

RELATÓRIO DE **SUSTENTABILIDADE** **2025**



ãnima
EDUCAÇÃO

Sumário

3 • APRESENTAÇÃO

4 Mensagem da presidente

5 Mensagem do presidente do Conselho de Administração

6 Sobre o relatório

7 • ÂNIMA

8 Quem somos

16 Premiações e *rankings*

17 Engajamento com *stakeholders*

19 Estratégia do negócio

22 Desempenho econômico e financeiro

24 • NOSSOS COMPROMISSOS

25 Nossa jornada ESG

26 Materialidade

27 Compromissos ESG

28 C1 - Educação transformadora e de qualidade para o aluno

42 C2 - Experiência e valorização do educador

51 C3 - Impacto comunitário e territorial

57 C4 - Governança transparente e responsável

69 C5 - Consciência ambiental

74 C6 - Diversidade, equidade e inclusão

78 • INSPIRALI

79 Mensagem do CEO

81 Perfil e relevância

88 Governança

90 Materialidade

93 Qualidade de ensino

101 Relacionamento com estudantes

103 Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores e docentes

105 Diversidade, equidade e inclusão

106 Acesso à saúde

117 Ética, integridade e *compliance*

118 • INSTITUTO ÂNIMA

120 Mensagem da presidente

121 Perfil e relevância

123 LIPPE – Laboratório de Inovação em Políticas Públicas Educacionais

134 Gestão do conhecimento e pesquisa aplicada

136 Governança, ética e integridade

138 Inovação social e temas transversais

139 • INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES

140 Caderno de indicadores

154 Sumário de conteúdo GRI

162 Sumário de conteúdo SASB

164 Asseguração

165 Informações corporativas e créditos

Apresentação

- Mensagem da presidente
- Mensagem do presidente do Conselho de Administração
- Sobre o relatório



Mensagem da presidente

GRI 2-22

Ainda me emociona perceber como a educação muda a forma como uma pessoa enxerga a própria vida. Às vezes, tudo começa em um encontro, em alguém que acredita, incentiva, amplia horizontes. E quando isso acontece, milhões de vezes todos os dias, a transformação deixa de ser individual e passa a movimentar a sociedade inteira.

É essa convicção que orienta as nossas escolhas no Ecosistema todos os dias e que também está refletida no que apresentamos neste Relatório de Sustentabilidade 2025.

Mais do que apresentar indicadores e avanços, este material traduz a forma como entendemos nosso papel: ampliar acesso, desenvolver pessoas e contribuir para uma sociedade mais preparada, consciente e sustentável.

A educação tem a capacidade de ampliar repertórios, fortalecer a autonomia e criar caminhos de mobilidade social. Quando uma pessoa aprende, ela evolui. Quando milhões aprendem, o país avança. Por isso,

sempre acreditei que educar é um compromisso coletivo e uma agenda de futuro.

E nada disso acontece sem os educadores — protagonistas de uma transformação que ganha escala todos os dias, nas salas de aula, nos territórios e nas relações construídas ao longo dessa jornada.

É nesse contexto que sustentabilidade e educação se encontram de forma inseparável. ESG, para mim, nunca foi sigla ou tendência. Significa uma forma consciente de fazer escolhas no presente para construir um futuro melhor. É alinhar desempenho e propósito, crescimento e responsabilidade, resultado e legado. É compreender que organizações relevantes são aquelas capazes de gerar valor para todos os seus públicos.

Na Ânima, temos atuado para materializar essa visão todos os dias. Investimos em qualidade acadêmica, inovação e experiências de aprendizagem conectadas às demandas do nosso tempo. Avancamos em diversidade e inclusão, fortalecendo

ambientes mais representativos e acolhedores. Atuamos para ampliar acesso ao ensino superior e para apoiar a permanência estudantil. Evoluímos continuamente em governança, transparência e ética. E seguimos atentos à gestão ambiental, porque formar para o futuro também exige cuidar do planeta que compartilhamos.

Essa construção é resultado direto do engajamento de nossos times, educadores, estudantes, parceiros e comunidades. ESG é sempre uma construção coletiva. Ela nasce da cultura, ou seja, dos valores que sustentamos; ganha força nas relações e se consolida na coerência e na consistência das decisões diárias.

Avançamos com a humildade de eternos aprendizes, e com a responsabilidade de quem sabe que escolhas conscientes, feitas dia após dia, são as que promovem a perenidade de um projeto educacional em escala. Somos movidos pela coragem de estabelecer diálogos e construir pontes sólidas entre o presente e o futuro. E



continuaremos nossa caminhada com a certeza de que a educação é a mais potente e transformadora plataforma para construirmos juntos um Brasil mais próspero e humano.

PAULA HARRACA

Presidente da Ânima Educação

Mensagem do presidente do Conselho de Administração

Eu costumo voltar a lembrança com frequência a 2003. Àquele momento em que, diante da possibilidade de fechamento de uma faculdade em Belo Horizonte, decidimos seguir por um caminho que, à época, parecia mais difícil. Não era apenas sobre recuperar uma instituição. Era sobre não interromper a trajetória de centenas de estudantes e educadores. Talvez ainda não soubéssemos onde aquele passo nos levaria, mas ali já estava o que, até hoje, define a Ânima: a convicção de que educação é um compromisso profundo com as pessoas e com o futuro que elas podem construir.

Desde aquela primeira semente em Minas Gerais, a Ânima não parou de crescer, mas trabalhamos arduamente para nunca perdermos a nossa essência. Olhando para a nossa trajetória, vejo que fomos impulsionados por uma crença inabalável: a de que somos uma

comunidade movida por um propósito. Para nós, a “magia da educação” não é um conceito abstrato; ela acontece no encontro humano, e nossa missão sempre foi garantir que esse encontro fosse o motor de tudo o que construímos.

Este Relatório de Sustentabilidade 2025 traduz essa trajetória. Revela uma organização que amadureceu, ampliou seu impacto e, ao mesmo tempo, preservou aquilo que a torna única. Qualidade acadêmica e compromisso com a sociedade não são dimensões separadas, mas caminham juntas e se fortalecem mutuamente.

Nossa governança nasce desse compromisso com a perenidade. Ética vivida na prática, transparência como princípio e um ambiente em que boas ideias encontram espaço, independentemente de hierarquias.

Ao longo dessa caminhada, também se ampliou a compreensão sobre a nossa responsabilidade. Nosso impacto se materializa nas histórias que ajudamos a transformar, no desenvolvimento das regiões onde atuamos, na formação de lideranças e na construção de uma sociedade mais preparada para o futuro.

