



relatório de
sustentabilidade
2022

Sumário

— Apresentação

— Mensagem da liderança

— O Grupo Salta | 05

Nossa atuação e presença

— Gestão de sustentabilidade | 10

Materialidade

Relacionamento com *stakeholders*

— Governança | 16

Compliance

Estrutura de governança

Desempenho econômico em 2022

— Educação | 23

Escolas

Soluções educacionais

Resultados acadêmicos

Bolsas de estudo

— Pessoas | 33

Desenvolvimento de pessoas

Diversidade e igualdade de oportunidades

— Ambiental | 40

Gestão de recursos

— Anexo GRI | 44

Sumário de conteúdo GRI

— Créditos | 63

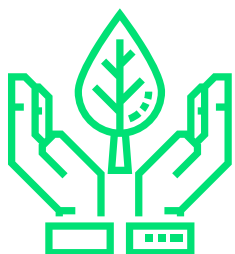
Apresentação

Temos orgulho em apresentar o primeiro Relatório de Sustentabilidade do Grupo Salta Educação, que reúne os mais relevantes acontecimentos de 2022 – ano em que consolidamos nossa posição de maior grupo de educação básica do Brasil.

Nosso Relatório foi elaborado de acordo com as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI). Destinado aos nossos públicos interno e externo, o documento traz informações sobre a ampliação de nosso portfólio; dados sobre governança, gestão de pessoas e de

sustentabilidade; avanços em segurança, inovação e meio ambiente; e os principais indicadores financeiros e operacionais do ano.

De acordo com as melhores práticas de transparência em comunicação corporativa, o Relatório está dividido em capítulos inspirados no desempenho e nos temas materiais da Companhia, além de mostrar nossas contribuições para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU).



Nosso primeiro Relatório de Sustentabilidade reúne acontecimentos de 2022, ano em que nos consolidamos como o maior grupo de educação básica do Brasil



Mensagem da liderança

GRI 2-22

O Grupo Salta apresenta seu primeiro Relatório de Sustentabilidade. Além de reafirmar o compromisso de transparência na comunicação com nossos públicos, este Relatório também oferece a oportunidade perfeita para rever os momentos de mais destaque em um ano excepcional, definido por marcantes conquistas e forte crescimento.

A mais importante delas: nossa consolidação como maior grupo privado de educação básica do país. O ano começou com o grande desafio de integrar as escolas do Grupo Saber, que passaram a fazer parte do Grupo no fim de 2021, após o maior acordo comercial na história do segmento no Brasil. A expansão no portfólio de marcas, escolas e na base total de alunos demandou um grande trabalho de integração, realizado com respeito às pessoas (alunos, responsáveis e colaboradores) e às características de cada escola.

Como resultado, hoje estamos presentes em 15 estados e no Distrito Federal, reunindo mais de 118 mil alunos e quase 12 mil colaboradores. Um processo realizado com investimentos na segurança e na conectividade entre as escolas, além da atenção à qualidade de ensino, à satisfação e ao bem-estar dos estudantes. Sempre orientados por nossos valores fundamentais: foco no aluno, trabalho em equipe, postura de dono, entusiasmo e reconhecimento.

Esses avanços marcaram o primeiro ano completo de aulas presenciais após a superação da pandemia de covid-19. Os desafios internos e externos não nos impediram de cumprir as metas de resultados pedagógicos e operacionais definidos para 2022. O sucesso do processo de integração também se refletiu nos altos níveis de retenção de alunos.

Alinhados com as principais inovações em ferramentas de ensino, investimos em um ecossistema de soluções educacionais. Expandimos os currículos, incluindo recursos digitais, como a Kantium – uma plataforma digital voltada à educação corporativa, aplicável a empresas e instituições de ensino. São progressos que enriquecem a vivência dos alunos, unindo excelência acadêmica e desenvolvimento de habilidades socioemocionais.

E seguimos acreditando que essa excelência deve estar ao alcance de uma parcela cada vez maior da população. Nossos programas próprios de bolsas beneficiaram 288 estudantes de famílias de baixa renda em 2022, que receberam isenção de mensalidades e acompanhamento pedagógico e psicossocial. Somando outras iniciativas, como o Programa de Apoio ao Aluno (PAA) e demais parcerias com ONGs e empresas, oferecemos um total de 1.712 bolsas em nossas escolas. Continuaremos a

expandir a oferta de bolsas em 2023 e além, estendendo o impacto positivo que exercemos sobre a sociedade brasileira.

Fundamentais para o apoio aos alunos nessa jornada, nossas equipes mereceram atenção especial em 2022. Trabalhamos muito na unificação da gestão e da cultura organizacional, absorvendo e compartilhando as boas práticas das escolas do grupo Saber, integradas ao fim de 2021. Um maior número de treinamentos e capacitações, melhorias na tecnologia e reforço na segurança de nossas unidades trouxeram mais agilidade ao cotidiano das escolas.

Por isso, seguimos exibindo um dos mais altos níveis de satisfação e engajamento entre os colaboradores no segmento de educação, mensurado pelas pesquisas internas eNPS.

É importante ressaltar que todos esses destaques se inserem na estratégia do Grupo Salta para os temas ambientais, sociais e de governança (ESG). No nível da governança, um Comitê ESG coordena o planejamento de ações alinhadas à nossa Política de Sustentabilidade, orientando projetos de diversidade, grupos de afinidade (racial, de gênero, LGBTQIA+ e de PCDs), investimento

social, gestão ambiental e engajamento com *stakeholders*, entre outras temáticas.

Após tantas evoluções, trabalhamos em 2022 na missão de ser a melhor solução em educação com aspirações extraordinárias, transformando vidas e o Brasil. Em um ano com perspectivas mais estáveis, temos priorizado o acolhimento dos alunos. O foco, como sempre, continua a ser na qualidade acadêmica e no relacionamento; o crescimento será consequência da excelência nas entregas. O Grupo Salta se propõe a ser o melhor – e, a partir daí, vai se manter como o maior.



Bruno Elias
CEO do Grupo Salta



— Nossa atuação e presença

o grupo salta

O Grupo Salta

GRI 2-1

Somos o Grupo Salta Educação – o maior grupo privado de educação básica do Brasil, que contou em 2022 com uma base de mais de 118 mil alunos em uma rede que congrega marcas tradicionais e inovadoras.

A partir de um modelo educacional que reúne alta qualidade pedagógica e uma estrutura centralizada, construímos um sistema integrado presente em todas as regiões do país. Queremos levar ensino de excelência ao maior número possível de crianças e jovens, sempre expandindo nosso impacto social positivo.

Nossa história começou em 2013, no Rio de Janeiro, com a criação do então grupo Eleva. No ano seguinte foi criado o Sistema de Ensino Eleva, implementado em todas as unidades e também disponibilizado para outras escolas pelo Brasil. Em 2017, o Eleva passou a contar com escolas *premium* integrais e bilíngues no Rio de Janeiro, e, posteriormente, em Brasília (2020), Salvador (2020), Vitória (2021) e Recife (2022).

Em 2021, houve uma negociação histórica para o mercado brasileiro de educação: a aquisição das escolas de ensino básico da Cogna pelo Eleva (Grupo Saber, com mais de 40 escolas),

e a venda do Sistema de Ensino Eleva para a Vasta Educação.

Esses movimentos marcaram o início da transformação que experimentamos em 2022. Complementarmente, a venda das escolas *premium* Eleva no Rio de Janeiro, Brasília e Recife e de outras unidades na Bahia, Espírito Santo e Rio de Janeiro levou à reestruturação do nosso portfólio e do próprio modelo de negócio.

Nasceu então, ao final de 2022, o Grupo Salta Educação, englobando 22 marcas próprias e duas aliadas (Pitágoras e Embracer), um total de 175 unidades e um time com cerca de 12 mil colaboradores. Uma equipe dedicada a ampliar acesso à educação de qualidade, com plena consciência de sua responsabilidade sobre a formação das futuras gerações de brasileiros.



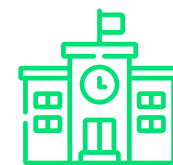
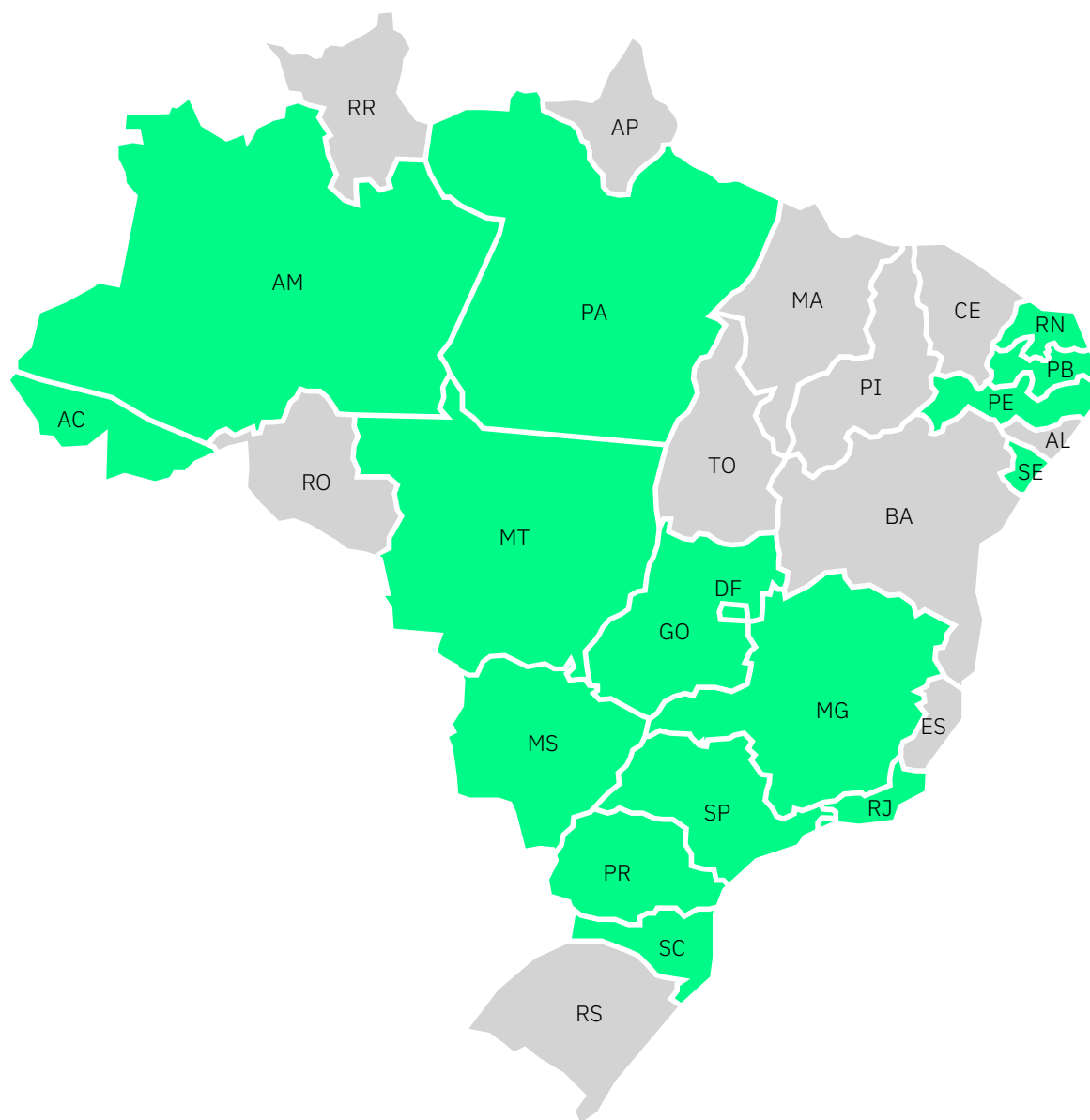
175

é o número total de unidades do Grupo Salta Educação



O Grupo Salta Educação quer levar ensino de excelência ao maior número possível de crianças e jovens e expandir nosso impacto social positivo

Nossa atuação e presença GRI 2-6



175
unidades



118
mil alunos



Presença nas
5 regiões
do país



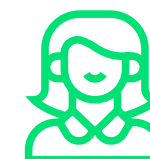
12 mil
colaboradores



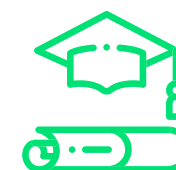
50 escolas
com projetos de uso de
energias renováveis



R\$ **4,2** milhões
investidos em treinamento
e desenvolvimento (T&D)
em 2022



57,1%
de mulheres
nos órgãos de governança



2.033
bolsas de estudos
cedidas por programas
próprios, PAA, ONGs, mérito
acadêmico e esportes



456
colaboradores
trabalhando diretamente
com inovação, produto,
tecnologia e agilidade

Marcas



Alfa
(PR, SC)



CEI
(RN)



Colégio do Salvador
(SE)



Elite
(DF, MS, MG, PR, RJ, SP)



ISO
(PB)



Maxi
(MT)



Nota 10
(MS)



Pitágoras
(PA)



Anglo
(SP)



CIE
(MT)



Colegium
(MG, PA)



Ideal
(DF)



Lato Senu
(AC, AM)



Motivo
(PE)



Pensi
(RJ)



Santi
(SP)



CBV
(PE)



Colégio Embraer
(SP)



ECSA
(MT)



Integrado
(GO)



Master
(MT)



Nosso CEI
(RN)



pH
(RJ)



Sigma
(DF)



Nossos Pilares

- Excelência acadêmica
- Cidadania
- Habilidades socioemocionais

Nossos Valores

- **Foco no aluno:** Priorizamos soluções que maximizem o aprendizado, a satisfação e a motivação dos alunos
- **Trabalho em equipe:** Gostamos de pessoas. Cultivamos um ambiente de trabalho respeitoso com postura ética e comunicação objetiva
- **Postura de dono:** Usamos recursos com responsabilidade. Temos disciplina e foco em resultados. Trabalhamos de forma proativa
- **Entusiasmo:** Temos brilho nos olhos e paixão pelo que fazemos. Encaramos desafios com otimismo e acreditamos no nosso legado
- **Reconhecimento:** Com excelência e meritocracia, criamos oportunidades para que as pessoas cresçam e sejam valorizadas

Nossa Missão

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





- Materialidade
- Relacionamento com *stakeholders*

gestão de sustentabilidade

Nossa estratégia de sustentabilidade

Trabalhamos orientados pela crença no poder transformador da educação. Essa transformação se dá dentro e fora de nossas escolas, com a formação de cidadãos mais conscientes e responsáveis.

Buscamos, então, compartilhar valores sustentáveis com alunos, professores, colaboradores e parceiros, além de investir em práticas e iniciativas de impacto social e ambiental positivo. Esses valores também integram nosso direcionamento estratégico e os processos de melhoria contínua da gestão do Grupo.

Nossa abordagem se inspira nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos pela Organização das Nações Unidas. Escolhemos priorizar aqueles nos quais temos maior capacidade de atuar, como empresa de educação:



ODS 4 (Educação de qualidade): nos comprometemos a proporcionar uma experiência acadêmica de excelência, ampliando oportunidades de acesso a uma educação de qualidade.



ODS 5 (Igualdade de gênero): Trabalhamos para trazer cada vez mais diversidade, em todas as suas formas, e ampliando a inclusão feminina.



ODS 8 (Trabalho decente e crescimento econômico): queremos gerar empregos dignos, valorizando igualmente o trabalho exercido pelas pessoas. Além de capacitar nossos jovens para melhores oportunidades de carreira e empreendedorismo.



