

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2022





Sumário

- 3 | Boas-vindas**
Mensagem da administração
Inovação e transformação digital
Science in learning
Educação integral e transformadora
- 7 | Quem somos**
A Vasta Platform
- 20 | Governança corporativa**
Estrutura de governança
Gestão ética e transparente
- 34 | Desempenho financeiro e operacional**
- 37 | Reinventando a educação do século XXI**
Estratégia de negócios
Ecossistema educacional
- 59 | Nosso impacto na sociedade**
Nossos talentos
Impacto social
Ecoeficiência
- 81 | Informações complementares**
- 90 | Sumário de conteúdo GRI e SASB**
- 101 | Informações corporativas**

Boas-vindas

GRI 2-3

Pautados pela transparência e pelas boas práticas de prestação de contas, apresentamos, pelo segundo ano consecutivo, o Relatório de Sustentabilidade da Vasta Platform. O documento destaca as principais ações realizadas e os resultados obtidos pela empresa no período entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2022.

Nosso relatório foi elaborado levando em consideração aspectos ambientais, sociais e de governança corporativa (ESG, na sigla inglês) de nossas ações. O documento está em conformidade com as normas da Global Reporting Initiative (GRI) versão 2021 e considera também 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 do Conselho Internacional para Relato Integrado (IIRC, na sigla em inglês).

As informações reportadas foram apuradas e analisadas a partir da nossa matriz de materialidade, criada em 2021, e que reúne os oito temas considerados mais relevantes pelos nossos principais públicos de relacionamento. 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* e SASB 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 da GRI, incluindo indicadores SASB e próprios.

* Em 2021, as diretrizes da GRI foram atualizadas a partir de comentários e *feedbacks* recebidos por meio de uma consulta global, tornando seus padrões ainda mais alinhados aos objetivos de mitigar impactos negativos e favorecer as contribuições positivas das organizações. Com isso, houve alteração na forma como são indexadas as divulgações. **GRI 2-4**



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



Dúvidas e comentários sobre este Relatório, que segue a periodicidade anual, devem ser enviados para o e-mail: esgvasta@somoseduacao.com.br

Mensagem da administração

GRI 2-22

Os valores que estabelecemos para a Vasta, em 2022, não poderiam representar melhor o nosso momento. Foi um ano extremamente positivo, marcado pela recuperação de nossos negócios, fortemente impactados, nos períodos anteriores, pela pandemia de covid-19. O sucesso de nossos resultados demonstram o retorno a uma normalidade e confirmam que a robustez da empresa, combinada à estratégia consistente de entregar as melhores soluções educacionais para as escolas do ensino básico, permite gerar receitas previsíveis, recorrentes, crescentes e sustentáveis, ao mesmo tempo em que oferecemos ao país perspectivas positivas para a construção de um futuro mais próspero, calcado em uma formação acadêmica, social e emocional de qualidade para nossas crianças e adolescentes.

Para fazer isso, desenvolvemos uma nova cultura organizacional, a “SOMOS o que cultivamos”, e reunimos pessoas que engrandecem nos valores “Autonomia e apoio”,

“Bem-estar”, “Inovação”, “Excelência” e “Liderança” os pilares para desenvolvermos e entregarmos para as escolas, alunos e famílias soluções que nos colocam na trilha da reinvenção da educação do século XXI, permitindo que os estudantes desenvolvam seu potencial por meio do ensino integral e transformador. A força e a firmeza de nossa cultura organizacional, redesenhada em 2022 com ampla participação dos profissionais que atuam conosco, nos insere nessa jornada como protagonistas desse movimento.

Nessa caminhada, criamos e agregamos novas soluções que consolidam a escola como um grande *hub* de educação, local seguro e confiável para que o aluno possa se desenvolver academicamente e em suas habilidades socioemocionais – dentro e fora dos turnos escolares, a partir de produtos e serviços complementares. Fizemos isso sustentados pela relevância que nosso portfólio ganhou junto ao segmento K-12 nos últimos anos, a partir da

integração de plataformas e do desenvolvimento atento às diferentes necessidades das instituições de ensino, das quais nos tornamos os principais parceiros.

O que entregamos ao mercado em 2022 simboliza esse esforço. Iniciamos, no ano, um importante movimento para ampliar o alcance de nossas soluções para milhões de alunos no Brasil. De forma planejada, nos estruturamos para atuarmos junto aos poderes públicos estaduais e municipais na oferta das ferramentas e conteúdos mais modernos de ensino para esses estudantes. Com um sistema maduro e customizável, temos capacidade para desenvolver soluções assertivas e personalizadas para cada necessidade.

De forma inédita, iniciamos a distribuição e comercialização exclusiva dos sistemas de ensino da rede Mackenzie. Entregamos ao novo parceiro nossa experiência nesse tipo de trabalho, além de nossa capilaridade e visibilidade. Mostramos, assim,

que podemos gerar valor tanto com soluções próprias como com as dos parceiros, agregando a *expertise* que possuímos.

Ampliando nosso portfólio em linha com as demandas e anseios do segmento K-12 e com nossas pesquisas de tendências, estruturamos e iniciamos a operação do Eduall, uma solução de ensino bilíngue, construída em conjunto com o Macmillan Education, grupo britânico que há 170 anos desenvolve materiais didáticos para o ensino da língua inglesa. Somamos o



Iniciamos, em 2022, um importante movimento para ampliar o alcance de nossas soluções para milhões de alunos no Brasil



Ampliamos nosso portfólio em linha com as demandas e anseios do segmento K-12 e com nossas pesquisas de tendências

nosso conhecimento das escolas brasileiras com a história, tradição e qualidade desse parceiro, oferecendo um produto completo e, ao mesmo tempo, flexível, adaptável para cada tipo de instituição de ensino.

Na ponta da gestão escolar e acadêmica, incorporamos ao nosso portfólio ainda mais ferramentas para uma melhor administração organizacional das escolas. Com a aquisição do Phidelis, *software* que unifica o gerenciamento de serviços como frequência, lançamento de notas, pauta de classe, mensageria, matrículas, rematrículas e pagamentos, disponibilizamos mais facilidades para que as organizações de ensino possam contar com soluções que permitam usar melhor o tempo de trabalho no desenvolvimento de práticas de ensino e estratégias de negócio.

Inovamos ainda mais nas soluções para a gestão, ao nos tornarmos parceiros do Educabank, uma *fintech* voltada para o segmento da educação básica. Com foco nesse setor, a financeira atua com taxas de juros e fluxo de crédito adequados para as escolas brasileiras, oferecendo confiança e liquidez para a realização de

investimentos e para a manutenção da saúde do negócio. É uma forma de injeção direta de capital no mercado em que acreditamos e que temos segurança de que vai prosperar no país.

No relacionamento com as famílias, criamos soluções que estabelecem pontes diretas entre os educadores das nossas escolas parceiras com os estudantes. Por meio do Plurall Store Family, demos acesso às novidades Plurall Meu Prof, que permite a oferta e aquisição de aulas particulares, e o Plurall Adapta, em que o aluno trilha seu caminho individual de aprendizagem a partir da identificação, por meio de inteligência artificial, dos conteúdos em que precisa de reforço escolar.

O Adapta, aliás, é resultado direto de uma frente fundamental de trabalho nessa retomada do crescimento da empresa e de nossos resultados. Centrado em *science in learning*, representa uma área em que seguimos investindo de maneira consistente. Em 2022, iniciamos uma parceria com a Athention, para o uso da neurociência como base para a identificação das melhores estratégias de aprendizado a serem usadas de acordo com as

características de cada instituição, das turmas e, até mesmo, individualmente de cada aluno. Trata-se de uma revolução no ensino, que será uma das bases de sustentação da escola do futuro.

Todo esse conjunto de projetos, iniciativas, produtos, serviços e plataformas integram o nosso portfólio, que conta com outras dezenas de soluções e está em constante evolução para atender as diferentes necessidades de cada tipo de escola. Estamos atentos a essas demandas e estruturados para desenvolver novidades internamente ou para realizar aquisições, nos fortalecendo como o principal parceiro das escolas de educação básica no Brasil.

Fazemos tudo isso sob as sólidas bases de nossa estratégia ESG, desenvolvida de forma criteriosa em 2021 e que orientou nossa atuação em 2022. Trabalhamos com a convicção de que somente podemos gerar resultados perenes – que é o que buscamos – se eles estiverem conectados com aspectos sociais, ambientais e de governança corporativa. Fazemos isso também com o compromisso público de atuar em prol dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) do



Trabalhamos com a convicção de que nossos resultados devem estar conectados com aspectos sociais, ambientais e de governança corporativa

Pacto Global, da Organização das Nações Unidas (ONU), do qual somos signatários.

Nessa mesma linha, investimos em integridade e transparência, perseguimos com obstinação e mensuramos resultados e indicadores de temas como a ecoeficiência e os impactos sociais de nossa atuação – aqui destaque as ações do Instituto SOMOS e o lançamento, em 2022, do nosso primeiro programa de estágio afirmativo, o SOMOS Afro.

Esse conjunto de iniciativas e o sólido planejamento corporativo nos garantiram, em dezembro de 2022, o quinto trimestre consecutivo de crescimento da receita líquida, que terminou o ano com 33,4% de alta,

evidenciando a recuperação de nossos resultados. Nossos produtos de assinatura representaram 88% desse indicador, com destaque para as soluções complementares, que tiveram elevação de 60,9% no último trimestre. Na soma dos doze meses, nosso Ebitda recorrente cresceu 113%, fechando em R\$ 345 milhões. Tudo isso é fruto de estratégias consistentes, planejadas e executadas na hora certa, com visão de mercado e certeza de nosso propósito e de onde queremos chegar, gerando valor para nossos *stakeholders* e para a sociedade.

Com esses resultados positivos e planejamento de longo prazo estruturado, construímos, de forma pensada e conjunta, a transmissão do cargo de CEO da Vasta, em 30 de abril de 2023, para o meu colega Guilherme Mélega, até então COO da organização. Na última década, trabalhamos de maneira próxima para estruturar a empresa tal qual ela se encontra hoje: madura e pronta para o futuro.

Após 36 anos dedicados à educação, sendo 29 destes ligados a empresas que hoje constituem a Vasta e a Cogna, deixo as funções executivas e passo a atuar como membro do Conselho de Administração da empresa.

Agradeço a todos os colaboradores pela seriedade, comprometimento e companheirismo com que estiveram comigo nesta jornada. Ao Mélega, meu desejo de que possa trilhar as rotas que vislumbramos para a educação no Brasil – estarei com vocês prestando o suporte necessário para isso.

Estamos inseridos em um segmento que tem o poder de carregar consigo o futuro que sonhamos. Por isso, entendemos que não basta olhar para o agora. Miramos adiante. Miramos a reinvenção da educação, para que ela possa ser, de fato, acessível, inclusiva e transformadora. É o que procuramos demonstrar neste segundo Relatório de Sustentabilidade da Vasta Platform. Nas próximas páginas, contamos, de maneira objetiva e transparente, como foram os trabalhos em 2022 para fazer desse propósito o resultado de nossa atuação.

Boa leitura!



Mario Ghio
CEO da Vasta Platform em 2022 e membro do Conselho de Administração da empresa

Guilherme Mélega assume a liderança da SOMOS em 2023

Em 30 de abril de 2023, Mario Ghio passou a posição de CEO da Vasta para o então COO da empresa, Guilherme Mélega. O novo líder executivo tem dez anos de trabalho na organização, com atuação próxima a Ghio, o que aponta a transição suave planejada e a continuidade da gestão. Além disso, conta com experiência em empresas como a Abril Educação (onde atuou como CFO), Braskem e Whirlpool.

Quem somos

+ A Vasta Platform





A Vasta Platform GRI 2-1, 2-6

Nós somos a Vasta (Vasta Platform Limited), empresa de capital aberto e uma das principais provedoras de soluções para a educação básica privada do Brasil. Oferecemos um conjunto de produtos e serviços que nos posicionam como parceiros das escolas, disponibilizando um ecossistema completo de soluções de ensino e de gestão para o segmento K-12 (correspondente à educação básica). Por meio da nossa *expertise* e conhecimento no setor, buscamos impulsionar o desenvolvimento da educação básica no Brasil, promovendo a excelência educacional e contribuindo para a formação de futuras gerações de sucesso.

A Vasta é detentora da SOMOS Educação, renomada marca que utilizamos para nos apresentar aos clientes e alunos de nossas escolas parceiras. A empresa é fruto da consolidação de relevantes marcas da educação brasileira, agregadas à Vasta por meio de aquisições estratégicas, além do desenvolvimento interno de soluções,

o que resulta na construção da mais completa e integrada plataforma voltada para a educação básica brasileira.

Com as iniciativas desenvolvidas pela marca SOMOS Educação, buscamos proporcionar um ambiente de aprendizagem enriquecedor e oferecer suporte abrangente às escolas parceiras. Acreditamos que uma educação de qualidade é a base para o desenvolvimento do potencial de cada aluno e para o avanço da sociedade como um todo.



Oferecemos um conjunto de produtos e serviços que nos posicionam como parceiros das escolas

Atuamos nos segmentos B2B (da sigla em inglês *business-to-business*), direcionados às escolas, B2C (*business-to-consumer*), voltados para os alunos, seus familiares e professores, e nos estruturamos, em 2022, para expandir nossas operações para o segmento B2G (*business-to-government*), com soluções específicas voltadas ao ensino público, com as quais buscamos contribuir para a melhoria da educação em âmbito governamental. Contamos, ainda, com um braço de atuação social, o Instituto SOMOS, que tem compromisso com a democratização do acesso à educação, à leitura e às competências do futuro para jovens em vulnerabilidade socioeconômica em todo o Brasil.

Mantemos uma diversificada plataforma de produtos e serviços com tecnologias educacionais e qualidade de ensino capazes de impulsionar os resultados das escolas parceiras e seus alunos. Somos uma empresa voltada a atender as diversas necessidades das instituições do segmento K-12, focada em excelência nas entregas para uma educação integral e transformadora e centrada em nossa estratégia corporativa de estarmos sempre atentos às oportunidades de mercado e de novas

possibilidades de gerar valor para nossos públicos de relacionamento. Acreditamos que uma educação de qualidade vai além do conteúdo curricular, buscando também o aprimoramento de habilidades socioemocionais e a formação de cidadãos ativos e engajados.

Sendo líderes no setor educacional, nosso portfólio abrange uma ampla gama de soluções e recursos voltados para o ensino, oferecendo uma experiência educacional completa e enriquecedora. Dentre os nossos produtos, destacam-se sistemas de ensino, materiais didáticos, uma robusta plataforma digital de aprendizado, soluções complementares para escolas e alunos, além das quatro maiores editoras do Brasil (Ática, Atual, Saraiva e Scipione).

Em 2022, demos sequência aos investimentos em novas soluções e ampliamos nosso portfólio, aprimorando ainda mais nossa capacidade de atender às necessidades das escolas parceiras. Uma das iniciativas que impulsionamos foi a parceria com o [Educbank](#), uma *fintech* com soluções exclusivas para o segmento de educação básica. Essa colaboração nos permite fornecer opções financeiras personalizadas

e adaptadas às necessidades das escolas, contribuindo para sua sustentabilidade e crescimento. Além disso, lançamos uma solução de ensino bilíngue, a Eduall, que une nosso conhecimento do mercado brasileiro com a qualidade e história da Macmillan Education, instituição inglesa de 170 anos. Essa parceria nos permite oferecer um programa bilíngue de excelência, capacitando os alunos com habilidades linguísticas e culturais que os preparam para um futuro globalizado. Também desenvolvemos, no decorrer do ano, as bases para o lançamento, em 2023, da Start Anglo, uma franquia de escolas bilíngues. Essa iniciativa reflete nosso compromisso em oferecer oportunidades educacionais de alto nível, abrindo novos horizontes para os alunos e expandindo nossa atuação no mercado.



Nosso portfólio abrange uma ampla gama de soluções e recursos voltados para o ensino



Nossa sede está localizada estrategicamente em São Paulo (SP), um importante centro empresarial e educacional do Brasil. Ao encerrarmos o ano de 2022, contávamos com uma equipe de 1.737 colaboradores altamente qualificados e dedicados a impulsionar a excelência em nossos serviços e soluções educacionais. Além disso, mantemos uma extensa rede de mais de 5,4 mil escolas parceiras presentes em todo o território nacional, proporcionando educação de qualidade a mais de 1,6 milhão de alunos.



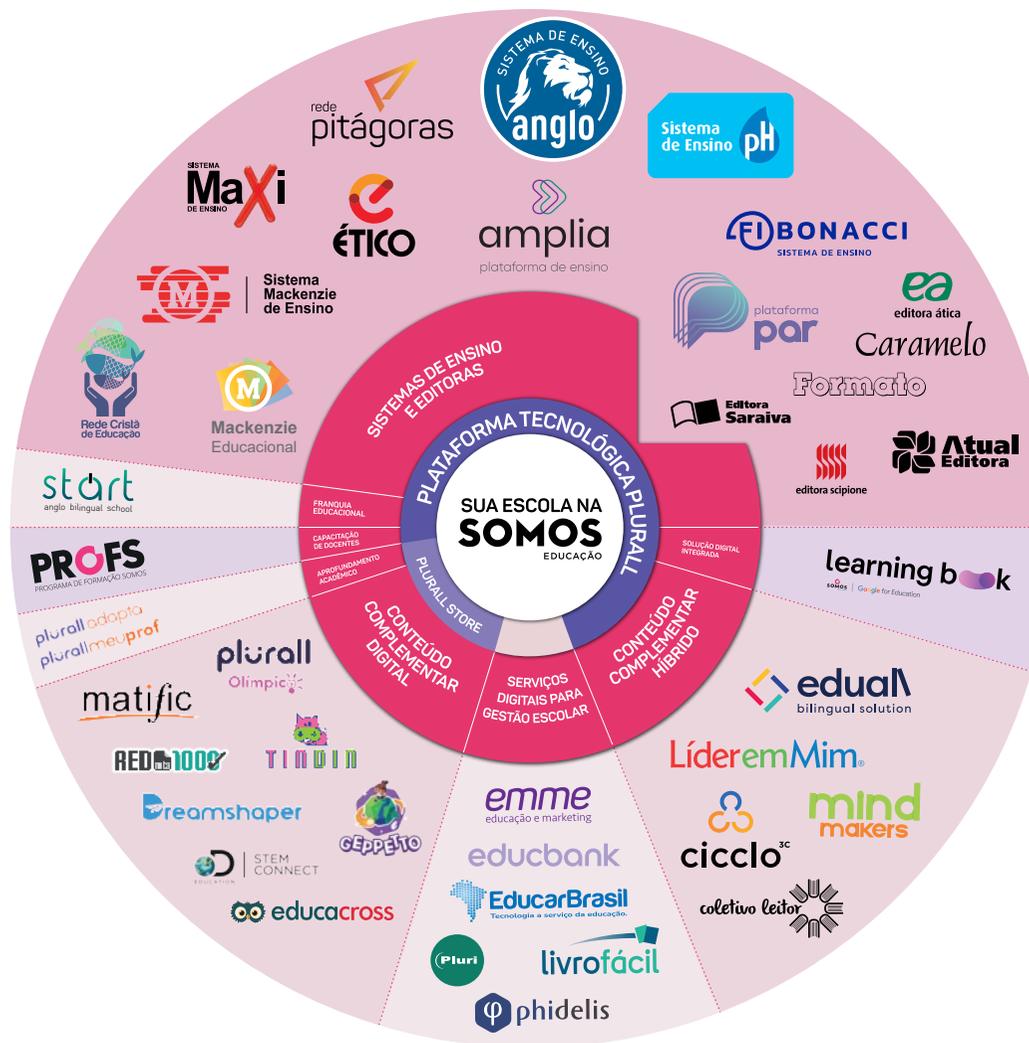
Mantemos uma extensa rede de mais de 5,4 mil escolas parceiras presentes em todo o território nacional, proporcionando educação de qualidade a mais de 1,6 milhão de alunos

Temos ações negociadas na bolsa de valores Nasdaq, nos Estados Unidos, sob o *ticker* VSTA. Ao longo do ano, nossos papéis foram acompanhados por um número significativo de corretoras, fortalecendo nosso relacionamento com investidores e aumentando nossa visibilidade no mercado financeiro. Participamos de 99,6% dos pregões no ano, com um volume médio diário de 50 mil ações. Em 31 de dezembro, o valor total de mercado apurado foi de US\$ 334 milhões (R\$ 1,7 bilhão).

A Vasta integra a *holding* Cogna Educação, uma das maiores organizações educacionais do mundo, com atuação em toda a jornada educacional, do ensino infantil à pós-graduação.

Seguimos evoluindo e investindo para sermos o mais relevante parceiro da escola no Brasil e o principal agente da reinvenção da educação para o aluno do século XXI. Entendemos que cada instituição de ensino tem as suas próprias necessidades e visamos prover soluções e serviços que ajudem a estabelecer e fortalecer relacionamentos de longo prazo com nossos parceiros, atuando para melhorar a qualidade da educação no país.

Plataforma completa de soluções para a educação básica



Modelo de negócio

Atendemos de forma eficiente e personalizada as necessidades das escolas particulares que operam no segmento educacional K-12 no Brasil com um modelo majoritariamente baseado em contratos de subscrição representando cerca de 88% das nossas receitas, ou seja, em modelos de assinatura e parcerias de médio e longo prazos com as escolas. Dessa forma, contamos com uma fonte de receita recorrente, uma vez que mantemos contratos de médio e longo prazos com as escolas (em média, quatro anos), e valores impulsionados pelo número de alunos matriculados em cada escola parceira.