É gratificante perceber como os valores que definimos lá atrás hoje transbordam os muros das nossas instituições, influenciando positivamente a educação brasileira e contribuindo para um país mais justo. É com esse mesmo orgulho que seguimos construindo algo que atravessa o tempo: o futuro da Ânima continuará sendo escrito por gente que brilha, unida pela coragem de acreditar que, em nossas escolas, “até as paredes educam”. Permanecemos firmes na nossa vocação original de transformar o país pela educação.



DANIEL FACCINI CASTANHO

Presidente do Conselho
de Administração da Ânima Educação

Sobre o relatório

GRI 2-3, 2-5

O ano de 2025 marca o amadurecimento da nossa jornada ESG com a retomada da publicação do Relatório de Sustentabilidade e a adoção, pela primeira vez, dos padrões GRI (Global Reporting Initiative) e SASB (Sustainability Accounting Standards Board), reafirmando o compromisso como agentes de transformação do país e com a transparência junto aos nossos educadores, estudantes, comunidade acadêmica, reguladores, investidores e parceiros. Aqui, apresentamos nossos números e práticas para demonstrar como nosso propósito se torna legado para a sociedade e para o futuro do Brasil.

Este é o primeiro ciclo em que adotamos uma comunicação unificada da *holding* Ânima Educação; da Inspirali, nossa plataforma de Medicina; e do Instituto Ânima, associação sem fins lucrativos dedicada à ciência e tecnologia. Essa estrutura amplia a clareza das informações apresentadas e permite uma melhor compreensão da abrangência do nosso impacto e escopo da nossa atuação.

A partir desta edição, o relatório terá periodicidade anual, alinhada à divulgação do relatório financeiro, e as informações apresentadas neste documento abrangem o intervalo entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2025, em conformidade com os principais padrões globais de transparência.

Todo o conteúdo foi verificado por auditoria externa e está estruturado em três seções. Na primeira, são apresentados os resultados do ano para a *holding* Ânima Educação em conjunto com suas controladas, também denominada Ânima ou companhia, além do nosso propósito e princípios, destaques do ano e informações sobre os públicos de interesse, a estratégia do negócio e o desempenho econômico-financeiro.

Na sequência, detalhamos a estratégia ESG e apresentamos as nossas ambições, estruturadas em seis compromissos e sua correlação com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

da Organização das Nações Unidas. As seções 2 e 3 abordam, respectivamente, a Inspirali e o Instituto Ânima.

Este documento convida você a conhecer nossa essência e o que nos torna únicos: o nosso jeito de ser Ânima.

Boa leitura!



Para obter informações adicionais sobre este documento ou sobre a estratégia de gestão de ESG pela Ânima, entre em contato pelo e-mail esg@animaeducacao.com.br

Ânima

- Quem somos
- Premiações e *rankings*
- Engajamento com *stakeholders*
- Estratégia do negócio
- Desempenho econômico e financeiro

Quem somos

GRI 2-1, 2-2, 2-6, SV-ED-000.A

A Ânima é o maior e o mais inovador ecossistema de ensino de qualidade para o país. Temos um portfólio de marcas valiosas e somos um dos principais *players* de educação continuada na área médica, por meio da nossa plataforma de educação médica Inspirali.

Criada em 2003, a Ânima é uma Sociedade Anônima Aberta com fins lucrativos, com sede na cidade de São Paulo e atuação exclusivamente no Brasil. A companhia está presente em todas as regiões do país e tem ações negociadas em bolsa, conforme a legislação aplicável e o Regulamento do Novo Mercado da Brasil, Bolsa, Balcão (B3).

A companhia é composta por 18 instituições de ensino superior e cerca de 400 polos educacionais por todo o Brasil. Integradas também ao Ecossistema Ânima estão marcas especialistas em suas áreas de atuação, como a Escola Brasileira de

Direito (Ebradi), Le Cordon Bleu, SingularityU Brazil, Community Creators Academy, e Learning Village, primeiro *hub* de inovação e educação da América Latina.

Nosso portfólio compreende a oferta de graduação (presencial, EAD e semipresencial), pós-graduação, cursos de curta duração, além de frentes voltadas à experiência do aluno e inovação. Essas atividades são complementadas por uma forte atuação comunitária, que envolve a prestação de serviços para a população.



Veja o vídeo

Ânima Educação.
O Brasil passa por aqui!



Para além da formação acadêmica tradicional, nossa atuação também se dá no mercado corporativo (B2B) por meio da Ânima Soluções e de verticais de excelência em educação executiva, como a HSM e a HSM University. Essa estrutura opera como parceira estratégica do setor produtivo na oferta de educação continuada (*lifelong learning*), desenvolve programas de liderança, *upskilling* e *reskilling* desenhados sob medida para os desafios de inovação das organizações.

360,4 mil

alunos matriculados
na Ânima Educação no
fim de 2025

Contamos, ainda, com o Instituto Ânima, Instituição Científica, Tecnológica e de Inovação (ICT) sem fins lucrativos que atua como a unidade de execução de políticas públicas e inovação social do Ecossistema Ânima.

Encerramos 2025 com 360,4 mil alunos matriculados, resultado de um período de ajustes estruturais, guiados por nossas decisões estratégicas e pela adaptação ao novo cenário regulatório do setor.

No ensino digital, reorganizamos com agilidade nossa oferta e portfólio em total conformidade com o marco regulatório vigente, enquanto mantivemos a solidez e a estabilidade do nosso ensino presencial.

A Ânima faz a educação acontecer de forma humana, única e em constante diálogo com as transformações do mundo. Criamos atmosferas que inspiram o aprendizado e preparam nossos estudantes para os desafios reais do mercado de trabalho contemporâneo.