ODS 16 (Paz, justiça e instituições eficazes): buscamos continuamente promover um ambiente saudável, livre de quaisquer discriminações, corrupção ou suborno.



Em 2022, incorporamos as prioridades de quatro Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) aos nossos objetivos estratégicos

Em 2022, incorporamos as prioridades desses quatro ODS aos nossos objetivos estratégicos, orientando a formulação de iniciativas e projetos ligados aos temas de meio ambiente, sociedade e governança corporativa (ESG). No nível da alta liderança, contamos com um Comitê ESG, que direciona e aprova o planejamento estratégico alinhado à sustentabilidade.

Além disso, temos uma área de Responsabilidade Social, que atua como um eixo central nas questões de sustentabilidade. Assim, buscamos garantir o comprometimento de todo o Grupo e nossos *stakeholders*.



Política de Sustentabilidade

GRI 2-23

Nossa Política de Sustentabilidade estabelece um eixo central de diretrizes para todos os processos do Grupo Salta. Isso garante a transversalidade da agenda ESG em nível estratégico e tático, servindo de guia para um caminho sustentável.

Essa política reforça o compromisso de geração de valor para todas as partes interessadas, afirmando seu comprometimento com a legislação nacional e internacional e também com todos os compromissos públicos aos quais adere.

A Política está estruturada em quatro pilares: Ambiental, Social, Governança e Produto, Tecnologia & Inovação. São temas relevantes dentro do compromisso com o desenvolvimento sustentável, uma de nossas prioridades estratégicas.

Nossa governança está estruturada para assegurar que as diretrizes pela Política sejam cumpridas. Além da área de Responsabilidade Social, o Comitê ESG é responsável por conduzir as iniciativas da agenda ESG no plano estratégico.



A área de Responsabilidade Social é encarregada pela gestão e acompanhamento dos nossos impactos econômicos, ambientais e sociais

A área de Responsabilidade Social é encarregada por disseminar os valores de sustentabilidade como um guia contínuo na formação dos nossos alunos, no acultramento dos nossos colaboradores e no direcionamento estratégico da Companhia. Dessa forma, é responsável pela gestão e acompanhamento dos nossos impactos em termos econômicos, ambientais e sociais.

Durante o ano de 2022 a área foi gerida pela Diretoria de Marketing e Responsabilidade Social, que reportou diretamente ao CEO do Grupo. A partir de janeiro de 2023, a área de Responsabilidade Social passou a se reportar à Vice-Presidência de Gente & Gestão. A mudança trouxe maior integração com as políticas de gestão de pessoas, contribuindo para a incorporação das ações de ESG em todas as áreas. **GRI 2-13**

Em 2022, a alta liderança do Grupo reportou a cada quatro meses, por meio de comitês, as inovações e avanços nos pilares ESG ao Conselho de Administração. Assim, os membros puderam avaliar a eficácia dos processos da organização. Os comitês discutiram e apresentaram as medidas executadas e/ou planejadas em cada uma das dimensões, com a finalidade de conscientizar, debater a importância e demonstrar como estamos ampliando os efeitos positivos e reduzindo os efeitos negativos.

GRI 2-17

Nosso Conselho de Administração revisa regularmente os processos e os resultados das análises de impacto socioambiental e os processos de devida diligência relacionados, de forma a avaliar se os projetos são implementados corretamente e se estão atingindo seus objetivos.

Materialidade

GRI 3-1, 3-2

O processo de criação da nossa matriz de materialidade começou no último trimestre de 2022. Foram seis fases percorridas e analisadas para estabelecermos nossos temas prioritários. No mapeamento de *stakeholders*, realizamos a pesquisa com alunos, responsáveis, professores, colaboradores, investidores e governo.

Nos padrões de relato, metodologias e estudos setoriais, consideramos as referências globais para identificar os temas prioritários ao setor de educação, os mecanismos de mercado com base em demandas de agências de *rating* e de investidores e os tópicos abordados nos principais índices de sustentabilidade mundiais. Na análise setorial, foram consideradas nove empresas do setor de educação nacional e internacional.

Após pesquisa *online* com *stakeholders* internos, externos e alta direção, chegou-se a uma lista de 22 temas. Consolidamos as 1.829 respostas dessa etapa, considerando as respostas para as dimensões Ambiental, Social e Governança Corporativa, definindo assim os dez temas a serem priorizados, em alinhamento com nosso planejamento estratégico e nossos valores e missão.

Dimensão	Tema material	Definição
Social	Bem-estar do cliente	Buscamos promover um ambiente educacional saudável e acolhedor para os alunos e familiares, investindo em tecnologia e infraestrutura e realizando pesquisas de satisfação para aprimorar processos
	Recrutamento e seleção	Atraímos e selecionamos talentos de acordo com nossa política de recrutamento e seleção, assim como reconhecemos internamente colaboradores com potencial de desenvolvimento
	Acesso à educação	Temos um compromisso com a democratização da educação; oferecemos bolsas de estudo para alunos em situação de vulnerabilidade social
	Treinamento e desenvolvimento de colaboradores	Oferecemos capacitação e desenvolvimento profissional aos nossos colaboradores e treinamento específico de ESG/sustentabilidade. Além de programas de capacitação para liderança, estagiários e professores
	Saúde e segurança do cliente	Promovemos treinamentos, capacitação, materiais e políticas sobre o tema, que preparam nossos colaboradores para garantir a saúde e segurança de todos os jovens em nossas escolas, além da prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Além disso, nossa área de Saúde e Segurança busca garantir a segurança dos alunos e colaboradores nas unidades
	Qualidade e segurança dos produtos	Buscamos garantir a excelência na contratação de produtos e serviços e o cumprimento das normas e regulamentações aplicáveis por meio da política de contratação de fornecedores
	Diversidade e inclusão	Recrutamos e desenvolvemos colaboradores de diferentes perfis e origens e acompanhamos os indicadores de diversidade. Bolsas de estudo para alunos em situação de vulnerabilidade social ampliam a diversidade dentro de sala
Governança Corporativa	Ética e anticorrupção	Promovemos uma cultura ética e transparente por meio do nosso Código de Conduta, que é complementado por uma Política de Relacionamento com o Setor Público e por uma Política de Contratação de Fornecedores. Estes definem padrões de integridade e conformidade nas relações com o governo e com parceiros, respectivamente
	Segurança de dados e privacidade	Garantimos a proteção dos dados pessoais dos colaboradores, alunos e responsáveis por meio da nossa Política de Privacidade. Buscamos manter a segurança dos sistemas tecnológicos utilizados nas operações, seguindo a LGPD e promovendo treinamentos e comunicados sobre o tema
Ambiental	Ecoeficiência dos recursos	Estabelecemos, por meio da Política de Sustentabilidade, o uso eficiente dos recursos em nossas operações. Processos para reúso de água e a migração para o mercado livre de energia são alguns exemplos



Relação com *stakeholders*

GRI 2-29

O engajamento com *stakeholders* é fundamental para nos ajudar a identificar impactos no meio ambiente, na sociedade e na economia e desenvolver estratégias eficazes para gerenciá-los.

Identificamos nossos *stakeholders* em 2022 em um processo de mapeamento, categorização e análise das partes interessadas, considerando também o grau de poder de influência e nível de interesse que cada um tem em relação à organização.

Nossos públicos estão segmentados da seguinte forma:

Categoria	Stakeholders
1: Colaboradores	Alta liderança ¹ , <i>middle</i> ² , base, professores
2: Clientes	Alunos, responsáveis, escolas parceiras
3: Público externo	Fornecedores, imprensa/mídia, parceiros, comunidades de entorno (físicas e virtuais), mercado de educação
4: Governo e mercado	Sindicatos, poder público, investidores, bancos, mercado <i>edtech</i> , órgãos de controle/regulatório) e outros atores relevantes

¹ a partir dos gerentes executivos e paralelos (diretores gerais, regionais, ensino).

² gerentes, supervisores, *trainees*, especialistas, diretores de unidade e coordenadores *Holding* (e cargos paralelos).



Nosso Conselho de Administração engaja-se regularmente com os *stakeholders* para entender seus pontos de vista, necessidades e preocupações. O propósito é compreender expectativas e demandas em relação aos negócios do Grupo, e utilizar essas informações para melhorar a tomada de decisões e a gestão de riscos, bem como para identificar oportunidades para aprimorar a criação de valor compartilhado.

A escuta ativa das partes interessadas é importante para identificar os temas de maior interesse e relevância estratégica para eles – e, assim, obter um direcionamento a respeito dos temas materiais do Grupo e, dentre eles, quais devem ser prioritários.

Para garantir um engajamento significativo, adotamos a comunicação inclusiva, pesquisas de satisfação, mídias sociais e programas filantrópicos, entre outros. Além disso, também investimos em capacitação e treinamento dos colaboradores e líderes, para que eles se engajem de forma efetiva e empática com os públicos em todas as situações.



Compromissos externos

GRI 2-28

Mantemos compromissos com duas das principais iniciativas mundiais de promoção da sustentabilidade empresarial: o Pacto Global e o Women on Board (WOB), ambas ligadas à Organização das Nações Unidas (ONU).

O Pacto Global dissemina, para empresas em todo o mundo, diretrizes de crescimento sustentável e cidadania comprometidas com o avanço dos ODS. São 16 mil organizações participantes, em 160 países, constituindo a maior rede de sustentabilidade corporativa do planeta.

Já o Women on Board, apoiado pela ONU Mulheres, é um movimento que valoriza e divulga empresas que contam com a presença de mulheres em conselhos de administração ou consultivos – caso do

Formando um
time de ponta,
cheio de energia.

Grupo Salta. Nossos órgãos de governança contam com 57,1% de representatividade feminina e recebemos o Selo WOB, em reconhecimento às nossas iniciativas de inclusão e empoderamento de colaboradoras e líderes.

Complementarmente, em janeiro de 2023, participamos da ata de constituição da Associação Brasileira de Educação Básica de Livre Iniciativa (Abreduc). Ainda somos associados à Associação Brasileira de Sistemas e Plataformas (Abraspe), na qual participamos no Conselho de Marketing.





- **Compliance**
- **Estrutura de governança**
- **Desempenho econômico em 2022**

governança



Governança

GRI 3-3: Ética e anticorrupção

Para cumprirmos a aspiração de transformar pessoas e o Brasil por meio das melhores soluções acadêmicas, contamos com a governança corporativa – o “G” da tríade ESG – como o sólido pilar que suporta nosso progresso.

Nossas estruturas de gestão e políticas internas são pautadas na transparência, refletindo valores caros ao Grupo como a ética, o respeito aos *stakeholders* e a conformidade legal. Buscamos servir como exemplo principalmente para os nossos alunos, atuando sempre com justiça e integridade.

Compliance

Desde 2018, contamos com um Programa de Compliance que incentiva os colaboradores a desenvolverem suas atividades por meio de condutas éticas. As Políticas e Procedimentos de Compliance são disponibilizados interna e externamente para todos os *stakeholders* [nos sites do Grupo](#), inclusive de algumas redes de ensino, e na nossa intranet.

As iniciativas de *compliance* são planejadas e executadas com base nas melhores práticas de mercado e atendem às recomendações do Ministério da Transparência, Fiscalização e Controladoria-Geral da União (CGU) e aos requisitos da Lei 12.846/13 (Lei Anticorrupção) e do Foreign Corrupt Practices Act (FCPA – Lei de Práticas de Corrupção no Exterior dos Estados Unidos).

Para manter os colaboradores por dentro dessas diretrizes e políticas, há um programa de capacitação obrigatório para todos. A iniciativa abrange um treinamento de *compliance*, além de temas como Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), contratação de fornecedores e combate à violência doméstica. Incluímos também treinamentos síncronos com as equipes de unidades escolares recém-integradas.

Em 2022, também realizamos diversas campanhas e comunicados como #SemMedoDoCompliance, para esclarecer sobre o Procedimento Padrão de Averiguação de Denúncias; “Líder, já conhece o nosso Guia Prático de Conduta?” e “Líder, já revisou o armazenamento dos dados pessoais da sua área?”.

Além das ações preventivas, a equipe de Compliance se encarrega do tratamento de casos em que ocorram ou haja suspeita da ocorrência de ações contra os direitos humanos, praticadas por qualquer colaborador ou fornecedor. Assim, as denúncias recebidas são averiguadas por meio do Procedimento Padrão de Averiguação de Denúncias, para aplicação de medidas que mitiguem os impactos e evitem ocorrências futuras. Além disso, a equipe Jurídica auxilia na notificação dos Conselhos Tutelares e de autoridades policiais e judiciais nos casos aplicáveis.

GRI 2-25



Nossas estruturas de gestão e políticas internas são pautadas pela transparência

Código de Conduta

Nosso Código de Conduta define as diretrizes para o comportamento dos colaboradores no ambiente de trabalho, independentemente de seu nível hierárquico ou posição de liderança, reforçando o compromisso do Grupo com a ética, a responsabilidade e o respeito mútuo.

O documento, [que pode ser acessado aqui](#), elenca diretrizes relacionadas ao ambiente de trabalho, tolerância zero ao trabalho escravo, à discriminação e ao assédio sexual e moral, política anticorrupção, respeito a segurança, saúde e meio ambiente. O descumprimento desses preceitos será avaliado e sujeitará o colaborador infrator a medidas disciplinares que podem,

a depender da gravidade, incluir a demissão por justa causa. Em caso de terceiros, poderá ensejar a rescisão contratual.

Denúncias relativas a descumprimentos e/ou sobre qualquer comportamento irregular podem ser encaminhadas ao nosso Canal de Ética. Ele é um meio confidencial para comunicação segura do público interno e externo.

Nossos *stakeholders* internos, sobretudo colaboradores, são representados no fluxo de apuração e condução de casos de queixas de *compliance* pelos membros dos Comitês de Conduta, formados por lideranças do Grupo, representantes da área de Gente e Gestão e professores e educadores das redes de ensino.

Procedimento Padrão de Averiguação de Denúncias e Monitoramento do Programa de Compliance

O processo de recebimento de relatos e a posterior investigação do Compliance, bem como as sanções aplicáveis, constam em nosso [Procedimento Padrão de Averiguação de Denúncias](#), também disponível na intranet para todos os colaboradores. O documento dá transparência a todas as etapas da averiguação, esclarecendo aos colaboradores seus direitos e deveres ao lidar com casos de infração.

Nossos Comitês de Conduta deliberam sobre os casos que tratam de descumprimentos graves de políticas internas ou legislações aplicáveis. O Comitê Salta I e o II tratam de casos relacionados à Central Administrativa e são compostos por lideranças de diferentes equipes.

O Procedimento também prevê envio mensal das Atas Confidenciais para os respectivos Comitês das marcas e Central. Elas possibilitam o monitoramento por parte dos Comitês de Conduta de todos os casos recebidos pela Companhia, de forma anônima.

Relatórios de Indicadores são enviados mensalmente para o Comitê da Diretoria, incluindo dados e informações sobre averiguação de denúncias, realização de treinamentos, criação e atualização de políticas e documentos, e questões de integridade envolvendo contratação de fornecedores, dentre outros.

— Nosso Código de Conduta reforça o compromisso do Grupo com a ética, a responsabilidade e o respeito mútuo

Também são realizadas algumas pesquisas de satisfação após aplicação de treinamentos de *compliance*, o que inclui o procedimento de queixas. Assim, a equipe da área pode analisar estatísticas sobre aplicação das Políticas de Treinamento e estabelecer melhorias com base nos *feedbacks*.

