila Gonçalves Silva
Analista de Sustentabilidade II

Débora Cristina da Silva Pinto
Analista de Sustentabilidade I

Luís Ricardo de Almeida
Especialista em Multimídia

CONTEÚDO, CONSULTORIA GRI, PROJETO GRÁFICO E DESIGN grupo report

Revisão

Kátia Shimabukuro

Fotos e Vídeos

Camila Picolo
PC Pereira
Raoni Maddalena
Banco de imagens