COMO AGREGAMOS VALOR

- Portfólio diversificado de sistemas de ensino para atender às diversas necessidades e perfis de cada escola
- Parceira da escola para a transformação digital
- Plataforma tecnológica que enriquece os sistemas de ensino e cria ambientes mais atraentes e desafiadores, e metodologias que permitem aprendizado personalizado e mais engajado
- Investimos intensamente na aquisição de novos conhecimentos sobre atenção, memória e concentração, e geração de evidências científicas que contribuam para o avanço das metodologias educacionais



RESULTADOS QUE GERAMOS

- Retorno financeiro para nossos acionistas
- Indicadores financeiros: distribuição de valor, dividendos
- A SOMOS aprovou **13** alunos nos dez cursos mais concorridos de todo o Sistema de Seleção Unificada (SiSU) do primeiro semestre de 2023, com nota de corte superior a 900 pontos (todos cursos de medicina)
- Conversão ao digital: o Plurall atende **31%** dos alunos de escolas privadas do país e concentra aproximadamente **30%** de todo o tráfego digital educacional
- Alunos mais bem-preparados e capacitados em todas as habilidades relevantes para a atualidade e o futuro
- **102** prêmios Jabuti, o mais prestigiado da literatura brasileira
- Compartilhamento de conhecimento científico em educação com a sociedade
- Manutenção do Instituto SOMOS, pelo qual buscamos democratizar o acesso à educação, à leitura e às competências do futuro para jovens em vulnerabilidade social em todo o Brasil



NOSSOS RECURSOS

CAPITAL FINANCEIRO

- Empresa listada na Nasdaq (EUA)
- Cerca de **88%** da nossa receita advém de contratos de assinatura de serviços com as escolas

CAPITAL HUMANO

• **1.737** colaboradores

CAPITAL INTELECTUAL

- Investimentos em tecnologia e *science in learning*, investimento e parcerias com cientistas e especialistas em dados nacionais e internacionais

CAPITAL SOCIAL E DE RELACIONAMENTO

- Toda a equipe escolar, incluindo alunos, professores, gestores educacionais, diretores das escolas e pais e responsáveis pelos alunos fazem parte dos nossos públicos-chave

Propósito, visão e valores



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:

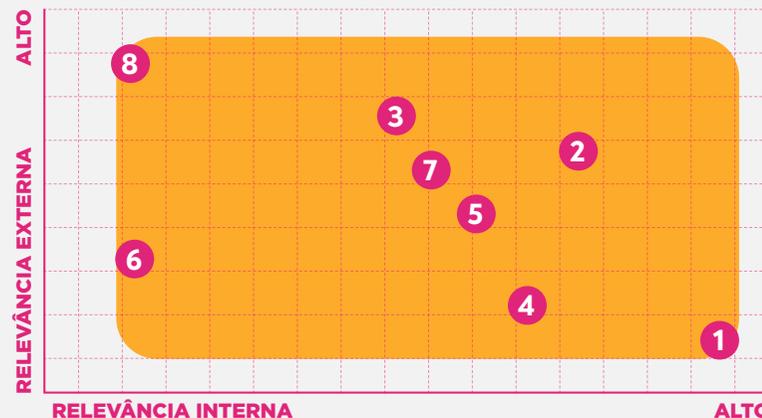
por que nós existimos?

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



Matriz de materialidade GRI 3-1

Atuamos reconhecendo nossa matriz de materialidade como instrumento de gestão e de orientação para desenvolvimento e monitoramento de projetos e indicadores em sustentabilidade. Elaborada em 2021, conta com oito temas materiais, com direcionadores e abrangência validados pela Diretoria Executiva 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

Processo de construção:

ETAPA 1

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

ETAPA 2

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

ETAPA 3

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.

Tema material GRI 3-2	Correlação com os ODS	Capitais
<p>1 Inovação e transformação digital</p>	 	<p>Intelectual</p>
<p>2 Qualidade da educação</p>		<p>Intelectual, social e de relacionamento</p>
<p>3 Educação transformadora e acessível</p>	  	<p>Social e de relacionamento</p>
<p>4 Ciência na aprendizagem (<i>science in learning</i>)</p>	 	<p>Intelectual</p>
<p>5 Experiência do cliente</p>		<p>Intelectual, social e de relacionamento</p>
<p>6 Segurança e infraestrutura de dados</p>		<p>Intelectual</p>
<p>7 Diversidade e inclusão</p>	  	<p>Humano</p>
<p>8 Ecoeficiência</p>	  	<p>Ambiental</p>

Estratégia ESG

Temos uma visão ampla sobre nosso papel com a sociedade e com o planeta. Entendemos que só é possível gerar oportunidades e qualidade de vida a longo prazo, por meio da educação, se formos eficientes dos pontos de vista ambiental, social e de governança corporativa (ESG, na sigla em inglês). Por isso, trazemos os três pilares para o centro de nossa estratégia como Companhia.

A construção da matriz de materialidade da Vasta Platform, em 2021, é resultado direto disso. Definimos os assuntos principais para que possamos atuar gerando valor para nossos *stakeholders*, com transparência, investimento social, respeito aos direitos humanos e preservação do meio ambiente. A partir daí, traçamos metas e

indicadores 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 2022, entregamos valor em diferentes frentes: publicamos nosso primeiro Relatório de Sustentabilidade, reportando os resultados do ano anterior, e o primeiro Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE); avançamos com o propósito de aumentarmos o consumo de energia renovável; reduzimos o volume de água captada; contamos, em nossas atividades próprias, desde 2008 – e com validade até 2027 –, com o selo FSC (Forest Stewardship Council), que atesta origem sustentável do papel que utilizamos, além de



Só é possível gerar oportunidades e qualidade de vida a longo prazo, por meio da educação, se formos responsáveis dos pontos de vista ambiental, social e de governança corporativa



Em 2022, aderimos aos dez princípios do Pacto Global da ONU

mantermos relacionamento exclusivo com fornecedores do insumo que também possuam a certificação; desenvolvemos e distribuimos conteúdos ligados a temáticas da sustentabilidade; criamos o primeiro programa de estágio da empresa já com caráter afirmativo, o SOMOS Afro; seguimos com os projetos do Instituto SOMOS; e ampliamos ferramentas de controle com políticas e regramentos transparentes e objetivos. Além disso, aderimos aos dez princípios do Pacto Global da ONU em direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção.

Ampliando a transparência de nossa estratégia ESG, passamos a apresentar as nossas ações, em seus três pilares, nos *releases* e apresentações de resultados da empresa

para investidores. A partir do segundo trimestre de 2022, inserimos um capítulo exclusivo para o tema em nossos reportes para o mercado, que podem ser vistos em nosso *site* de relacionamento com investidores.

Vale destacar que nossa agenda ESG também está alinhada aos Compromissos Cogna por um Mundo Melhor, divulgados em 2021, e que, como empresa do Grupo, adotamos como diretrizes. Dividida em três eixos temáticos (Equilíbrio entre pessoas e natureza; Educação, diversidade e direitos humanos; Governança e integridade), a iniciativa prevê o cumprimento de metas públicas até 2025.

Destaques ESG

Clique em cada tópico para saber mais

Ambiental

100% dos sistemas de ensino com conteúdos de educação ambiental em todos os anos escolares; temas relacionados também estão presentes nas soluções complementares

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

100% das empilhadeiras da SOMOS utilizadas no nosso Centro de Distribuição são elétricas

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

97% da energia elétrica consumida em nosso Centro de Distribuição provém de fontes renováveis

Contamos, desde 2008, com selo FSC e exigimos que **100%** dos fornecedores de papel tenham a certificação, garantindo o manejo sustentável na cadeia

Publicação do nosso primeiro **Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa**, em 2022



Social

Manutenção de uma frente social: o **Instituto SOMOS**, que tem como principal programa o Somos Futuro, que acelera alunos provindos da rede pública

3.216 mil horas dedicadas ao programa de Voluntariado Corporativo, equivalente a quatro meses e 14 dias

A cada **R\$ 1,00 investido** pelo Instituto SOMOS em 2022, **R\$ 11,04** retornaram para a sociedade

Mulheres em cargos de liderança: **40%** dos cargos C-level, **27,27%** da diretoria e **50,91%** da gerência.

Entre todos os colaboradores, representam **53,71%**

Pesquisa de engajamento apontou **+88%** de favorabilidade a pessoas LGBTQIAPN+

Docência negra: espaço permanente na plataforma PROFs voltado à visibilidade de iniciativas de docentes pretos e pardos

Recebemos o **Selo Equidade Racial 2022** da Prefeitura de São Paulo



Governança corporativa

43% de conselheiros independentes

29% das cadeiras do Conselho ocupadas por mulheres

14% de conselheiros representantes da comunidade LGBTQIAPN+

3º lugar no Brasil e **6º no mundo** em Serviços ao Consumidor pelo ranking Global Corporate Sustainability Assessment – CSA, da S&P (um dos mais importantes benchmarks globais de sustentabilidade)

Controle de dados pessoais: contamos com uma gerência dedicada à segurança da informação e outra para a privacidade. Em 2022, o resultado foi de perda zero

Compromissos voluntários:

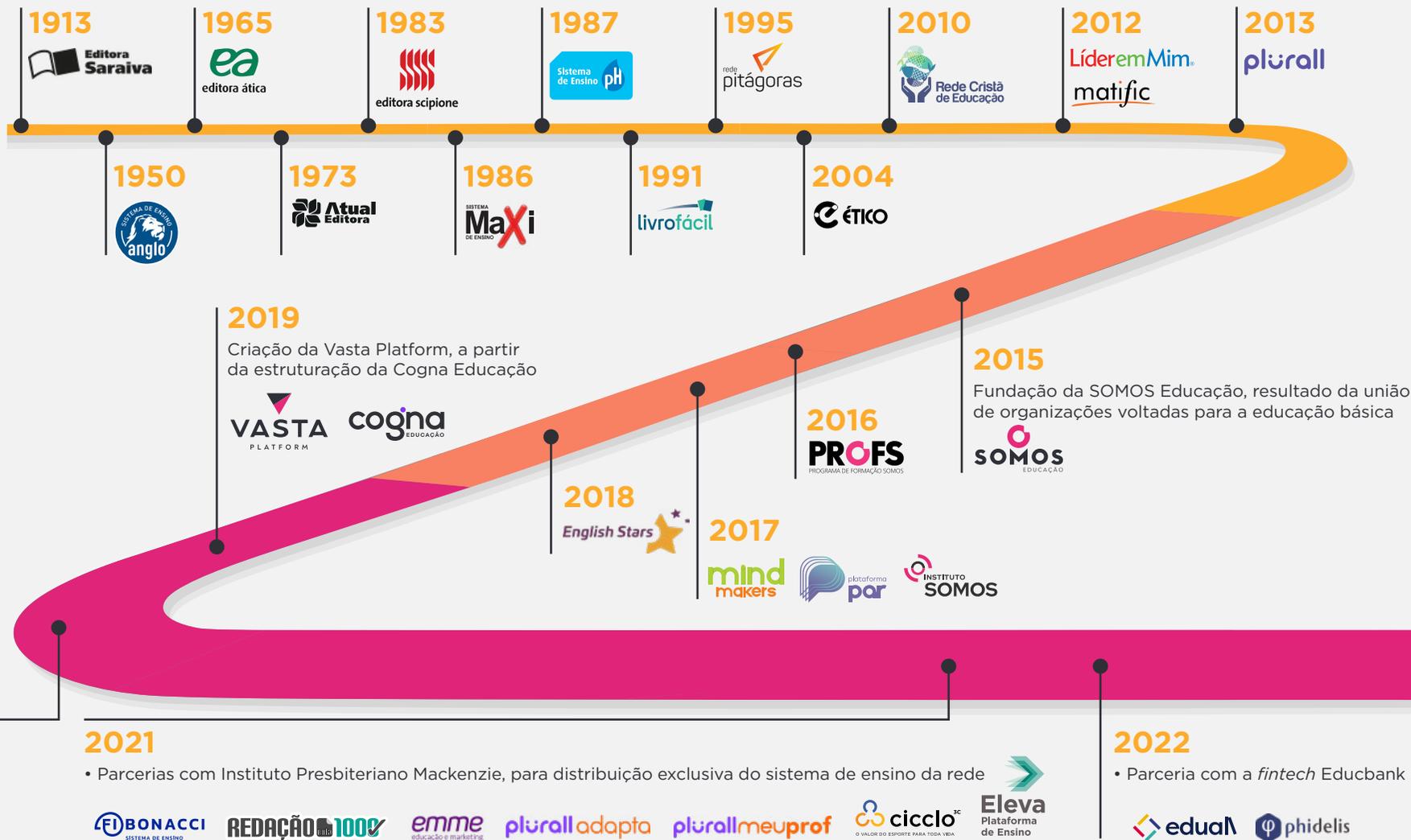
- **WEPs** (Women's Empowerment Principles)
- **Pacto Global** e alinhamento aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)
- **Selo Women on Board (WOB)**



LINHA DO TEMPO

Nossa história

A SOMOS Educação nasce em 2015, como resultado da união de marcas tradicionais e históricas no ecossistema educacional brasileiro com iniciativas e empreendimentos de ensino inovadores, que carregam a tecnologia como fator impulsionador de sucesso. Seguindo a trajetória de consolidação e de crescimento constante, a organização dá origem à Vasta Platform, criada em 2019, a partir da estruturação e fundação da sua *holding*, Cogna Educação. A Vasta nasce tendo como legado a experiência e reputação de empreendimentos reconhecidos no segmento educacional, uma trajetória que remonta ao ano de 1913.



2020

• Abertura de capital da Vasta na Nasdaq (EUA)



2021

• Parcerias com Instituto Presbiteriano Mackenzie, para distribuição exclusiva do sistema de ensino da rede



2022

• Parceria com a fintech Educbank



A Vasta em números

+ de **1,7 mil**
colaboradores

5,4 mil
escolas de educação
básica utilizam nossos
sistemas de ensino,
chegando a mais de
1,6 milhão
alunos SASB SV-ED 000.A

30%
do tráfego *web*
educacional do Brasil
está na plataforma Plurall

Livro Fácil:
+ de **12 editoras**
parceiras da plataforma e
mais de **90 mil** alunos
atendidos em 2022

PROFs: mais de
12 mil
certificações na
comunidade

PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS



• Corporate Sustainability Assessment – S&P Global: Vasta Platform em 6º lugar global em Serviços ao Consumidor



• 102 prêmios Jabuti – o mais importante da literatura brasileira

SELOS E CERTIFICAÇÕES



Selo Equidade Racial 2022 – Prefeitura de São Paulo



Women on Board (WOB) – desde 2021



Forest Stewardship Council (FSC) – desde 2008



Empresa Cidadã – desde 2018

COMPROMISSOS PÚBLICOS VOLUNTÁRIOS



Pacto Global da ONU



Princípios de Empoderamento Feminino da ONU (Women's Empowerment Principles – WEPs)

Governança corporativa

- + Estrutura de governança
- + Gestão ética e transparente





A estrutura de governança da Vasta é formada pelo Conselho de Administração, mais alta instância da gestão da empresa, e pelo Comitê de Auditoria e Riscos

Nossa governança corporativa está pautada nos princípios da ética, da transparência e da integridade. Por sermos uma empresa de capital aberto, listada na Nasdaq, bolsa de valores de Nova Iorque (EUA), atuamos em estrita consonância com a legislação dos Estados Unidos e seguimos a regulação da Securities Exchange Commission (SEC), órgão que corresponde à Comissão de Valores Mobiliários brasileira, além de utilizarmos o padrão de controle contábil da Lei Sarbanes-Oxley (SOx).

Como uma empresa integrante da *holding* Cogna Educação, a Vasta Platform também atua em conformidade às normas do Novo Mercado da B3, a bolsa de valores do Brasil, categoria que engloba as companhias com níveis mais elevados de práticas de gestão e governança do país.

A estrutura de governança da Vasta Platform é formada pelo Conselho de Administração, mais alta instância da gestão

da empresa, e pelo Comitê de Auditoria e Riscos. Como órgão executivo das deliberações da alta administração, está a nossa Diretoria.

Políticas de remuneração GRI 2-19, 2-20

A Política de Remuneração de Vasta segue as diretrizes da Cogna Educação e foi elaborada por uma consultoria externa especializada no tema, a partir de uma ampla pesquisa de mercado, com um painel de empresas do mesmo porte selecionadas. Com base nas informações levantadas, foi estabelecida a estratégia de remuneração por nível hierárquico, de acordo com metodologia definida para avaliação das posições.

Os temas relacionados à remuneração são tratados e geridos, ainda, pelo Comitê de Pessoas e ESG da *holding*. Quando aplicável, por termos capital aberto, as decisões são reportadas ao mercado por meio da área de Relacionamento de Investidores.

Nossos conselheiros, diretores e administradores recebem remuneração fixa e variável, além de benefícios alinhados com a prática de mercado no Brasil.

Enquanto a parcela fixa é reajustada anualmente, a variável consiste em bônus financeiro e prêmios em ações (ou equivalente em dinheiro), atrelados a metas previamente acordadas para o negócio. No caso das opções de ações, elas são concedidas em harmonia com o programa de incentivo de longo prazo da empresa e devem 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).

Conselho de Administração

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

O Conselho de Administração é formado por sete membros, sendo três deles independentes (43%). Não há representantes de acionistas minoritários ou outros públicos.

O órgão é responsável por supervisionar a gestão dos negócios da empresa, atuando como a instância que define as estratégias e monitora a sua execução, que fica a cargo da Diretoria Executiva. Nesse escopo de trabalho, estão incluídas as discussões e o acompanhamento periódico dos nossos compromissos ESG, visando garantir que estejam incluídos na estratégia corporativa, de modo a assegurar mecanismos que visam ao desenvolvimento sustentável do negócio. Nas reuniões do colegiado são avaliados os avanços nos indicadores e suas respectivas aprovações ou, quando necessário, a revisão das ações e metas.

Para esse assunto, há ainda o assessoramento direto do Comitê de Pessoas e ESG da Cogna, que atua para zelar pela transparência, relacionamento com as partes interessadas e imagem da empresa. Os temas ambientais, sociais e de governança são pauta de todas as reuniões do órgão, que ocorrem trimestralmente. Com a mesma periodicidade, são levados para a avaliação do Conselho de Administração, para a aprovação dos resultados divulgados ao mercado. **GRI 2-13**

O presidente do Conselho, Rodrigo Galindo, que não exerce função executiva na Companhia, é também presidente do Conselho de Administração da Cogna Educação, garantindo alinhamento das ações com as da *holding*. A composição do órgão, na Vasta, conta com duas mulheres (29% do total), o que nos trouxe o reconhecimento do selo Women on Board (WOB) – certificação independente que tem o apoio da ONU Mulheres, e um representante do grupo LGBTQIAPN+ (14%).

Os membros do Conselho de Administração são eleitos por Assembleia Ordinária de acionistas e nomeados após consulta ao Comitê de Governança da *holding*. Eles exercem o cargo pelo prazo indicado no processo para deliberação, com possibilidade de reeleição. Está prevista, ainda a possibilidade de destituição, que deve ser comunicada com dez dias de antecedência, também por meio de uma Assembleia.

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. Como regra, o órgão não deve ser formado por maioria de estadunidenses.

O Conselho reúne profissionais com conhecimentos e experiências diversificados, visando constituir um órgão capaz de apoiar os executivos nas mais variadas decisões de negócios.

Desde 2019, com a definição da Plataforma de Impacto Social da Companhia, os conselheiros são capacitados em tópicos de sustentabilidade. O perfil de cada um dos conselheiros está disponível no *site* de relações com investidores da empresa. **GRI 2-17**



Contamos com o selo Women on Board (WOB) pela presença de mulheres na composição do Conselho de Administração

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO VASTA

Em dezembro de 2022



Rodrigo Calvo Galindo (Presidente)



Frederico da Cunha Villa



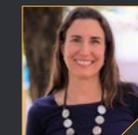
Mario Ghio Junior



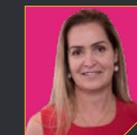
Roberto Valério Neto



Andrés Cardó Soria



Ann Marie Williams



Estela Vieira

Habilidades

Independente					●	●	●
Conselhos/Comitês da Vasta dos quais participa		F	F	F	A	A	A
Transformação digital e Inovação	●		●	●		●	
Segurança de dados						●	●
Setor da Educação	●		●	●	●		
Aquisições (M&A)	●	●	●	●	●		
Finanças		●					
Ética e compliance							●
Experiência internacional			●	●	●	●	

Outras informações relevantes

Função executiva	-	CFO Cogna	CEO Vasta (até abril de 2023)	CEO Cogna	-	-	-
Idade	46 anos	49 anos	53 anos	48 anos	62 anos	56 anos	59 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
Quantidade de participação em outros Conselhos de Administração	3	0	3	0	1	1	1

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

Composição por gênero GRI 405-1

Homens **71%** **29%** Mulheres

Composição por faixa etária GRI 405-1

Entre 30 e 50 anos **43%** **57%** Acima 50 anos

Comitês de assessoramento

A Auditoria e Risco

F Financeiro



Nossos conselheiros e diretores têm seus perfis publicados em nosso [site de relações com investidores](#)

Comitê de Auditoria e Riscos GRI 2-9

Os três conselheiros independentes do Conselho de Administração integram o Comitê de Auditoria e Riscos, que tem a função de assessorar, com reporte periódico, o Conselho de Administração na assegurar a integridade das demonstrações financeiras e demais relatórios da empresa. O órgão tem também a atribuição de acompanhar a contratação e os trabalhos da auditoria externa, além de monitorar os processos de gestão de riscos, *compliance*, controles e auditoria internos.

Por ser o único comitê de assessoramento, os demais temas econômicos, ambientais e sociais da gestão são analisados diretamente pelo próprio Conselho de Administração.

Para serem nomeados, todos os membros devem ser independentes e contar com conhecimento e experiência para análise das demonstrações financeiras da empresa. Além disso, ao menos um membro deve ser um auditor especialista.

Nomeados pelo Conselho de Administração, podem por ele ser destituídos a qualquer tempo.

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

Diretoria Executiva

A Diretoria Executiva da Vasta é composta pelo Chief Executive Officer (CEO) da empresa e por outros dois membros, o Chief Operating Officer (COO) e o Chief Financial Officer (CFO). O órgão tem a função de gerir as ações cotidianas dos negócios da empresa, delegando responsabilidades aos colaboradores de cada uma das áreas técnicas, para que as estratégias e diretrizes traçadas pelo Conselho de Administração sejam cumpridas. O perfil de cada um dos diretores está disponível no nosso [site de relações com investidores](#).

Gestão ética e transparente

GRI 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27, 205-2

Nossa atuação ética, íntegra e transparente está orientada pelo Código de Conduta da empresa e, também, pelas políticas Anticorrupção, de Relacionamento com Stakeholders, de Direitos Humanos e de Diversidade e Inclusão – documentos divulgados para todos os colaboradores e aprovados pelo Conselho de Administração¹.

O Código de Conduta é o principal norteador da gestão da Vasta, colocando em prática os valores da empresa. Seu conteúdo apresenta orientações claras e objetivas para que colaboradores possam compreender a forma como devem atuar e se relacionar com os principais *stakeholders* da organização. O documento traz informações sobre nossa abordagem em temas como respeito aos direitos humanos, diversidade e inclusão, não discriminação e preconceito, *bullying*, relacionamento com comunidades e fornecedores,

¹ Essas políticas foram instituídas pela nossa *holding*, Cogna Educação, sendo desdobradas para a Vasta.

doações, proteção de dados e segurança das informações, TI, conflito de interesses, lavagem de dinheiro, leis antitruste e integridade nos negócios.

O combate à corrupção é tema fundamental para nossa atuação. Nesse sentido, a Política Anticorrupção orienta a atuação de nossos colaboradores e está alinhada e em atendimento aos requisitos legais dos Estados Unidos (Foreign Corrupt Practices Act/FCPA) e às diretrizes da Lei Anticorrupção brasileira (12.846/13). A norma da Vasta institui, também, ampla cooperação com eventuais investigações ou fiscalizações de órgãos, entidades ou agentes públicos.

Contamos com uma Política de Homologação de Fornecedores e com Código de Conduta específico para Fornecedores. Os documentos contemplam diretrizes a respeito da condução ética dos negócios relacionados a entes públicos e sobre as

devidas diligências realizadas para a contratação na cadeia de fornecimento. Em 2022, tornamos obrigatória a formalização do aceite ao Código de Conduta e à Política Anticorrupção para que os contratos sejam fechados. Há, ainda, a Política de Investimento Social Privado, específica sobre as doações de materiais e soluções didáticas realizadas pelo Instituto SOMOS, que trata, também, de leis de incentivo e patrocínios.