Em 2022, foram recebidos 712 protocolos de *compliance*, incluindo denúncias (confirmadas ou não), dúvidas, sugestões e reclamações pedagógicas, sendo que 100% das solicitações foram tratadas seguindo o Procedimento de Compliance. Não foram recebidos relatos de quaisquer casos de corrupção durante o ano.

GRI 205-3, 406-1

Canal de Ética*

GRI 2-25



É possível fazer denúncias pelo *e-mail* da Equipe de Compliance (equipe.compliance@gruposaltaedu.com), ou por meio do nosso Canal Confidencial, uma plataforma terceirizada chamada Contato Seguro, acessível tanto na *web* (<https://contatoseguro.com.br/gruposalta>) quanto em forma de aplicativo, disponível na Apple Store e no Google Play.

*: Cada rede de ensino possui um link próprio, que pode ser consultado no nosso site ou no Código de Ética.

Somos signatários do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, uma iniciativa do Instituto Ethos



Demais Políticas relevantes GRI 2-23

Além do Código de Conduta, o Programa de Compliance reúne procedimentos e políticas – Contratação de fornecedores, Privacidade e Relacionamento com o setor público – que contribuem para a construção de uma conduta corporativa responsável.

Como signatários do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, uma iniciativa do Instituto Ethos no Brasil, seguimos seus compromissos previstos: informação sobre legislação; divulgação, orientação e respostas sobre princípios legais aplicáveis às suas atividades; vedação ao suborno; contribuição transparente e lícita a campanhas políticas; e atuação junto à cadeia produtiva.

Para incorporar ao dia a dia os compromissos previstos nas Políticas, as equipes de Comunicação/Marketing e Compliance trabalham em conjunto na elaboração e divulgação de comunicados, “pílulas” de conhecimento e demais iniciativas de disseminação de projetos, políticas e regras. GRI 2-24

Política de Contratação de Fornecedores

Seguimos uma Política de Contratação de Fornecedores para assegurar que as empresas contratadas pelo Grupo se comprometam com todos os requisitos exigidos em lei para o exercício de sua função ou execução do seu serviço.

A Política de Contratação de Fornecedores ainda reforça nosso repúdio ao trabalho escravo, infantil ou análogo à escravidão. Exigimos que os terceiros relacionados às atividades do Grupo atuem da mesma maneira. Casos suspeitos são levados à avaliação do Comitê de Conduta.

A Equipe de Compliance acompanha os processos de contratação, solicitando ao gestor da área contratante três cotações, o contrato assinado e demais documentos que formalizam a contratação e comprovam a observância das normas previstas. A Companhia também realiza análise de riscos com os principais parceiros, por meio da plataforma Linkana.

Política de Privacidade

GRI 3-3: Segurança de dados e privacidade

Em nossa Política de Privacidade explicamos como tratamos, coletamos, utilizamos e exclu-ímos os dados pessoais durante a visita ao nosso *site* (<https://gruposaltaedu.com/>). Todo o tratamento está de acordo com os princípios estabelecidos pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), que garante aos visitantes uma série de direitos – em especial, o direito de entender para qual finalidade os seus dados são utilizados.

Os procedimentos ligados à LGPD dão especial atenção aos alunos, grupo de *stakeholders* classificado como “vulnerável”. A Política de Privacidade e os procedimentos correlatos são pensados e sensibilizados às necessidades ímpares das crianças e dos adolescentes. As orientações passadas aos colaboradores reforçam a atenção necessária aos dados pessoais e sensíveis de indivíduos que têm menos de 18 anos.

Contamos com a contratação das melhores e mais seguras plataformas e *softwares* disponíveis no mercado. Trabalhamos também com processos de conscientização dos colaboradores sobre LGPD, incluindo treinamento obrigatório de LGPD e um time especializado no tema na área de TI. É constante a implementação de medidas de segurança para proteger a privacidade e confidencialidade dos dados pessoais dos nossos clientes, colaboradores e parceiros.

Mantemos uma plataforma para recebimento de relatos envolvendo possíveis impactos negativos e incidentes com dados pessoais. A partir dos relatos, nossas equipes identificam os riscos envolvidos e buscam as medidas para dirimir possíveis danos, inclusive comunicação de titulares, se aplicável. Casos de alto risco e/ou de violação comprovada de privacidade são comunicados à Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD). Nesses casos, buscamos soluções específicas para mitigar os danos, com a participação de nossas lideranças. **GRI 2-25**

Política de Relacionamento com o Setor Público

A Política de Relacionamento com o Setor Público complementa as disposições do nosso Código de Conduta. Suas diretrizes devem guiar os relacionamentos, as interações e as interlocuções externas dos colaboradores com os agentes públicos.

A Política se aplica a todos os colaboradores, independentemente do seu nível hierárquico ou posição de liderança, assim como a todos os representantes e terceiros. Todos devem atuar para assegurar seu cumprimento por terceiros que atuem perante o setor público, no interesse ou para o benefício do Grupo.

Nosso relacionamento com agentes públicos poderá ocorrer em forma de reuniões para apresentações de produtos, licitações, fiscalizações

ou em outras atividades corriqueiras. Todos os contatos deverão ser realizados por pessoas autorizadas e treinadas de acordo com nossas Políticas e com o Código de Conduta.

Também devemos observar as leis aplicáveis, incluindo a Lei Anticorrupção, as legislações estaduais específicas e o FCPA, as disposições de seus contratos de trabalho e demais procedimentos internos de *compliance*, conforme aprovados e divulgados.

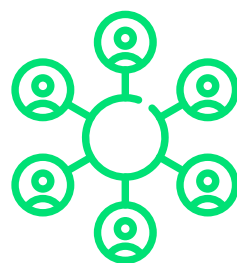
A área de TI implementa medidas de segurança para proteger os dados pessoais dos nossos clientes, colaboradores e parceiros



Estrutura de governança

GRI 2-9

Nossa estrutura de governança e gestão está organizada da seguinte maneira:



Os seis comitês de assessoramento discutem temas relevantes e tomam decisões relacionadas às unidades do Grupo

Conselho de Administração

Responsável por definir a estratégia geral do Grupo e zelar por sua implementação de maneira responsável e sustentável. Também se encarrega de assegurar a devida diligência aplicada aos impactos que causamos no meio ambiente, na sociedade e na economia, identificando riscos e oportunidades e desenvolvendo políticas e estratégias adequadas.

Comitês de assessoramento ao Conselho

Responsáveis por discutir temas relevantes para o Grupo e tomar decisões sobre casos relacionados às unidades escolares, são formados por VPs, diretores N1 e membros do Conselho.

- Comitê Financeiro
- Comitê Pedagógico
- Comitê Patio & Inovação
- Comitê G&G
- Comitê ESG
- Comitê de Conduta

Diretoria

Responsável por implementar a estratégia geral do Grupo, buscando assegurar que as políticas e objetivos relacionados ao desenvolvimento sustentável sejam incorporados em todas as áreas. Nossos diretores fornecem recursos e apoio para as iniciativas de sustentabilidade, monitoram o progresso em relação aos objetivos e metas e fornecem relatos periódicos ao Conselho de Administração.

Todas as decisões relevantes dos comitês passam pelo Conselho de Administração, sejam relacionados à gestão dos impactos da organização na economia, no meio ambiente ou nas pessoas. Mais detalhes sobre nossa governança podem ser consultados no *Anexo GRI* deste Relatório.



Desempenho econômico em 2022

Tivemos um ano excepcional em 2022, no tocante aos resultados financeiros. Nossa rentabilidade ficou acima das expectativas para o período, em um momento marcado por alta de juros e outros desafios sociais e econômicos. Todas as metas de desempenho foram alcançadas.

Se o cenário macroeconômico reduziu nossa capacidade de crescimento, não causou impactos diretos em nossos resultados. Afinal, somos um negócio sustentável no longo prazo e temos a certeza que apresentamos o melhor produto possível no mercado de educação básica privada.

O setor teve um ano positivo, com crescimento de cerca de 10% em número de alunos e continua a apresentar diversas oportunidades de expansão, seja pela abertura de novas unidades ou por aquisições. Já especificamente para o Grupo Salta, o resultado superou a média do mercado, com aumentos expressivos de receita, EBITDA e geração de caixa.

Com a reestruturação de nosso portfólio de marcas no fim de 2021, conseguimos aumentar a oferta para os diferentes públicos, faixas de renda e regiões que atendemos. Hoje temos desde as escolas Elite, com presença nacional e um *ticket* médio acessível, até marcas que oferecem ensino integral e bilíngue, com mensalidades compatíveis.

Na área financeira, a *performance* atingiu o esperado e a qualidade das informações dos indicadores evoluiu consideravelmente. Utilizando novas ferramentas e tecnologias, a entrega dos relatórios e métricas financeiras e operacionais ficou bem mais ágil, encurtando prazos e permitindo assim um maior tempo de resposta aos tomadores de decisões.



— **Nossa área financeira foi reconhecida pela Finance & Law Summit and Awards 2023 (Filasa) como melhor departamento financeiro na categoria “Educação”. Essa premiação é considerada a maior de departamentos jurídicos e financeiros do mercado brasileiro**



- Escolas
- Soluções educacionais
- Resultados acadêmicos
- Bolsas de estudo

educação



Educação

GRI 3-3: Bem-estar do cliente

Alunos que concretizam seus sonhos. Pais e responsáveis que veem suas expectativas cumpridas. Para nós, do Grupo Salta, são essas as realizações que importam rumo ao objetivo de construir um Brasil melhor para as próximas gerações. Nossas escolas são a base do Grupo Salta e é nelas que realizamos um trabalho diário de transformação por meio da educação.

Os alunos do Grupo aprendem, desde cedo, a explorar seu máximo potencial e a compreender seu papel na sociedade. É uma das maneiras com que buscamos ampliar o impacto positivo de nossas atividades e elevar o potencial transformador de nosso modelo de ensino.

Sempre em busca de uma metodologia cada vez mais forte e eficaz, levamos o aluno ao centro do processo. Isso é possível quando incluímos, por exemplo, ferramentas como o Laboratório Inteligência de Vida (LIV) – referência nacional em desenvolvimento de educação socioemocional e do pensamento crítico.

Oferecemos ainda disciplinas eletivas e aulas de Cidadania em nosso currículo do Ensino

Fundamental, soluções *maker* no estilo “mão na massa” e metodologias ativas de ensino-aprendizagem em diversas disciplinas.

A inovação tecnológica está sempre no radar, consolidando a conectividade entre as unidades e oferecendo aos alunos novas ferramentas e conteúdos educativos. Em 2022, disponibilizamos 70 disciplinas eletivas, com aulas 100% *online*. São temas como Libras, educação ambiental, política, voluntariado e métodos científicos e experimentos, que aumentam o protagonismo do aluno na definição de seu futuro acadêmico e profissional.

Complementamos essa variedade de soluções com uma política consolidada de oferta de bolsas de estudo, ampliando o acesso à nossa excelência educacional. Os bolsistas recebem acompanhamento e serviços nas unidades.

Analizamos levantamentos de satisfação, pesquisas Net Promoter Score (NPS), resultados acadêmicos e pedagógicos e os índices de renovação para aferir a qualidade de nosso relacionamento com alunos e responsáveis.

Ainda aplicamos a Pesquisa de Opinião do Aluno (POA), na qual estudantes avaliam os professores em três quesitos: a conexão do professor, o ambiente de aprendizado da sala de aula proporcionado/mediado pelo professor e sua didática/conhecimento técnico.

Para abordar impactos negativos e positivos monitoramos continuamente a satisfação dos alunos e divulgamos o Canal de Ética para casos de discriminação ou assédio moral. Temos o acompanhamento dos indicadores, sempre agindo de forma proativa em ações com base nos *feedbacks* dos alunos e colaboradores.

Os alunos do Grupo Salta aprendem a explorar seu máximo potencial e a compreender seu papel na sociedade



Escolas

Nosso portfólio de Escolas reúne hoje 22 marcas próprias e duas aliadas e 175 unidades instaladas em 15 estados e no Distrito Federal. Contamos com marcas conhecidas pela excelência no ensino e por expressivos resultados acadêmicos, em uma combinação que une instituições tradicionais e centros educacionais inovadores.

O principal movimento em 2022 no segmento de Escolas foi a integração das novas marcas que chegaram a partir do fim de 2021. O processo culminou com a criação do Grupo Salta, líder do mercado de educação básica privada no país.

O portfólio ganhou marcas do Grupo Saber, segundo maior *player* brasileiro na área e com uma presença muito complementar ao nosso perfil. Vale destacar o colégio pH, voltado a um público ao qual não tínhamos acesso até 2022; e o colégio Sigma, com 40 anos de tradição no ensino privado no Distrito Federal.

Todas as novas unidades vêm se alinhando ao Grupo Salta e também, por sua vez, trazem boas práticas para serem inseridas aos nossos

processos. Nossa ideia como grupo educacional é funcionar como uma incubadora de novas ideias e compartilhamento de experiências, levando em conta as características regionais de cada rede.

Como exemplo de união bem-sucedida entre nosso modelo de ensino e os avanços digitais, podemos citar o Centro de Correção de Redações (Cecor). A ferramenta apresenta recursos que permitem que os alunos escrevam suas redações *online* – ou mesmo que enviem uma foto de um texto escrito à mão.

Outra peculiaridade de 2022: foi o ano que marcou a volta definitiva de alunos, professores e colaboradores às atividades presenciais, depois da pandemia de covid-19. Na adaptação para o retorno, realizamos um trabalho conjunto com estudantes e seus familiares, com um forte viés psicopedagógico. Contamos, nesse esforço, com a colaboração da consultoria Convivere Mais, que se dedica à prevenção e remediação de impactos psicológicos negativos, principalmente na formação de coordenadores.



— **Em 2022 realizamos um trabalho com estudantes e seus familiares, com um forte viés psicopedagógico, para o retorno às salas de aula**



No plano da convivência entre os alunos, reforçamos as diretrizes da Cartilha de Interação Responsável, documento que busca trazer normas de interação íntegra com alunos em unidades escolares. O objetivo é reduzir os casos de *bullying*, assédio e discriminação que possam impactar o ambiente escolar.

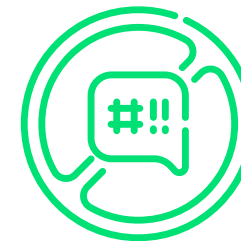
O compromisso com a manutenção – e o aumento – da qualidade pedagógica independe do tamanho do Grupo e é uma prioridade demonstrada por nosso forte investimento no desenvolvimento de pessoas (leia mais no capítulo *Pessoas*).

Realizamos semanalmente reuniões de alinhamento e trocas de melhores práticas entre os diretores de ensino de todas as marcas. Além disso, oferecemos capacitação para todos os cargos estratégicos das escolas: formação de diretores, coordenadores e recepção.

Para os demais colaboradores, contamos com uma plataforma *online* com mais de 30 treinamentos disponíveis, que podem ser realizados a qualquer momento, garantindo um foco no desenvolvimento contínuo de acordo com a vontade e necessidade de cada um.

Para os professores, há um setor voltado para a formação continuada docente denominado EducA+. Suas atividades incluem uma variedade de ações (treinamentos, técnicas, *podcasts*, vídeos e textos, entre outros) para promover as reflexões dos docentes acerca da educação.

Além disso, os professores são convidados a participar de um programa chamado “Gravações e Feedback” no qual enviam vídeos e recebem *feedback* de colegas, a fim de repensar sua própria prática pedagógica.