+360 mil

estudantes matriculados ao fim de 2025,
considerando o **Core***, ensino a distância e Medicina

+14 mil

educadores

Presença em

12 estados

400

unidades acadêmicas de educação digital

+70

unidades de ensino

+630 mil

peças beneficiadas por
projetos de extensão universitária

R\$ 394 milhões

gerados em bolsas de estágio
não obrigatórios

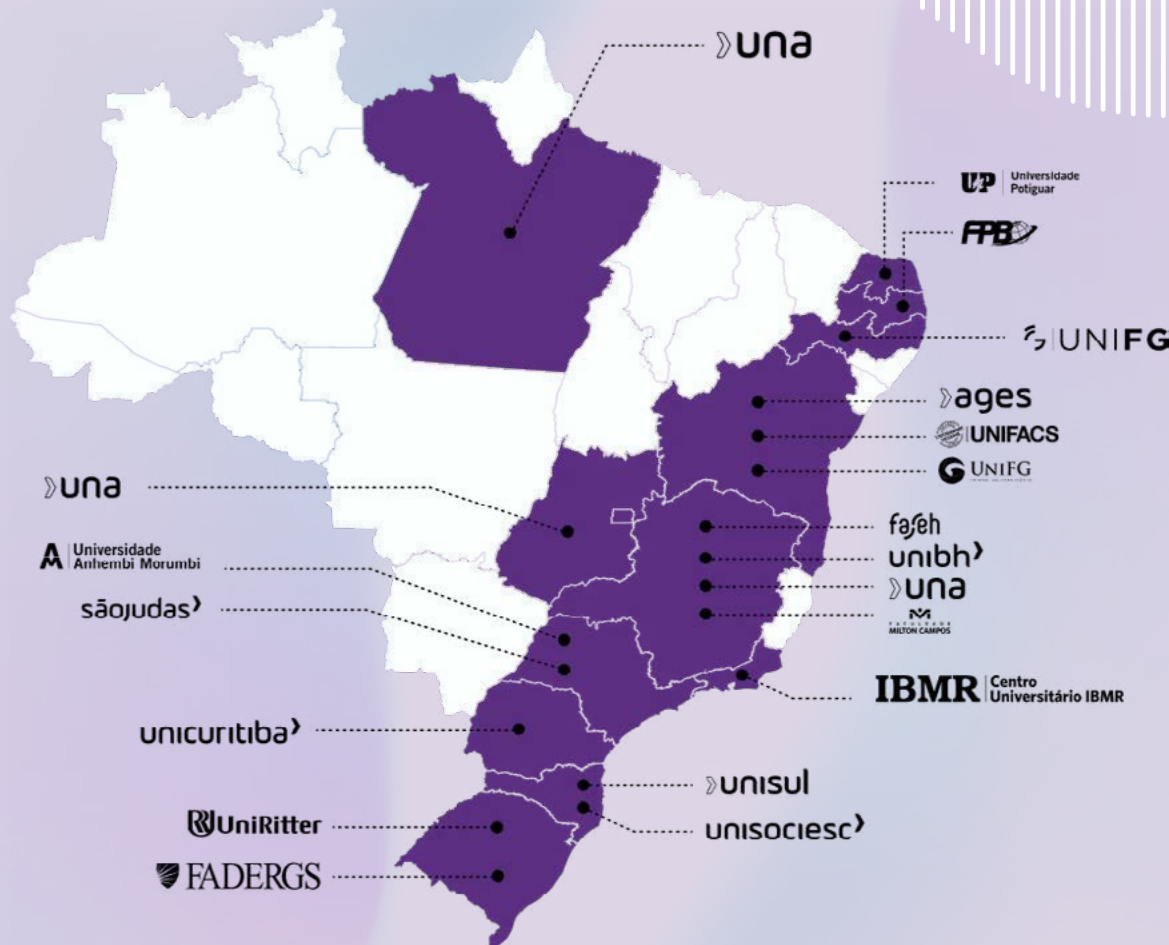
85.211

vagas de estágios não obrigatórios

+270 mil

horas de formação docente

MARCAS COM OPERAÇÃO DE ENSINO PRESENCIAL



NOSSAS MARCAS E INSTITUIÇÕES

Marcas especialistas



EBRADI

hsm THE POWER OF KNOWLEDGE

hsm U

INSPIRALI



singularity BRAZIL

Soluções em educação

ânima soluções

Associação sem
fins lucrativos

instituto ânima

* **Ânima Core** Atividade atrelada à prestação de serviços educacionais, no ensino presencial e semipresencial, em cursos de ensino superior e de aperfeiçoamento profissional (exceto Medicina), incluindo cursos de graduação, mestrado e doutorado (*stricto sensu*) e extensão, além de prestação de serviços de aperfeiçoamento profissional em cursos de pós-graduação (*lato sensu*), congressos, fóruns, seminários, cursos de especialização, cursos *in company*, cursos preparatórios para a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), serviços e consultoria na área de inovação tecnológica, suporte técnico, manutenção e desenvolvimento de programas computacionais.

INSPIRALI

EXCELÊNCIA MÉDICA
E IMPACTO SOCIAL

A Inspirali é a plataforma de educação médica da Ânima Educação, voltada para o fortalecimento da formação médica humanizada no país. Segunda maior operação privada de ensino médico do Brasil, ela gerencia 15 escolas com 21 mil alunos, dos quais 12 mil na graduação e 9 mil na Educação Médica Continuada.

Em sintonia com os preceitos da Ânima, no centro da sua estratégia está a educação transformadora e de qualidade. O currículo integra metodologias ativas, simulação realística e inserção dos estudantes no Sistema Único de Saúde (SUS) desde o primeiro ano, conectando a teoria à prática ambulatorial.

21 mil

alunos e 1.500 docentes e médicos especialistas em diversas regiões do Brasil

Alinhada ao ODS 3 (Saúde e Bem-Estar), a Inspirali promove impacto comunitário e territorial ao contribuir para a promoção da saúde e da qualidade de vida por meio de atendimentos à população, especialmente em públicos em situação de mais vulnerabilidade social.


Saiba mais

no capítulo [Inspirali](#)

instituto ânima

INOVAÇÃO SOCIAL E
EDUCAÇÃO TRANSFORMADORA

O Instituto Ânima atua como frente social e laboratório de inovação estrutural da Ânima Educação, promovendo a transformação da educação básica e pública no país.

Constituído como uma Instituição Científica, Tecnológica e de Inovação (ICT), o núcleo tem demonstrado alta capacidade de execução e escala. Seu orçamento executado de R\$ 113 milhões viabilizou a gestão de 3.753 bolsas de pesquisas destinadas a diversas áreas do conhecimento – um aumento de 18% frente ao ciclo anterior.

Seu Laboratório de Inovação em Políticas Públicas Educacionais

7,8 mil

especialistas formados e **4 mil** extensionistas certificados em **1.524** municípios brasileiros

(LIPPE) materializa a educação transformadora e de qualidade ao desenhar e ofertar cursos gratuitos de extensão e pós-graduação para redes públicas parceiras.


Saiba mais

no capítulo [Instituto Ânima](#)



Propósito

Somos apaixonados por educação e acreditamos no seu poder de mudar vidas. Nosso propósito “transformar o país pela educação” reflete a convicção de que ela prepara cada indivíduo para construir o próprio futuro.

A agenda ESG está na essência do nosso modelo de negócios. Ao unir excelência acadêmica e formação cidadã, contribuímos com o desenvolvimento social do Brasil e a inclusão econômica por meio do desenvolvimento de competências e a trabalhabilidade.