O Código de Conduta é o principal norteador da gestão da Vasta, colocando em prática os valores da empresa





100%
dos membros dos órgãos de governança e colaboradores foram comunicados sobre políticas e procedimentos anticorrupção

Lançamos a campanha “SOMOS o que cultivamos”, para disseminação dos valores da empresa

100% de nossas operações passam por análise de riscos de corrupção

Para que nossos colaboradores tenham conhecimento dos conteúdos de nosso Código de Conduta e das políticas e normativos internos da empresa e atuem com transparência, integridade e compromisso com os mais elevados padrões de conduta ética e de respeito às diferenças, realizamos capacitações *on-line* sobre o tema durante o *onboarding* e ao longo da trajetória profissional dentro da organização. Além disso, esses treinamentos, que indicam os comportamentos esperados de todos os nossos profissionais, estão em nossa Universidade Corporativa, com os temas “Código de Conduta”, “Política Anticorrupção”, “A importância da diversidade” e “Diversidade da porta para fora da empresa”. **GRI 2-15, 2-23, 2-24**

Além dos treinamentos, elaboramos e lançamos, em 2022, a campanha “SOMOS o que cultivamos” (leia mais na [página 60](#)), para disseminação dos valores da empresa. Nela, definimos as ações que os colaboradores devem ter, na prática, sobre as políticas e diretrizes estabelecidas pela empresa. **GRI 2-24**

Distribuímos, ainda, mensalmente, o Boletim Compliance, com assuntos como

assédios, *bullying* e práticas anticorrupção. A Diretoria de Compliance, responsável pelo Boletim, também atua de forma consultiva para as áreas de negócios ao esclarecerem dúvidas sobre as políticas internas, além de realizar comunicações pontuais em situações excepcionais.

Assim como em 2020 e 2021, em 2022 100% dos membros dos órgãos de governança e colaboradores foram comunicados sobre políticas e procedimentos anticorrupção. Para o time, nossa meta de treinamento no tema anticorrupção é de 50% para colaboradores mensalistas, 60% para coordenadores e gerentes e 70% para diretores e vice-presidentes. A adesão percebida em 2022 é resultado de uma ação direta de apoio da alta administração na sensibilização e conscientização dos profissionais para a realização da capacitação. No total, saltamos de 3% para 73%. **GRI 205-2**

Soma-se à capacitação interna do time a análise de riscos relacionais ao tema em todas as nossas operações. Nos últimos três anos, 100% delas foram submetidas a essa avaliação e, pelo mesmo período, não foram registrados casos de

corrupção, multas, sanções monetárias ou processos relevantes, que são aqueles que vinculados a processos judiciais ambientais, tributários e trabalhistas e/ou que tragam prejuízo à imagem da empresa ou paralisação de operações, com valores que ultrapassem R\$ 1 milhão. Nossa meta é manter esse percentual de avaliação em 100% e, também, o índice de casos de corrupção igual a zero. **GRI 2-23, 2-26, 2-27, 205-1, 205-2, 205-3**



Canal Confidencial Cognia GRI 2-25, 2-26

Contamos com o Canal Confidencial Cognia, mantido pela *holding* e válido para todas as empresas do grupo. Por meio dele, podem ser feitas denúncias a respeito de qualquer conduta incompatível com nossos valores e princípios éticos. Aberto a todos os públicos, o acesso é *on-line*, pelo endereço www.canalconfidencial.com.br/cognaedu, ou pelo telefone 0800 741 0018.

A atuação da empresa nessa área é orientada pela nossa Política de Apuração de Denúncias. Todas as denúncias são tratadas de forma sigilosa e imparcial, sendo apuradas e respondidas de maneira transparente e com garantia de não retaliação. A responsabilidade por esse trabalho é da Diretoria de Compliance. Para a análise dos casos, os responsáveis pela área podem avaliar arquivos salvos em dispositivos profissionais, imagens de circuito interno de segurança, histórico profissional e documentos diversos. Podem, ainda, realizar entrevistas com os envolvidos, nas quais os colaboradores devem contribuir para a apuração, fornecendo as informações solicitadas. **GRI 2-16**

Contamos com o Canal Confidencial Cognia, mantido pela *holding* e válido para todas as empresas do grupo. O acesso é *on-line*, pelo endereço canalconfidencial.com.br/cognaedu, ou pelo telefone 0800 741 0018

Trimestralmente, o Diretor de Compliance reporta, ao Comitê de Auditoria e Riscos e ao Conselho de Administração, as informações relevantes sobre as denúncias recebidas no Canal, para tomada de decisões e elaboração de eventuais planos de ação, cabendo à Diretoria de Compliance monitorar os casos recorrentes de denúncias recebidas para identificar se as ações implementadas estão sendo eficazes. Nas situações em que o tema denunciado segue precedente, são implementados novos planos de ações.

Em 2022, foram 62 questões críticas identificadas, tendo como temas mais recorrentes assédios moral e sexual, conflito de interesses, discriminação, descumprimento de normas e condutas indevidas. A partir da análise de cada caso foram tomadas ações como advertências, implementação de novos controles, *feedbacks* e desligamentos. Esse monitoramento constante permite a identificação de ações mais eficazes de combate e prevenção. **GRI 2-16**

Empregados que foram comunicados e treinados em políticas e procedimentos anticorrupção GRI 205-2

Empregados	2020		2021		2022		
	Comunicados	Capacitados	Comunicados	Capacitados	Comunicados	Capacitados	
Total	número	1.725	43	1.636	52	1.737	1.277
	%	100%	2,49%	100%	3,18%	100%	73,51%*

*A maior adesão percebida em 2022 é resultado do apoio da alta administração na sensibilização e conscientização dos profissionais.

Gestão de riscos

Contamos com uma Política de Gestão de Riscos que orienta como tratamos o tema na empresa, definindo papéis e responsabilidades dos envolvidos. Nela, seguimos as melhores práticas do mercado, como o COSO-ERM (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission - Enterprise Risk Management Framework) e a ISO 31000, bem como os guias do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC).

Como empresa de capital aberto nos Estados Unidos, adotamos, ainda, procedimentos de gerenciamento de riscos conforme a regulação da Securities Exchange Commission (SEC), órgão que corresponde à Comissão de Valores Mobiliários brasileira.

Contamos também com padrão de controles da Lei Sarbanes-Oxley (SOx) para definir práticas de governança que resguardam nossos *stakeholders* de riscos contábeis. As premissas da SOx devem ser seguidas por todas as empresas com ações listadas nas bolsas de valores dos

Estados Unidos e visam assegurar a transparência e a acurácia na prestação de contas dos dados financeiros das organizações, prevenindo e combatendo práticas fraudulentas.

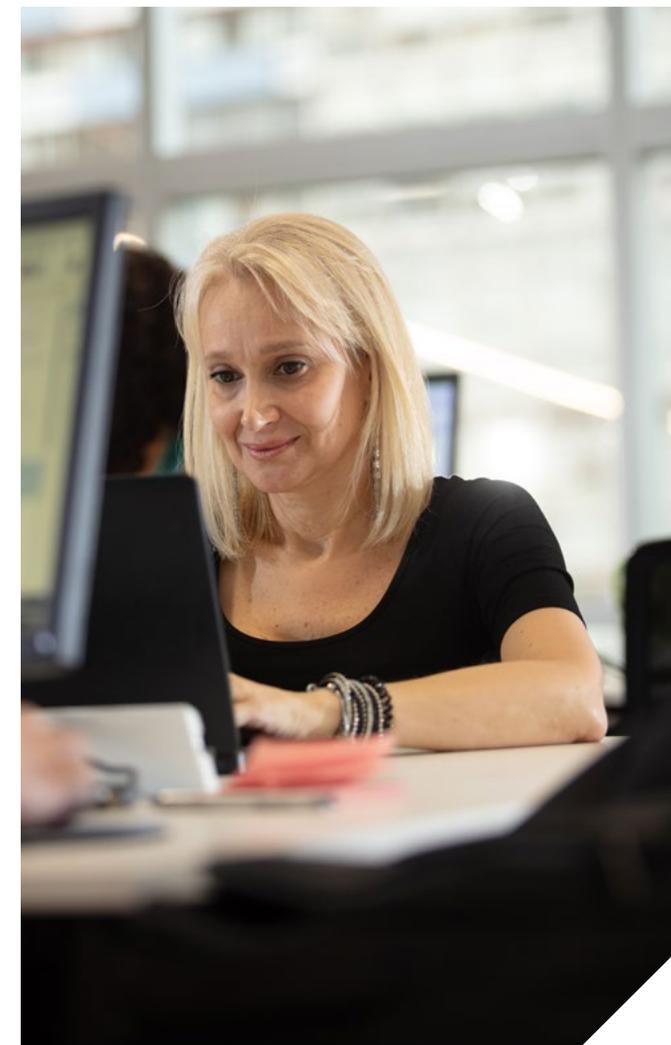
Nossos riscos são constantemente monitorados pela Diretoria de Compliance da *holding*, da qual fazem parte as Gerências de Riscos, de Controles Internos, Compliance, Privacidade de Dados e de Auditoria Interna, todas envolvidas nesse processo. Cada um dos riscos que compõem os mapas conta com planos de ação e com indicadores reportados trimestralmente ao Comitê de Auditoria e Risco e, quando necessário, ao Conselho de Administração. Nossa matriz de riscos inclui alguns de nossos temas materiais, como ética, transparência e integridade, satisfação de alunos e clientes, financeiro, reputacional e, também, são mapeados aspectos ESG.

Além disso, o Conselho de Administração da Cogna Educação avalia anualmente a adequação da estrutura de governança e

da metodologia adotada no gerenciamento do tema e valida os mapas resultantes das análises de riscos da Vasta, levando em consideração o planejamento estratégico da *holding*, a análise dos executivos, os resultados das auditorias externas e relatórios de análise de fundos externos.



Contamos com uma Política de Gestão de Riscos que orienta como tratamos o tema na empresa





Segurança e proteção de dados GRI 3-3

A Vasta reconhece a importância da segurança e proteção de dados em nosso ambiente de negócios, especialmente devido à combinação do grande volume de clientes que possuímos com a alta digitalização de nossos processos e soluções, bem como o manuseio de um considerável número de informações sensíveis. Portanto, ambos são temas de extrema relevância para a empresa.

Entendemos que, para oferecermos os produtos e serviços digitais adequados, são necessários esforços constantes relacionados à segurança da informação e privacidade de dados de nossos *stakeholders*. Para isso, dedicamos esforços contínuos nesses aspectos, em conformidade com nosso Código de Conduta, o qual orienta nossos colaboradores sobre como gerir dados e promover a segurança da informação. Nossas práticas e políticas estão baseadas em normas internacionais, como a ISO 27001 (gestão de segurança da informação) e NIST CSF (*framework* sobre

riscos de segurança cibernética do National Institute of Standards and Technology, dos Estados Unidos). Por meio dessas normas, abrangemos diversas áreas de trabalho, incluindo: cibersegurança, resposta a incidentes, controles de acesso, gestão de riscos, arquitetura de segurança, conscientização e treinamento.

Em 2022, foi criada, na *holding*, a vice-presidência de tecnologia, que atua de forma corporativa, atendendo a todas as empresas do grupo, e mantém uma gerência dedicada exclusivamente à Segurança da Informação. Internamente, contamos com uma gerência sênior para o tema. Ao longo do ano, a nova área criou seus vetores de ação, alinhados com a estratégia da empresa: transformação digital, visando impulsionar a adoção de soluções tecnológicas inovadoras; maturidade de cibersegurança, garantindo a proteção adequada dos sistemas e dados; e processos que a suportam – *Accountability*, *Compliance* e *Risk Management*.

Para orientar e direcionar o tema da segurança da informação e proteção de dados, possuímos uma Política de Segurança da Informação da *holding*, que define diretrizes, regras e padrões, visando à garantia da confidencialidade, integridade e disponibilidade das informações, mitigando riscos para os negócios. Além disso, a norma determina ser necessário o reporte periódico do tema para os executivos da empresa, bem como a promoção da conscientização dos colaboradores e parceiros em relação à relevância do tema.

Nesse sentido, contamos com um programa corporativo de cibersegurança com ações preventivas que envolvem treinamentos corporativos, realização de *workshops* e ações técnicas para prevenir incidentes vinculados a todo o ambiente tecnológico que suporta os negócios da *holding* e, conseqüentemente, da Vasta. Com essas medidas proativas, buscamos fortalecer a segurança da informação, proteger nossos ativos digitais e garantir

a continuidade e confiabilidade de nossos serviços, com o objetivo de resguardar tanto a empresa quanto nossos clientes e parceiros.

Para garantir a eficácia de todas essas iniciativas, submetemos nossos processos de segurança da informação a auditorias internas e externas, bem como a testes de invasão. Os resultados dessas avaliações são incluídos em um *roadmap* de correção, com objetivo final de melhoria contínua dos processos de segurança da informação.

Para que nossos colaboradores conheçam nossas normas sobre gestão de dados e segurança da informação, promovemos treinamentos internos sobre o tema, por meio da nossa Universidade Corporativa. Esses treinamentos têm como objetivo fornecer o conhecimento necessário para que os colaboradores compreendam a importância da segurança da informação e saibam como agir de forma adequada para proteger nossos ativos e dados. Dessa forma, buscamos garantir a conformidade com as melhores práticas de segurança e promover uma cultura organizacional que valorize e priorize a

proteção da informação em todos os níveis da empresa.

Proteção de dados

Atuamos em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) brasileira. Contamos 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. Em 2022, não registramos perdas ou violações de dados nem queixas da agência reguladora. **GRI 418-1, SV-ED-230a.3**

Mantemos, também, o [Portal de Privacidade](#), por meio do qual titulares dos dados podem relatar qualquer tipo de situação que envolva atualizações de dados, revogações de consentimento ou pedidos de informações. **SV-ED-230a.2**

Em 2022, recebemos 71 solicitações, pelo Portal de Privacidade, relacionadas aos direitos dos titulares dos dados, que contemplavam a alteração, correção ou

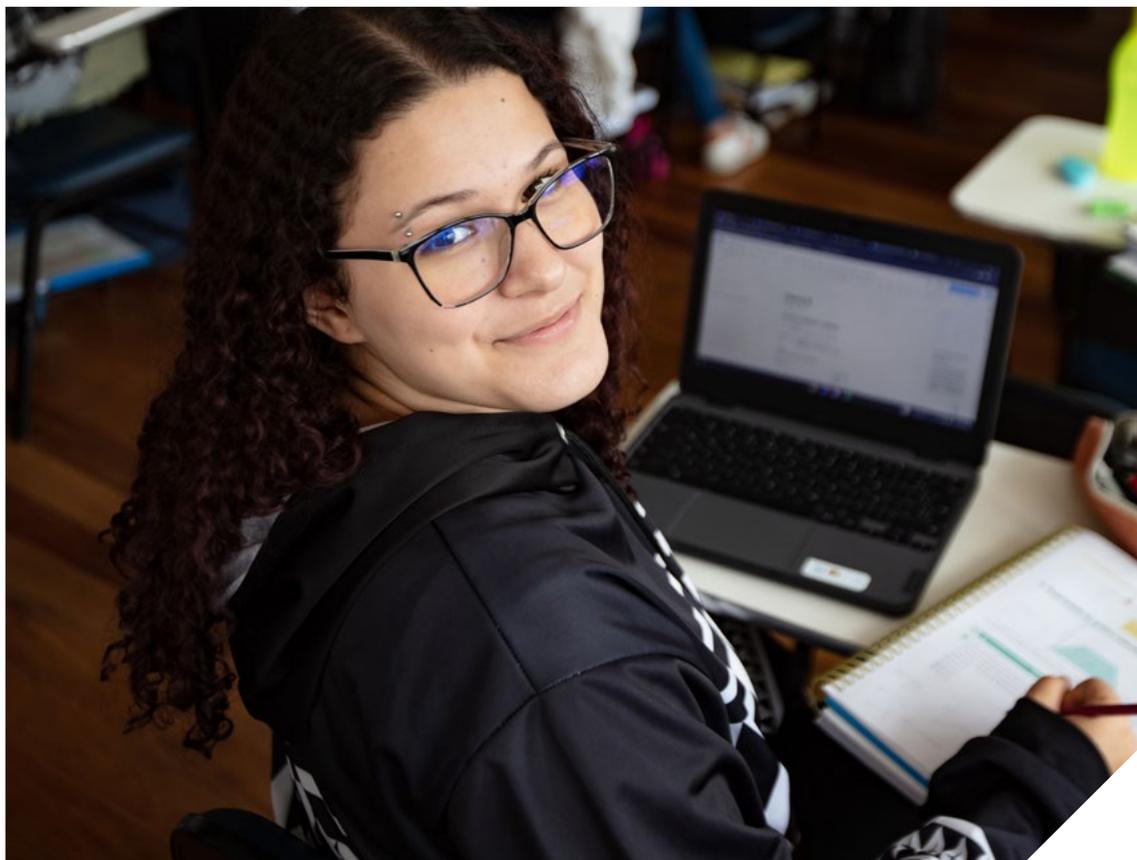
atualização dos dados, informações de quais dados pessoais são tratados pela empresa, bloqueio ou eliminação dos dados ou revogação de consentimento. Todas as solicitações foram tratadas e concluídas conforme prazos e definições da LGPD. **SV-ED-230a.2**

Nosso time de privacidade iniciou, em 2022, um amplo mapeamento para identificar quais atividades realizadas pela empresa envolvem o tratamento de dados, quais são coletados e a finalidade de cada um deles. Com essa primeira etapa concluída, será elaborada, em 2023, uma política de riscos voltada a informações pessoais. Para essa ação, utilizamos a ferramenta OneTrust. **SV-ED-230a.1**



Atuamos em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) brasileira





Criamos, em 2022, uma área transversal de atendimento aos clientes

Experiência do cliente GRI 3-3

Nossas ações são voltadas para que as escolas sigam nos enxergando como parceiros confiáveis para o estabelecimento de relações de longo prazo. Por isso, temos foco em garantir a melhor experiência do cliente na contratação, acesso e utilização de nossos produtos e serviços.

Contamos com equipes especializadas em inteligência de negócios que supervisionam processos e controles e que acompanham mais de 17 mil escolas todos os anos para ter uma visão abrangente do mercado privado de ensino.

Para apoiar as escolas no relacionamento administrativo e operacional com a Vasta, criamos, em 2022, uma área transversal de atendimento para que os parceiros possam tratar desse tema em uma linha única. Trata-se da equipe de CX (Customer Experience, experiência do cliente, na tradução para o português). Ela tem como objetivo mapear, integrar e aprimorar toda jornada do cliente, desde o momento da prospecção até o pós-venda, oferecendo pesquisas de satisfação e indicadores NPS ao longo da jornada.

A área de CX tem como objetivo principal estudar todos os dados de navegabilidade e necessidade de cada usuário, seja aluno, professor ou escola, para que possamos nos aproximar cada vez mais dos clientes. Por meio desse relacionamento e com mais informações sobre as suas demandas e anseios, nos preparamos de forma mais assertiva para atendê-los como parceiros integrais da escola, evoluindo no *cross sell* (estratégia de comercialização em que soluções complementares são adicionadas ao pacote ofertado para melhorar a experiência do cliente) e *upsell* (oferta de versões mais completas, melhoradas e de maior valor de uma solução) de produtos e experiências mais aderentes às realidades específicas de cada cliente.

Com essa estrutura e a partir de informações levantadas em nossas pesquisas de satisfação e indicadores NPS, aprimoramos nossos serviços para o ciclo 2023, com um reforço da equipe de assessoria pedagógica e de *marketing*, que ampliaram a presença física junto dos nossos clientes, compreendendo de forma

próxima as necessidades e prestando todo o apoio necessário para o desenvolvimento dos negócios. Melhoramos, ainda, a operacionalização da entrega de material didático, diante da maior previsibilidade da demanda com o efetivo retorno das aulas presenciais, o que permitiu reorganizar nossas cadeias de fornecimento com eficiência.

A área de Experiência do Cliente desenvolve atividades como coleta e análise de *feedback* desse público, suporte, gestão de reclamações e resolução de problemas, além de estratégias de fidelização e aprimoramento contínuo dos processos.

Para compreender e analisar os resultados de nossas iniciativas, realizamos pesquisas de Net Promoter Score (NPS) e Customer Satisfaction Score (CSAT), medindo a satisfação e lealdade dos clientes,

visando à melhoria contínua da oferta de soluções educacionais e serviços digitais, à otimização da experiência do cliente e ao engajamento de professores e gestores educacionais.

Em 2022, investimos em mais canais de comunicação com o cliente e passamos a avaliar cada *ticket* aberto na nossa central de relacionamento por meio da pesquisa CSAT. Atingimos 89,2% de assertividade na resolução dos *tickets*.

Os atributos com maior satisfação dos nossos clientes são: Conteúdo, Metodologia e Marca. E no comparativo de 2021 em relação a 2022, os pontos nos quais tivemos maior aumento no índice de favorabilidade foram: prazo de entrega, em 27%; qualidade de entrega, em 18%; e central de relacionamento, em 18%.

Contamos com uma Central de Relacionamento que atende a todos os nossos públicos de segunda a quinta-feira das 8h às 17h30 e às sextas-feiras das 8h às 17h. Os contatos podem ser feitos pelo WhatsApp (11) 96622-7612 ou pelos telefones 0800-772-0028 e (11) 4003-3061. Além disso, recebemos manifestações pelo *help center*, que conta com *chat on-line* e FAQ (crsomos.zendesk.com).

Nossa plataforma Plurall também conta com uma área para comunicação, aberta para alunos, educadores e gestores das escolas. Por meio dela podem ser tratadas dúvidas e recebidos *feedbacks* sobre materiais e ferramentas.



Ano	Total Respondentes	Avaliações positivas	CSAT (%)	Período	Indicador
2021	7.707	6.955	90,24	19/07/2021 a 31/12/2021	Aheeva
2022	22.118	19.731	89,20	01/01/2022 a 31/12/2022	Aheeva/Zendesk



Para compreender e analisar os resultados de nossas iniciativas, realizamos pesquisas de Net Promoter Score (NPS) e Customer Satisfaction Score (CSAT)

Engajamento dos *stakeholders* GRI 2-29

Nossas estratégias de negócios são, sempre, voltadas para gerar resultados positivos e engajamento junto aos nossos *stakeholders*. Para isso, desenvolvemos táticas e utilizamos canais de relacionamento adequados para dialogar com cada um de nossos públicos. Essa forma de atuar é representada no pilar “Cultivo de Excelência” da cultura da empresa.

A escuta e a compreensão dos anseios e demandas de nossos *stakeholders* embasa a construção da nossa matriz de materialidade, que define os temas considerados mais importantes para a gestão da empresa e para o desenvolvimento de projetos e programas (leia mais na [página 13](#)). Além disso, ela inclui, como tema material, “Experiência do cliente”, destacando a relevância do relacionamento com esse público.