Reforçamos as diretrizes da Cartilha de Interação Responsável para mitigar e reduzir os casos de *bullying*, assédio e discriminação

Em 2022 realizamos um forte investimento em segurança, com atuação em medidas preventivas

Saúde e segurança

GRI 3-3: Saúde e segurança do cliente

Zelar pela saúde e pela segurança de todas as pessoas que frequentam nossas escolas, incluindo alunos, colaboradores e responsáveis, é um dever fundamental do Grupo Salta. Seguimos as normas de segurança e saúde ocupacional para garantir a segurança de todos, incluindo treinamento de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

Tivemos, em 2022, um ano de forte investimento em segurança, com atuação em medidas preventivas como treinamentos em toda a rede, com abordagem sobre os riscos sociais, biológicos e estruturais. Parte do investimento de R\$ 100 milhões em estrutura foi dedicado à instalação de catracas, implementação de sistema de identificação no acesso às unidades e outros recursos para reforçar a segurança.

Para rastrear a eficácia da gestão de saúde e segurança, contamos com exames periódicos, controle de entrada nas unidades, adesão ao treinamento de segurança e de procedimentos de crise em escolas.

Temos como meta para os próximos anos melhorar ainda mais, criando um sistema de notas na avaliação dos treinamentos de diretores de unidades e alunos sobre riscos, evacuação e primeiros socorros.

Nossa equipe de SST e uma empresa parceira realizam o levantamento de todas as informações do local de trabalho e avaliam possíveis exposições a riscos a que os colaboradores estarão submetidos. Daí é definido seu cronograma de ações e medidas de prevenção e controle necessárias.

Essas avaliações determinam a escolha dos equipamentos de proteção e exames para cada atividade. Todas as informações são enviadas mensalmente para o governo por meio do eSocial para fins de fiscalização.



Soluções educacionais

Em nossa área de desenvolvimento de soluções e produtos inovadores para as atividades educacionais, contamos com uma equipe dedicada à criação de ferramentas e metodologias. As soluções são empregadas nas nossas escolas e também disponibilizadas para outros grupos educacionais.

As ferramentas tecnológicas e os conteúdos desenvolvidos permitem que o Grupo se mantenha na vanguarda da educação privada nacional.

As inovações enriquecem o currículo de nossas escolas; facilitam a vida do aluno e apoiam seu desenvolvimento acadêmico; e contribuem para a conexão entre educadores, administradores e demais equipes de apoio. É um trabalho fundamental na jornada para fazer do Grupo Salta o maior ecossistema de soluções educacionais do Brasil.

Realizamos testes e verificações em nossos produtos para garantir a segurança e qualidade dos mesmos. Para rastrear a eficácia das medidas são avaliados os resultados acadêmicos e métricas internas de excelência acadêmica.

Como metas para 2023, buscamos melhorar a eficiência operacional e “produtizar” ainda mais nossas soluções. Os aprendizados são incorporados periodicamente em nossas políticas, durante as revisões. **GRI 3-3: Qualidade e segurança dos produtos**

São três as soluções educacionais:

Agenda Edu

O aplicativo Agenda Edu oferece diversas funcionalidades para descomplicar a experiência do aluno (e a de seus responsáveis) em nossas escolas. A comunicação é mais simples e dinâmica; com poucos cliques, é possível se informar sobre atividades e conteúdos vistos em sala de aula, comunicados importantes, grades e turmas, agenda de eventos da escola, ficha médica do aluno e diário de acompanhamento.

Kanttum

Incorporada às soluções em 2022, a Kanttum é uma plataforma digital voltada à educação corporativa, aplicável a empresas e instituições

de ensino. Com essa ferramenta criamos uma comunidade de aprendizagem e uma nova forma de desenvolver professores.

A partir de um programa de mentoria, conexão e reconhecimento, proporcionamos formação continuada sob medida para equipes pedagógicas. Acessível por meio de dispositivos móveis, a Kanttum conseguiu expressiva adesão entre nossos docentes já no primeiro ano de uso.

LIV – Laboratório de Inteligência de Vida

Os “experimentos” realizados no LIV são diferentes dos outros – baseado em sentimentos e nos relacionamentos interpessoais, o programa ajuda alunos a avançarem em seu autoconhecimento e no desenvolvimento de habilidades socioemocionais que vão acompanhá-los por toda a vida. Nesse grande laboratório, nosso estudante desenvolve o seu pensamento crítico e entende que, com a ajuda de outros, é possível ir mais longe e que errar faz parte do processo.



Resultados acadêmicos

Mesmo diante dos desafios internos e externos apresentados em 2022, nossos resultados pedagógicos bateram 100% das metas estabelecidas.

Da nossa base de alunos das escolas bilíngues, tivemos 81% de alunos aprovados em exames internacionais. Em olimpíadas acadêmicas, alcançamos o dobro de medalhas em relação ao ano anterior, incluindo competições internacionais.

Em relação às aprovações no ensino superior, um a cada dez alunos em universidades públicas do Rio de Janeiro vieram do Grupo Salta. Em 2022 tivemos mais de 6 mil aprovados para universidades públicas, dos quais mais de 180 foram para cursos de medicina.

Destaques de 2022

Consolidado Grupo Salta: SiSU 1ª chamada (2023/1 + 2023/2)

- +3,7k alunos aprovados na 1ª chamada do SiSU nos dois semestres de 2023
- Aprovações em mais de cem universidades espalhadas pelo Brasil
- Mais de cem alunos aprovados em medicina
- Mais de 800 aprovados em engenharias
- Mais de 200 aprovações em direito

+500 alunos aprovados nos três primeiros lugares de seus cursos no SiSU

Outros destaques - SiSU - (1ª chamada 2023/1)

- Um em cada dez aprovados nas principais universidades do Rio, em ampla concorrência, é nosso aluno

Universidades Públicas (Vestibulares Próprios + SiSU)

- Mais de 6 mil aprovados para universidades públicas

Quantidade total de aprovados em medicina

- +450 aprovações em medicina, considerando universidades públicas e particulares

Resultados de Destaques em Olimpíadas - 2022

- Em 2022, tivemos quase que o dobro de medalhas conquistadas em relação a 2021 e conseguimos 1.252 medalhas e 534 menções honrosas

Olimpíadas Internacionais:

- IMO - Olimpíada Internacional de Matemática: 1 Prata
- Ibero-Americana - Olimpíada Ibero-Americana de Matemática: 1 Ouro e 1 Prata
- TIMO - Olimpíada Internacional de Matemática na Tailândia: 1 Prata

Bolsas de estudo

GRI 3-3: Acesso à educação

A oferta de bolsas de estudo para jovens e crianças em situação de vulnerabilidade social integra nosso compromisso de transformação por meio da educação. Essas oportunidades ampliam o legado positivo do Grupo Salta para a sociedade brasileira, dando acesso a soluções educacionais de vanguarda para um público historicamente desatendido pela educação privada.

Vale ressaltar alguns números dessa desigualdade no Brasil, onde 75% são negros dentro da população mais pobre e 70% são brancos entre os mais ricos (IBGE, 2019). Além disso, apenas 18,1% dos jovens de 18 a 24 anos chegam ao ensino superior e somente 17,4% das pessoas de 25 anos ou mais concluíram um curso (Instituto Semesp, 2021).

Ao reunir alunos de diferentes realidades sociais, trajetórias e com diferentes visões de mundo dentro de uma mesma sala de aula, facilitamos a troca e o aprendizado entre eles. Nesse convívio, as crianças vão aprender a ter empatia, a se colocar no lugar do outro, a quebrar barreiras e preconceitos, e não só a respeitar, mas valorizar a diversidade.

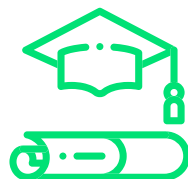
Nossos programas em números:



321 alunos
impactados em cinco anos



63,3%
dos alunos beneficiados
são negros



51 escolas
e **6** marcas
contam com o programa de bolsas



20 formandos
(de 2019 a 2022) com
100% de aprovação



0,8 salário-mínimo
é a renda média per capita
das famílias beneficiadas



Para 2023, foram arrecadados
R\$ 2.861.989,68 para o
Janelas Abertas
e outros R\$ 407.539,14 para o
Elite Transforma



— **Em cinco anos de existência, os programas de bolsas já beneficiaram 321 alunos de escolas de nossas diferentes marcas**

Contamos com três programas de bolsas, cada um com atuação e alcance específicos:

— **Impacta** (8º ano do Ensino Fundamental até 2ª série do Ensino Médio) – Lançado em 2021, é destinado a crianças e jovens vindos de escolas públicas, que são submetidos a um processo seletivo de cinco etapas. A bolsa beneficia um grande número de alunos, que pagam apenas o material escolar e recebem apoio psicopedagógico. Em 2022 foram 143 participantes, matriculados em escolas de quatro marcas: Pensi, Elite, Colegium e Ideal.

— **Elite Transforma** (6º ao 8º ano do Ensino Fundamental e Ensino Médio) – é o programa de bolsas integrais da Rede Elite de Ensino, que iniciou a captação e seleções em 2019 para receber os alunos em 2020. Oferece oportunidades a jovens de baixa renda, que passam por uma seleção que inclui provas, dinâmicas e entrevistas, além da avaliação de perfil socioeconômico das famílias. O apoio financeiro inclui mensalidade, uniforme, material didático, transporte, alimentação e ingressos para eventos pedagógicos, além de acompanhamento psicossocial e pedagógico. Em 2022, 61 alunos foram beneficiados.

— **Janelas Abertas** – Criado em 2017 para as escolas Eleva, o programa contou em 2022 com 84 jovens de baixa renda com

excelentes resultados acadêmicos. As bolsas integrais serão mantidas e geridas pelo Grupo Salta até a conclusão das formações dos participantes, que, além do auxílio na mensalidade, recebem alimentação, uniforme, material didático, transporte, ingressos para eventos pedagógicos e acompanhamento psicopedagógico.

O Janelas Abertas e o Elite Transforma são programas de bolsas financiados por meio de doações, utilizando-se de fundos filantrópicos independentes para captação. Os programas são auditados anualmente, garantindo total transparência aos doadores.

O custo anual por aluno no Elite Transforma é de R\$ 17,4 mil. Deste valor, R\$ 12,6 mil são captados por doações e R\$ 4,8 mil cedidos pelo Elite. No caso do Janelas Abertas, o custo do aluno é de R\$ 84,9 mil, sendo R\$ 46,6 mil vindos de doações e R\$ 38,3 mil da Escola Eleva e Inspired Education.

Além dos três programas principais, oferecemos descontos nas mensalidades por mérito acadêmico (provas de admissão) e bolsas para atletas com bom desempenho e para filhos de colaboradores.

Outras parcerias

Paralelamente aos programas próprios, mantemos parcerias com várias instituições para poder ampliar o número de beneficiados.

Em conjunto com o Programa Ismart Online (plataforma digital de ensino para estudantes a partir do 7º ano), oferecemos descontos nas escolas Pensi e pH. Um total de 178 alunos foi beneficiado em 2022.

No Pensi, damos descontos entre 55% e 70% na mensalidade para alunos do Ensino Médio. No pH, a bolsa varia entre 25% e 40% (mais 12% de desconto no material didático); turmas do 8º e do 9º ano estudam no contraturno, pagando preço de custo.

Outros 53 estudantes do Ensino Médio, oriundos da rede pública, receberam bolsas integrais e custeio do material didático, por meio da parceria com a ONG Instituto Somos. Os institutos Apontar, Proeza, Resgatando Vidas e Reação e a ONG Futuro Bom também indicam alunos para nossos processos seletivos de bolsas e os apoiam, caso sejam aprovados.

Parcerias com empresas da iniciativa privada viabilizam o pagamento de mensalidades e de material nas seguintes escolas: Elite e Pensi (Ambev), Pitágoras Barcarena (Hydro), Pitágoras Juruti (Alcoa), Embraer Botucatu e SJC (Embraer), Colegium Carajás (Vale), Colegium CMD (Mitra), Elite e Colegium (SH) e Alfa (WEG).



Além dos programas próprios, temos parcerias com várias instituições, ONGs e empresas privadas para ampliar o número de beneficiados

Programa de Apoio ao Aluno (PAA)

Um programa conjunto com a prefeitura do Rio de Janeiro, o Programa de Apoio ao Aluno (PAA), é mantido apenas nas unidades do Elite e do Pensi e beneficiou 1.036 alunos em 2022. A iniciativa permite que um percentual do ISS devido pela escola possa ser revertido em bolsas de estudo de 100% (mensalidade e material) para alunos provenientes da Rede Municipal do Rio de Janeiro.

O ingresso é feito por meio de análise do boletim escolar do 8º ano ou por prova presencial. São selecionados os melhores alunos, de acordo com os tipos de avaliação citados. O número de vagas é limitado pelo percentual de imposto que o governo permite abater, que varia por unidade.





grupo
salta

- Desenvolvimento de pessoas
- Diversidade e igualdade de oportunidades

pessoas



Pessoas

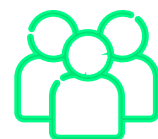
GRI 2-7, 2-8, 3-3 Recrutamento e seleção

Os valores do Grupo Salta – especialmente o trabalho em equipe, o entusiasmo e o reconhecimento – estão no centro de nossa política de capital humano. Nossa atuação no âmbito de Pessoas & Sociedade inclui a valorização dos talentos do Grupo como uma das formas mais efetivas de criar impacto social positivo.

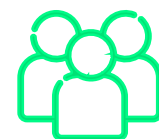
Essas diretrizes permeiam o relacionamento mantido com nossos colaboradores ao longo de toda a jornada dele no Grupo. Isto é, desde o momento de recrutamento e seleção, passando por uma série de ações voltadas para o desenvolvimento pessoal e profissional que contribuirão para a retenção destes talentos, e finalizando com um *offboarding* estruturado e respeitoso.

Em alinhamento com os progressos que a sociedade brasileira tem feito no tema, apontamos também a diversidade como uma prioridade da gestão de pessoas. A jornada rumo a um Grupo mais diverso e inclusivo é um trabalho contínuo, e parte importante de nossa estratégia de sustentabilidade.

Nossa força de trabalho em 2022



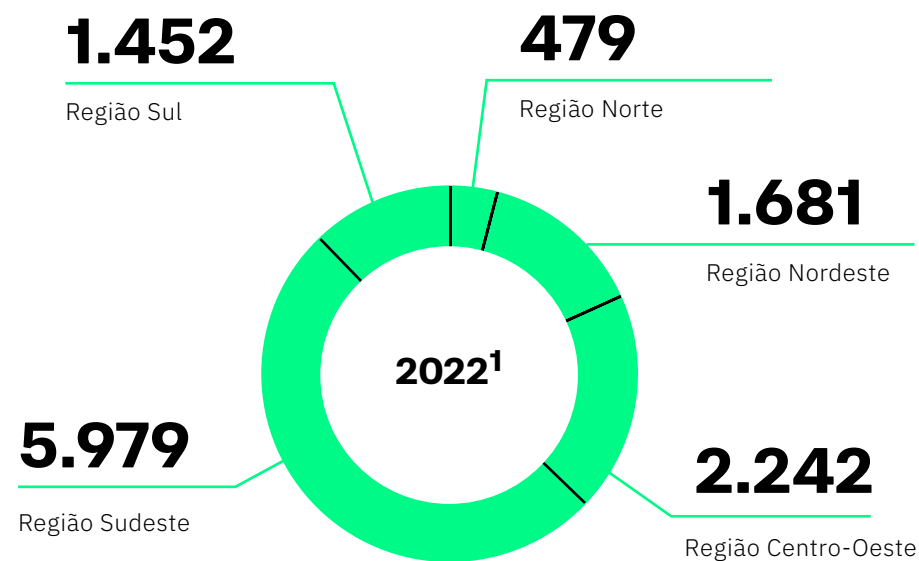
11.833
colaboradores próprios



1.381
estagiários



130
aprendizes



¹ Dados do gráfico referem-se aos colaboradores próprios, excluindo estagiários e aprendizes.