Nosso ecossistema de aprendizagem rompe com a padronização do ensino para oferecer uma trajetória personalizada. Ela

se fundamenta no Ecossistema Ânima de Aprendizagem (E2A), uma estrutura acadêmica inovadora, construída com base no projeto de vida de cada estudante e no desenvolvimento de competências e habilidades práticas para o mercado de trabalho.

Nossas marcas têm um forte vínculo territorial e comunitário. Respeitamos o “sotaque regional” em nossas interações e no desenho de soluções de atuação. A infraestrutura acadêmica da Ânima funciona como uma valiosa rede de apoio comunitária que transforma vidas, impulsiona a economia local e oferece serviços essenciais à população.



A agenda ESG está na essência de nosso modelo de negócios, que une formação acadêmica e cidadã para promover inclusão econômica



Veja o vídeo

Gente que faz a Ânima



Princípios

Nossa cultura é sustentada por nove princípios que orientam cada decisão da organização.



2

O ALUNO É O CENTRO DA ESCOLA E O PROFESSOR É A SUA GRANDE **INSPIRAÇÃO**.

3



A **TECNOLOGIA** É UM DOS PILARES DO NOSSO PROJETO DE TRANSFORMAÇÃO DO PAÍS.

4



CONFIAMOS EM NOSSAS ESCOLAS E NOSSOS FILHOS ESTUDAM NELAS.

1

TRANSFORMAR O PAÍS PELA EDUCAÇÃO É O QUE NOS MOVE.

5



EM UMA ESCOLA ATÉ AS PAREDES EDUCAM. A EDUCAÇÃO ESTÁ EM CADA **INTERAÇÃO**.

6



NOSSOS **LÍDERES** SÃO EMPREENDEDORES.

8



A **ÂNIMA** É DA **ÂNIMA**.

7



O RESULTADO NÃO É UM FIM, MAS O MEIO PARA SE CONSTRUIR O **FUTURO**.

9



ENTREGAMOS O QUE PROMETEMOS, COM **LIBERDADE** NA DISCUSSÃO E **LEALDADE** NA EXECUÇÃO.

g e s t ã o

6 , 7 , 8 , 9

e d u c a ç ã o

2 , 3 , 4 , 5

Linha do tempo

2003

FUNDAÇÃO

- Criação da Ânima Educação com a aquisição da Minas Gerais Educação Ltda., mantenedora do Centro Universitário Una, em Belo Horizonte, pelos sócios-fundadores Daniel Castanho, Marcelo Bueno e Maurício Escobar.



- Abertura de capital na BM&F Bovespa (atual B3) no Novo Mercado.
- Aquisição de 100% da HSM, referência em educação executiva e gestão na América Latina.

ABERTURA DE CAPITAL E DIVERSIFICAÇÃO DO PORTFÓLIO

2013

2014

ENTRADA NA CAPITAL PAULISTA

- Compra da Universidade São Judas Tadeu, uma das mais tradicionais de São Paulo.

2009

CONSOLIDAÇÃO EM MINAS GERAIS

- Aquisição do Centro Universitário de Belo Horizonte (UniBH), tradicional instituição de ensino da capital mineira.

2006

EXPANSÃO PARA O ESTADO DE SÃO PAULO

- Aquisição da Associação Educacional do Litoral Santista (AELIS), mantenedora do Centro Universitário Monte Serrat (Unimonte), em Santos (SP).



2016

INÍCIO DAS OPERAÇÕES NA REGIÃO SUL E NOVAS VERTICAIS

- Aquisição da UniSociesc (SC e PR), marcando a entrada na região Sul.
- Criação da Escola Brasileira de Direito (Ebradi).
- Parceria com a rede internacional de culinária francesa Le Cordon Bleu.



2018

INOVAÇÃO ACADÊMICA

- Adoção do Ecossistema Ânima de Aprendizagem (E2A), modelo inovador de ensino referenciado por competências.
- Inauguração da primeira escola de artes culinárias Le Cordon Bleu no Brasil (São Paulo).

2019/2020

INSPIRALI E ENTRADA NA REGIÃO NORDESTE

- Criação da Inspirali, dedicada à gestão das escolas médicas e educação continuada em saúde.
- Aquisição das instituições AGES e UniFG, com atuação na Bahia, e do Centro Universitário UniCuritiba, no Paraná.
- Inauguração do Learning Village, primeiro *hub* de inovação e educação da América Latina, fundado pela HSM e a SingularityU Brazil.

- Aliança estratégica da Inspirali com a DNA Capital, com aporte de R\$ 1 bilhão.
- Criação da Ânima Ventures, dedicada ao investimento em *startups*.
- Constituição da *joint venture* VIVAE, fruto de contrato de investimento com a Telefônica Brasil para criar uma plataforma digital de educação.

PARCERIAS ESTRATÉGICAS E FOMENTO AO EMPREENDEDORISMO

2022

- Aquisição dos ativos brasileiros da Laureate Education, o que dobrou a base de alunos, ampliando a presença geográfica e digital da companhia.
- Aquisição do IBCMED, plataforma digital para a formação de pós-graduação de profissionais de saúde.
- Aquisição das Faculdades Milton Campos, em Minas Gerais, e da Universidade do Sul de Santa Catarina – Unisul.

O GRANDE SALTO

2021

2023

- Classificada pela Forbes entre as dez empresas mais inovadoras do Brasil.

REFERÊNCIA NACIONAL EM INOVAÇÃO

2024

NOVA GESTÃO

- Primeira mulher assume como presidente, sendo também a primeira executiva fora do quadro de sócios a liderar a companhia.

2025

A “TERCEIRA ONDA” E IMPACTO SOCIAL

- Inauguração, em parceria com a Agência California, da Community Creators Academy, dedicada ao desenvolvimento de carreiras na economia digital.

Premiações e *rankings*

SELO OAB RECOMENDA:

reconhecimento de alta qualidade jurídica conferido aos cursos de Direito da Universidade São Judas Tadeu e do UniCuritiba.

FNESP/SEMESP:

classificação entre as dez instituições de ensino superior mais inovadoras do Brasil.

IT FORUM:

presença no *ranking* das cem empresas mais inovadoras no uso de tecnologia e 2^o lugar no prêmio Executivo de Tecnologia na categoria educação.

RANKING DE DIVERSIDADE FOLHA DE S.PAULO/FGV:

7^a empresa de capital aberto mais diversa do Brasil.

AI LIGHTHOUSE AWARDS:

reconhecimento às empresas que melhor fazem uso da IA no Brasil.