Para além da matriz de materialidade, contamos com outras ferramentas de escuta para compreendermos a efetividade de nossas ações e projetos e a satisfação dos públicos para cada uma das iniciativas

da empresa. Aplicamos pesquisas NPS e CSAT com alunos e docentes (leia mais em “Experiência do cliente”, na [página 31](#)).

Para nosso relacionamento com o público de investidores, tanto pessoas físicas como jurídicas, contamos com a Diretoria de Relações com Investidores. Com esse *stakeholder*, lançamos mão da realização de reuniões, divulgação de comunicados, promoção de congressos, conferências e eventos, além de um encontro anual em que são apresentados os principais resultados da empresa, as estratégias adotadas e os planos para o futuro. Quatro vezes ao ano, em março, abril, agosto e novembro, divulgamos para os acionistas os resultados financeiros da empresa. Além disso, contamos com um [site específico para o tema](#), em que estão disponibilizadas, de forma transparente, informações relevantes sobre a Vasta.

Também dispomos de um time de Relações Públicas que atua no desenvolvimento de estratégias de comunicação para que a empresa possa dialogar com todos os seus *stakeholders*. Nesse contexto, buscamos oportunidades para posicionamento público de nossos porta-vozes, participamos

de rankings e premiações, contamos com perfis oficiais em redes sociais, mantemos relacionamento com influenciadores da área de educação e nos fazemos presentes em eventos, ações e projetos do setor.

Essa equipe realiza, também, o trabalho de relacionamento com a imprensa, visando aumentar a exposição da empresa nos veículos de comunicação, tornando-a mais reconhecida para o público geral. Para isso, realizamos divulgações e contatos frequentes com jornalistas e editores considerados mais relevantes para a área de educação.

Para reforçar nossas posições estratégicas e visões de mercado, participamos de associações, como a Abraspe (Associação Brasileira de Sistemas de Ensino e Plataformas Educacionais), e movimentos setoriais, nos quais nos relacionamos com nossos pares em defesa da educação de qualidade no Brasil. **GRI 2-28**

Nosso relacionamento com as comunidades está sustentado na atuação social da empresa, por meio de projetos sociais e atendimentos comunitários. Além disso, realizamos ações via Instituto SOMOS (leia mais na [página 70](#))



Desempenho financeiro e operacional





Superamos o valor de contrato anual de
R\$ 1 bilhão previsto para o ciclo 2022

O lucro bruto cresceu **46%** em 2022, atingindo
R\$ 803,76 milhões

O Ebitda recorrente somou
R\$ 344,85 milhões, **113%** superior a 2022

Nossos resultados financeiros e operacionais apresentados em 2022 refletem o sólido desempenho da nossa empresa, impulsionado pela implementação efetiva da nossa estratégia de negócios que visa ao ganho orgânico de *market share* em sistemas de ensino, expansão acelerada de penetração de soluções complementares na base de escolas parceiras, migração de clientes de produtos não subscrição para subscrição, oferecendo maior fidelização, rentabilidade e previsibilidade de resultado e aumento nas vendas para sistemas de ensino *premium*.

Os números apresentados provam a resiliência da empresa no cenário de dificuldades enfrentado nos últimos dois anos, em razão da pandemia de covid-19, e reforçam a atratividade e escalabilidade do modelo de negócio e a nossa excelência operacional. Como destaque, superamos o valor de contrato anual (ACV, na sigla em inglês) de R\$ 1 bilhão previsto para o ciclo 2022 e entregamos um resultado no último trimestre do ano que sinaliza o atingimento do *guidance* projetado para 2023.

Esses resultados reforçam a confiança no nosso potencial de crescimento e sucesso contínuo, mesmo em um cenário desafiador.

A receita líquida acumulada de 2022 chegou a R\$ 1,26 bilhão, um crescimento de 33,4% frente a 2021. O lucro bruto cresceu 46%, atingindo R\$ 803,76 milhões, com a margem aumentando 5,5 p.p., fechando o ano em 63,6%. Nosso Ebitda recorrente somou R\$ 344,85 milhões, 113% superior ao ciclo anterior, com margem 10,2 p.p. acima, em 27,3%.

Também é destaque de 2022, a redução de 5,5 p.p. da participação de custos na receita líquida da empresa. Essa relação caiu de 41,9% em 2021 para 36,4% no ano, refletindo o sucesso da migração para soluções de ensino *core premium* e complementares em nossa estratégia de negócios.

Cenário macroeconômico

O ano de 2022 foi marcado por uma redução no ritmo de crescimento da economia brasileira, com o Produto Interno Bruto (PIB) do país fechando em alta de 2,9% no acumulado dos quatro trimestres, frente à alta de 4,6% em 2021. Seu valor total chegou R\$ 9,9 trilhões. O cenário macroeconômico foi influenciado por fatores internos, ainda com reflexos da pandemia de covid-19 e pelas eleições nos planos nacional e estaduais. Externamente, os impactos mais marcantes vêm da guerra entre Rússia e Ucrânia, que alteraram dinâmicas comerciais e preços de diversas cadeias de fornecimento globais.

Esses fatores seguiram pressionando a inflação mundial e, também, no Brasil. Apesar de menor do que em 2021, o Índice Geral de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) fechou 2022 em 5,79%, acima do teto estipulado pelo Conselho Monetário Nacional (CMN)

para o ano, que foi de 5%. O maior impacto se deu sobre os setores de alimentos e bebidas (alta de 11,64%) e saúde e cuidados pessoais (11,43%). Com a pressão dos preços sobre a economia, o Banco Central do Brasil seguiu elevando a taxa de juros básica (Selic) para 13,75%, o que significa mais restrições para investimentos.

O ritmo menor de crescimento do PIB e as restrições monetárias fizeram a geração de empregos desacelerar em 2022, apesar de seguir positiva e representando uma retomada do mercado de trabalho depois das restrições impostas pela pandemia. Os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) mostram que, ao todo, foram criadas 2,03 milhões de vagas no Brasil, saldo 26% menor do que o de 2021. Com as contratações do ano, a taxa de desemprego no país caiu para 7,9%, a menor desde fevereiro de 2015.

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

VAS consolidado (R\$ mil)	2020	2021	2022
Vendas de bens, produtos e serviços	997.628,00	947.419,00	1.264.280,00
Outras receitas	4.284,00	5.554,00	1.020,00
Provisão/reversão de créditos de liquidação duvidosa	-25.015,00	-32.726,00	-45.904,00
Insumos adquiridos de terceiros	-425.311,00	-379.703,00	-455.009,00
Custo dos bens, produtos e serviços vendidos	-248.360,00	-222.506,00	-248.179,00
Perdas por imparidade	-	-	-
Materiais, energia, serviços de terceiros e outros	-176.951,00	-157.197,00	-206.830,00
Valor agregado bruto	551.586,00	540.544,00	764.387,00
Retenções	-174.089,00	-211.156,00	-264.135,00
Valor agregado líquido produzido	377.497,00	329.388,00	500.252,00
Valor agregado recebido em transferência	19.995,00	35.607,00	83.679,00
Equivalência patrimonial	-	-	-4.512,00
Receitas financeiras	19.995,00	35.607,00	88.191,00
Valor adicionado total a distribuir	397.492,00	364.995,00	583.931,00
Pessoal	279.343,00	274.580,00	280.665,00
Impostos, taxas e contribuições	-36.335,00	-33.060,00	-47.945,00
Remuneração de capital de terceiros	221.907,00	232.801,00	399.425,00
Juros	119.024,00	119.452,00	265.854,00
Aluguéis	43.286,00	54.464,00	61.223,00
Direitos autorais	59.597,00	58.885,00	72.348,00
Remuneração do patrimônio próprio	-67.423,00	-109.326,00	-48.214,00
Lucros retidos	397.492,00	364.995,00	583.931,00

1. Os números de 2020 e 2021 foram impactados pela pandemia e, portanto, não são comparáveis.

Reinventando a educação do século XXI

- + Estratégia de negócios
- + Ecosistema educacional
- + Inovação e transformação digital
- + *Science in learning*
- + Educação integral e transformadora



Estratégia de negócios

Nossos esforços estão direcionados de forma a posicionar a Vasta como a principal parceira das escolas privadas de educação básica brasileiras. Temos como objetivo ajudá-las a serem melhores e mais rentáveis, amparando sua transformação digital, para se tornarem verdadeiros *hubs* educacionais, agregando inúmeros produtos e serviços e gerando mais valor para alunos e famílias. Por isso, atuamos de maneira conectada aos anseios e necessidades de escolas de diferentes perfis, para atendê-las com soluções que impulsionem seus resultados (veja mais em ecossistema educacional).

Buscamos manter nosso ritmo de crescimento orgânico, ampliando nossa base de escolas parceiras ao nos destacarmos no mercado pela qualidade de atendimento e abrangência de ofertas educacionais. Também realizamos aquisições estratégicas e desenvolvemos, internamente, soluções, para reforçar continuamente nosso

portfólio. Um dos principais objetivos é aumentar a penetração de nossas soluções complementares, que contribuem para a formação integral dos estudantes. Com relação ao formato de nossos contratos, temos como estratégia migrá-los para o formato de subscrição, o que resulta em uma fonte de receita recorrente, contratos de médio e longo prazo com as escolas, e valores impulsionados pelo número de alunos matriculados em cada escola parceira.

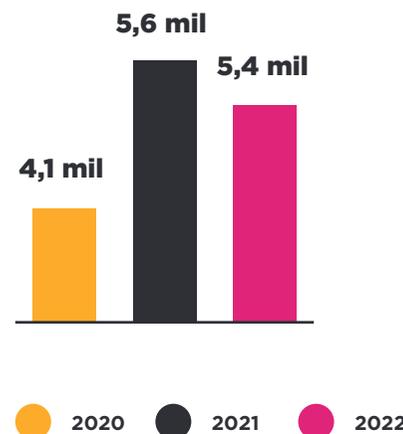
Em 2022, respondemos a esses objetivos com o lançamento da Eduall, solução bilíngue em parceria exclusiva com a Macmillan, a estruturação do sistema de ensino Fibonacci e a distribuição exclusiva do sistema de ensino do Instituto Presbiteriano Mackenzie. Além disso, passamos a disponibilizar serviços ofertados diretamente às famílias e alunos das escolas parceiras por meio do Plurall Adapta e Meu Prof. Também avançamos

no apoio à gestão das escolas, passando, pela primeira vez, a contar com uma solução financeira, por meio da parceria com a *fintech* Educubank, que atua no segmento educacional.

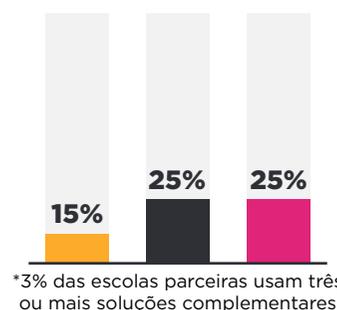


Contamos com
5,4 mil escolas parceiras

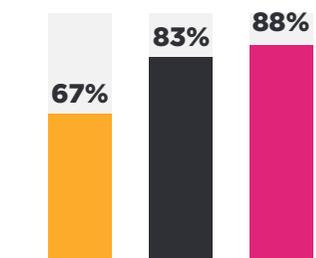
Escolas parceiras



Percentual de escolas com soluções complementares*



Percentual da receita de subscrição (serviços de assinatura)



● 2020 ● 2021 ● 2022



Em 2022, nos estruturamos para participarmos da oferta de soluções para a rede pública de educação básica

Atuação B2G

Nossa estratégia de buscar soluções para todo o segmento K-12 nos permitiu acessar uma nova possibilidade de negócios em 2022. Durante o ano, nos estruturamos organizacionalmente e em adequação de portfólio para participarmos da oferta de soluções para a rede pública de educação básica. Construímos um robusto *business plan*, a partir de oportunidades levantadas junto a uma consultoria especializada no tema.

Estamos preparados para essas iniciativas porque anteriormente, ainda em 2022, desenvolvemos melhorias no Plurall (leia mais na [página 43](#)). Com o sistema da plataforma mais robusto e adaptável, criamos soluções rápidas e capazes de

atender, de forma confiável e escalável, sistemas de ensino com um alto quantitativo de alunos e com complexidade territorial, como extensão da atuação.

Neste contexto, desenvolvemos um produto inovador, a mochila digital. Utilizando inteligência artificial e algoritmos de personalização, oferecemos ao estudante conteúdos e ferramentas adaptadas individualmente para seu aprendizado, de acordo com suas principais necessidades, a partir da identificação de seus pontos mais fortes e mais fracos pelo Plurall.

A preparação interna para atendermos o segmento B2G é cuidadosa e envolve a realização de estudos das principais

necessidades dos estados e municípios para desenvolver, junto às escolas da rede pública, educação de qualidade para transformar as realidades dos estudantes e familiares. Tornamos nossas equipes mais robustas e desenvolvemos materiais, produtos e serviços exclusivos, que podem levar ensino de qualidade para todo o país, impactando positivamente milhões de brasileiros.

Capacitamos o time SOMOS para identificar oportunidades junto ao poder público, dialogar com representantes governamentais e participar das licitações no setor de educação. Para isso, também ampliamos nossas ferramentas de *compliance*, para que todo esse relacionamento se dê de forma transparente e íntegra.

Uma das possibilidades de mercado já mapeada é a adaptação do Plurall para ser utilizada pelos estados e municípios como um produto *white label*, a fim de que as redes públicas de ensino possam utilizá-lo de modo personalizado com suas marcas. Essa é uma das possibilidades que trabalhamos para 2023, como evolução dessa jornada iniciada em 2022, e que pode impactar positivamente milhões de brasileiros.



Preparamos o time
SOMOS para identificar
oportunidades junto ao
poder público



Ecosistema educacional

Colocamos à disposição de nossas escolas parceiras – ou daquelas que queiram passar a fazer parte de nossa base de clientes – um robusto ecossistema educacional. Para a grade horária tradicional da escola, nosso portfólio de sistemas de ensino abrange diversas marcas, com diferentes abordagens pedagógicas e compatíveis com diferentes perfis socioeconômicos. Um conjunto que pode, ainda, ser adquirido com diferentes níveis de penetração tecnológica: somos capazes de oferecer sistemas de ensino em apostilas físicas (papel) ou com graduações para o digital que alcançam o 100%, a escola decide qual proporção de digitalização deseja. Aquelas que preferem adotar uma metodologia própria, com a utilização de livros didáticos, podem contar com selos editoriais das quatro maiores editoras educacionais do Brasil que fazem parte do nosso portfólio – Ática, Atual, Saraiva e Scipione.

Acreditamos que o futuro das escolas está nas soluções complementares, como o ensino de competências *maker* ou de línguas visando à proficiência, entre outros. Nosso intuito é fazer com que as escolas centralizem essa oferta, tornando-se o local conveniente e seguro para pais que buscam ampliar as oportunidades de desenvolvimento de seus filhos e passando a valer-se dessas novas fontes de receita. Assim, realizamos, de forma estruturada, estudos e pesquisas de mercado para identificar os principais anseios e demandas educacionais das famílias, a fim de desenvolver soluções para atendê-los e darmos acesso a diferentes opções para que cada escola encontre a combinação de produções mais aderente à sua proposta.

Além disso, nos preocupamos em apoiar a gestão administrativa e operacional das escolas parceiras, para que elas alcancem um maior nível de profissionalização e eficiência de seus processos. Temos como objetivo disponibilizar opções que aproveitem sinergias e evitem o uso de sistemas isolados. Em 2022, demos novos impulsos a essas soluções, com a inserção de novidades de produtos e serviços em nosso portfólio.



Nosso portfólio de sistemas de ensino permite que a escola decida a proporção de digitalização de que deseja





Bilinguismo para a escola do futuro

A conquista da proficiência em inglês ao longo da educação básica é uma demanda identificada em nossos estudos de mercado. Para apoiar as escolas a responderem a essa necessidade, lançamos, em 2022, o [Eduall](#). 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.

O Eduall foi estruturado 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. A solução também oferece cursos para a formação de professores para o ensino bilíngue.

Em 2022, 299 parceiros contrataram a solução, com alcance potencial de 143 mil alunos e vendas contratadas de mais de R\$ 55 milhões, que se refletirão em receita a partir de 2023.

Start Anglo

Estruturamos, em 2022, um novo sistema de ensino já construído sob as bases do bilinguismo. A partir da *expertise* adquirida com o lançamento do Eduall, projetamos a franquia Start Anglo. Nosso plano é ter a primeira unidade aberta, trazendo a tradição e qualidade da bandeira Anglo, já em 2023.

Além do ensino bilíngue, a Start Anglo contará com investimentos robustos em neurociência aplicada à educação. Para isso, atuamos em parceria com a [Attention](#) para utilização do produto Neuroinfinity, que traz elementos de *science in learning* para dentro da sala de aula e do processo pedagógico (leia mais na [página 53](#)).

Plurall: plataforma de soluções GRI 3-3

Nosso ponto de encontro da escola do século XXI é o Plurall. Nela reunimos produtos e serviços que impulsionam a qualidade do ensino e apoiam a transformação digital das escolas. Em 2022, desenvolvemos melhorias para a plataforma e criamos soluções que a reforçam como a *one-stop partner* que concentra as principais iniciativas da empresa para impulsionar o aprendizado e os negócios no segmento K-12.

A reunião de soluções no Plurall permite que as instituições de ensino concentrem seus esforços no desenvolvimento de suas estratégias de negócios, enquanto os produtos e serviços da Vasta atuam para garantir a qualidade do que oferecem aos alunos e familiares.

Foram realizadas melhorias transversais na plataforma, em itens como arquitetura de informação e ferramentas de comunicação entre os sistemas que a integram (APIs), conferindo maior estabilidade, segurança e capacidade de analisar dados. Além disso, aumentamos a acessibilidade

em todos os seus ambientes, inserindo ferramentas de audiodescrição que atendem de forma completa à legislação brasileira. Agregamos ao Plurall, também em 2022, os sistemas de ensino da Rede Amplia, adquirida em 2021, permitindo que suas receitas apresentassem crescimento de mais de 20%.

Com o retorno ao ensino presencial, em 2022, a plataforma seguiu registrando acessos expressivos, e seguiu a curva de crescimento observada durante a pandemia de covid-19, o que demonstra que sua utilização passou a fazer parte do cotidiano das escolas.



Ao final do ano, o Plurall representava aproximadamente 30% do tráfego digital privado da educação básica no Brasil

Gestão escolar

Iniciamos, em 2022, a operação da plataforma Phidelis, *software* de gestão *on-line* adquirido em 2021. A nova solução é capaz de unificar todo o ecossistema administrativo das organizações, com serviços como lançamento de notas, frequência, pauta de classe e mensageria.

Nossa intenção é integrá-la, a partir de 2023, ao Plurall. Com todas essas sinergias, pretendemos que a plataforma seja o principal *superapp* da gestão acadêmica para o segmento K-12, gerando valor para todo o ecossistema, com foco na qualidade pedagógica.

No mercado desde 2004, o Phidelis desenvolve soluções tecnológicas em nuvem para escolas. Por meio de diferentes portais de acordo com o público (aluno, responsável financeiro e professor, por exemplo), combinados de acordo com a necessidade individual de cada instituição, promove ganhos como:

- Comunicação fluída e efetiva entre escola e famílias
- Mensuração e análise de dados acadêmicos de maneira prática e rápida
- Recuperação e diminuição da inadimplência
- Efetivação de matrículas e rematrículas de forma 100% remota



Novo sistema de ensino de alta performance

Em 2022, trabalhamos para incluir, em nosso portfólio, mais uma opção de sistema de ensino para escolas que atuam no segmento de alta *performance*. Resultado de parceria firmada em 2021, criamos e desenvolvemos o sistema de ensino Fibonacci, que já estará disponível para ser usado em sala de aula a partir de 2023.

O produto foi construído a partir de um trabalho de sucesso do Colégio Fibonacci, fundado em 2011, em Ipatinga, no Vale do Aço mineiro, e reconhecida como a melhor escola do interior do Brasil, aliando o desenvolvimento de habilidades socioemocionais com resultados expressivos.

Com excelente reputação, a Fibonacci figura há uma década entre as dez melhores do Exame Nacional do Ensino Médio (Enem) em aprovações no Brasil. Englobando todas as séries do ensino fundamental, o produto terá lançamento faseado. Ao longo de 2022, foram desenvolvidos os materiais para os três anos do ensino médio.

Ensino confessional

O ano de 2022 também foi marcado pela expansão de oferta para o ensino confessional, ampliando o atendimento a escolas que atuam no segmento. Em uma parceria inédita, começamos a distribuir, de forma exclusiva, o sistema de ensino do Instituto Presbiteriano Mackenzie, lançando mão de nossa *expertise*, da qualidade e robustez da equipe e da capacidade de comercialização e distribuição – *on-line* e física – de nossa estrutura logística.

Além de representar um novo item em nosso portfólio, a iniciativa representa um novo nicho de negócios, já que não atuávamos no modelo de negócios de distribuição de materiais de terceiros. Logo em seu primeiro ano, a união trouxe resultados expressivos. O desempenho operacional da marca foi três vezes maior do que o acumulado dos últimos três anos.



Relacionamento B2C

Com investimentos em tecnologia e em melhorias contínuas do Plurall, iniciamos, em 2022, a operação de duas soluções, lançadas em 2021, destinadas diretamente a alunos e professores, marcando, assim, nossa entrada no segmento B2C. Uma ação que envolveu o investimento de R\$ 7,5 milhões no desenvolvimento de produtos e serviços.

As duas novidades são voltadas para apoiar os alunos em seu aprendizado. Uma delas é o Plurall Meu Prof, um espaço *on-line* de tutoria, em que os educadores das escolas parceiras podem oferecer reforço escolar, com aulas particulares ao vivo. A ferramenta utiliza inteligência artificial

que ganha ainda mais potência com o uso, a partir de princípios do *science in learning* (leia mais na [página 53](#)) e de um ambiente virtual gamificado, o produto oferece apoio total ao processo pedagógico, ampliando as possibilidades de assimilação de conteúdos e fazendo da educação integral, além da sala de aula, um instrumento poderoso de aquisição de conhecimento.

As duas soluções, Meu Prof e Adapta, são oferecidas para as famílias por meio do Plurall Store Family, disponível para os estudantes das escolas parceiras da Vasta, que fazem uso da plataforma Plurall.

Apoio à gestão financeira

Demos um passo importante em nosso posicionamento como parceiros das escolas em 2022 ao, em uma ação inédita, incluirmos uma oferta financeira em nosso rol de serviços. Firmamos parceria com a Educbank, *fintech* que oferece, para escolas da educação básica, uma linha de crédito a taxas menores e condições melhores do que as aplicadas pelo mercado financeiro para o setor. A solução garante o recebimento das mensalidades escolares, trazendo segurança financeira para as escolas.

Por operar especificamente no nicho educacional, o Educbank se tornou o principal ecossistema de crédito para o segmento K-12 da América Latina. A *fintech* foi estruturada para atuar dentro das especificidades desse setor, o que permite que tenha proximidade das escolas e conheça suas particularidades de caixa e de fluxo financeiro.