— Dentro da política de capital humano, a valorização dos talentos do Grupo é uma das formas mais efetivas de criar impacto social positivo

A integração dos colaboradores das escolas incorporadas ao Grupo em 2022 foi uma das prioridades da área de Gente e Gestão. A incorporação dos colaboradores do Grupo Saber foi completada com sucesso, dentro do prazo.

Outros desafios abordados pela área em 2022 foram garantir a retenção e a satisfação do público interno, a consolidação da cultura de diversidade, equidade e inclusão e a redução do prazo necessário para o preenchimento de vagas em aberto.

Essas e outras metas foram acompanhadas por meio da plataforma de gestão de desempenho Culture Rocks, adotada por mais de 750 organizações brasileiras de todos os segmentos e implementada no Grupo Salta em 2022. O sistema permite monitorar pesquisas de satisfação, *feedbacks*, planos de desenvolvimento individual e planejamento de sucessão, entre outros aspectos de G&G.

Pesquisa de Clima (eNPS)

Anualmente, realizamos pesquisa entre os colaboradores para aferir o nível de satisfação do público interno e identificar oportunidades de melhoria no clima organizacional.

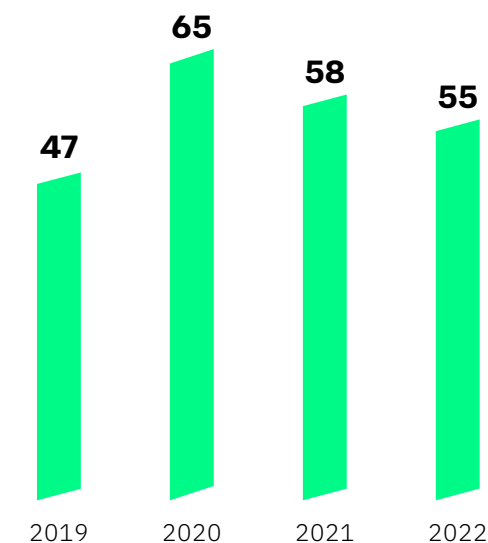
No levantamento de 2022, registramos uma ligeira queda nas avaliações positivas, mensuradas pela metodologia Employee Net Promoter

Score (eNPS), acompanhada de um nível significativo (97%) de adesão dos colaboradores à pesquisa.

Vale ressaltar a comparação entre 2022 e 2019, o último ano antes da pandemia de covid-19, quando o eNPS foi de 47. Durante 2020 e 2021, não demitimos colaboradores por conta dos efeitos da pandemia (mesmo com as escolas fechadas), e mantivemos a remuneração integral de todos, bem como a oferta de assistência médica e psicológica.

Esse cuidado com o público interno se reflete na evolução do eNPS, frente aos números de antes da pandemia.

eNPS



Desenvolvimento de pessoas

GRI 3-3: Treinamento e desenvolvimento de colaboradores, 404-1, 404-2, 404-3

Atuando na Vice-presidência de Gente e Gestão, nossa área de treinamento trabalhou em 2022 para reforçar nosso compromisso com o desenvolvimento dos colaboradores.

Para isso, diferentes ações foram tomadas a fim de garantir o aprimoramento pessoal e profissional de colaboradores em diferentes níveis – desde a formação de potenciais talentos, como nosso Programa de Estágio e Programa Trainee, até líderes das mais diversas senioridades.

O EducA+, ambiente *online* de aprendizagem para todos os colaboradores de sala de aula, foi uma ferramenta muito utilizada frente ao aumento do quadro de docentes. Nela, os profissionais encontram recursos como a gravação de suas próprias aulas, um estímulo para posterior troca de experiências e percepção com outros colegas.

Já o Ambiente Salta de Aprendizagem (ASA) oferece um portfólio de cursos voltado a criar uma cultura de desenvolvimento contínuo. A plataforma disponibiliza mais de 50 horas em treinamentos de técnicas de apresentação, inteligência emocional, gestão do tempo, produtividade e outras temáticas.

Indicadores de desenvolvimento e capacitação – 2022

- 15,95 horas: média de horas de treinamento cumpridas pelos colaboradores no ano
- 76,4% dos colaboradores da base administrativa e 87,1% dos gestores passaram por avaliação de desempenho
- 68 profissionais formados na Escola de Diretores (87% a mais do que em 2021)
- 167 formados nas Escolas de Líderes
- 176 graduados na Escola de Coordenadores Pedagógicos
- 389 bolsas de estudo oferecidas no programa Estude+
- 10 trainees formados
- 94 participantes do Programa de Estágio 2022 em funções administrativas; dez estagiários efetivados como assistentes de coordenação pedagógica
- MBA *in company* com a Fundação Getulio Vargas

A jornada de desenvolvimento começa com os Programas de Trainee e de Estágio, principais portas de entrada para o Grupo. Todos os anos, abrimos nossa seleção de *trainees*, buscando novos talentos com potencial para posições de liderança.

Com duração de 18 meses, o Programa de Trainees foi estruturado para atender a dois públicos distintos: *trainees* pedagógicos e executivos. Em 2021 passou por algumas mudanças – o inglês saiu dos pré-requisitos obrigatórios e os vídeos foram substituídos por *podcasts*. Essas mudanças tiveram como objetivo aumentar a diversidade social e retirar vieses inconscientes, respectivamente.

O Programa de Estágio também tem duas vertentes: uma para colaboradores administrativos, com duração de até dois anos, e outra para a área pedagógica (Estagiar para Transformar). Neste último, os participantes são treinados por dez meses em esquema de *job rotation* em diferentes unidades da mesma marca, atuando em todos os segmentos de ensino.

No aprimoramento dos gestores, contamos com as Escolas de Líderes I e II. Suas capacitações abordam o desenvolvimento de lideranças de acordo com o nível de senioridade. Na Escola I, são trabalhados temas mais gerais relacionados à liderança, como motivação, *feedback*, recrutamento e seleção, entre outros. Já na segunda Escola, o líder se aprofunda nos cinco desafios

das equipes, discutindo de forma mais profunda temas como confiança, gestão de conflitos e comprometimento, entre outros.

Dispomos ainda da Escola de Diretores, na qual os candidatos selecionados passam por formação intensiva com especialistas em liderança e cultura, tomada de decisão, conhecimentos pedagógicos, administrativos e admissão de novos alunos. A finalidade é garantir que os diretores de unidade estejam alinhados com o nosso jeito de liderar escolas.

Igualmente importante é a formação da Escola de Coordenadores Pedagógicos, que capacita coordenadores, orientadores educacionais e supervisores bilíngues em dois níveis. Assim como a Escola de Diretores, suas trilhas preparatórias abrangem colaboradores que estão em

contato diário com alunos e responsáveis – e representam nossos valores no dia a dia das escolas.

Vale destacar ainda a Escola de Monitores, voltada para universitários em diferentes cursos em licenciatura que atuam como monitores de Ensino Fundamental – Anos Finais (EFAF) e Ensino Médio nas nossas escolas. E também a Escola de Educadores, destinada a auxiliares de turma de Educação Infantil (EI) e de Ensino Fundamental – Anos Iniciais (EFAI). Os participantes das duas Escolas podem ser efetivados como professores ao concluírem seus cursos.

Outros programas de desenvolvimento

— **Programa Estude+:** benefício que oferece bolsas de até 80% para colaboradores

administrativos. Eles podem optar por cursos de formação relacionados à área de atuação, incluindo graduação, pós-graduação/MBA e cursos técnicos.

— **Mentoria de Diretores:** programa que é uma continuação da formação do colaborador que passou pela Escola de Diretores.

— **MBA in Company:** em parceria com uma das instituições mais renomadas do Brasil, a Fundação Getúlio Vargas, o programa oferece uma grade personalizada voltada às necessidades mais relevantes do nosso negócio. A iniciativa permite ricas trocas e um desenvolvimento robusto para os participantes, que têm 70% dos custos com a formação cobertos pelo Grupo Salta.



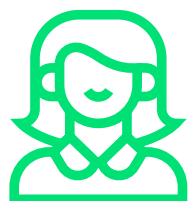
Os Programas de Trainee e de Estágio são as principais portas de entrada para o Grupo

Diversidade e igualdade de oportunidades

GRI 405-1, 3-3: Diversidade e inclusão

A diversidade é um de nossos temas materiais, e buscamos valorizá-la e ampliá-la de forma contínua. O objetivo é garantir a consolidação de um ambiente justo e inclusivo, aberto a todas as raças, gêneros, idades, religiões, orientações sexuais ou pessoas com deficiência (PCDs).

Acompanhamos os indicadores ligados à temática e projetamos metas para evoluirmos cada vez mais.

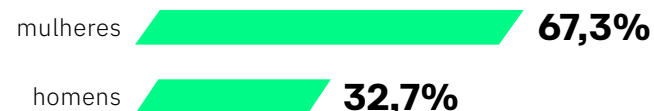


67,3%

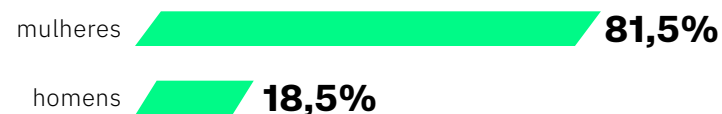
É o percentual de mulheres entre nossos colaboradores próprios

Diversidade em números¹ - 2022

Colaboradores próprios



Estagiários e aprendizes



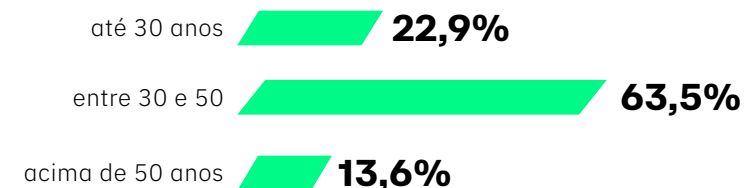
Na nossa alta liderança



¹ dados coletados no sistema TOTVS de gestão de pessoas.

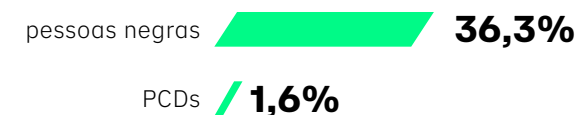


Faixas etárias²



² colaboradores próprios, excluindo estagiários e aprendizes.

Presença de pessoas negras e PCDs no Grupo





Os Grupos de Afinidade temáticos abrem canais para a proposição de ações práticas de transformação do cotidiano do Grupo

Como parte desse esforço, realizamos em 2022 a 3ª edição do nosso censo de diversidade, aberto a todos os colaboradores administrativos e de sala de aula. O levantamento foi voluntário e de caráter anônimo. Entre as constatações do censo, destacamos a presença, na nossa alta liderança, de 12,4% de pessoas negras, 1% de PCDs e 8% de pessoas identificadas no espectro LGBTQIA+.

Observamos, nos últimos anos, uma evolução nos indicadores de contratação; temos o desafio de ampliar a diversidade no nível de liderança, além de aumentar, em 2023, a porcentagem de PCDs no quadro.

Nas trilhas de desenvolvimento, constam capacitações sobre diversidade. Estimulamos a conscientização e a discussão sobre diversidade nas trilhas disponíveis no Ambiente Salta de Aprendizagem (ASA). Nossas lideranças são incentivadas a formar times diversos e a fornecer apoio aos colaboradores nas questões ligadas ao tema.

As pesquisas de clima organizacional aferem a eficácia das medidas tomadas. Com base na pesquisa de 2022, demos atenção especial às questões de raça, gênero, PCD, LGBTQIA+ e etarismo, fazendo comparativos com as posições de 2021 nos cargos de alta liderança.

Grupos de Afinidade

Queremos reforçar um clima de acolhimento no nosso ambiente de trabalho, com discussões fluidas e reconhecimento de demandas justas. Por isso, criamos Grupos de Afinidade temáticos em 2021, que funcionam como canais abertos para a proposição de ações práticas de transformação do cotidiano do Grupo.

Cada um dos quatro Grupos conta com um membro da alta liderança como patrocinador:

■ **Camélias:** dedicado a pessoas negras e indígenas. O grupo promoveu um bate-papo sobre discriminação racial em maio; no decorrer do ano, estruturou um programa de mentoria em liderança para colaboradores. Durante o segundo semestre, houve também uma mentoria para colaboradores negros e indígenas, encerrada com um evento em novembro.

■ **Dorina Nowill:** atua em prol de pessoas com deficiência. Criou em 2022 o projeto Incluir para Transformar, com a intenção de dedicar mais ações para a inclusão de pessoas com deficiência. O primeiro passo foi a realização de uma pesquisa entre os colaboradores com deficiência, de forma que se sentissem à vontade com o time de G&G. Os resultados da pesquisa permitirão identificar colaboradores PCDs não registrados. E em setembro, o grupo promoveu uma *live* para celebrar o Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência.

■ **Vozes:** para quem se identifica como LGBTQIA+. Promoveu em junho um bate-papo sobre inclusão de pessoas LGBTQIA+ no ambiente de trabalho e momentos de formação em comunicação para membros do grupo.

■ **Marias:** para todas aquelas que se identificam como mulheres. Em março, mês da luta pelos direitos das mulheres, o grupo reuniu algumas líderes da empresa para conversar com a palestrante e ativista Ju Wallauer sobre o conceito de Síndrome da Impostora.

Além dessas ações, os temas de diversidade e inclusão foram divulgados mensalmente para todos os colaboradores, por meio da newsletter *Diversa*. Criamos ainda comitês adicionais para auxiliar o setor de Compliance nas averiguações das denúncias de discriminação.

Complementarmente, durante o Congresso de Diretores e o *offsite* da liderança, promovemos uma roda de conversa para discutir a pauta de diversidade. Outro fato que merece destaque: a atuação do Comitê de Diversidade de uma das nossas marcas, o Pensi, que aprofundou sua agenda e teve eventos próprios.





Gestão de recursos

ambiental



Ambiental

GRI 2-25, 3-3: Ecoeficiência dos recursos

Nossa estratégia de criação de valor para a sociedade inclui os aspectos e impactos ambientais ligados às atividades do Grupo. Procuramos, de forma permanente, mapear e mitigar esses impactos por meio de políticas e práticas que estimulem a ecoeficiência – como ações de redução do consumo de energia e água, reciclagem de materiais e o uso de fontes renováveis de energia.

Temos ciência de que a construção e a manutenção de unidades escolares podem gerar efeitos negativos no meio ambiente, como o consumo de recursos naturais e a geração de resíduos. Por isso, assumimos compromissos voltados a construções mais ecologicamente sustentáveis e ao cumprimento de um Plano de Gestão de Resíduos Sólidos estabelecido para toda a empresa.

Ainda que os impactos do uso de água e energia sejam baixos dentro do nosso setor de atuação, algumas iniciativas de uso mais eficiente de insumos já são mapeadas. No longo prazo, agregam valor tanto pela redução de custos quanto pelo uso responsável de insumos, como a utilização de processos para reúso de água e migração para o Mercado Livre de energia.

Além disso, incentivamos os colaboradores a buscarem fornecedores que tenham boas práticas de gestão socioambiental, ajudando a reduzir os impactos em nossa cadeia e reforçando o papel transformador que ambicionamos assumir. Essas diretrizes são apontadas no Guia de Compras Sustentáveis (que complementa nossa Política de Contratação de Fornecedores).