PRÊMIO INOVATIVOS 2025:

a empresa conquistou o 1^o lugar com o "IA.RA", sua solução de inteligência artificial voltada para personalizar a experiência educacional.

CIO GLOBAL PROJECT OF THE YEAR:

reconhecimento pela plataforma de omnicanalidade.



Veja o vídeo

Giro pelo Ecossistema



Engajamento com *stakeholders* GRI 2-29

Na Ânima construímos relacionamentos duradouros com nossos públicos de interesse, que incluem nossos educadores, alunos, parceiros de negócios, organizações da sociedade civil, governos, órgãos reguladores, comunidades locais, ONGs, acionistas, investidores, fornecedores e sindicatos.

Para isso, buscamos entender as necessidades e expectativas desses públicos e, assim, podemos gerenciar melhor os riscos e oportunidades para o negócio.

No engajamento com os *stakeholders*, utilizamos mecanismos de escuta ativa e consultas colaborativas, integrando esses diálogos nos processos de negócios. Entre as iniciativas de engajamento com esses públicos, destacam-se:

INICIATIVAS DE RELACIONAMENTO

Stakeholder	Formas de engajamento	Objetivo do relacionamento
Estudantes	• Pesquisas de satisfação • Participação nos Conselhos Superiores e outras instância de governança • Projetos de extensão e atividades comunitárias • Canais de atendimento e escuta ativa	Fortalecer a centralidade do aluno, aprimorar continuamente a experiência acadêmica, ampliar resultados educacionais
Educadores (docentes e administrativos)	• Pesquisas de clima organizacional • Programas institucionais de engajamento e reconhecimento • Participação em conselhos e colegiados • Programas de formação, atualização profissional e aperfeiçoamento contínuo	Promover um ambiente de trabalho colaborativo e de desenvolvimento contínuo, fortalecendo o engajamento, a permanência dos educadores e a qualidade dos serviços educacionais prestados
Comunidades locais	• Projetos de extensão universitária • Abertura dos <i>campi</i> para atividades comunitárias • Programas sociais e atendimento à população	Gerar impacto social, contribuir para o desenvolvimento local e fortalecer vínculo territorial
Investidores e acionistas	• Eventos • Relatórios financeiros e ESG • Comunicação transparente	Assegurar transparência, gerar confiança e acesso a capital
Órgãos reguladores e governo	• Diálogo institucional e fóruns • Conformidade regulatória e prestação de contas	Assegurar conformidade regulatória e contribuir para aprimoramento de políticas públicas
Organizações da sociedade civil (ONGs e OSCs)	• Parcerias em projetos sociais e educacionais • Participação em iniciativas coletivas	Ampliar impacto socioambiental e promover agendas de interesse público
Fornecedores	• Relacionamento comercial estruturado • Comunicação contínua e alinhamento de expectativas	Garantir eficiência operacional, integridade e sustentabilidade da cadeia de valor
Sindicatos	• Diálogo institucional e negociações coletivas	Assegurar relações de trabalho equilibradas
Associações e entidades setoriais	• Participação ativa em entidades	Fortalecer o setor, influenciar políticas e promover boas práticas



Participação em associações e compromissos voluntários GRI 2-28

Acreditamos que a transformação do país pela educação exige uma atuação coletiva e o fortalecimento institucional do setor. Por isso, a Ânima participa ativamente de organizações estratégicas que fomentam o debate sobre políticas públicas, inovação e a qualidade do ensino no Brasil e no exterior. Entre as principais entidades das quais fazemos parte, destacam-se:

Sindicato das Entidades Mantenedoras de Ensino Superior (Semesp): atuação como representante dos interesses do setor particular e de seus mantenedores.



Associação Brasileira de Educação Internacional (Faubai): incentivo à internacionalização do ensino e intercâmbio de conhecimentos.

Associação Nacional dos Centros Universitários (Anaceu): foco no fortalecimento do modelo de centros universitários e na sua relevância regional.



Pacto Global da ONU – Rede Brasil: alinhamento de estratégias e operações a dez princípios universais nas áreas de direitos humanos, meio ambiente, trabalho e anticorrupção.

Estratégia do negócio

Em 2025, a Ânima consolidou sua “terceira onda” de crescimento, fase que equilibra a expansão da nossa atuação com um olhar rigoroso para a qualidade acadêmica e a disciplina na alocação de capital. Nosso objetivo é que cada investimento se traduza em trajetórias de aprendizagem personalizadas e de alto valor percebido para os estudantes.

Nossa visão de futuro está expressa na ambição de “Dobrar a Ânima”*: queremos multiplicar o valor entregue a alunos, professores, empresas, acionistas e, acima de tudo, à sociedade.

Para dobrar nosso impacto e criar futuros mais humanos e conscientes, a experiência dos nossos alunos em diferentes modelos de aprendizagem, com qualidade acadêmica, é o fundamento para o crescimento do *Core*.

Também acreditamos que a educação acontece no território. Por isso, nosso plano se fortalece ao preservar a identidade local de nossas marcas e ao empoderar nossas instituições com autonomia. Respeitamos o “sotaque regional” e a cultura de cada região.

Em 2025, essa opção se provou o caminho certo: alcançamos taxas históricas de matrícula e um engajamento que comprova que o senso de pertencimento é a chave para reduzir a evasão e ampliar nossa relevância nas comunidades.

* V2A - Vamos dobrar a Ânima não representa compromissos nem projeções, tampouco aponta prazos para que se concretizem, devendo ser entendida como um representativo de ambição de evoluir.



Ecosistema integrado

Nossa visão de longo prazo vai além do ensino superior. O Ecosistema Ânima atua como um sistema integrado e articulado, conectando educação superior, educação executiva, soluções B2B e iniciativas de relacionamento com o mercado para diversificar o portfólio e potencializar impacto.

Marcas de referência como HSM, SingularityU, Le Cordon Bleu e Community Creators Academy expandem nossa capacidade de atuar de forma relevante em diferentes momentos da jornada de desenvolvimento de pessoas e organizações.

Com elas, fortalecemos nossa atuação junto a lideranças, empresas, estudantes e profissionais, combinando formação, inovação, empregabilidade e aprendizagem contínua.

Essa integração nos permite oferecer soluções mais completas e conectadas às transformações do mundo do trabalho, aproximando o ambiente acadêmico das demandas das organizações e ampliando nossa capacidade de gerar valor econômico e social de forma consistente e sustentável.



A “terceira onda” de crescimento da Ânima equilibra expansão, rigor na qualidade acadêmica e disciplina na alocação de capital



Modelo semipresencial

Reafirmamos como eixo estratégico a consolidação do modelo semipresencial como protagonista de nossa oferta, em sintonia com o novo marco regulatório do ensino superior. Essa escolha reflete nossa convicção de que é possível ampliar escala e acessibilidade sem renunciar à qualidade da presença e da experiência do aluno.