Nossa entrada no Educbank deu novo fôlego à *fintech*, em função da capilaridade que possuímos. Desde que iniciamos a parceria, no mês de julho, a financeira saltou de cerca de 10 mil alunos apoiados por meio das escolas que receberam crédito para mais de 60 mil estudantes

Nosso ecossistema

SOLUÇÕES PARA O ENSINO

Sistemas de ensino



pH: integra diferentes soluções educacionais com foco no desenvolvimento do aluno, reunindo conteúdo físico e digital e apostando **na prática em sala de aula para melhor fixação e aprendizado**. Com exercícios dinâmicos, que estimulam a interação, usa linguagem jovem e abordagem de conteúdo conceitual aprofundado.



Anglo: pioneiro na aplicação da ciência da aprendizagem, tem mais de 70 anos de atuação, contempla do Ensino Infantil ao Pré-vestibular e é **reconhecido pelos números de aprovações em vestibulares**.



Fibonacci: oferece um ensino de altíssimo nível, conta com um **modelo eficiente e inovador de ensinar e de educar**. Há nove anos figura entre os dez melhores colégios do Brasil no *ranking* do Enem (veja mais na [página 44](#)).



Maxi: com foco na valorização das interações humanas, visa à **formação integral de uma geração de cidadãos preparados racional e emocionalmente**.



Rede Pitágoras: é a empresa de origem da criação da Cogna Educação. Oferece soluções educacionais completas e integradas, com **metodologia focada em conquistas acadêmicas e atuação em rede**, estimula a troca de experiências e resultados entre as escolas que adotam seu sistema.



Ético: sua proposta pedagógica prioriza a aprendizagem e o desenvolvimento de habilidades e competências. Adota uma metodologia ativa, em que o **aluno é o protagonista do seu processo de aprendizagem**.



Mackenzie
Educacional

Presbiteriano Mackenzie: fundamentado na visão de mundo cristã, seu modelo pedagógico é caracterizado pela **visão integrada dos conhecimentos e processo de ensino-aprendizagem interativo e significativo** (veja mais na [página 44](#)).



Eleva
Plataforma
de Ensino

Eleva*: disponibiliza produtos e serviços integrados e conteúdo de excelência, que inclui **habilidades acadêmicas e socioemocionais**, o trabalho com a cidadania e o uso de **tecnologia educacional a favor do aprendizado**.

* Em 2023, a Eleva passou a se chamar Amplia. Ao longo deste Relatório adotamos a nova nomenclatura.



Rede Cristã de Educação: oferece um ensino de excelência fundamentado em valores cristãos, com proposta inovadora e soluções educacionais completas e integradas. Todos os produtos e serviços são voltados para o desenvolvimento dos professores, das lideranças educacionais e dos alunos, da Educação Infantil ao Ensino Médio.

Nosso ecossistema

SOLUÇÕES PARA O ENSINO

Editoras



editora scipione

Editora Scipione:

desenvolve produtos didáticos e literários de autores brasileiros e estrangeiros.



editora ática

Editora Ática:

em atuação desde 1965, protagonizou inúmeras inovações no mercado editorial de produtos educacionais. É reconhecida por séries como Vaga-Lume, Para Gostar de Ler e Bom Livro.



Editora Atual:

oferece material didático desde a Educação Infantil até o Ensino Médio, com atividades que integram várias disciplinas e usa conteúdo multimídia e recursos tecnológicos para tornar o processo de aprendizagem mais interativo.



Editora Saraiva

Editora Saraiva:

seus materiais didáticos aproximam os conteúdos da realidade contemporânea.



Adequação ao novo Ensino Médio

Todos nossos sistemas de ensino voltados para a etapa final da educação básica já estão adequados à reforma do ensino médio. No entanto, mantemos a oferta de linhas de produtos anteriores para atender escolas que ainda não optaram pela mudança, assegurando que, por dois anos, elas poderão seguir com a utilização de linhas pré-reforma.

A reforma realizada pelo governo federal ampliou o tempo mínimo do estudante na escola de 800 para 1.000 horas anuais, além de ter implantado uma organização curricular mais flexível. O aluno passa a contar com a Base Nacional Comum Curricular (BNCC) e também com diferentes itinerários formativos à sua escolha, com foco nas áreas de conhecimento e na formação técnica e profissional desejada.



Todos nossos sistemas de ensino voltados para a etapa final da educação básica já estão adequados à reforma do ensino médio

Nosso ecossistema

SOLUÇÕES DIGITAIS

Aprendizado digital



Com o Plurall, as escolas garantem aos seus alunos acesso a todos os conteúdos, recursos e materiais necessários para o desenvolvimento das atividades didáticas de aprendizagem *on-line*

plurall

Plurall: Ambiente de estudos e ensino *on-line*, prático, organizado e acessível pelo celular, *tablet* ou *desktop* para alunos, professores, responsáveis e coordenadores, é parte do pacote de recursos a que todas as escolas parceiras têm acesso. Conta com áreas personalizáveis conforme o sistema de ensino contratado e sistemas modulares que permitem customização de acordo com as necessidades de cada instituição. Com o Plurall, as escolas garantem

aos seus alunos acesso a todos os conteúdos, recursos e materiais necessários para o desenvolvimento das atividades didáticas de aprendizagem *on-line*, permitindo uma gestão pedagógica apurada, baseada em dados de desempenho e indicadores personalizados. O produto abriga, ainda, programas que ajudam na gestão escolar e serviços que facilitam as tarefas do dia a dia da escola, como matrículas, *marketing* digital e sistemas de avaliação. **GRI 3-3**



Nosso ecossistema

SOLUÇÕES DIGITAIS

Treinamento contínuo para professores

GRI 203-2, 3-3



PROFS

PROGRAMA DE FORMAÇÃO SOMOS

PROFs – Programa de Formação de Professores: plataforma de cursos *on-line*, com e sem tutoria, gratuitos e com certificação. Estruturada em um modelo interativo, de comunidade, para distribuição e compartilhamento de conhecimento e experiências, dá acesso a programas *on-line* de melhoria contínua. Os cursos são desenvolvidos em parceria com especialistas de destaque em cada área, têm uma abordagem construtivista, didática, relacionando tecnologia e educação, além de uma bibliografia de apoio ampla. O conteúdo é distribuído em diferentes mídias e formatos, como na plataforma EAD, em artigos, em *podcasts* e em *e-books*.

O portfólio de cursos é atualizado continuamente, de maneira a atender às necessidades dos vários segmentos e áreas do conhecimento, acompanhando os desafios que as mudanças constantes de realidade impõem. Nosso objetivo é impactar positivamente a educação brasileira, aprimorando suas práticas.

A definição dos novos títulos é feita a partir de *inputs* recebidos das equipes de assessoria pedagógica (que estão em contato com as escolas parceiras) e, também, por meio de pesquisas periódicas realizadas com professores usuários, de forma a contemplar suas demandas. Com base nessa interlocução, temos variado a duração dos cursos, de maneira a contemplar as diversas necessidades e disponibilidades de tempo dos educadores.

Em 2022, foram adicionados 27 novos cursos ao portfólio do PROFs, totalizando 82 formações. Foram disponibilizadas aos assessores e gestores, “trilhas pedagógicas” para maximizar o aproveitamento dos cursos com dinâmicas e questões propostas para reflexão e elaboração de planos de ação.

Apesar de oferecidas individualmente, as qualificações cursadas compuseram trilhas de formação que levaram o assunto para discussões nas escolas, embasando a criação de soluções didáticas.

Cursos como o de inclusão têm impactado positivamente a atuação de professores junto a crianças não típicas, portadoras do espectro autista, por exemplo. Outra capacitação adicionada ao PROFs foi a de “Educação Antirracista”, tema sensível e necessário para contribuirmos para a superação do racismo estrutural. Discussões sobre *fake news* e metodologias ativas também têm trazido impactos positivos, colhidos junto às escolas por nossas equipes de assessores.

Verificamos continuamente a qualidade percebida dos cursos por meio de avaliações (NPS), para aferir especialmente o quanto impactam positivamente na atuação do professor, na avaliação dele próprio e de seus gestores. Com base nos resultados, revisamos cursos que tinham avaliação menor que a média.

Em 2022, na rede privada, as certificações aumentaram em 200%, em comparação com 2021, alcançando 12 mil cursistas. Não controlamos diretamente os usuários da rede pública.

Nosso ecossistema

SOLUÇÕES PARA A GESTÃO ESCOLAR



Oferecemos produtos e serviços para que as escolas possam focar esforços e obter resultados cada vez melhores na sua atividade principal: educar

educbank

Educbank: *fintech* voltada para segmento K12, oferece crédito para equilibrar o fluxo de caixa das escolas (veja mais na [página 45](#)).



Livro Fácil: e-commerce de livros e materiais didáticos de selos próprios e outras editoras, que facilita a venda e a entrega para escolas, pais e responsáveis.



Redação Nota 1000: possibilita a **correção de redações em método ágil** e retorno personalizado para os alunos.



Educar Brasil: voltada a **serviços técnicos e pedagógicos para plataformas educacionais**, como manutenção tecnológica e criação de conteúdo.



Phidelis: sistema de gestão escolar e acadêmica que funciona 100% *on-line*, com mais de 250 funcionalidades, como por exemplo, **atribuição de notas, controle de frequência e serviço de mensagens** (veja mais na [página 43](#)).



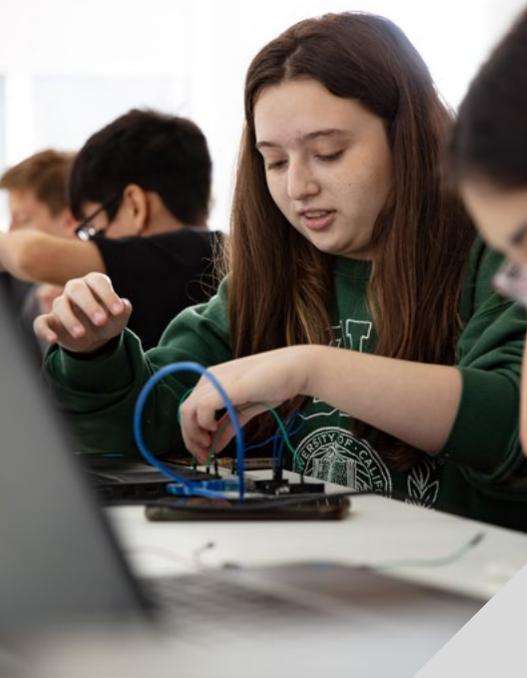
Emme - Educação e Marketing: oferece conteúdos e assessoria para a criação e a **execução de plano de marketing** para potencializar as campanhas de matrículas.



Merrit: plataforma de avaliação digital com mais de dez anos de experiência, possui uma das maiores base de dados da educação básica do Brasil.

Nosso ecossistema

SOLUÇÕES COMPLEMENTARES



Bilinguismo



Eduall: solução exclusiva de ensino de inglês, oferece flexibilidade, com ampla possibilidade de customização e consistência na transição da escola para o ensino bilíngue (veja mais na [página 42](#)).



English Stars: plataforma educacional em inglês desenvolvida para **proporcionar fluência no idioma** com alta penetração nas escolas, explorando conteúdo que vai além do vocabulário e da gramática, e inclui ciências, humanidades e arte. Pode ser oferecido durante o horário escolar ou como atividade extracurricular.

Desenvolvimento socioemocional



Líder em Mim: programa desenvolvido nos Estados Unidos, com conteúdo, metodologia, material didático e **treinamento para desenvolver liderança, valores e habilidades do século XXI**. Permite a estruturação do currículo socioemocional nas escolas parceiras.

Alto rendimento



Plurall Olímpico: identifica **alunos de alto rendimento e oferece conteúdo preparatório para aqueles engajados em olimpíadas** de ciências, matemática e outros conhecimentos.

STEAM



Matific: oferece o ensino de matemática de maneira envolvente e instigante, baseada em uma sólida formação pedagógica e apresentada por meio de interações divertidas.



Mind Makers: a partir da curiosidade e da energia das crianças, atua para criar mentes racionais com poderosas **habilidades de pensamento computacional**. É projetado para ensinar os alunos a desenvolverem liderança, colaboração e persistência, por meio de exercícios multidisciplinares de resolução de problemas.

Inovação e transformação digital GRI 3-3

Para a inserção da transformação digital no dia a dia das escolas, contamos com um serviço completo voltado para oferecer aos alunos instrumentos tecnológicos para o aprendizado. Trata-se do Learning Book, que substitui livros e apostilas impressos por computadores Chromebook, fornecidos em comodato pela Lenovo, para uso de professores e estudantes.

Equipado com a plataforma Plurall, os computadores oferecem a experiência completa de aprendizado, com ferramentas e conteúdos complementares, além de capacitação para letramento digital para alunos e família. O equipamento conta com licença Google Chrome Education Upgrade, e controle centralizado de acesso a *sites* de pesquisas na internet.

Para os professores, contempla uma trilha de formação e para a equipe pedagógica, encontros com especialistas para discutir as melhores práticas e estratégias da escola digital.

Lançado no fim de 2020, o Learning Book já é usado pelos Sistemas de Ensino Anglo, pH e Pitágoras e para a plataforma educacional PAR. Ao final de 2022, contava com 254 escolas e 27 mil alunos participantes.



Contamos com um serviço completo voltado para oferecer aos alunos instrumentos tecnológicos para o aprendizado





Investimos de forma contínua em pesquisa e desenvolvimento na área de *science in learning*

Science in learning GRI 3-3

Acreditamos que a escola do futuro pode transformar positivamente a vida dos alunos, conferindo a eles possibilidades e habilidades totalmente inovadoras para adquirir conhecimentos acadêmicos e socioemocionais, aprimorando as formas de aprendizagem e de interação com os sistemas de ensino e conteúdos didáticos. Por isso, investimos de forma contínua em pesquisa e desenvolvimento na área de *science in learning*.

Contamos com uma área interna dedicada às ciências da aprendizagem, que atua em parceria com cientistas e pesquisadores conceituados no Brasil e no exterior. Em 2022, nos unimos à Rede D'Or para financiar pesquisa e investimos R\$ 3 milhões no desenvolvimento de ações que apoiam alunos e professores a encontrarem os melhores caminhos para o aprendizado em sala de aula. Nesse trabalho, recolhemos evidências que serão base para a formulação de nossos materiais e soluções. **GRI 2-28**

No ano, iniciamos também uma parceria com a Athention, que participou desse trabalho de pesquisa. A iniciativa teve foco no 9º ano, com o acompanhamento de 320 alunos em três escolas: em São Paulo e Cerquilha (SP) e Naviraí (MS). Fomos responsáveis pela distribuição de *headbands* e por receber os dados cerebrais colhidos no *datalake* do Plurall. E os neurocientistas da Athention analisavam os dados, de forma anônima, correlacionando-os com as estratégias informadas pelos cerca de 85 professores participantes.

Os resultados dessa fase da pesquisa estão sendo tabulados. No entanto, o processo já permitiu a criação de uma solução, o Neuroinfinity. O produto permite levar conhecimentos da neurociência às escolas, conjugando a relação entre dados cerebrais e estratégias de aulas, *neurogames*, bem como atividades para desenvolvimento pessoal de foco e controle de ansiedade e da saúde mental dos estudantes. A previsão para a conclusão da pesquisa é 2024.

Fomento à pesquisa

Nosso braço de fomento e execução da ciência aplicada a aprendizagem é o Learning Science Lab. Por meio dele, buscamos desenvolver iniciativas em inteligência artificial, neurociência, melhorias de plataformas e de sistemas de ensino e aprendizagem. Também com esse departamento nos conectamos com o meio acadêmico e de pesquisa.

Nosso intuito é 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 ensino e aprendizagem.

A partir de nossas pesquisas e desenvolvimento tecnológico, já oferecemos soluções concretas no campo da neurociência. Contamos com cursos de neuroestimulação em sala de aula, permitindo que os professores criem estratégias pedagógicas a partir de informações obtidas sobre a dinâmica de funcionamento cerebral de cada um dos alunos.

Com esse poderoso instrumento, alçamos o ensino adaptativo a um novo patamar, que permite solucionar, por exemplo, eventuais déficits de atenção dos estudantes, tornando a dinâmica de aprendizagem totalmente adaptável individualmente e ampliando o engajamento por parte dos alunos.

Nossos investimentos em *science in learning* trazem resultados para os alunos de nossas escolas parceiras e para toda a sociedade. Nesse sentido, entendemos que a parceria com organizações especializadas nos temas é a forma mais adequada de compartilhar conhecimentos e projetos, bem como de fazer avançar nosso propósito de espalhamento do uso de evidências científicas na prática educativa.

Somos uma das mantenedoras da Rede Nacional de Ciência para a Educação (Rede CpE). A organização congrega cientistas de diversas áreas que atuam em pesquisas sobre educação. Realizamos *lives* divulgando resultados de trabalhos que podem ser incorporados às práticas docentes, de forma a aumentar a efetividade da aprendizagem e do desenvolvimento socioemocional dos alunos. **GRI 2-28**

Com o apoio da SOMOS, a rede CpE divulga seus resultados em portal próprio, em nossos canais junto às escolas parceiras, organiza um Congresso Nacional anual e conquistou, em 2022, uma parceria com a Unesco, com a criação da Cátedra Ciência para a Educação. As pesquisas diretamente financiadas pela empresa estão em fase de desenvolvimento e devem apresentar resultados parciais, baseados nas evidências colhidas, ao final de 2022. **GRI 2-28**

Além disso, somos distribuidores exclusivos no Brasil das tecnologias do BrainCo, *startup* criada no Harvard Innovation Lab para desenvolver produtos baseados em neurociência e elaborar novas aplicações para a tecnologia de ondas cerebrais.

Nosso intuito é divulgar junto aos educadores as conclusões das pesquisas que realizamos, que passam pelo crivo de nosso Comitê de Ética e são monitoradas bimestralmente, para que possam referenciar a produção de materiais didáticos e soluções, melhorando a aprendizagem dos alunos.



Nossos investimentos em *science in learning* trazem resultados para os alunos de nossas escolas parceiras e para toda a sociedade



Educação integral e transformadora

GRI 3-3

Entendemos a educação como instrumento de transformação social. Para gerar impacto social positivo e transformador, criamos e disseminamos conteúdos educacionais com a temática socioambiental. No desenvolvimento de nossos materiais didáticos, seguimos as diretrizes dos Parâmetros Curriculares Nacionais (PCNs), que trazem a educação ambiental como um tema transversal e que deve estar presente em diferentes disciplinas.



Para gerar impacto social positivo e transformador, criamos e disseminamos conteúdos educacionais com a temática socioambiental

Além disso, seguimos a BNCC, que contempla entre suas competências gerais o tema Responsabilidade e cidadania, tendo a sustentabilidade como um dos eixos a ser debatido com os alunos. Nesse contexto, incluímos em nossos conteúdos pedagógicos temas como diversidade, inclusão e consumo consciente.

Soma-se às ações no âmbito dos PCNs e da BNCC, uma de nossas soluções complementares: o STEM Connect - Discovery Education. O produto oferece uma ação interdisciplinar que propõe a resolução de desafios reais e estimula o pensamento crítico, a criatividade e a colaboração entre os estudantes, com atividades alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU.



Além disso, mantemos uma escuta atenta e ativa em nossos contatos com as escolas, para identificar necessidades pontuais ou urgentes. Em 2022, dois temas despontaram como uma preocupação comum e relevante: a saúde mental dos alunos e o desnivelemento de aprendizagem dos estudantes, ambos reflexos da pandemia de covid-19.

Para apoiar as escolas, organizamos uma série de *lives* com especialistas abordando assuntos como ansiedade, depressão e déficit de atenção, entre outros. O objetivo foi sensibilizar e orientar os professores para correto acolhimento e encaminhamento a um atendimento especializado quando necessário. Em outra frente, lançamos, no

início do ano, uma ferramenta para avaliação diagnóstica para todas as escolas parceiras para que os professores pudessem identificar o nível de aprendizagem da turma. Disponibilizamos relatórios analíticos permitindo diferentes comparações de desempenho (do aluno em relação à turma, da turma frente à escola e da escola comparando com a rede SOMOS). Dessa forma, os professores puderam balizar o planejamento pedagógico da maneira mais apropriada. A ação seguiu ao longo do ano, com a realização sistemática de simulados e provas, gerando novos dados comparativos e possibilitando ao professor avaliar a evolução a fim de promover correções e ajustes necessários em sua estratégia de ensino.

Contribuições públicas GRI 3-3, 415-1

Acreditamos que nossa posição de *player* de referência para a educação brasileira nos credita a atuarmos em questões relevantes para todo o setor. Por isso, somos proativos em debates sobre temas como políticas públicas de acesso e melhoria da educação, regulação da modalidade EAD, regulamentação de plataformas de ensino, Sistema Nacional de Educação, Plano Nacional de Educação e Reforma Tributária.

A Vasta tem conseguido contribuir diretamente e por meio das entidades de representação para a construção de políticas públicas mais eficientes. Tal resultado é observável na maior participação do setor particular em discussões relevantes para o país e no avanço constante das normas e regulamentos que regem o setor.

Qualidade da educação GRI 3-3

Contamos com monitoramentos objetivos e constantes para acompanharmos os desempenhos de nossas soluções junto às escolas e aos alunos. Nesse sentido, realizamos o gerenciamento dos serviços oferecidos pelo Plurall por meio dos seguintes indicadores:

- Quantidade de escolas que criaram turmas;
- Quantidade de alunos enturmados e ativados no Plurall;
- Quantidade de professores enturmados e ativados no Plurall;
- Engajamento de alunos e professores; e
- Satisfação dos professores e alunos.

A mensuração desses dados nos indica se estamos gerando relevância no engajamento para uso do Plurall em nossas escolas parceiras. Além disso, utilizamos o indicador de satisfação para avaliarmos a qualidade do serviço prestado e realizarmos, eventualmente, correções de rota.



Mantemos uma escuta atenta e ativa em nossos contatos com as escolas, para identificar necessidades pontuais ou urgentes



DADOS PLURALL 2022

Escolas e usuários embarcados no Plurall:



75,4% das escolas com turmas



77,4% dos professores ativados

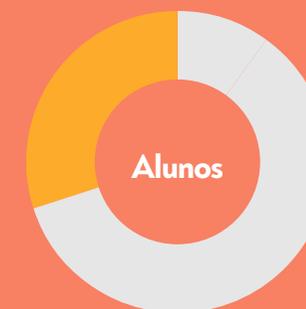


43,6% dos alunos ativados

Média percentual de uso (com variação ao longo dos meses):



37,5%



25%



A satisfação no atendimento e no suporte técnico atingiu, em 2022, 87,8%

Avaliação do Plurall Escala Likert*	2020	2021	2022	Análise 2022
nota alunos	3,70	3,51	3,42	Resultado indica haver espaço para aperfeiçoamento
nota equipe escolar	4,14	4,01	4,07	Resultado indica que professores, coordenadores e diretores gostam da plataforma

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

Aprovações de qualidade

As aprovações em vestibulares e no SiSU também são importantes medidores da qualidade do ensino em nossas escolas parceiras, que utilizam nossos sistemas de ensino ou os livros didáticos de nossas editoras, além de contarem com nossa assessoria pedagógica e demais soluções que oferecemos. Por isso, acompanhamos de maneira próxima esse desempenho, para monitorarmos os resultados e seguir atuando de forma proativa pelos melhores lugares e pela inserção dos estudantes em oportunidades no ensino superior ou técnico e profissionalizante.