Entre outras determinações, exigimos dos fornecedores comprovações de licenças, autorizações e permissões, especialmente aquelas emitidas por órgãos de controle ambiental (Ibama e [ICM-BIO](#)) e buscamos parceiros engajados em iniciativas socioambientais e sustentáveis.

Nas contratações com valores acima de R\$ 100 mil, os fornecedores devem indicar, se aplicável, se os aparelhos elétricos fornecidos contam com o Selo Procel (classificação A ou B). Se os suprimentos e/ou serviços contratados envolverem produtos de madeira ou derivados, deve-se apresentar o certificado FSC (ou similar), atestando manejo florestal responsável.



— **Incentivamos ações de redução de consumo de energia e água para mitigar impactos ambientais**

Gestão de recursos

GRI 203-1

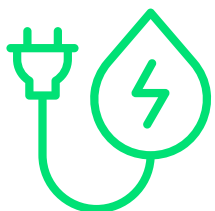
Buscamos a inovação para encontrar caminhos para sermos ainda mais sustentáveis ao utilizar recursos naturais e materiais em geral. Nossas práticas de ecoeficiência são preconizadas na Política de Sustentabilidade do Grupo, que aborda os potenciais impactos negativos identificados nas operações e qual a melhor forma de mitigá-los. Destacamos as seguintes medidas e melhorias em infraestrutura nas unidades:

- Uso de lâmpadas LED, mais econômicas e com vida útil mais longa;
- Torneiras temporizadas, que reduzem o desperdício de água;
- Instalação de sistemas de ar condicionado com Selo Procel A ou B, indicando aparelhos com alto nível de eficiência energética;

- Projetos de reutilização de água da chuva em várias unidades;
- Projetos de automação dos sistemas de iluminação e refrigeração nas unidades, otimizando o consumo de forma inteligente.

A meta principal é reduzir o consumo de água e de energia elétrica em todas as unidades, além da conscientização dos usuários e estímulo à adoção de equipamentos similares em seus domicílios.

Para gerenciar impactos positivos e rastrear a eficácia das medidas, acompanhamos os indicadores (consumo, descarte de resíduos, número de unidades com coleta seletiva), com foco na melhoria contínua da gestão.



Nossas práticas de ecoeficiência são preconizadas na Política de Sustentabilidade do Grupo



Energia

Em 2022 conseguimos alcançar 92% da meta de nosso projeto 100% LED nas unidades, que visa substituir todas as lâmpadas convencionais das escolas e dependências administrativas por modelos LED mais modernos.

Ampliamos a instalação de fontes de energia alternativa: 50 escolas apresentaram projetos de uso de energias renováveis, como usinas solares (de geração local ou remota) e aquisição no Mercado Livre de energia.

Obtivemos uma redução de 79,44 GJ no consumo de energia elétrica, por meio de um projeto de automação elétrica. O cálculo da redução é feito por uma consultoria contratada responsável pelo projeto, que entrega um relatório mensal com o balanço. **GRI 302-4**

Consumo de energia dentro da organização **GRI 302-1**

Energia consumida (GJ)^{1 2}

	2022
Eletricidade consumida	78.036,0
Eletricidade vendida	178,9
Total	78.214,9

¹ A contabilização do consumo elétrico total foi feita por meio da leitura de todas as faturas de energia das unidades, parte realizada com automatização de gestão de faturas e parte de forma manual, podendo conter erros por falha humana.

² A contabilização do volume de energia vendida vem por intermédio dos relatórios mensais produzidos por nossas consultorias contratadas em nosso projeto de Mercado Livre de Energia, onde é informado detalhadamente o balanço de cada mês.

Água, efluentes e resíduos

Por se tratar de uma *holding* de Educação, o Grupo Salta não exerce qualquer impacto significativo em relação a água.

Atualmente temos cinco unidades escolares com o sistema de reúso de águas pluviais em funcionamento; pelo menos mais uma adotará o recurso em 2023. Com esse aproveitamento, que é utilizado para lavagens externas, jardins e banheiros, já economizamos mais de 350 mil litros de água. **GRI 303-1**

Outras ações incluíram a troca de bacias sanitárias de válvula de parede para caixa acoplada na unidade Colegium Ouro Preto (MG). O serviço foi concluído no início de 2023. O equipamento, mais eficiente e sustentável, permite redução no consumo e no desperdício de água. Já na unidade Elite São João de Meriti (RJ), investimos R\$ 670 mil na instalação de uma fossa-filtro para tratamento de efluentes. **GRI 203-1**

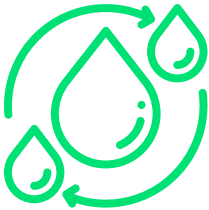
Consumo de água **GRI 303-5**

Volume total de água consumida de todas as áreas (ML)

	2022
Consumo de água ¹	329,0

¹ Os dados de consumo de água foram obtidos por meio da leitura de todas as faturas de água e esgoto de cada uma das unidades. Parte dessa leitura foi realizada via automatização de gestão de faturas e parte foi feita de forma manual, podendo assim conter algum erro por falha humana.

Em relação à gestão de resíduos, nosso projeto de coleta seletiva foi implementado em 2022 com sucesso em 24 unidades e na central. Os planos para 2023, além da expansão, é utilizar um novo modelo que possibilita maior escala e independência nas unidades.



Em 2022 ampliamos a instalação de fontes de energia alternativa

Anexo GRI

Nesta seção, apresentamos indicadores GRI detalhados que complementam as informações do Relatório.

O Grupo Salta

Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização GRI 2-2

As entidades incluídas no Relatório de Sustentabilidade são os 104 negócios controlados direta e indiretamente pelo Grupo, de acordo com as demonstrações financeiras da Companhia em 2022.

Entidades	Tipo de negócio
Controlada direta	
Agenda Edu S.A.	Tecnologia Educacional
Sociedade Educacional A. Passos Ltda.	Serviços Educacionais
Colégio Vimasa S.A.	Serviços Educacionais
Sistema Elite de Ensino S.A.	Serviços Educacionais
Pensi Educação e Participações S.A.	Holding
Colégio Galory Bentoso Ltda.	Serviços Educacionais
Fundo Exclusivo	Fundo de investimento
Kazumi Empreendimentos e Participações Ltda.	Comércio de vestuário
Walelia Participações S.A.	Holding
Somos Operações Escolares S.A.	Serviços Educacionais
Kanttum Tecnologia em Educação S.A.	Tecnologia Educacional
Controlada indireta	
Centro Preparatório Aristóteles Ltda.	Serviços Educacionais
Centro de Ensino Sócrates Ltda.	Serviços Educacionais
Centro de Ensino Copérnico Ltda.	Serviços Educacionais
Centro de Ensino Montesquieu Ltda.	Serviços Educacionais

Entidades	Tipo de negócio
Centro de Ensino LaoT se Ltda.	Serviços Educacionais
Centro de Ensino Voltaire Ltda.	Serviços Educacionais
Centro de Ensino Maquiavel Ltda.	Serviços Educacionais
Centro de Ensino Espinoza Ltda.	Serviços Educacionais
Centro de Ensino Galileu Ltda.	Serviços Educacionais
Centro de Ensino Arquimedes Ltda.	Serviços Educacionais
Centro de Ensino Kelsen Ltda.	Serviços Educacionais
Mabe - Moderna Associação Brasileira de Ensino Médio Ltda.	Serviços Educacionais
Sociedade Educacional Colorindo o Mundo Ltda.	Serviços Educacionais
Feliz Idade - Educação Infantil e Ensino Fundamental Ltda.	Serviços Educacionais
Curso Martins Ltda.	Serviços Educacionais
Centro de Educação Infantil Novo Mundo Ltda.	Serviços Educacionais
Externato Santa Ignez Ltda.	Serviços Educacionais
Grupo Tales de Ensino Ltda.	Serviços Educacionais
J3H Educacional Ltda.	Serviços Educacionais
Delphos Educacional Ltda.	Serviços Educacionais
Nota Dez Educacional Douradense Ltda.	Serviços Educacionais
Nota Dez Educacional Pontaporense Ltda.	Serviços Educacionais
Nota Dez Comércio de Material Didático Ltda.	Comércio de material didático
CEM - Centro de Educação Maracajuense Ltda.	Serviços Educacionais
Centro de Educação Pantanal Ltda.	Serviços Educacionais

Entidades	Tipo de negócio
Centro de Educação Integrada Mais Ltda.	Serviços Educacionais
Centro de Educação Integrada Zona Sul Ltda.	Serviços Educacionais
Centro Educacional Albert Einstein - Colégio e Curso Master Ltda.	Serviços Educacionais
Sociedade Educacional Contemporâneo Ltda.	Serviços Educacionais
Sociedade Educacional Sulmatogrossense Ltda.	Serviços Educacionais
Instituto Máxima de Educação Ltda.	Serviços Educacionais
Colégio Castelo EIRELI	Serviços Educacionais
Centro de Recreação Infantil Searom EIRELI	Serviços Educacionais
Agility Educacional Ltda.	Serviços Educacionais
Instituto de Educação Básica do Estado de Goiás - IBEG Ltda.	Serviços Educacionais
Colégio Ideal Ltda.	Serviços Educacionais
Colégio Ideal Fundamental Ltda.	Serviços Educacionais
Echo Continental – Centro Educacional e Colégio EIRELI	Serviços Educacionais
Educação e Cursos Sherwood EIRELI	Serviços Educacionais
Centro Educacional Boa Viagem Ltda.	Serviços Educacionais
Centro Educacional da Jaqueira Ltda.	Serviços Educacionais
Centro Educacional Elite Ltda.	Serviços Educacionais
Centro Educacional Khalil Zaher Ltda.	Serviços Educacionais
Casulo Empreendimentos Educacionais Ltda.	Serviços Educacionais
Meirelles Maia Empreendimentos Educacionais Ltda.	Serviços Educacionais
Colégio Corujinha Ltda.	Serviços Educacionais
Centro Educacional Barreiros Ltda.	Serviços Educacionais
Colégio CEB Ltda.	Serviços Educacionais

Entidades	Tipo de negócio
Tesla Cursos Ltda.	Serviços Educacionais
Hi.School Educacional S.A.	Serviços Educacionais
Colégio Integrado Monteiro Lobato Ltda.	Serviços Educacionais
Escola Fund. Alegria Viver Soc. Unip Ltda.	Serviços Educacionais
Instit. Ed. Inf. Reino da Fantasia Ltda.	Serviços Educacionais
Atopp Brasil Serviços Educacionais Ltda.	Serviços Educacionais
Tema Educação Infantil e Ensino Fundam. S/S Ltda.	Serviços Educacionais
ISO Colégio e Curso Ltda.	Serviços Educacionais
ISO Cursos Ltda.	Serviços Educacionais
Instituto de Educação União Brasileira Ltda.	Serviços Educacionais
ACEL Administração de Cursos Educacionais Ltda.	Serviços Educacionais
Sociedade Educacional Doze de Outubro Ltda.	Serviços Educacionais
SSE Serviços Educacionais Ltda.	Serviços Educacionais
Escola Mater Christi Ltda.	Serviços Educacionais
ECSA Escola Chave do Saber SS Ltda.	Serviços Educacionais
Papelaria Brasileira Ltda.	Serviços Educacionais
Colégio Jaó Ltda.	Serviços Educacionais
Sistema P H de Ensino Ltda.	Serviços Educacionais
Sociedade Educacional de Rondonópolis Ltda.	Serviços Educacionais
Sociedade Rondonopolitana de Educação Ltda.	Serviços Educacionais
Sociedade Educacional Neodna Cuiabá Ltda.	Serviços Educacionais
Colégio Visão Ltda.	Serviços Educacionais
Colégio Cidade Ltda.	Serviços Educacionais
Colégio Ambiental Ltda.	Serviços Educacionais

Entidades	Tipo de negócio
Escola Riacho Doce Ltda.	Serviços Educacionais
Cursos e Colégio Coqueiros Ltda.	Serviços Educacionais
Escola Santo Inácio Ltda.	Serviços Educacionais
CEI Centro de Educação Integrada S.A.	Serviços Educacionais
Salmo Noventa Centro Educacional Ltda.	Serviços Educacionais
Colégio do Salvador Ltda.	Serviços Educacionais
Espaço Infantil Primeiros Passos Ltda.	Serviços Educacionais
Colégio Manauara Lato Sensu Ltda.	Serviços Educacionais
Colégio LS Cidade Nova Ltda.	Serviços Educacionais
Colégio Manauara Cidade Nova Ltda.	Serviços Educacionais
Núcleo Brasileiro de Estudos Avançados Ltda.	Serviços Educacionais
Colégio Ideal Ltda. – Elite Santo André	Serviços Educacionais
Colégio Seletivo Ltda.	Serviços Educacionais
Colégio 2B Ltda.	Serviços Educacionais
Instituição de Ensino General Osório Ltda.	Serviços Educacionais
Educar Sistema de ensino Ltda.	Serviços Educacionais
Aprender Sistema de Ensino Ltda.	Serviços Educacionais
Instituto Fenix de Cultura e Educação Ltda.	Serviços Educacionais
Centro Educacional N. I. E. Ltda.	Serviços Educacionais
Toffano Serviços Educacionais S/S Ltda.	Serviços Educacionais
Leonardo da Vinci Educacional Ltda.	Serviços Educacionais

Governança

Estrutura de governança e sua composição

GRI 2-9

Nossa gestão é liderada pelo Conselho de Administração e pela Diretoria, que são apoiados por diversos comitês temáticos – conforme detalhado no capítulo *Governança*. O Conselho de Administração é composto pelo Presidente do Conselho de Administração e outros seis membros, com mandato até 28 de setembro de 2023.

Os membros do Conselho podem residir no Brasil ou não. Eles são eleitos pela Assembleia Geral, que também pode destituí-los a qualquer momento. Os mandatos unificados são de dois anos, sendo permitida a reeleição sem limitação. A Assembleia Geral elegerá, ainda, o Presidente do Conselho de Administração. **GRI 2-10**

Os integrantes dos Comitês têm mandatos vitalícios até que seja estabelecido o contrário ou ocorra qualquer alteração na composição da Diretoria e/ou do Conselho de Administração. Os integrantes dos Comitês das marcas têm mandatos com duração de dois anos, extensíveis (com previsão de afastamento apenas com justo motivo) mediante concordância dos demais membros do respectivo comitê e do Comitê Salta.

Todas as decisões relevantes dos comitês de assessoramento passam pelo Conselho de Administração, incluindo aquelas ligadas à gestão dos impactos da organização na economia, no meio ambiente ou nas pessoas.

Comitês de Conduta

O Comitê de Conduta tem uma estruturação diferenciada, com dez ramificações responsáveis pela votação dos casos apurados pela Equipe de Compliance e que tratam de descumprimentos graves de políticas internas ou legislações aplicáveis.

Desses dez Comitês, dois tratam de casos relacionados à *Holding* / Central Administrativa: Comitê Salta I (denúncias envolvendo cargos até Gerência) e Comitê Salta II (denúncias envolvendo cargos acima de Gerência).

Os outros oito Comitês são responsáveis por votar os casos relacionados às unidades escolares: iii. Comitê Elite; iv. Comitê Alfa; v. Comitê Rio (Pensi e pH), vi. Comitê SP/ MG (Colegium, Santi, Anglo e Embraer), vii. Comitê Centro-Oeste I (Ideal e Sigma); viii. Comitê Centro-Oeste II (Master, Nota10, CIE, Integrado, ECSA e Maxi), ix. Comitê Norte-Nordeste I (CEI, CBV, Motivo, Colégio do Salvador e Pitágoras) e x. Comitê Norte-Nordeste II (CEI, ISO e Lato Sensu).

Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos

GRI 2-12

Nosso Conselho de Administração é responsável por definir a estratégia geral do Grupo, garantindo sua implementação de maneira responsável e sustentável. Além disso, o Conselho acompanha nosso desempenho por meio de avaliações e revisões, com o apoio dos comitês de assessoramento.

O Conselho ainda busca certificar-se de que todas as atividades conduzidas estejam em conformidade com a nossa missão e os nossos valores. Os conselheiros supervisionam o processo de devida diligência em relação aos impactos causados no meio ambiente, na sociedade e na economia, identificando riscos e oportunidades e desenvolvendo políticas e estratégias adequadas.

Os membros do Conselho engajam-se regularmente com *stakeholders* para entender seus pontos de vista, necessidades e preocupações. Esse engajamento favorece uma tomada de decisão mais assertiva e o gerenciamento adequado de impactos.

Outra responsabilidade do Conselho de Administração, como mais alto órgão de governança, é analisar e aprovar as informações relatadas no Relatório de Sustentabilidade, incluindo os

temas materiais, por meio de uma apresentação do time de ESG. A seguir, o órgão avalia o conteúdo e autoriza sua divulgação. O Conselho também participou da construção da matriz de materialidade do Grupo. **GRI 2-14**

Em suas reuniões (ordinárias ou extraordinárias), o Conselho está aberto a receber comunicações sobre preocupações cruciais relativas à estratégia do Grupo. Em 2022, nove registros foram acolhidos, relacionados a: reeleição de diretores, aprovações de dívidas, aprovações de projetos de M&As, aumento de capital autorizado, aprovação de demonstrações financeiras e aprovação de plano de incentivo de longo prazo. **GRI 2-16**

Os altos executivos, por sua vez, são responsáveis por implementar a estratégia geral e garantir que as políticas e objetivos relacionados ao desenvolvimento sustentável sejam incorporados em todas as áreas. Eles fornecem recursos e apoio para as iniciativas de sustentabilidade, monitoram o progresso em relação aos objetivos e metas e fornecem relatos periódicos ao Conselho de Administração.

Para garantir um relacionamento significativo com os *stakeholders*, adotamos canais de comunicação inclusiva, pesquisas de satisfação, mídias sociais e programas filantrópicos, entre outros meios.



Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança GRI 2-17 / Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança GRI 2-18

Por meio de comitês, a Diretoria de Marketing e Responsabilidade Social reportou em 2022 (quadrimestralmente) ao Conselho de Administração nossas inovações e avanços nos pilares ESG. A maioria dos membros do Conselho representa dois fundos de investimento do Grupo (Gera Venture e Warburg Pincus).

Nos comitês, são apresentadas e discutidas as medidas executadas em cada uma das dimensões ESG. Entre os temas abordados, constam iniciativas como o funcionamento do Canal Confidencial, programas de bolsas, propostas de impacto ambiental, projetos para melhorar os indicadores de diversidade, ambientais e de governança, entre outros.

O objetivo é conscientizar os membros do Conselho, debater a importância dos temas ESG e demonstrar como ampliamos os efeitos positivos e reduzimos os efeitos negativos das nossas atividades.

Diante das avaliações do comitê, tomamos medidas para melhorar a governança e as práticas organizacionais. Por exemplo, promovemos treinamentos de diversidade e inclusão para a alta liderança com intuito de ressaltar a importância desses temas no ambiente de trabalho, bem como para capacitar nossos líderes para lidar com questões relacionadas.

Além disso, implementamos um projeto de coleta seletiva para reduzir o impacto ambiental de nossas atividades. Buscamos conscientizar nossos colaboradores e alunos e incentivá-los a adotar práticas mais sustentáveis. Tivemos o apoio de uma consultoria especializada e criamos um plano de melhorias para a empresa, com foco nos pilares ESG e baseado nos resultados das avaliações e em análises internas.



O Comitê de Gente se reúne periodicamente para validar qualquer implantação ou mudança de política de remuneração

Políticas de remuneração GRI 2-19

Os altos executivos do Grupo são remunerados em duas frentes: remuneração fixa e remuneração variável.

- **Remuneração fixa:** compensação direta pelos serviços prestados, em linha com as práticas de mercado, baseada nas responsabilidades do cargo e experiência individuais.
- **Remuneração variável:** visa direcionar as ações dos administradores ao cumprimento dos objetivos estratégicos, atendendo aos interesses de seus investidores, de seus clientes e demais *stakeholders*. É sujeita ao atingimento de metas de área e coletivas, e é composta por incentivos de curto e longo prazos.

Entre os componentes da remuneração, há um bônus/salário variável, que depende do atingimento das metas desenhadas para a empresa no próximo ano, bem como das metas da área sob a responsabilidade do executivo.

Além disso, temos um processo de avaliação 360°, no qual consideramos atributos de liderança, diversidade e recursos, entre outros. Essa avaliação interfere no pagamento de bônus e também na definição de aumentos salariais/promoções.

Processo para determinação da remuneração GRI 2-20

Avaliamos, todos os anos, se os critérios e condições relativos à remuneração dos nossos colaboradores são satisfatórios, permitindo a atração e o engajamento dos profissionais necessários para a melhor execução da estratégia do Grupo.

Como parte do processo de desenvolvimento das políticas de remuneração e para determinação da remuneração, nosso Comitê de Gente se reúne periodicamente para validar qualquer implantação ou mudança de política de remuneração ou valores específicos de mudança de remuneração dos altos executivos.

Na avaliação de um novo plano de remuneração, os detalhes são apresentados aos *stakeholders* envolvidos na tomada de decisão, que deliberam sobre a necessidade de adaptações. No Comitê de Gente validamos essas políticas e mudanças dos altos executivos.

Processos para reparar impactos negativos

GRI 2-25

O Grupo Salta Educação possui dois principais formatos para ouvidoria.

- Os fluxos do “Fale Conosco”, que ficam disponíveis para *stakeholders* realizarem queixas relacionadas às unidades escolares, ou até mesmo para fazer sugestões e elogios. Os contatos podem ser a respeito de questões gerenciais, pedagógicas e organizacionais das escolas e da empresa. As demandas são endereçadas às lideranças para tratamento e condução.
- O Contato Seguro, canal confidencial aberto ao público interno e externo. É operado por empresa terceirizada e pode ser localizado pelos colaboradores na intranet. Campanhas de comunicação (cartazes, mídia social) e treinamentos são realizados internamente para divulgar o acesso ao Contato Seguro. Para o público externo, o canal é divulgado nos *sites* do Grupo e nas próprias escolas/redes/marcas.

Rastreamos a eficácia dos mecanismos de queixa e reparação por meio do monitoramento constante de indicadores e acompanhamento de *feedbacks* dos *stakeholders*.

Internamente, as informações sobre esses engajamentos também são disponibilizadas a

gestores e equipes responsáveis por realizar o monitoramento dos atendimentos. Essas informações são consideradas nos indicadores de *Compliance* apresentados ao Conselho de Administração.

Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações

GRI 2-26

Para implementar as políticas e práticas condizentes com uma conduta empresarial responsável, nossos colaboradores devem buscar suas lideranças e/ou a Equipe de Compliance (que responde às dúvidas sobre integridade e conduta ética).

No mesmo sentido, a Equipe Jurídica é responsável por solucionar dúvidas sobre aplicação de leis. Essa responsabilidade é explicitada em vários pontos do nosso Código de Conduta, já a partir da Carta de Apresentação do documento.

Os Canais Confidenciais do Grupo também permitem o envio de dúvidas sobre o Código de Conduta. Para apresentar preocupações relativas à conduta empresarial da organização, todos os *stakeholders* podem utilizar os Canais de Ética.

Todas as solicitações de aconselhamento e preocupações apresentadas pelos canais de Compliance são tratadas de forma confidencial, sigilosa e imparcial, com base na Política de Não Retaliação.



O monitoramento constante de indicadores e o acompanhamento de *feedbacks* dos *stakeholders* permitem rastrear a eficácia dos mecanismos de queixa e reparação



Conformidade com leis e regulamentos
GRI 2-27

Foram aplicadas 12 multas para casos de não conformidade com leis e regulamentos que ocorreram durante 2022, no valor de R\$ 330.175,95. Casos relacionados com irregularidades trabalhistas (jornada de trabalho; prazo para implementação de ponto eletrônico).

Consideramos casos significativos as multas que superam R\$ 40 mil. Enquanto os casos significativos em que sanções não monetárias foram aplicadas foram definidos a partir da complexidade: infrações/autuações trabalhistas (com ou sem multa); infrações/autuações ambientais (com ou sem cobrança de multa); infrações/autuações exigindo a apresentação do documento regulatório não obtido; infrações/autuações com o condão de resultar na cassação de documento regulatório ou em interdição.

Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção
GRI 205-2

Membros do órgão de governança que foram comunicados e que receberam capacitação em políticas e procedimentos anticorrupção, por região

2022			
		Comunicados	Capacitados
Norte	número	2	2
	%	66,7	66,7
Nordeste	número	13	12
	%	61,9	57,1
Centro-Oeste	número	12	11
	%	48,0	44,0
Sudeste	número	37	25
	%	75,5	51,0
Sul	número	4	2
	%	40,0	20,0
Total	número	68	52
	%	62,9	48,1

Empregados que foram comunicados e treinados em políticas e procedimentos anticorrupção, por região

2022			
		Comunicados*	Capacitados
Norte	número	0	157
	%	0	23,7
Nordeste	número	0	295
	%	0	13,8
Centro-Oeste	número	0	389
	%	0	12,5
Sudeste	número	0	2.201
	%	0	27,8
Sul	número	0	281
	%	0	12,9
Total	número	0	3.323
	%	0	28,1

*Não foi possível obter o número de empregados comunicados por região.

Trabalhadores que foram comunicados e treinados em políticas e procedimentos anticorrupção, por categoria funcional

2022			
		Comunicados**	Capacitados
Aprendizes	número	0	45
	%	0	34,6
Estagiários	número	0	85
	%	0	6,1
Total	número	0	130
	%	0	8,6

**Não foi possível obter o número de trabalhadores comunicados.



Empregados que foram comunicados e treinados em políticas e procedimentos anticorrupção, por categoria funcional

2022			
		Comunicados	Capacitados
Alta liderança	número	97	78
	%	100,0	80,4
Middle	número	1.342	1.196
	%	100,0	89,1
Base administrativos	número	0	1.878
	%	0,0	44,9
Equipe sala de aula	número	0	171
	%	0,0	2,8
Total	número	1.439	3.323
	%	12,17	28,1



Nossa força de trabalho em 2022 contou com 11.833 colaboradores

Pessoas

Empregados GRI 2-7

Empregados por tipo de contrato de trabalho e gênero

2022			
	Homens	Mulheres	Total
Permanente	3.843	7.855	11.698
Temporário	23	112	135
Total	3.866	7.967	11.833

Empregados por gênero e região

2022			
	Homens	Mulheres	Total
Nordeste	611	1.070	1.681
Norte	144	335	479
Centro-Oeste	707	1.535	2.242
Sudeste	2.040	3.939	5.979
Sul	364	1.088	1.452
Total	3.866	7.967	11.833

Empregados por tipo de contrato de trabalho e região

2022			
	Permanentes	Temporários	Total
Nordeste	1.672	9	1.681
Norte	479	0	479
Centro-Oeste	2.238	4	2.242
Sudeste	5.857	122	5.979
Sul	1.452	0	1.452
Total	11.698	135	11.833

Empregados por tipo de contrato de trabalho e região

2022			
	Tempo Integral	Período Parcial	Total
Nordeste	683	998	1.681
Norte	194	285	479
Centro-Oeste	947	1.295	2.242
Sudeste	3.170	2.809	5.979
Sul	525	927	1.452
Total	5.519	6.314	11.833

Empregados por categoria funcional e gênero

2022			
	Tempo Integral	Período Parcial	Total
Homens	1.596	2.270	3.866
Mulheres	3.923	4.044	7.967
Total	5.519	6.314	11.833

Trabalhadores que não são empregados GRI 2-8

Trabalhadores por categoria funcional e gênero¹

2022			
	Homens	Mulheres	Total
Aprendizes	29	101	130
Estagiários	251	1.130	1.381
Total	280	1.231	1.511

¹ Para essa análise foi utilizada a base “Todos” proveniente do TOTVS extraída na data de 02/01/2023. Esta refere-se ao total de colaboradores no final de dezembro de 2022 e foram removidas pessoas admitidas em 2023.



Novas contratações e rotatividade de empregados GRI 401-1

Empregados contratados e desligados, por faixa etária

	Total de empregados	Contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover
Abaixo de 30 anos	2.715	1.764	1.231	55,2
Entre 30 e 50 anos	7.508	2.453	2.637	33,9
Acima de 50 anos	1.610	377	509	27,5
Total	11.833	4.594	4.377	37,9

Empregados contratados e desligados, por gênero

	Total de empregados	Contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover
Homens	3.865	1.415	1.433	36,8
Mulheres	7.968	3.179	2.944	38,4
Total	11.833	4.594	4.377	37,9

Empregados contratados e desligados, por região

	Total de empregados	Contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover
Norte	479	104	185	30,2
Nordeste	1.681	495	491	29,3
Centro-Oeste	2.242	957	909	41,6
Sudeste	5.979	2.231	2.032	35,6
Sul	1.452	807	760	54,0
Total	11.833	4.594	4.377	37,9

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

Os benefícios-padrão oferecidos para empregados com jornada de tempo integral e jornada parcial (ou temporários) são:

- Licença-maternidade/paternidade
- Plano de saúde
- Vale-Alimentação/Refeição/Cesta básica
- Plano odontológico

Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho **GRI 403-1**

Temos uma área de Segurança do Trabalho que é responsável pelo controle dos Atestados de Saúde Ocupacional (ASO) dos nossos colaboradores, criação e acompanhamento das Comissões Internas de Acidentes (CIPA) e gestão dos atestados e afastamentos de todos os colaboradores.