Ao acelerar a conversão de cursos anteriormente ofertados em formato 100% EaD para modelos com maior componente presencial, fortalecemos nossa presença territorial por meio de polos e infraestrutura física conectada à tecnologia.

A oferta de EaD se mantém orientada para contextos em que a natureza do

conteúdo e as evidências de qualidade acadêmica assim o justificam, assegurando coerência pedagógica e efetividade na aprendizagem.

Paralelamente, avançamos de forma consistente na personalização das trajetórias formativas, no acompanhamento contínuo dos estudantes e no fortalecimento das competências pedagógicas do corpo docente.

Nesse movimento, o sentimento de pertencimento, a identidade regional e a qualidade acadêmica ultrapassam o campo do discurso, consolidando-se como pilares que orientam nossas decisões, práticas e a experiência educacional em nossa rede.



Avançamos na personalização das trajetórias formativas, no acompanhamento contínuo dos estudantes e no fortalecimento das competências pedagógicas

OS CINCO PILARES DA NOSSA ESTRATÉGIA



1

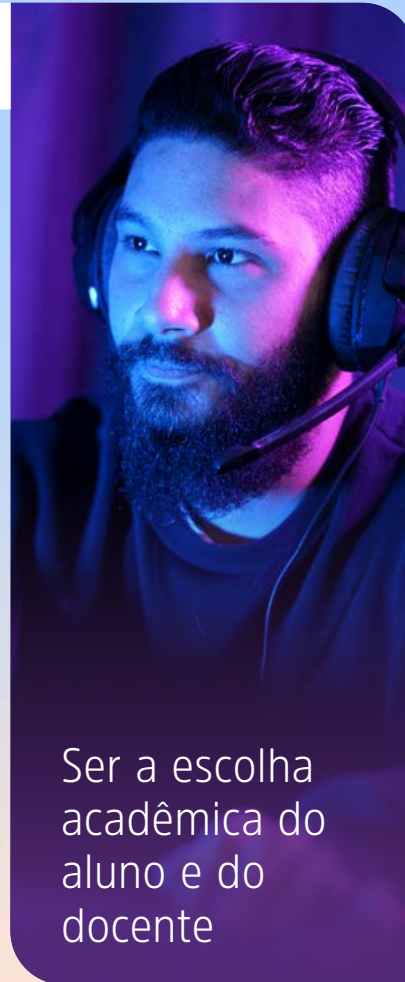
Crescer no *Core*
com diferentes
modelos



2

Crescer em
modalidades,
novos
formatos e
novos negócios

3

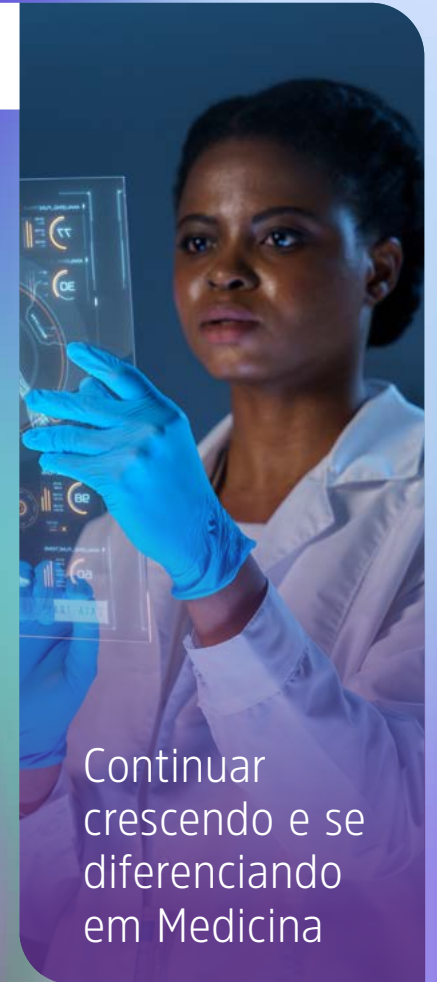


Ser a escolha
acadêmica do
aluno e do
docente



Melhorar o
serviço para
todos com
tecnologia

5



Continuar
crescendo e se
diferenciando
em Medicina

4

Desempenho econômico e financeiro GRI 2-6, 3-3

O resultado não é um fim, mas o meio para construir o futuro. Na Ânima, esse princípio orienta nossa gestão e reforça o papel da solidez financeira como o motor para escalar a educação transformadora de qualidade e democratizar o ensino. O desempenho econômico e financeiro viabiliza investimentos contínuos em inovação pedagógica e assegura a perenidade da empresa.

Em 2025, nossa receita líquida consolidada alcançou R\$ 4 bilhões, um crescimento de 5,8% em comparação a 2024. Já o Ebitda ajustado ex-IFRS 16 saltou 11,2%, totalizando R\$ 1,2 bilhão e expandindo a nossa margem para 30%.

A geração de caixa operacional subiu 15,3%, chegando a R\$ 1,5 bilhão. Devido a esse desempenho, temos reduzido de forma consistente o nosso índice de alavancagem (razão entre a dívida líquida ajustada e o Ebitda ajustado ex-IFRS 16). No quarto trimestre de 2025 ele era de 2,49x contra 2,80x no mesmo período de 2024.

No ano, conseguimos expandir os resultados de forma robusta, mesmo diante de um cenário macroeconômico impactado por altas taxas de juros e pelo aumento das despesas financeiras. O lucro líquido atribuível aos controladores atingiu R\$ 123,8 milhões.

Nossa execução estratégica impulsionou a receita e a qualidade em todas as frentes do Ecossistema. No *Core*, registramos um aumento de 5,4% no ticket médio do ensino acadêmico.

O ensino digital avançou 10,9% em sua receita líquida, sustentado por um reposicionamento de portfólio que priorizou a rentabilidade e mitigou a evasão.

A Inspirali, que reúne as empresas com os cursos de graduação em Medicina e outros negócios relacionados ao seu ecossistema, evidenciou a solidez do portfólio e de sua estratégia, com um crescimento de R\$ 136 milhões na receita líquida, 9,8% a mais que o obtido no ano anterior.