Ao todo, no ano, os alunos oriundos de escolas parceiras da SOMOS tiveram 14.931 aprovações, sendo 13.454 no SiSU e 1.477 nos vestibulares que utilizam a nota do Enem para seleção.

Conheça nossos destaques nas melhores universidades brasileiras:

Top três melhores resultados no Exame Nacional do Ensino Médio (Enem)

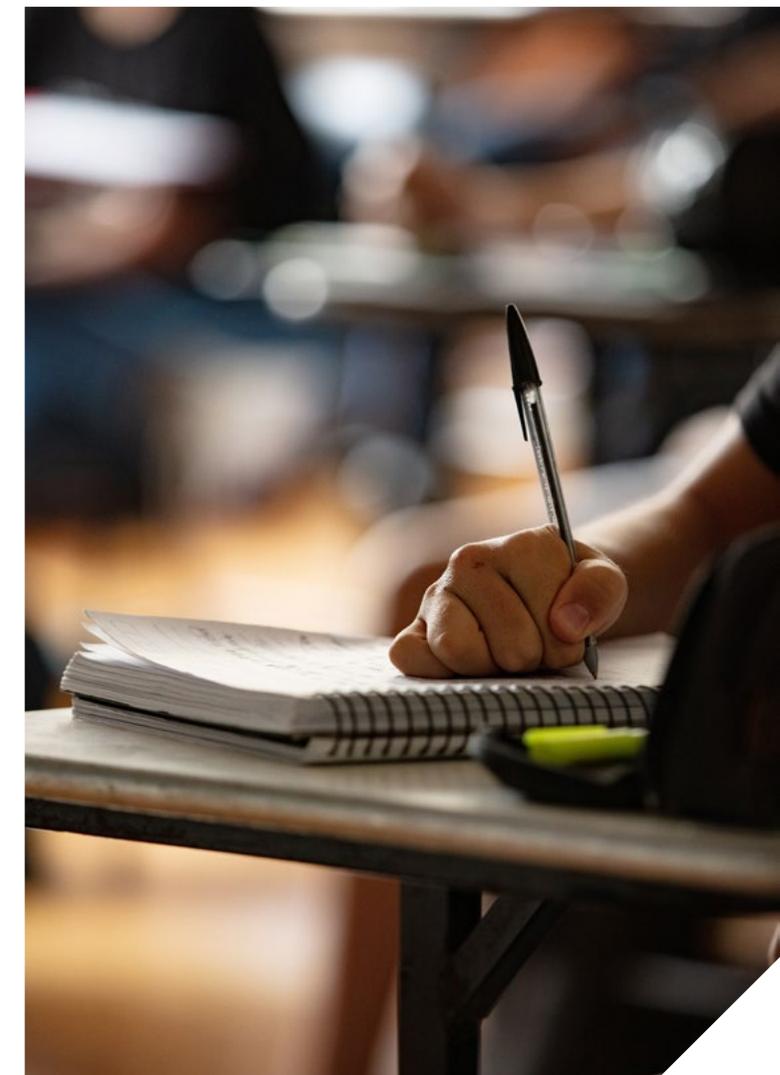
Instituição	Total de alunos das escolas parceiras aprovados
Universidade de São Paulo (USP)	1.046
Universidade Estadual de Campinas (Unicamp)	177
Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (Unesp)	155

Top quatro melhores resultados no Sistema de Seleção Unificada (SiSU)

Instituição	Total de alunos das escolas parceiras aprovados
Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)	675
Universidade Federal Fluminense (UFF)	662
Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)	644
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo (IFSP)	545



Os alunos oriundos de escolas parceiras da SOMOS tiveram 14.931 aprovações, sendo 13.454 no SiSU e 1.477 nos vestibulares que utilizam a nota do Enem para seleção



Nosso impacto na sociedade

- + Nossos talentos
- + Impacto social
- + Ecoeficiência



Nossos talentos

Encerramos 2022 com 1.737¹ talentos responsáveis por desenvolver e operar os negócios da Vasta. Integramos 426 novos colaboradores, já contabilizando os times da Meritt e da Amplia.

No ano, desenvolvemos e implementamos uma nova cultura organizacional batizada de Cultura SOMOS, com novos orientadores (visão, propósito e valores). O trabalho, construído com ampla participação de nosso time, de maneira colaborativa, dá continuidade às ações de atualização da nossa cultura, iniciada com a abertura de capital da empresa, em 2020.

¹ Deste total, 294 são docentes vinculados ao Anglo Tamandaré e Anglo Sergipe, unidades próprias do Curso Preparatório para o Vestibular e Colégio Anglo, mantidos pela Vasta. Localizadas na capital paulista, ambas são instituições de aplicação e excelência em que implementamos e testamos todas as nossas inovações e metodologias.

Com isso, nos organizamos e nos posicionamos internamente para sermos o principal agente da reinvenção da educação para o aluno do século XXI.

Nossa nova cultura se volta para o futuro, buscando semeá-lo com valores e propósito para colher como resultado a oferta de soluções de educação integrais e transformadoras. Para isso, valorizamos o cultivo dos potenciais de cada um de nossos colaboradores, aqueles que podem fazer isso acontecer.



**Desenvolvemos e
implementamos
uma nova cultura
organizacional batizada
de Cultura SOMOS**





A partir da proposta de fomentar os potenciais de nossos colaboradores, reconhecendo as individualidades e a diversidade, iniciamos, em 2022, os ciclos de cultivo. Essas etapas foram criadas considerando os valores estabelecidos na nossa Cultura.

O trabalho de engajamento interno para a disseminação da nova cultura contou, ainda, com uma ampla campanha, em que apresentamos comportamentos que devem ser combatidos, chamada de “Cuidado com as pragas!”. Nela, foram expostos os males que o individualismo, o silêncio diante de situações problemáticas e a opressão trazem para a saúde dos colaboradores e para os resultados da empresa.

Com essas iniciativas, valorizamos a coletividade. Não queremos heróis, mas equipes bem alinhadas. Por isso, a autoimagem que definimos para representar a Vasta foi a de uma colmeia, que reflete o espírito colaborativo, empreendedor e inovador que buscamos para nosso time. São, também, pontos fundamentais para a diversidade e a inclusão e a compreensão do erro como parte do processo de criação de novas soluções.

CULTIVOS CULTURA SOMOS



Cultivo de
Excelência

Cultivo de
Liderança

Cultivo de
Inovação

Cultivo de
Bem-Estar

Cultivo de
Autonomia e Apoio

Modelo de trabalho

Em 2022, estabelecemos o formato híbrido de trabalho, com o colaborador podendo atuar parte da semana em *home office* e parte nos escritórios da empresa. A divisão dos dias varia de acordo com as especificidades de cada área técnica e tipo de serviço a ser desenvolvido pelo profissional. Por isso, abrimos a possibilidade para que a distribuição do tempo seja acordada com a liderança.

Áreas transversais

Como empresa integrante da *holding* Cogna Educação, a Vasta conta com profissionais alocados em setores e áreas corporativas transversais, cuja estrutura atende a todo o grupo, mas possui colaboradores focados nas atividades da SOMOS. Ao longo deste Relatório, apresentamos situações em que há esse compartilhamento de objetivos, políticas, normas e esforços. Na contabilização do número de empregados, consideramos somente aqueles próprios da empresa.

Empregados, por categoria funcional GRI 2-7

	2020	2021	2022
C-level	4	4	5
Diretoria	26	18	22
Gerência	100	112	110
Coordenação	110	93	107
Coordenação de curso	10	18	13
Professores	72	60	67
Tutores	5	5	4
Administrativo/operacional	1.398	1.326	1.409
Total	1.725	1.636	1.737

Empregados por gênero GRI 2-7

2020			2021			2022		
Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
841	884	1.725	789	847	1.636	804	933	1.737

Adotamos o formato híbrido de trabalho, com critérios definidos de acordo com a especificidade de cada tipo de atividade



Diversidade e inclusão GRI 3-3, 405-1

Compartilhamos com a *holding* os valores de diversidade e inclusão como fundamentais para nossa atuação dentro dos limites da Companhia e com a sociedade. A gestão do tema é orientada pelas políticas de Diversidade e Inclusão e de Direitos Humanos, que norteiam o nosso Programa de Diversidade e Inclusão. Os compromissos e metas corporativos são públicos e atualizados no site.

As nossas metas públicas estão estruturadas em três pilares: racial, LGBTQIAPN+ e gênero. Além disso, também contamos com indicadores internos para o pilar PcD.



As nossas metas públicas estão estruturadas em três pilares: racial, LGBTQIAPN+ e gênero

Em 2022, atuamos, em um trabalho parceiro com a *holding*, para criar, implementar e controlar o plano estratégico sobre o tema com projetos e ações afirmativas e acelerar o atingimento das metas estabelecidas, além de acompanhar e dar visibilidade, interna e externamente, de sua evolução. A área conta com recurso financeiro estabelecido anualmente para o desenvolvimento de suas ações.

Estruturamos, para ser colocado em prática em 2023, um Plano Estratégico de Diversidade, que consolida todas as nossas iniciativas dentro da temática, sustentadas em quatro pilares: atração e seleção; sensibilização; desenvolvimento; e marca empregadora.

Contamos com o Canal Confidencial Cogna para o recebimento de qualquer tipo de denúncia de discriminação (leia mais na [página 27](#)). Em 2022, recebemos quatro relatos relacionados a questões ligadas ao gênero, racial, intolerância religiosa, capacitismo, LGBTfobia, social ou xenofobia. Todas tiveram planos de ação implementados e resultados analisados

por processos de gestão interna. Em 2021, haviam sido reportados dois casos, que tiveram o mesmo tipo de solução.

O aumento no número de casos é atribuído às ações de comunicação e sensibilização como o Boletim de Compliance e a ampla divulgação de nosso Código de Conduta. Essas iniciativas permitiram elevar o engajamento dos colaboradores para a identificação de casos e o reporte ao Canal Confidencial. **GRI 406-1**



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

	2020		2021		2022	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
C-level	100%	0%	75%	25%	60%	40%
Diretoria	73,08%	26,92%	66,67%	33,33%	72,73%	27,27%
Gerência	53%	47%	50%	50%	49,09%	50,91%
Coordenação	44,55%	55,45%	49,46%	50,54%	43,93%	56,07%
Coordenação de curso	40%	60%	27,78%	72,22%	46,15%	53,85%
Professores	87,50%	12,50%	90%	10%	91,04%	8,96%
Tutores	40%	60%	40%	60%	25%	75%
Administrativo/operacional	46,28%	53,72%	46,08%	53,92%	43,72%	56,28%
Total	48,75%	51,25%	48,23%	51,77%	46,29%	53,71%



SOMOS Afro

Lançamos, em 2022, o SOMOS Afro, um programa de estágio exclusivo para pessoas negras (pretas e pardas). A iniciativa de diversidade e inclusão ofereceu 13 vagas de estágio, em áreas estratégicas para nosso negócio, como TI, recursos humanos, engenharia de dados, editorial, financeiro, planejamento de produção, governança ágil e CX (experiência do cliente).

Os estagiários começaram a atuar no mês de outubro e permanecerão por até 24 meses, em formato híbrido ou remoto, dependendo da área para a qual foram selecionados. A bolsa-auxílio também contempla vale-transporte, vale-refeição ou alimentação, seguro de vida, bolsa de estudo, atendimento psicológico e *day off* no mês de aniversário.

“Participar de um programa com compromisso com a diversidade, como o SOMOS Afro, foi uma experiência incrível e essencial para minha formação. Fazer parte disso me proporcionou novas perspectivas de carreira e de vida que até então eu só imaginava. Foi uma grande oportunidade de aprender e crescer pessoal e profissionalmente, desenvolvendo minhas habilidades técnicas e sociais tanto no dia a dia do trabalho quanto nas trilhas de desenvolvimento e desafios que realizamos.”



Guilherme Rabelo Carneiro da Silva, ex-estagiário do programa SOMOS Afro e atual analista de dados na SOMOS.

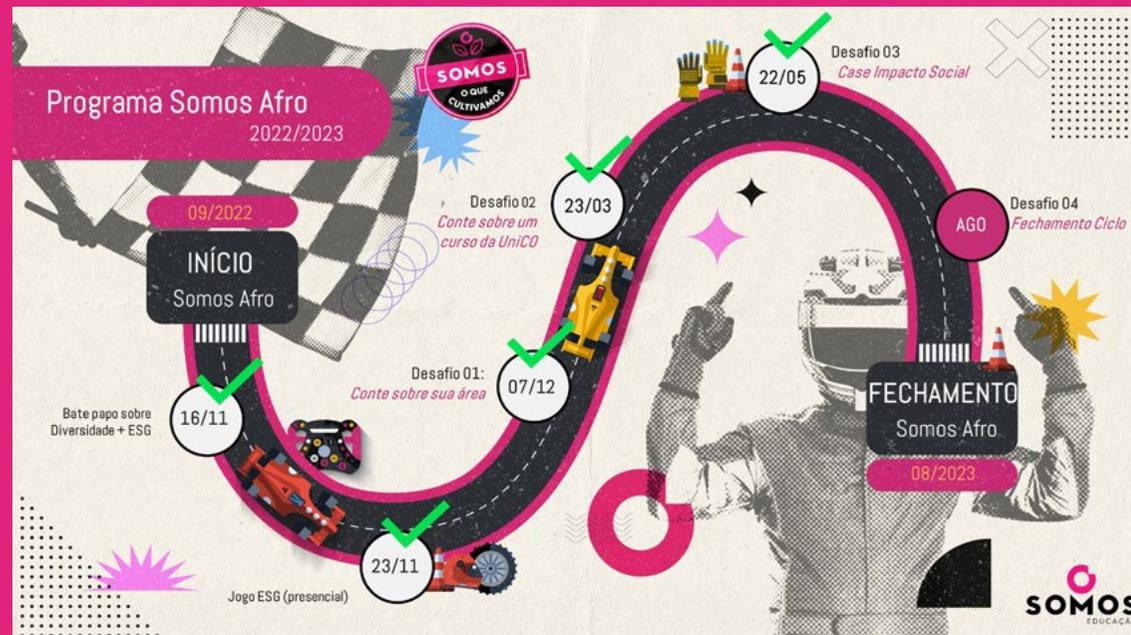
Trilha de desenvolvimento do SOMOS Afro

De forma paralela às atividades realizadas no estágio, foi estruturada uma trilha de desenvolvimento para os estagiários do SOMOS Afro, composta por sete momentos:

- **Bate papo sobre diversidade e ESG** com a Gerente de Sustentabilidade e Impacto Social;
- **Jogo tabuleiro ESG**, com o objetivo de demonstrar a importância de todos agirem juntos em prol do desenvolvimento sustentável;
- **Desafio 1: Conte sobre sua área** – os estagiários foram convidados a apresentar a área na qual estavam atuando, quais foram os principais aprendizados e desafios até o momento;
- **Desafio 2: Conte sobre um curso da Único** – os estagiários escolhiam um dos temas cursados na trilha específica para

eles na academia corporativa UniCO para apresentar o conteúdo, comentar os aprendizados e como aplicaríamos no dia a dia. Os temas foram: Comunicação Não Violenta, Resiliência, Planejamento do Tempo, Protagonismo e Maturidade e Empatia;

- **Desafio 3: Impacto Social** – os estagiários foram desafiados a apresentar uma solução pedagógica da Vasta para os futuros bolsistas que fazem parte do programa Somos Futuro por meio de uma escola parceira. Os requisitos eram eles apresentarem um produto que já oferecemos no portfólio e, também um novo, a fim de explorar a criatividade de cada um;
- **Desafio 4: Fechamento do ciclo** – ação a ser realizada em agosto de 2023;
- **Fechamento:** será realizado em agosto de 2023.



Trilha de desenvolvimento trabalhou conceitos relevantes e estimulou a criatividade dos estagiários

Atração, retenção e desenvolvimento de talentos GRI 404-1

Nossas políticas de bem-estar, qualidade de vida, diversidade e inclusão se unem à Cultura SOMOS para compor a estruturação da Vasta como um local de trabalho saudável e atrativo para os profissionais. Entendemos nossos valores como ponto de partida para a construção e solidificação de uma marca empregadora.

Outra ponta importante desse processo está nas ações de desenvolvimento dos nossos colaboradores. Contamos com uma Universidade Corporativa, a UniCO, nosso portal de cursos com mais de 300 capacitações disponíveis. Os treinamentos oferecidos são assíncronos e remotos.

Além deles, a Vasta oferece conteúdos próprios para seus profissionais, com destaque para os temas *soft skills* para cargos com menores níveis de senioridade. A proposta é incentivar a retenção de talentos por meio do desenvolvimento da carreira dos colaboradores.

Gestão do desempenho GRI 404-2, 404-3

Possuímos um programa de gestão de desempenho onde todos os colaboradores são avaliados, recebem *feedback* e constroem Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs). Os PDIs são elaborados, gerenciados e controlados pelos próprios profissionais, de forma a incentivar o desenvolvimento de competências que mais desejam. Em 2022, 100% do nosso quadro participou do ciclo avaliativo.

Dentro do PDI, disponibilizamos cursos síncronos de Administração do Tempo, Gestão de Carreira, além de incentivarmos diálogos transparentes com líderes sobre temas importantes para a gestão dos times.

**Nossos valores são
ponto de partida para a
construção e solidificação
de uma marca empregadora**



Saúde, segurança e bem-estar GRI 403-1, 403-3, 403-4

Contamos com um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho (SST) que visa promover um ambiente seguro e saudável para todos os colaboradores, prevenindo acidentes e doenças ocupacionais. Abrangente, atende a todos os nossos negócios – escritório, instituições de ensino e centro de distribuição – e conta com um modelo de melhoria contínua de sua gestão, o PDCA. Nosso Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) é a área responsável pela sua execução.

Para os colaboradores terceiros e prestadores de serviços, a gestão de saúde é realizada pelo contratante e passa pela validação e pré-qualificação dos nossos times de Gestão de Terceiros e SESMT, que validam os documentos antes do início das atividades.

Dispomos, também, de um sistema de gestão e controle dos riscos ocupacionais, que está baseado nas avaliações do

Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), e orienta todas as ações de prevenção em SST para os colaboradores. Sua construção segue as normas regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e atende às exigências do eSocial, do governo federal.

Todas as nossas unidades contam, ainda, com o Programa Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), cumprindo a NR-07. Por meio dele, são realizados os exames médicos ocupacionais de nossos colaboradores, com corpo clínico próprio ou com parceiros que prestam o serviço de saúde e segurança ocupacional. Os prontuários médicos são certificados pelo *software* de Saúde e Segurança do Trabalho – SOC, que conta com repositório de forma integral e sigilo garantido – seu acesso é limitado ao time de Medicina do Trabalho da Companhia.

Semanalmente, membros da alta administração da Companhia se reúnem para

tratar sobre o tema de saúde e segurança. Para isso, contamos com um Comitê de Saúde do qual participam, também, representantes das operadoras de saúde e parceiros prestadores de serviços.



Contamos com um sistema de gestão de SST que visa promover um ambiente seguro e saudável

A cada ano realizamos uma pesquisa com os colaboradores para medir a satisfação com os serviços corporativos. O SESMT participa dessa iniciativa obtendo sugestões de melhoria e a percepção quanto à qualidade dos atendimentos. Com essa escuta aberta, é possível implementar melhorias, dentro da metodologia do PDCA.

Toda nova implantação, alteração de procedimento ou de ferramentas e treinamentos relacionados à SST é formalizada aos colaboradores por meio de comunicado enviado via *e-mail*, por meio dos canais oficiais da empresa.

Promoção da saúde GRI 403-6

Oferecemos, a todos os colaboradores, corpo clínico com assistência social, medicina e enfermagem. Esses serviços de saúde e bem-estar podem ser acessados, a distância, via *e-mail*, telefone, Microsoft Teams, *chatbot* e ServiceNow – portal de serviços corporativos. Nas unidades em que contamos com equipe própria nessas áreas, o colaborador dispõe, também, do atendimento presencial conforme necessidade. Para os trabalhadores em tempo integral, elegíveis ao plano de saúde oferecido como benefício, a empresa disponibiliza, ainda, convênio médico.



Todos os colaboradores próprios estão contemplados pelo sistema de saúde e segurança da Companhia. Os trabalhadores terceiros são contemplados nos programas de saúde de suas empresas, validados pela Vasta por meio de análise de documentos, antes do início da atividade GRI 403-10

Programas disponibilizados para a promoção da saúde dos nossos colaboradores (acessados pelos canais de serviço a distância)

- Programa de Acompanhamento Nutricional Especializado;
- Programa de Acompanhamento Gestacional;
- Programa de Saúde Mental com apoio de teleatendimento psicológico;
- Inteligência Artificial para diagnóstico precoce oncológico;
- Programa de Telemedicina aumentada via Cabine HAI;
- Programa de Serviço Social; e
- Programa de Acolhimento aos Colaboradores Afastados.



Prevenção de acidentes GRI 403-9

A Vasta conta com Comissões Interna de Prevenção de Acidentes (CIPAs), instituídas nas unidades conforme determinação da Norma Regulamentadora 05. Esses órgãos colegiados atuam na prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, juntamente com o time do SESMT.

Há, ainda, um *squad* de saúde, segurança, qualidade de vida e bem-estar, composto por membros do SESMT e da área de Pessoas & Cultura, voltado para a implantação de ações nessas temáticas, cumprindo um cronograma anual pré-estabelecido para toda a Companhia.

Os perigos nos locais de trabalho são reconhecidos por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e são monitorados constantemente. Os principais são: físicos e de acidente relacionados aos times operacionais do centro de distribuição, manutenção e *facilities*; ergonômicos relacionados às atividades administrativas e centros de distribuição.

Para eliminá-los, neutralizá-los, reduzi-los e mitigá-los, promovemos treinamentos orientativos, comunicados, diálogos de segurança, publicação de pílulas de conhecimento sobre procedimentos específicos, campanhas de engajamento do tipo 3Ps (Pare, Pensa, Previna), exposição constante do mapa de risco nos ambientes corporativos de nossas operações e inspeção nos locais de trabalho. Além disso, é feito o controle do risco no ambiente, quando aplicável, com cessão de equipamentos de proteção coletiva (EPC) ou individual (EPI), com as devidas orientações sobre forma de utilização.