Nossos colaboradores podem relatar e acessar informações relevantes sobre saúde e segurança do trabalho por meio das reuniões mensais das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes. Cada unidade possui a sua Comissão e realiza reuniões mensais que têm como objetivo debater melhores práticas, discutir sobre riscos identificados e planos de ação para mitigá-los. **GRI 403-4**

Realizamos inspeções de segurança em nossas unidades, que permitem identificar situações de periculosidade e a investigação e avaliação de riscos de incidentes. Os resultados das inspeções são listados em uma *checklist* e utilizados nos treinamentos e Diálogos de Segurança. Além disso, caso algum item da *checklist* necessite de atuação do time de obras ou manutenção, os mesmos são comunicados para realizarem os ajustes necessários. As inspeções são realizadas pela própria área de Segurança do Trabalho no Estado do Rio de Janeiro ou pelos integrantes da Comissão

Interna de Prevenção de Acidentes nas demais regiões. **GRI 403-2**

Os colaboradores recebem treinamento para uso de equipamento de proteção individual (EPI) e participam de Diálogos de Segurança como medidas de capacitação em saúde e segurança do trabalho. Esses treinamentos são ministrados em seus locais de trabalho de forma remota ou presencial pela equipe de Segurança do Trabalho ou por um integrante da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes devidamente capacitado. **GRI 403-5**

Em relação à promoção da saúde dos colaboradores, o acesso a serviços médicos e de saúde não relacionados ao ambiente de trabalho é facilitado por meio do plano de assistência médica, incluído em nosso pacote de benefício. **GRI 403-6**

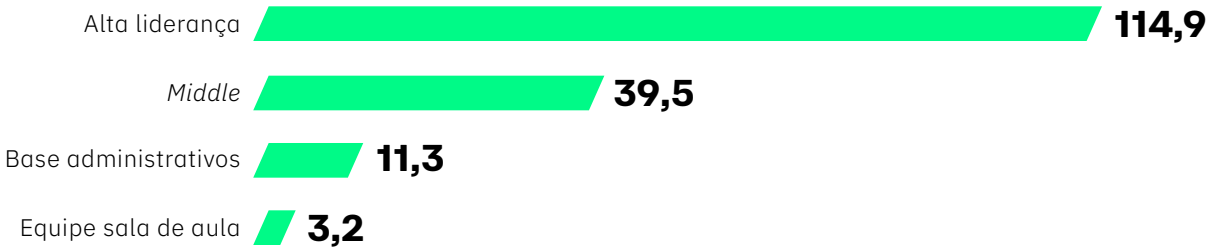
Média de horas de capacitação por ano, por empregado **GRI 404-1**

Média de horas de capacitação de empregados por gênero – 2022¹



¹ Total de colaboradores empregados nas categorias de gênero e cargo contempla todos os colaboradores treinados em 2022 e que se enquadram nessas características. O corte para a alocação de cargos é a base final de 2022 e são considerados os colaboradores ativos e não ativos nesta base conforme as outras premissas.

Média de horas de capacitação de empregados por categoria funcional – 2022



Média de horas de capacitação de trabalhadores por categoria funcional – 2022



Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira **GRI 404-3**

Empregados que recebem análises de desempenho por categoria funcional¹ (%)

2022			
	Homens	Mulheres	Total
Alta liderança	92,9	100	95,9
Middle	81,6	89,4	87,1
Base administrativos	79,3	75,2	76,4
Total	80,2	78,9	79,3

¹ Os colaboradores da Equipe Sala de Aula não foram contabilizados.

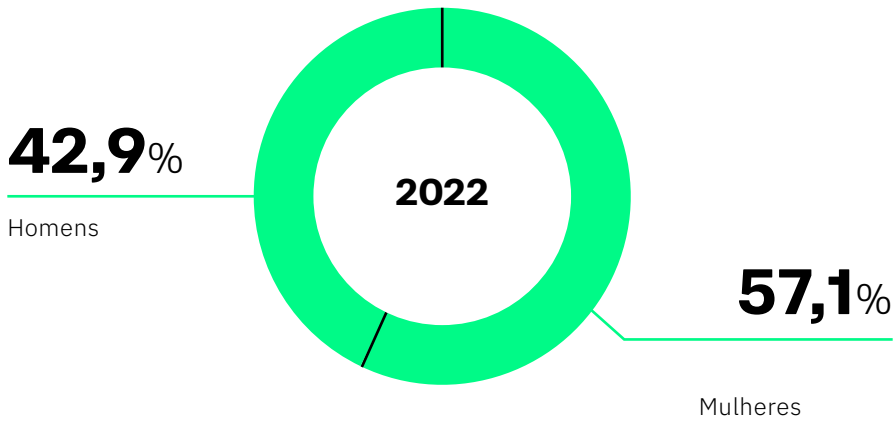
Trabalhadores que recebem análises de desempenho por categoria funcional (%)

2022			
	Homens	Mulheres	Total
Aprendizes	62,0	57,4	58,5
Estagiários	80,9	56,2	63,8
Total	70,0	57,0	60,3

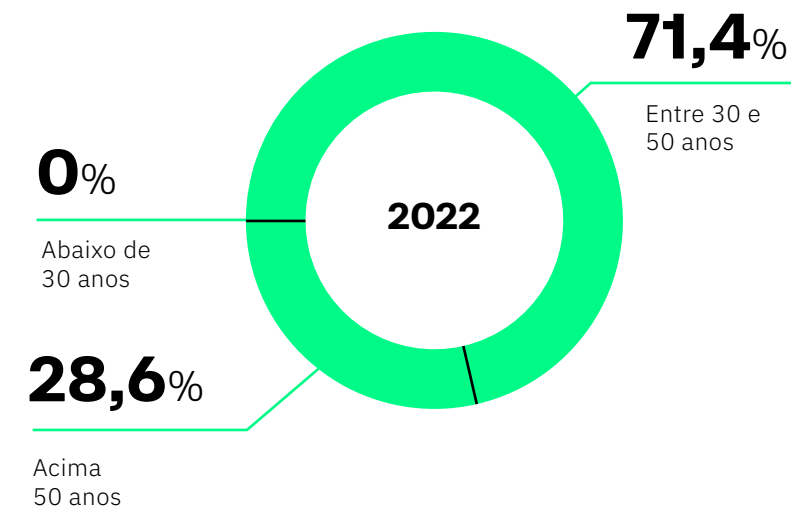
¹ Os estagiários pedagógicos não foram contabilizados.

Diversidade em órgãos de governança e empregados **GRI 405-1**

Indivíduos dentro dos órgãos de governança da organização, por gênero (%)



Indivíduos dentro dos órgãos de governança da organização, por faixa etária (%)



Empregados, por categoria funcional e gênero (%)

2022		
	Homens	Mulheres
Alta liderança	57,7	42,3
Middle	29,9	70,1
Base administrativos	30,4	69,6
Equipe sala de aula	34,4	65,6
Total	32,7	67,3

Trabalhadores, por categoria funcional e gênero (%)

2022		
	Homens	Mulheres
Aprendizes	22,3	77,7
Estagiários	18,2	81,8
Total	18,5	81,5

Empregados, por categoria funcional e faixa etária (%)

2022			
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos
Alta liderança	9,3	78,3	12,4
Middle	16,0	70,9	13,0
Base administrativos	25,9	56,2	17,8
Equipe sala de aula	22,6	66,5	10,9
Total	22,9	63,4	13,6

Trabalhadores, por categoria funcional e faixa etária (%)

2022			
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos
Aprendizes	100	0	0
Estagiários	82,2	17,2	0,6
Total	83,7	15,7	0,6



63,4%

é o percentual de colaboradores do Grupo entre 30 e 50 anos

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

2022			
	Pretos e Pardos	LGBT ²	PCDs
Alta liderança	12,4	ND	1,0
Middle	25,4	ND	0,9
Base administrativos	47,8	ND	3,6
Equipe sala de aula	31,2	ND	0,3
Total	36,3	ND	1,6

¹ Negros - Pessoas colaboradoras que se autodeclaram pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). PCDs - Pessoas colaboradoras laudadas de acordo com a CID. Pessoas que optam por não se identificar não estão sendo contabilizadas.

² ND – não disponível. O Grupo oficialmente não conta com esta informação, visto que os colaboradores não declaram sua orientação no momento de admissão. Contudo, em pesquisa de clima realizada em novembro de 2022, foram relatados os percentuais de 8% (entre a liderança) e 10% (demais colaboradores) de presença LGBTQIA+ no Grupo.

Trabalhadores dos grupos de sub-representados, por categoria funcional (%)

2022			
	Pretos e Pardos	LGBT	PCDs
Aprendizes	45,4	ND	0
Estagiários	48,0	ND	0
Total	47,8	ND	0



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

Consideramos todas as nossas unidades de negócio para o cálculo deste indicador (*holding* e todas suas áreas, os núcleos das marcas de Escolas, além das unidades escolares).

Foram consideradas, para a informação de “salário-base”, o salário anualizado da categoria ou do grupo analisado. Já para “remuneração”, foram considerados o salário anualizado da categoria ou do grupo analisado, somado às PLRs EBITDA e Vendas.

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens - por categoria funcional¹

	2022	
	Salário-base (R\$)	Remuneração (R\$)
Alta Liderança	0,7	0,7
Middle	0,9	0,9
Base Administrativa	0,9	0,9
Equipe Sala de Aula	0,6	0,6
Estagiários	0,9	0,9
Jovem Aprendiz	1,0	1,0

¹ a categoria PJ não entrou nesta contagem por não haver controle interno de todos os trabalhadores contratados nesta modalidade. A categoria Base Escola também não foi considerada nesta contagem.

Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas **GRI 406-1**

Em 2022, cabe recordar, foram recebidos 712 protocolos de *compliance* no total, incluindo os de discriminação, dentre os quais existiam denúncias (confirmadas ou não), dúvidas, sugestões, reclamações pedagógicas e de gestão direcionadas ao canal incorreto. Todas as solicitações de 2022 foram tratadas seguindo o procedimento de Compliance.

Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes **GRI 418-1**

Contamos com dois canais para recebimento de comunicações de incidentes: o Portal de Privacidade, conectado à plataforma terceirizada One Trust, e o *e-mail* do DPO (dedados@gruposaltaedu.com).

— Durante o ano de 2022, recebemos 12 comunicações de possíveis incidentes pelo Portal de Privacidade, o que configurou um aumento nas notificações, em comparação com o ano de 2021 (apenas uma comunicação). Após o procedimento inicial de triagem da plataforma, foram categorizados e averiguados. Em 11 deles foi possível verificar que não houve violação aos dados, ou não foi possível confirmar a violação. Em um dos casos, foi apurado o incidente, tendo sido

feita a contenção do vazamento e a comunicação aos titulares.

Não foram recebidas notificações de incidentes pelo *e-mail* do DPO, apenas solicitações e dúvidas referentes ao tratamento de dados. Não foram recebidas comunicações envolvendo possíveis incidentes por agências reguladoras ou partes externas. Todos os chamados e solicitações recebidos foram realizados por colaboradores, clientes e fornecedores.

Internamente, foram identificados quatro casos de suspeita de vazamentos, furtos e/ou perdas de dados pessoais.

Após a identificação, foram criados os protocolos para notificação do Encarregado de Dados pela plataforma OneTrust. Após análise interna, verificou-se que não houve violações dos dados pessoais armazenados.



O Portal de Privacidade e o *e-mail* do DPO são os canais de recebimento de comunicações de incidentes

Sumário de **Conteúdo da GRI**

Declaração de uso

Grupo Salta relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022

GRI 1 usada GRI 1: Fundamentos 2021

GRI 2: Conteúdos Gerais 2021

Conteúdo	Localização	Omissão		
		Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação
2-1 Detalhes da organização	6			
2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	44 a 46			
2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	01/01/2022 a 31/12/2022; anual; gente.gestao@gruposaltaedu.com			
2-4 Reformulações de informações	Não aplicável			
2-5 Verificação externa	Não houve			
2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	7 a 9			
2-7 Empregados	34, 51 e 52			
2-8 Trabalhadores que não são empregados	52			
2-9 Estrutura de governança e sua composição	21 e 47			
2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	47			
2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	O presidente do mais alto órgão de governança não é um alto executivo da organização			
2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	47			

Conteúdo	Localização	Omissão		
		Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação
2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	12			
2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	47			
2-15 Conflitos de interesse	Evitamos ao máximo conduzir operações com partes relacionadas. Contamos com o Código de Conduta e uma Política de Contratação de Fornecedores para prevenir conflitos de interesse			
2-16 Comunicação de preocupações cruciais	47			
2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	12 e 48			
2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	48			
2-19 Políticas de remuneração	48			
2-20 Processo para determinação da remuneração	48			
2-21 Proporção da remuneração total anual		Todo o conteúdo	Informação confidencial	O Grupo Salta não divulga esses dados, considerados estratégicos e sensíveis
2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	4			
2-23 Compromissos de política	12 e 19			
2-24 Incorporação de compromissos de política	19			
2-25 Processos para reparar impactos negativos	17, 18, 20, 41, 49			
2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	49			
2-27 Conformidade com leis e regulamentos	50			
2-28 Participação em associações	15			
2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	14			
2-30 Acordos de negociação coletiva	100% dos empregados são cobertos por acordos de negociação coletiva.			

Temas materiais

Norma GRI / Outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão		
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	13			
	3-2 Lista de temas materiais	13			
Qualidade e segurança dos produtos					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	42 e 43			
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	GRI 203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	42 e 43			
Ética e anticorrupção					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	17 e 50			
GRI 205: Combate à corrupção 2016	GRI 205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção		Todo o conteúdo	Informação não disponível	Não há trabalho específico de risco de fraude/corrupção conduzido pela área de riscos e controles internos. Foi realizado um trabalho em 2021 pelo time de compliance, porém já não é mais cabível
	GRI 205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	50			
	GRI 205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	18			
Ecoeficiência dos recursos					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	43			
GRI 302: Energia 2016	GRI 302-1 Consumo de energia dentro da organização	43			
	GRI 302-4 Redução do consumo de energia	43			



Norma GRI / Outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão		
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação
GRI 303: Água e efluentes 2018	GRI 303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	43			
	GRI 303-5 Consumo de água	43			
Recrutamento e Seleção					
GRI 401: Emprego 2016	GRI 3-3: Gestão dos temas materiais	34 e 35			
	GRI 401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	53			
	GRI 401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	53			
	GRI 401-3 Licença-maternidade/paternidade		Todo o conteúdo	Informações não disponíveis	Não há controle sistematizado nem acompanhamento desses dados
Saúde e segurança do cliente					
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	GRI 3-3: Gestão dos temas materiais	27			
	GRI 403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	54			
	GRI 403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	54			
	GRI 403-3 Serviços de saúde do trabalho		Todo o conteúdo	Informação confidencial	Dados confidenciais dos colaboradores e fornecedores
	GRI 403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	54			
	GRI 403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	54			
	GRI 403-6 Promoção da saúde do trabalhador	54			
	GRI 403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios		Todo o conteúdo	Informação confidencial	Dados confidenciais dos colaboradores e fornecedores



Norma GRI / Outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão		
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação
Treinamento e desenvolvimento de colaboradores					
GRI 404: Capacitação e educação 2016	GRI 3-3: Gestão dos temas materiais	36 e 37			
	GRI 404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	36 e 54			
	GRI 404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	36			
	GRI 404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	36 e 55			
Diversidade e Inclusão					
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	GRI 3-3: Gestão dos temas materiais	38 e 39			
	GRI 405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	38 e 54			
	GRI 405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	57			
GRI 406: Não discriminação 2016	GRI 406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	18 e 57			
Saúde e segurança do cliente					
GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016	GRI 3-3: Gestão dos temas materiais	27			
	GRI 416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços		Todo o conteúdo	Não aplicável	Não aplicável por falta de informações devido à ausência de um sistema de gestão de saúde e segurança que cubra todas as unidades
Segurança de dados e privacidade					
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	GRI 3-3: Gestão dos temas materiais	20			
	GRI 418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	57			



Créditos

O Relatório de Sustentabilidade 2022 é uma publicação do **Grupo Salta**

Coordenação

Gente e Gestão | ESG

Consultoria GRI/materialidade, conteúdo e design

rpt.sustentabilidade (www.gruporeport.com.br)

Imagens

Banco de Imagens Salta

Revisão

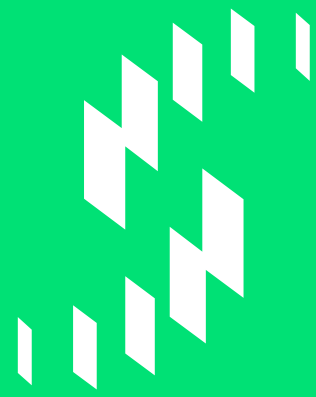
Catalisando Conteúdo

www.gruposaltaedu.com

 @gruposaltaedu

 @gruposaltaedu

 @gruposaltaedu



grupos**salta**