R\$ 4 bi
de receita líquida
(+ 5,8%)



R\$ 1,2 bi
de Ebitda ajustado
ex-IFRS 16 (+11,2%)*



R\$ 124 mi
de lucro líquido
(+ 45,3%)



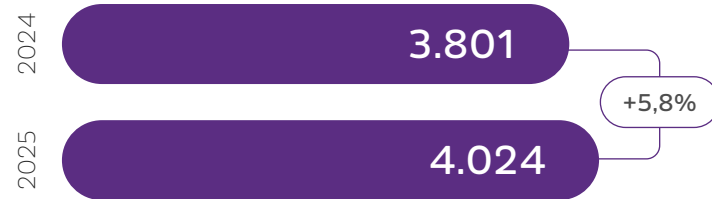
R\$ 1,5 bi
de geração de caixa
operacional (+15,3%)



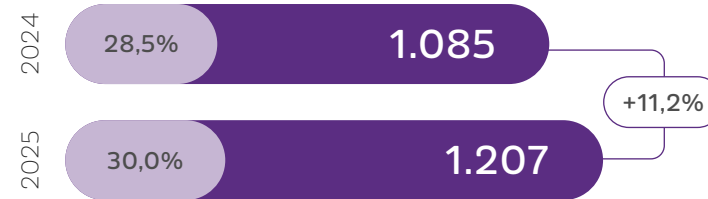
2,49x no índice de alavancagem
(contra 2,80x no fim de 2024)

* Para conciliação e explicação sobre o Ebitda ajustado ex-IFRS 16, consulte nosso Formulário de Referência, item 2.5, "Medições não contábeis", e o *release* de resultados.

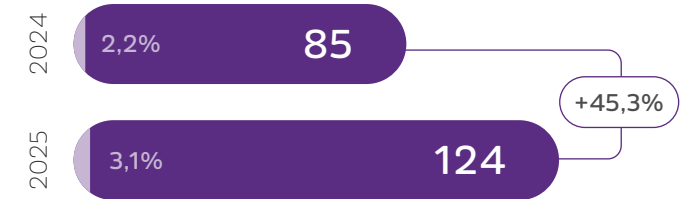
RECEITA LÍQUIDA (R\$ MILHÕES)



EBITDA AJUSTADO EX-IFRS 16 (R\$ MILHÕES)

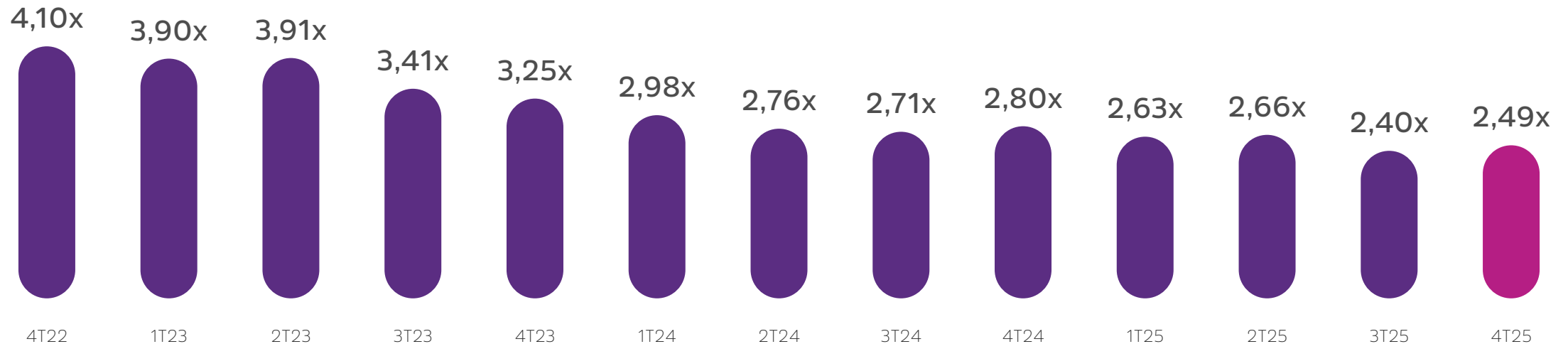


LUCRO LÍQUIDO ATRIBUÍVEL AOS ACIONISTAS CONTROLADORES (R\$ MILHÕES)



Margem

ÍNDICE DE ALAVANCAGEM^{1,2} - 4T22 A 4T25



1. Nós calculamos a dívida líquida a partir da soma de nossos empréstimos, financiamentos, e debêntures e derivativos deduzidos os montantes registrados como caixa e equivalentes de caixa e aplicações financeiras nos ativos e passivos circulantes e não circulantes. A dívida líquida ajustada é calculada pela soma da dívida líquida com ajuste de outras obrigações nos passivos circulantes e não circulantes. A dívida líquida ajustada com efeito IFRS 16 é calculada pela soma da dívida líquida ajustada com o efeito dos passivos em decorrência do IFRS 16 (aplicado em 1º de janeiro de 2019). Não existe uma definição padrão para medir a dívida líquida, dívida líquida ajustada e a dívida líquida ajustada com efeito IFRS 16, e nossa definição pode ser diferente do que é utilizado por outras companhias. A dívida líquida, dívida líquida ajustada e a dívida líquida ajustada com efeito IFRS 16 não são medidas de endividamento de acordo com o BR GAAP ou IFRS, ou medidas de nosso fluxo de caixa, liquidez e recursos disponíveis para atender a nossa dívida. A reconciliação está na tabela reconciliação da dívida ajustada das demonstrações financeiras.

2. A alavancagem considera o Ebitda ajustado ex-IFRS 16 LTM (últimos 12 meses).



Saiba mais

em nossa

[Central de Resultados](#)

Nossos Compromissos

- Nossa estratégia ESG
- Materialidade
- Compromissos ESG
 - **C1** – Educação transformadora e de qualidade para o aluno
 - **C2** – Experiência e valorização do educador
 - **C3** – Impacto comunitário e territorial
 - **C4** – Governança transparente e responsável
 - **C5** – Consciência ambiental
 - **C6** – Diversidade, equidade e inclusão



Nossa jornada ESG

GRI 2-17

A educação tem um papel fundamental na preparação de profissionais e líderes que vão atuar para o enfrentamento dos desafios da nossa sociedade. Nesse contexto, para nós, da Ânima, a estratégia de negócio e a agenda ambiental, social e de governança (em inglês, ESG – *environment, social and governance*) são indivisíveis.

Ao tratar a educação como uma ferramenta de formação cidadã, ascensão e inclusão social, e empregabilidade, garantimos que o nosso impacto seja consequência da capacidade de transformar vidas e gerar valor para nossos *stakeholders*.

Em 2025, a companhia consolidou sua agenda ESG priorizando o fortalecimento de pilares estruturantes, como a organização da governança, a definição da materialidade e a retomada da publicação de relatos para *stakeholders* ao mesmo tempo que desenhou sua estratégia, definindo as bases para o futuro.