Contamos com um Programa de Reporte de Quase Acidentes, criado em agosto de 2021. A data de seu lançamento impacta diretamente no número reduzido de reportes daquele ano. Soma-se a isso a situação de distanciamento social imposta pela pandemia de covid-19 em 2020 e 2021. Por esse motivo, na retomada dos processos normais de trabalho, em 2022, apesar do aumento expressivo no dado medido, mantivemos o risco controlado e uma baixa quantidade de acidentes, sendo a maioria dos ocorridos apenas primeiros socorros, de pequena gravidade e sem afastamento.

Nos anos de 2020, 2021 e 2022, não registramos óbitos resultantes de doenças profissionais, nem casos de doenças ocupacionais ou profissionais de comunicação obrigatória. GRI 403-10

Para todas as queixas relacionadas a acidentes ou doenças, disponibilizamos um canal para relato e posterior apuração e averiguação dos fatos iniciais pela equipe de segurança e pela CIPA. Caso seja constatada e confirmada a ocorrência, é traçado um plano de ação, com acompanhamento direto pela área de assistência social da Companhia, que faz parte do time de Medicina do Trabalho.



Contamos com um *squad* de saúde, segurança, qualidade de vida e bem-estar, composto por membros do SESMT e da área de Pessoas & Cultura

Impacto social

Para além do valor gerado para a sociedade com nossas atividades educacionais dentro do *core business* da empresa, mantemos uma agenda de iniciativas de investimento social, orientadas por nossa Política de Investimento Social Privado e Doações atualizada em 2022. As ações e programas sociais da Vasta são executados pelo Instituto SOMOS.

Instituto SOMOS GRI 203-2

Acreditamos que o acesso à educação e à leitura podem mudar o mundo. Por isso, criamos, em 2017, o Instituto SOMOS, braço social da Vasta que promove programas sociais e mobilização em favor da democratização desse acesso e das competências do futuro. Organização sem

fins lucrativos, atua junto a jovens em situação de vulnerabilidade social em todo o país, visando construir uma sociedade mais igualitária e capaz de gerar oportunidades para todos.

Gerido pela área de Sustentabilidade e Impacto Social, o Instituto tem seu orçamento definido anualmente, a partir da

SOMOS. A entidade é liderada pela presidência da SOMOS Educação.

Avaliamos, desde 2019, os impactos positivos das ações do Instituto na sociedade por meio do retorno social do investimento (SROI, na sigla em inglês para Social Return on Investment), metodologia com reconhecimento internacional. Em 2022, a cada R\$ 1 investido, R\$ 11,04 retornaram para a sociedade.



Criamos, em 2017, o Instituto SOMOS, braço social da Vasta que promove programas sociais e mobilização em favor da democratização do acesso à educação e à leitura e das competências do futuro

São pilares de atuação do Instituto SOMOS:



Alfabetização & letramento: contribuir para a alfabetização na idade certa, por meio da leitura.

AÇÕES:

- Capacitação de docentes da rede pública para incentivo à leitura;
- Disponibilização de conteúdos, livros e *e-books* gratuitos;
- Coletivo Leitor: plataforma educacional que conecta crianças e jovens ao universo literário;
- Programa O Mundo e as Palavras: em parceria com a emissora Rede Vida Educação, lançamos a iniciativa, por meio do selo Maxi Sistema de Ensino. Conta com atividades de alfabetização, contação de histórias, fonética, ciências e artes.



Acesso & democratização: contribuir para que jovens em vulnerabilidade socioeconômica, independentemente da localidade, tenham acesso à educação.

AÇÕES:

- Aceleração de jovens por meio do Programa **Somos Futuro**;
- Apoio a organizações e projetos sociais;
- Disseminação de iniciativas *on-line* e gratuitas para alunos da rede pública;
- Voluntariado corporativo;
- Cursinho Fera Social.



Tecnologia & inovação: contribuir para o debate da tecnologia e inovação aplicadas à educação.

AÇÕES:

- Capacitação de docentes da rede pública para competências do futuro;
- Disponibilização de conteúdos, livros e *e-books* gratuitos;
- Disseminação de boas práticas em inovação social.





Somos Futuro GRI 203-2

Principal programa do Instituto, o Somos Futuro visa à aceleração de alunos provindos de escolas públicas, que têm a oportunidade de cursar o Ensino Médio em uma de nossas instituições de ensino parceiras.

As escolas parceiras da Vasta que participam do Somos Futuro ofertam bolsas de estudo integrais para os estudantes do programa. Os jovens recebem, do Instituto, materiais didáticos e paradidáticos, reforço escolar *on-line* e mentoria, além de acompanhamento psicológico.

O primeiro ciclo teve início em 2017 e, até o final de 2022, três turmas concluíram o Ensino Médio. O sucesso do programa pode ser medido pelos resultados dos alunos em vestibulares e no Enem: dos 689 participantes, 63% foram aprovados em universidades públicas e privadas.

O programa está presente em 120 cidades brasileiras e a seleção dos jovens se dá com base em desempenho escolar, na renda familiar e na história de vida de cada um. Todo o programa, que inclui o processo seletivo, é operacionalizado pelo Instituto por meio de seu time e rede de voluntários.

Voluntariado

Junto do corpo docente das escolas parceiras que atuam com a Vasta no Somos Futuro, os jovens contam com o apoio voluntário de colaboradores da Companhia. Eles atuam como mentores dos alunos e recebem treinamento para o trabalho com os estudantes, com atenção especial à saúde emocional dos bolsistas. Juntos, mentor e mentorado percorrem uma trilha de autoconhecimento para a construção do futuro planejado em parceria.



O Somos Futuro visa à aceleração de alunos provindos de escolas públicas, que têm a oportunidade de cursar o Ensino Médio em uma de nossas instituições de ensino parceiras

A jornada da mentoria é dividida em duas etapas. A primeira parte acontece no 1º ano, na chegada do aluno à nova escola. É voltada ao acolhimento para a adaptação à nova realidade, aos colegas e às rotinas da instituição, além do desenvolvimento de competências socioemocionais. A segunda, realizada no 3º e último ano, é dedicada ao planejamento de futuro e carreira. Ao longo de todo o período, os bolsistas contam com apoio psicológico, ofertado pela rede de faculdades da Anhanguera, empresa com atuação no Ensino Superior que também faz parte da Cogna Educação.

Em 2022, o Programa de Voluntariado Corporativo contou com 121 entrevistadores e 246 mentores, que dedicaram 3.216 horas de trabalho, o equivalente a quatro meses e 14 dias.



• Programa •

Somos Futuro

Conheça os grandes números do Somos Futuro:

689 alunos desde o seu início, em 2017

173 escolas parceiras

120 municípios, de 18 estados e no Distrito Federal

63% de aprovação em universidades públicas e privadas

54% de aprovação em universidades públicas

Perfil do público:

64% feminino

36% masculino

Renda per capita: até **2** salários mínimos

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

Dos aprovados no vestibular, **67%** é a primeira geração da família a cursar o ensino superior



“Foi muito enriquecedor para mim. A mentoria me fez resgatar a Talita de 15 anos, cheia de sonhos, com uma vontade de viver o que de melhor a vida pode trazer! Foi lindo!”

Talita Alves de Souza, voluntária mentora de bolsista do 1º ano, analista de qualidade da SOMOS Educação.



“Estudei, me preparei e passei, consegui a minha bolsa de estudos, o que me deixou muito feliz. Hoje já estou me matriculando em uma escola nova e sei que o Instituto foi a peça principal desse feito na minha vida. Agradeço todos os envolvidos, Instituto SOMOS e Anglo, obrigado!”

Felipe Villa Vargas, bolsista do Colégio Anglo Vargem Grande Paulista, aprovado no processo seletivo do Somos Futuro ciclo 2023.



“Não estava muito confiante de que conseguiria passar por todas as etapas. Felizmente, consegui superar problemas, fazer a prova e enviá-la. Pouco tempo depois, tinha passado para a próxima fase, e assim fui até a etapa final. Com essa notícia maravilhosa, espero ter um melhor preparo para seguir com minha vida escolar.”

Carolina Costa Cosmo, bolsista da Cooperativa de Educação e Cultura de Descalvado, aprovada no processo seletivo do Somos Futuro ciclo 2023.



“Ser bolsista Somos Futuro rendeu-me um desenvolvimento pessoal. Pude perceber por meio das mentorias e do próprio convívio na escola particular que é imprescindível discernir e escolher nossas batalhas. Essa desenvoltura propiciou-me melhores resultados em vestibulares, sobretudo aqueles que exigiam domínio sobre o mundo e suas diferenças. E é por isso que consegui ser aprovada em Direito no Insper e Engenharia Florestal na Ufscar.”

Pietra Rosa de Jesus Araujo, bolsista no Colégio Alicerce, em São Paulo (SP), formada em 2022.



“Estudar vai muito além de se preparar para a vida adulta, o trabalho e os desafios de conseguir se sustentar. É também sobre encontrar seu lugar no mundo e a melhor forma de contribuir com ele. Sou muito grata por essa oportunidade e espero que meu filho aproveite cada chance que tiver de se tornar uma pessoa melhor nessa jornada. E farei minha parte para que ele tenha condições de se dedicar aos estudos durante esses três anos.”

Fernanda Gehrke, mãe do Theodoro, bolsista do Colégio Anglo Sorocaba, aprovado no processo seletivo ciclo 2023.

Instituições parceiras

O Instituto SOMOS realiza, anualmente, doação 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.

A transparência das doações é regulada pela nossa Política de Investimento Social Privado e Doações.

As organizações parceiras, beneficiadas pelas doações, foram:



Projeto Resgate
(Joinville/SC)



Cursinho EACH-USP
(São Paulo/SP)



Fera Anglo Social
(São Paulo/SP)



Fundação Roberto Marinho – Redes da Maré
(Rio de Janeiro/RJ)



Cursinho Mafalda
(São Paulo/SP)



Instituto Verdescola
(São Sebastião/SP)



Cursinho FEA-USP
(São Paulo/SP)



Cursinho Desafio
(São Paulo/SP)



Instituto Embraer
(Botucatu/SP e São José dos Campos/SP)



Fera Social

O Anglo Curso conta com o cursinho gratuito para alunos provindos de escolas públicas com baixa condição socioeconômica, o Fera Social. Criado em 2016, o projeto é desenvolvido em São Paulo (SP) e já impactou mais de 900 pessoas. Em 2022, foram 117 bolsistas.

“ Sempre que eu tenho a oportunidade, eu falo que o Fera Anglo foi um divisor de águas na minha vida. Por ser composto por pessoas que vem de classe baixa, tinha um ambiente que dava vontade de estudar. Não era só aprender sobre física, português ou matemática, era também aprender sobre como era importante as classes mais baixas ocuparem ambientes, principalmente universitários, que são majoritariamente de pessoas ricas.

De uma pessoa desinteressada nos estudos a uma vida transformada pelo Fera Anglo Social. Hoje estudo Jornalismo na PUC-SP, como ProUnista. Atualmente sou um dos setes estagiários de jornalismo da TV Globo. Antes disso, fui estagiário na CNN Brasil. Nenhuma dessas conquistas seria possível sem o Fera. Por isso, a minha gratidão é eterna.

Henrique Silva Alexandre,
aluno beneficiado pelo Fera Social

”



Em 2022, as doações beneficiaram diretamente **3.690** pessoas



Ecoeficiência GRI 3-3

Cientes de que todas as nossas ações e iniciativas têm impactos sobre o meio ambiente, definimos a ecoeficiência como tema material de nossa atuação. Com metas e indicadores objetivos e bem definidos, estruturamos projetos para, em conjunto com a sociedade, atuarmos em defesa da preservação dos recursos naturais e pela redução dos efeitos das mudanças climáticas.

Internamente, buscamos a eficiência em todas as vertentes de nossos negócios, incluindo o uso de materiais, resíduos e de energia, além de realizarmos a gestão das emissões de gases de efeito estufa (GEE) e de todos os recursos naturais que envolvem os negócios da empresa. Externamente, nossa gestão sobre o tema ocorre em toda a extensão da cadeia de valor, desde a aquisição de insumos sustentáveis, definição de produtos e processos até a entrega das melhores soluções aos clientes, de forma a reduzir os impactos ambientais em todo o ciclo de vida.



Buscamos a eficiência em todas as vertentes de nossos negócios

Energia

Adotamos uma série de iniciativas para promover um consumo consciente de energia, visando à utilização de fontes limpas e renováveis.

Nossa principal fonte consumidora de energia é o Centro de Distribuição (CD) que possuímos em São José dos Campos (SP). Também contamos com uma filial em Recife (PE), que concentra parte da logística de distribuição de livros e materiais didáticos. Nossa sede, em São Paulo (SP), e o CD localizado no estado estão no mercado livre, com garantia de origem 100% renovável da energia elétrica utilizada.

No CD em São José dos Campos, contamos com maquinário elétrico, com baixo consumo energético e sem emissão de gases de efeito estufa. Para abastecimento desses equipamentos, dispomos de estações de carregamento no próprio espaço. Além disso, realizamos, em 2022, a troca do sistema de iluminação local, instalando lâmpadas LED de baixo consumo. Para assegurar eficiência e segurança energética, mantemos eletricitistas 24 horas por dia na supervisão do Centro.

Com essas ações, colaboramos de forma efetiva para as metas estabelecidas pela *holding* para a área de energia. O grupo tem o compromisso de contar com 90% da energia consumida na rede proveniente de fontes renováveis até 2025. Já em 2022, atingimos 97% de energia adquirida no mercado livre proveniente de fontes renováveis.

Em 2022, houve aumento de aproximadamente 3% no consumo de energia em relação ao ano anterior. Essa variação se deu em função da retomada de atividades presenciais após o período de pandemia. **GRI 302-4**

Consumo de energia dentro da organização (GJ) **GRI 302-1**

	2020	2021	2022
Eletricidade	-	6.195,4	6.374,4
Mercado cativo	-	664,1	196,1
Mercado livre*	-	5.531,3	6.178,3

* 97% da energia adquirida no mercado livre é renovável. Os dados de consumo de energia são referentes à filial Recife (PE) e ao Centro de Distribuição de São José dos Campos (SP). Duas escolas e um escritório administrativo não foram considerados nos dados, uma vez que suas informações não estão centralizadas em Vasta. A partir do próximo ano passaremos a reportá-los.



“Centro de Distribuição de São José dos Campos (SP)”



Emissões

Adotamos iniciativas que visam cumprir nosso papel como empresa de referência no segmento K-12, tanto no desenvolvimento de ações para estipular metas para redução de emissões das operações da organização como para disseminar informações sobre a importância de uma ampla abordagem do tema na sociedade, investindo na produção de conteúdos educacionais que abordam temáticas de sustentabilidade (leia mais na [página 55](#)).

Em 2022, concluímos nosso primeiro Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), com dados referentes a 2021. O documento mapeia as principais fontes emissoras da empresa e considera os escopos 1 (emissões diretas) e 2 (consumo de energia elétrica), de acordo com a metodologia GHG Protocol, a mais adotada no mundo para essa finalidade.

Em 2023, ampliamos o mapeamento para o escopo 3 e realizamos a construção retroativa dos inventários dos três escopos para os últimos três anos (2020, 2021 e 2022). Os levantamentos consideraram

as emissões de GEE do escritório corporativo em São Paulo (SP), três centros de distribuição e frotas, que atendem, em todo o país, a operação da empresa.

Para a realização dos inventários considerou-se o período de janeiro a dezembro dos anos de 2020, 2021 e 2022, seguindo as orientações descritas na metodologia GHG Protocol e auditadas por Organismo de Verificação (OV), o qual atribuiu nível de confiança razoável – mais alto padrão de asseguração – atestando que os inventários estão materialmente corretos e são uma representação justa dos nossos dados de gases do efeito estufa.

Esse extenso trabalho demonstra o nosso amadurecimento no tema, para, no futuro breve, estabelecer metas para redução. A partir do diagnóstico resultante, em alinhamento com os Compromissos Cogna por um Mundo Melhor, reafirmamos a nossa estratégia de gestão corporativa de emissões de GEE que direcionam nossas atividades para um cenário de baixo carbono.

Escopo 1 GRI 305-1

Para o cálculo do escopo 1, consideramos as emissões de GEE provenientes de fontes pertencentes à organização ou por ela controladas. Estão nessa categoria aquelas oriundas da queima de combustíveis para geração de energia elétrica, térmica ou mecânica, provenientes de processos químicos e as fugitivas. Eventuais emissões de CO₂ originadas por combustíveis renováveis são quantificadas e reportadas separadamente.

Escopo 2 GRI 305-2

Fazem parte das emissões de GEE do escopo 2 as originadas pela geração de energia elétrica ou térmica, importada da rede de distribuição e consumida pela empresa.

Escopo 3 GRI 305-3

Com a construção retroativa dos inventários, ampliamos o mapeamento para o escopo 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 (*upstream*).

Escopos	2020	2021	2022
Escopo 1	786,695	1.389,190	1.553,092
Escopo 2 (Localização)	123,718	262,979	103,381
Escopo 3	15.836,140	16.629,665	16.184,058
Emissões de CO ₂ biogênico - Escopo 1	236,728029	520,023401	511,657882
Emissões de CO ₂ biogênico - Escopo 3	395,824166	317,786319	515,537294

Nota:

- 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 Cogna nos anos de 2020 e 2021, sendo este um fator importante a ser considerado quando se comparar os resultados desses anos.



**Em 2022, concluímos
nosso primeiro Inventário
de Emissões de Gases
de Efeito Estufa**



Água GRI 303-1

Em nossas instalações, buscamos realizar o uso consciente e eficiente dos recursos hídricos captados para as operações da empresa. Para isso, desenvolvemos internamente ações de educação e conscientização ambiental.

O consumo de água é administrado localmente pelas nossas unidades, que são as gestoras dos poços artesianos e clientes diretos das companhias de abastecimento de água. O descarte é realizado na rede de tratamento das companhias de saneamento locais.

Para monitorar o consumo, realizamos o reporte mensal dos indicadores de captação em *dashboards* automáticos, que funcionam com alertas nos desvios de consumo.

Assim como no consumo de energia, nosso maior volume de água captada está no nosso Centro de Distribuição (CD), localizado em São José dos Campos (SP). Nele e em todas as nossas instalações, buscamos ampliar iniciativas de automatização de processos para sermos mais eficientes e evitar desperdícios.

No CD, equipes de manutenção monitoram o consumo hídrico 24 horas por dia para identificar vazamentos, além de realizarem coletas de amostras diárias de água para análise, conforme contrato existente. Nas operações de logística, a água é utilizada para vestiários e banheiros. No CD de São José dos Campos também é utilizada para o restaurante.

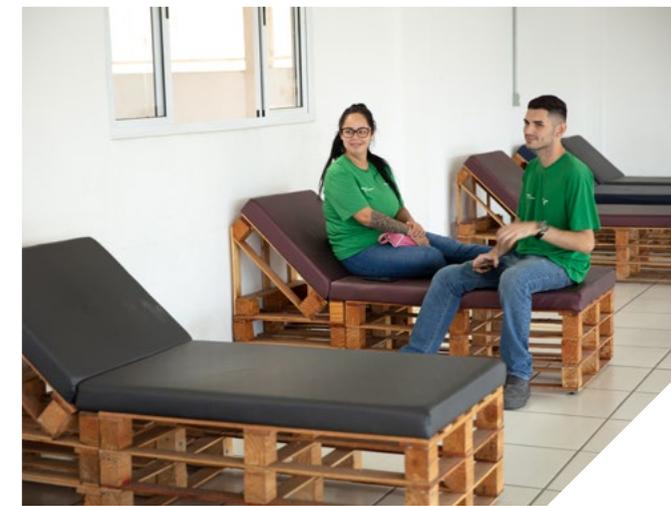
Consumo de água (m³) GRI 303-5

	2020	2021	2022
Captção¹	13.340,9	16.973,9	11.823,1
Descarte	9.338,6	11.881,7	8.276,1

1. Todos os consumos referem-se à água doce, que é fornecida por redes de utilidade pública. Os dados de 2020 e 2021 contavam também com valores referentes à captação de água subterrânea.

Resíduos GRI 306-1, 306-2

Atuamos para reduzir a geração de resíduos nas diversas frentes de atuação da empresa e para que a gestão deles seja realizada em cumprimento às normas brasileiras. Os resíduos mais significativos são plásticos, papelão e *pallets*. Buscamos destinar à revalorização, com, por exemplo, a venda de *pallets* recebidos fora do padrão que adotamos. Em nosso CD de São José dos Campos (SP), 100% dos resíduos recicláveis são destinados à revalorização.



Total de resíduos gerados, por composição (t)* GRI 306-3

Categoria	2021	2022
	Quantidade gerada (t)	Quantidade gerada (t)
Fita PET	9,63	5,84
Papelão	93,65	249,99
Plástico limpo	53,47	50,36
Sucata madeira	792,555	271,018
Sucata ferrosa	1,36	1,65
Tubete (canudo de papelão)	3,98	4,07
Total	954,6	582,9

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

Informações complementares

Empregados por tipo de contrato de trabalho e gênero GRI 2-7

Tipo de contrato	2020		2021		2022	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Permanente	841	884	789	847	804	933

Empregados por região GRI 2-7

Região	2020	2021*	2022
Nordeste	98	107	82
Sudeste	1.627	1.529	1.655
Total	1.725	1.636	1.737

* Os colaboradores nas regiões Norte e Sul somavam, em 2021, 0,002% do total. Atualmente, temos instalações somente no Nordeste e Sudeste, com atuação nacional a partir do atendimento à distância e de deslocamento, quando necessário, de profissionais para atendimento de demandas de assessoria pedagógica.

Empregados por tipo de emprego GRI 2-7

Tipo de emprego*	2020			2021			2022		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Jornada integral	730	820	1.550	701	783	1.484	709	865	1.574
Jornada parcial	111	64	175	88	64	152	95	68	163
Total	841	884	1.725	789	847	1.636	804	933	1.737

* Para a quebra por tipo de jornada, consideramos “integral” para jornada mensal > 150 horas e “parcial” para jornada mensal <= 150 horas.

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

	2020			2021			2022		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Aprendizes	3	12	15	7	9	16	5	10	15
Estagiários	13	7	20	10	10	20	8	15	23
Total	16	19	35	17	19	36	13	25	38

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

	2020			2021			2022		
	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
<i>C-level</i>	0,00%	75,00%	25,00%	0,00%	75,00%	25,00%	0,00%	80,00%	20,00%
Diretoria	0,00%	84,62%	15,38%	0,00%	83,33%	16,67%	0,00%	90,91%	9,09%
Gerência	4,00%	86,00%	10,00%	8,04%	83,04%	8,93%	2,73%	90,00%	7,27%
Coordenação	14,55%	78,18%	7,27%	9,68%	81,72%	8,60%	12,15%	82,24%	5,61%
Coordenação de curso	20,00%	70,00%	10,00%	5,56%	88,89%	5,56%	7,69%	84,62%	7,69%
Professores	8,33%	63,89%	27,78%	5,00%	65,00%	30,00%	5,97%	67,16%	26,87%
Tutores	60,00%	40,00%	0,00%	40,00%	60,00%	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%
Administrativo/operacional	34,76%	56,58%	8,66%	34,09%	57,32%	8,60%	31,58%	59,83%	8,59%
Total	29,97%	60,46%	9,57%	29,10%	61,43%	9,47%	26,94%	64,02%	9,04%

Empregados pretos, pardos, brancos, amarelos, indígenas e não declarados por categoria funcional (%) GRI 405-1

	2020						2021						2022					
	pretos	pardos	brancos	amarelos	indígenas	não declarado	pretos	pardos	brancos	amarelos	indígenas	não declarado	pretos	pardos	brancos	amarelos	indígenas	não declarado
<i>C-level</i>	0,00%	0,00%	100%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	80%	20%	0,00%	0,00%
Diretoria	0,00%	7,69%	92,31%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	11,11%	88,89%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	13,64%	86,36%	0,00%	0,00%	0,00%
Gerência	2,00%	11,00%	80,00%	3,00%	0,00%	4,00%	2,68%	9,82%	75,89%	1,79%	0,00%	9,82%	2,73%	13,64%	78,18%	0,91%	0,00%	4,54%
Coordenação	3,64%	17,27%	70,91%	2,73%	0,00%	6,36%	4,30%	17,20%	70,97%	1,08%	0,00%	6,45%	7,48%	22,43%	67,29%	0,93%	0,00%	1,87%
Coordenação de curso	0,00%	30,00%	50,00%	0,00%	0,00%	10,00%	0,00%	5,56%	83,33%	11,11%	0,00%	0,00%	15,38%	15,38%	61,54%	7,70%	0,00%	0,00%
Professores	5,56%	5,56%	77,78%	2,78%	0,00%	8,33%	3,33%	8,33%	78,33%	3,33%	0,00%	8,33%	2,99%	7,46%	74,62%	4,48%	0,00%	10,45%
Tutores	20,00%	0,00%	80,00%	0,00%	0,00%	0,00%	20,00%	0,00%	80,00%	0,00%	0,00%	0,00%	25,00%	0,00%	75,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Administrativo/operacional	4,43%	19,81%	57,80%	1,29%	0,00%	16,67%	5,35%	21,19%	58,45%	1,51%	0,08%	13,42%	8,02%	22,85%	62,67%	3,12%	0,14%	3,19%
Total	4,23%	18,32%	61,39%	1,51%	0,00%	14,55%	4,95%	19,32%	61,86%	1,65%	0,06%	12,22%	7,43%	21,35%	64,77%	2,94%	0,12%	3,39%

Empregados contratados, por gênero GRI 401-1

	2020		2021		2022	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Homens	161	19,14%	231	29,28%	193	24,00%
Mulheres	272	30,77%	226	26,68%	233	24,97%
Total	433	25,10%	457	27,93%	426	24,53%

Empregados contratados, por faixa etária GRI 401-1

	2020		2021		2022	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Abaixo de 30 anos	247	47,87%	245	51,47%	228	43,02%
Entre 30 e 50 anos	169	16,17%	193	19,20%	180	17,14%
Acima de 50 anos	17	10,37%	19	12,26%	18	11,46%
Total	433	25,10%	457	27,93%	426	24,53

Empregados contratados, por região* GRI 401-1

	2020		2021**		2022	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Nordeste	57	58,16%	31	28,97%	15	18,29%
Sudeste	376	23,11%	426	27,86%	411	24,83%
Total	433	25,10%	457	27,93%	426	24,53%

* Atualmente só há operações próprias no NE e SE.

** Os colaboradores nas regiões Norte e Sul somavam, em 2021, 0,002% do total. Atualmente, temos atuação nacional a partir do atendimento à distância e de deslocamento, quanto necessário, de profissionais para atendimento de demandas de assessoria pedagógica.

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

	2020		2021		2022	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Homens	148	17,60%	357	45,25%	253	31,47%
Mulheres	169	19,12%	358	42,27%	234	25,08%
Total	317	18,38%	715	43,70%	487	28,04%

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

	2020		2021		2022	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Abaixo de 30 anos	138	26,74%	249	52,31%	199	37,55%
Entre 30 e 50 anos	151	14,45%	385	38,31%	256	24,38%
Acima de 50 anos	28	17,07%	81	52,26%	32	20,38%
Total	317	18,38%	715	43,70%	487	28,04%

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

	2020		2021**		2022	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Nordeste	33	33,67%	50	46,73%	38	46,34%
Sudeste	284	17,46%	665	43,49%	449	27,07%
Total	317	18,38%	715	43,70%	487	28,04%

* Atualmente só há operações próprias no NE e SE.

** Os colaboradores nas regiões Norte e Sul somavam, em 2021, 0,002% do total. Atualmente, temos atuação nacional a partir do atendimento à distância e de deslocamento, quanto necessário, de profissionais para atendimento de demandas de assessoria pedagógica.

Contratação e rotatividade* GRI 401-1

	2020			2021**			2022		
	Empregados contratados	Taxa de contratação	Taxa de rotatividade	Empregados contratados	Taxa de contratação	Taxa de rotatividade	Empregados contratados	Taxa de contratação	Taxa de rotatividade
Por gênero									
Homens	161	19,14%	18,37%	231	29,28%	37,26%	193	24,00%	27,74%
Mulheres	272	30,77%	24,94%	226	26,68%	34,47%	233	24,97%	25,03%
Por faixa etária									
Abaixo de 30 anos	247	47,87%	37,31%	245	51,47%	51,89%	228	43,02%	40,28%
Entre 30 e 50 anos	169	16,17%	15,31%	193	19,20%	28,76%	180	17,14%	20,76%
Acima de 50 anos	17	10,37%	13,72%	19	12,26%	32,26%	18	11,46%	15,92%
Por região									
Nordeste	57	58,16%	45,92%	31	28,97%	37,85%	15	18,29%	32,32%
Sudeste	376	23,11%	20,28%	426	27,86%	35,68%	411	24,83%	25,95%
Total	433	25,10%	21,74%	457	27,93%	35,82%	426	24,53%	26,28%

* Atualmente só há operações próprias no NE e SE.

** Os colaboradores nas regiões Norte e Sul somavam, em 2021, 0,002% do total. Hoje, temos atuação nacional a partir do atendimento a distância e de deslocamento, quanto necessário, de profissionais para atendimento de demandas de assessoria pedagógica.

Empregados PcD, por categoria funcional (%) GRI 405-1

	2020			2021			2022		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Administrativo/operacional*	1,08%	0,27%	0,64%	0,33%	0,14%	0,23%	0,32%	0,38%	0,35%
Total	0,83%	0,23%	0,52%	0,25%	0,12%	0,18%	0,25%	0,32%	0,29%

*Só há empregados PcD nesta categoria funcional. Em 2023, 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.

Proporção salarial entre mulheres e homens por categoria funcional¹ GRI 405-2

	2020	2021	2022
C-level*	63%	50%	52%
Diretoria	92%	90%	75%
Gerência	93%	88%	93%
Coordenação	107%	110%	97%
Coordenação de curso**	-	-	80%
Professores	35%	40%	57%
Tutores	100%	100%	100%
Administrativo/operacional	120%	114%	98%

¹ Fórmula de cálculo: Mediana de valores recebidos por mulheres / Mediana de valores recebidos por homens X 100.
Salário-base = Salário Mês

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

** A partir de 2022, passamos a reportar os coordenadores de curso de forma separada do cargo de “coordenação”.

Proporção da remuneração total anual GRI 2-21

	2021	2022
Proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração total anual média de todos os empregados	28,12	48,05

* Remuneração Fixa (Salário-Base) + Férias + 13º salário + Remuneração Variável: Comissões (*target*) + PLR (*target*) + ILP (*target*).

Proporção da remuneração entre mulheres e homens por categoria funcional¹ GRI 405-2

	2020	2021	2022
C-level*	57%	48%	41%
Diretoria	89%	86%	66%
Gerência	91%	87%	93%
Coordenação	107%	108%	97%
Coordenação de curso**	-	-	81%
Professores	35%	39%	57%
Tutores	100%	100%	100%
Administrativo/operacional	118%	113%	98%

¹ Fórmula de cálculo: Mediana de valores recebidos por mulheres / Mediana de valores recebidos por homens X 100.
Remuneração= Salário Mês x 13,33 + Incentivo de Longo Prazo (ILP) + Incentivo de Curto Prazo (ICP) + encargos correspondentes.

ICP - calculado considerando um valor estimado do último múltiplo informado para cada colaborador no ano vigente.
ILP - calculado considerando a quantidade de ações devidas para pagamento do ano vigente, onde o valor da ação da Companhia utilizado no cálculo é de R\$ 3,00.

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

** A partir de 2022, passamos a reportar os coordenadores de curso de forma separada do cargo de “coordenação”.

Aumento percentual da remuneração total anual GRI 2-21

	2022
Aumento percentual da maior remuneração paga	76,3%
Aumento percentual da remuneração total média	3,2%
Proporção do aumento percentual da maior remuneração paga pelo aumento percentual da remuneração total média	23,8

Benefícios oferecidos a funcionários em tempo integral que não são fornecidos a funcionários temporários ou em regime de meio período GRI 401-2

	Jornada de tempo integral	Jornada parcial (temporários)
i. Seguro de vida	x	
ii. Plano de saúde	x	
iii. Auxílio-deficiência e invalidez	x	
iv. Licença-maternidade/paternidade	x	
v. Previdência privada		
vi. Plano de aquisição de ações		
vii. Plano odontológico	x	
viii. Vale-refeição/cesta básica	x	x
ix. Plano odontológico	x	
x. Vale-transporte	x	x

* Em 2020 e 2021 os benefícios eram os mesmos, assim como a divisão demonstrada na tabela.

** Não oferecemos previdência privada ou plano de aquisições de ações.

*** Todos os profissionais temporários são contratados por intermédio de empresas subcontratadas especializadas nesse modelo de contratação.

Licença-maternidade/paternidade GRI 401-3

		2020	2021	2022
a. Número total de empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade	homens	1.053	1.128	1.052
	mulheres	1.225	1.205	1.224
b. Número total de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade no ano vigente.	homens	18	16	19
	mulheres	35	34	26
c. Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença-maternidade/paternidade	homens	18	17	19
	mulheres	71	25	27
d. Taxa de retorno de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade	homens	100%	94%	100%
	mulheres	91%	74%	100%
e. Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença-maternidade/paternidade e continuaram empregados doze meses após seu retorno ao trabalho ¹	homens	19	10	12
	mulheres	37	21	21
f. Taxa de retenção de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade	homens	100%	56%	71%
	mulheres	74%	30%	84%

¹No Relatório de Sustentabilidade de 2021, consideramos os dados de profissionais referente a dezembro do ano vigente. Para este Relatório, alteramos a metodologia e passamos a considerar todos os colaboradores que fizeram parte da Companhia nos respectivos anos.

**Nosso programa de licença também se estende para estagiários e aprendizes. Quando necessário, os contratos são prorrogados para assegurar o exercício pleno das licenças.

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

		2020		2021		2022	
		Trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização	Empregados	Trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização	Empregados	Trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização	Empregados
Número total de indivíduos	Nº	1.725	0	1.636	0	1.737	0
Indivíduos cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional com base em requisitos legais e/ou padrões/diretrizes reconhecidos	Nº	1.725	0	1.636	0	1.737	0
	%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
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%	0%	0%	0%	0%	0%
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	530	0	490	0	350	0
	%	30,72%	0%	29,25%	0%	20,13%	0%

Dados informados com base no quadro de colaboradores do mês de dezembro de cada ano.

Acidentes de trabalho GRI 403-9

	2020	2021	2022
	Empregados	Empregados	Empregados
Número de horas trabalhadas	4.169.808	4.241.868	4.170.653
Número de óbitos resultantes de lesões relacionadas ao trabalho	0	0	0
Taxa de fatalidades resultantes de lesões relacionadas ao trabalho	0%	0%	0%
Número de acidentes graves relacionados ao trabalho (exclui óbitos)	0	0	0
Taxa de acidentes graves relacionados ao trabalho (exclui óbitos)	0%	0%	0%
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	1	6	1
Taxa de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	0,24	1,41	0,24
Acidentes com e sem afastamento	2	6	10 ¹
Taxa	0,48	1,41	2,40
Dias perdidos	3	18	10
Taxa de absenteísmo	0,72	4,24	2,40

* Base de número de horas trabalhadas: 1.000.000.

** Não temos visão da quantidade de trabalhadores terceiros/prestadores de serviços existentes em todas as unidades do grupo. Por este motivo tais informações não constam na tabela.

¹ O aumento se deve à retomada integral das atividades após o cenário de restrições da pandemia de covid-19.

Número de quase acidentes relacionados ao trabalho*

2020	2021	2022
-**	4***	842

* Os quase acidentes são as situações que têm potencial de causar um dano à saúde dos colaboradores.

** Não temos dados relacionados a 2020 referentes a reporte de quase acidente.

*** Criamos uma ferramenta de controle e acompanhamento dos reportes via Servicenow e Power Bi, na qual a regra para computar a quantidade de Reportes de Quase Acidentes no indicador passou ser a data de abertura do chamado no sistema, no lugar da data da ocorrência. Por esse motivo, a quantidade de reportes de 2021 que não estava em sistema, e foi registrada tardiamente, foi diluída nos reportes registrados em 2022. **GRI 2-4**

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

	2022
Homens	4,12
Mulheres	3,50
Total	3,8

Média de horas de capacitação de empregados por categoria funcional GRI 404-1

	2022
<i>C-Level</i>	2,7
Diretoria	1,8
Gerência	2,5
Coordenação	5,1
Coordenação de curso	7,3
Professores	0,4
Tutores	6,5
Administrativo/operacional	4,0
Total	3,8

Proporção de gastos com fornecedores locais GRI 204-1

	2022
% do orçamento gasto com fornecedores locais	4,28%

Critério utilizado: compras com fornecedores localizados nos mesmos estados que nossas unidades de negócios.

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

	2022
Fonte	Todas as áreas
Águas subterrâneas (total)	11.823,08
Água Doce (≤1000 mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais)	11.823,08
Outras águas (>1000 mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais)	0
Volume total de água retirada (ML)	11.823,08

Sumário de conteúdo GRI e SASB

Declaração de uso Vasta relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de janeiro a dezembro de 2022

GRI 1 usada GRI 1: Fundamentos 2021

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
Conteúdos gerais							
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	8					
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	Empresas listadas nas Demonstrações Financeiras, disponíveis no documento 20-F (pág. 170). Acesse aqui .					
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	3					
	2-4 Reformulações de informações	3, 88					
	2-5 Verificação externa	Não houve verificação externa.					
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	8					
	2-7 Empregados	62, 81				8 10	
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	81				8	
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	21, 22, 24				5 16	▲
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	22				5 16	
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	21, 22				16	

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	22				16	▲
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	21, 22					
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	22					
	2-15 Conflitos de interesse	26				16	
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	27					
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	22					
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança			Informação indisponível.	Não foi realizada a avaliação do Conselho, mas estamos atentos para o que está sendo praticado pelo mercado, e temos o intuito de consolidar uma metodologia de avaliação para mensurar o desempenho do mais alto órgão de governança da empresa.		
	2-19 Políticas de remuneração	As práticas de remuneração da liderança estão descritas no item 6 do 20-F Annual and Transition Report (foreign private issuer). Acesse aqui . Uma das metas dos Compromissos Cogna por um Mundo Melhor é “Integrar metas ESG às políticas de remuneração variável de 100% da alta liderança”, o que aconteceu em 2022.					
	2-20 Processo para determinação da remuneração	21					
	2-21 Proporção da remuneração total anual	85					
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	4				16	

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-23 Compromissos de política	25, 26, 27				16	
	2-24 Incorporação de compromissos de política	21, 25, 26					
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	25, 27					
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	25, 27					▲
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	25, 26					
	2-28 Participação em associações	33, 53, 54					
	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	33					▲
	2-30 Acordos de negociação coletiva	100% dos colaboradores são cobertos pelos Acordos Coletivos de Trabalho.				8	
Temas materiais							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	13	-				
	3-2 Lista de temas materiais	14					▲
Inovação e Transformação digital							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	52					
Qualidade da Educação							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	56					
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	66, 89				4 8	5 10
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e assistência para transição de carreira	66				8	

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	66				5 8 10	
Indicadores próprios	Exame Nacional do Ensino Médio (Enem)	58					
Indicadores próprios	Sistema de Seleção Unificada (SiSU)	58					
Indicadores próprios	Vasta em números	19					
Educação transformadora e acessível							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	46, 48					
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	36				8 9	▲
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	70, 72				1 3 8	
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	100% da operação conta com ações como: promoção de acesso à educação, contribuição com a educação pública, promoção da empregabilidade de jovens e adultos e iniciativas realizadas pelos braços sociais da empresa. Apesar de não haver consulta às comunidades locais ou um plano de engajamento com <i>stakeholders</i> , essas ações estão alinhadas com a atuação e propósito da organização, e as avaliamos por meio da metodologia SROI.					
Indicadores próprios	Social Return on Investment (SROI)	70					

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
Ciência na Aprendizagem							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	53					
Experiência do cliente							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	31					
Indicadores próprios	Atendimento (escala CSAT)	32					
	Avaliações do Plurall (escala Likert)	57					
Segurança e infraestrutura de dados							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	29					
GRI 418: Privacidade do cliente	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	30				16	
	SV-ED-230a.1 Descrição da abordagem para identificar e abordar os riscos de segurança de dados	30					
	SV-ED-230a.2 Descrição das políticas e práticas relacionadas à coleta, uso e retenção de informações do aluno	30					
SASB: Segurança de dados	SV-ED-230a.3 (1) Número de violações de dados, (2) porcentagem envolvendo informações de identificação pessoal (PII), (3) número de alunos afetados	30					
Diversidade e inclusão							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	63					
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	83, 84				5 10	8

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 401: Emprego 2016	401-3 Licença-maternidade/ paternidade	86				5 8	
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	23, 63, 82, 84				5 8	▲
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	85				5 8 10	▲
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	63				5 8	
Ecoeficiência							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	76					
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	77				7 8 12 13	
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	Água utilizada de fontes subterrâneas, com consumo e descarte na rede da Companhia de Saneamento Básico do Estado de São Paulo (Sabesp).				6 12	
	303-3 Captação de água	89				6	
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	79				3 12 13 14 15	▲

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		EXPLICAÇÃO	ODS			WEF	
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO		3	6	12		
GRI 305: Emissões 2016	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				
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)			Informação indisponível			13	14	15	
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)			Informação indisponível			13	14	15	
GRI 306: Efluentes e Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	80				3	6	11	12	
						3	6	8	11	
						12				
	306-3 Resíduos gerados	80				3	6	11	12	
						15				

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	ODS	WEF
GRI 306: Efluentes e Resíduos 2020	306-4 Resíduos não destinados para disposição final			Informação indisponível.	Não temos o levantamento referente à quantidade de resíduos não destinados à disposição final. Estamos trabalhando para que, em 2023, as unidades comecem a ter um levantamento mais detalhado de seus resíduos. Dessa forma, passaremos a ter indicadores quantitativos para o tema.	<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="display: flex; gap: 5px;"> 3 11 </div> <div style="background-color: #8b4513; color: white; padding: 2px 5px;">12</div> </div>	
	306-5 Resíduos destinados à disposição final			Informação indisponível.	Não temos o levantamento referente à quantidade de resíduos destinados à disposição final.	<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="display: flex; gap: 5px;"> 3 6 </div> <div style="display: flex; gap: 5px;"> 11 12 </div> <div style="background-color: #2e8b57; color: white; padding: 2px 5px;">15</div> </div>	

Outros indicadores reportados

NORMA	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS	WEF
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	89	8	
	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	27	16	
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	25, 26, 27 Razão de omissão: Itens “b” e “e” (região e categoria funcional) informações indisponíveis. Atualmente não possuímos no sistema de reporte de treinamento a segmentação por região do país.	16	▲
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	27	16	▲
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Em 2022, não houve distribuição ou encerramento de processos judiciais cujo objeto esteja relacionado a concorrência desleal.	16	
GRI 401: Emprego 2016	401-2 Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	86	3 5 8	
GRI 402: Relações Trabalhistas	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 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	
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	67	8	
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	67	8	

Outros indicadores reportados

NORMA	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS	WEF
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	67	8 16	
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	68	3	
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	87	8	
	403-9 Acidentes de trabalho	69, 88	3 8 16	▲
	403-10 Doenças profissionais	68, 69	3 8 16	▲
GRI 407: Liberdade de Associação 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. Justificativa: não temos relatos de fornecedores em que o direito dos trabalhadores de exercer liberdade sindical ou negociação coletiva esteja sendo violado.</p> <p>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	
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>Não há uma fiscalização efetiva.</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	

Outros indicadores reportados

NORMA	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS	WEF
GRI 411: Direitos dos povos indígenas 2016	411-1 Casos de violação de direitos de povos indígenas	Não houve casos de violação dos direitos dos povos indígenas.	2	
GRI 415: Políticas Públicas 2016	415-1 Contribuições políticas	A Vasta não realiza contribuições financeiras para partidos políticos, candidatos ou políticos, conforme proibição expressa, no Brasil, pela Lei nº 13.165, de 29 de setembro de 2015, a respeito da doação de pessoas jurídicas a campanhas eleitorais. Acreditamos que os setores público e privado, com e sem fins lucrativos, devem atuar de forma conjunta para democratizar o acesso à educação de qualidade. Dessa forma, atuamos em temas que são relevantes para o setor educacional visando à adoção de melhores práticas e políticas públicas que de fato tragam o resultado esperado pelas autoridades tomadoras de decisão. Não há posições divergentes entre os temas em que a entidade acompanha e atua e suas posições públicas declaradas.	16	
SASB: Métricas de Atividade	SV-ED 000.A Número de alunos matriculados	Não aplicável. São as escolas parceiras que matriculam os alunos.		
SASB: Métricas de Atividade	SV-ED 000.B Número de pedidos recebidos para matrículas	Não aplicável. São as escolas parceiras que recebem os pedidos de matrículas.		
SASB: Métricas de Atividade	SV-ED 000.D Número de docentes no <i>staff</i> e demais docentes	294 (todos vinculados à SOMOS Tamandaré e à SOMOS Sergipe).		

Informações corporativas

VASTA PLATFORM

Área de Relações com Investidores

Avenida Paulista, 901, 2º andar – São Paulo – SP

CEP: 01310-100

<https://vasta.globalri.com.br/>

E-mail: ri@somoseduacao.com.br

Relacionamento com a Imprensa

Comunicação Institucional:

comunicacaoinstitucional@cogna.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 Pleno

Débora Cristina da Silva Pinto

Assistente de Sustentabilidade

Mariana Silva Medeiros

Coordenadora de Impacto Social

Danilo Machado de Souza

Assistente de Impacto Social

Luís Ricardo de Almeida

Especialista em Multimídia

CONTEÚDO, CONSULTORIA GRI,
PROJETO GRÁFICO E DESIGN
grupo report

REVISÃO

Catalisando Conteúdo

FOTOS E VÍDEOS

Raoni Maddalena

Banco de imagens – Cognia

Dúvidas e sugestões sobre o relatório:

esgvasta@somoseduacao.com.br