Materialidade GRI 3-1

A Ânima Educação realizou seu processo de materialidade em 2025, identificando e priorizando seus principais temas ambientais, sociais e de governança por meio do conceito de dupla materialidade, que consiste na análise integrada da relevância a partir de duas perspectivas:



MATERIALIDADE DE IMPACTO

Foca nos efeitos da empresa sobre a sociedade e o meio ambiente.



MATERIALIDADE FINANCEIRA

Foca nos efeitos dos temas ESG sobre a própria empresa em termos de desenvolvimento do negócio.

Para identificar os impactos reais e potenciais, utilizamos métodos como mapeamento de *stakeholders*, grupos focais, entrevistas individuais e coletivas, consultas *on-line* às diversas partes interessadas da companhia, *workshops*, reuniões de trabalho e análise de documentos internos e externos. Todo o processo foi supervisionado e aprovado pelo Comitê Executivo (Comex) e Conselho de Administração (CA).

A priorização dos temas se baseou em critérios técnicos de probabilidade e severidade, considerando intensidade, extensão e reversibilidade, além de critérios de magnitude e relevância para as partes interessadas, seguindo a metodologia European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG).

NOSSOS TEMAS MATERIAIS GRI 3-2

Com base na análise de relevância realizada sob as perspectivas de materialidade de impacto e materialidade financeira, foram definidos os temas prioritários da Ânima Educação, apresentados neste relatório em alinhamento à estratégia ESG da companhia.



**IMPACTO
ECONÔMICO**



**PRIVACIDADE E
SEGURANÇA DE DADOS**



**ATRAÇÃO, DESENVOLVIMENTO
E RETENÇÃO DO EDUCADOR**



**INOVAÇÃO E TECNOLOGIA
A SERVIÇO DO ALUNO**



**ACESSO À
EDUCAÇÃO**



**SAÚDE, BEM-ESTAR E
SEGURANÇA DO EDUCADOR**



**DIVERSIDADE, EQUIDADE
E INCLUSÃO**



**QUALIDADE
DE ENSINO**



**DESEMPENHO
ECONÔMICO**



**RELACIONAMENTO
COM ESTUDANTES**



**DESENVOLVIMENTO
SOCIAL**



**ÉTICA, INTEGRIDADE E
COMPLIANCE**

Compromissos ESG

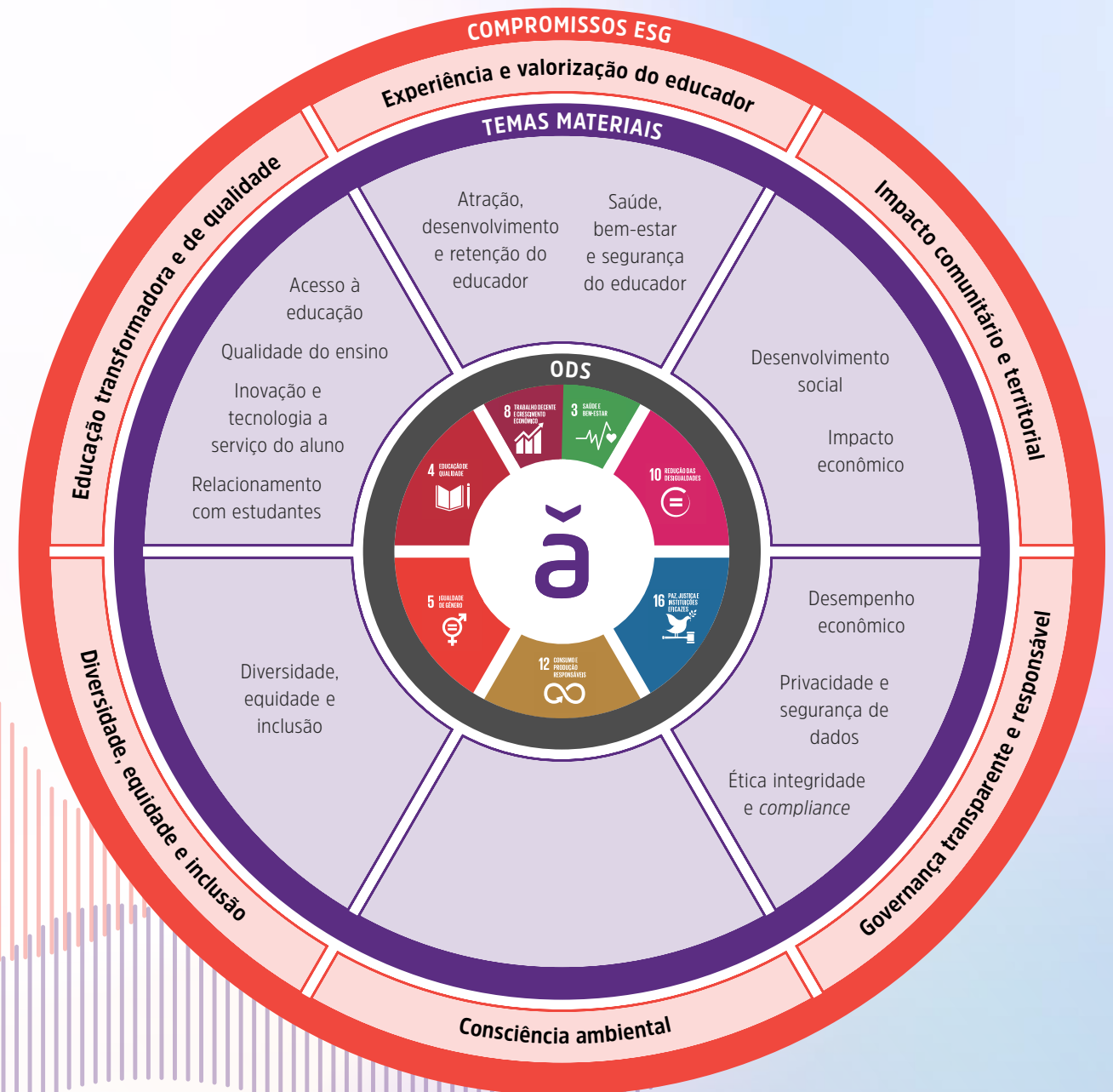
A construção da estratégia ESG, também em 2025, foi conduzida por meio de um trabalho colaborativo da nossa Comissão ESG, formada por representantes de diversas áreas acadêmicas, administrativas e de operação, envolvendo também o diálogo com nossos *stakeholders*. [Leia mais sobre governança ESG.](#)

Assim, asseguramos que a estratégia estivesse alinhada às oportunidades e desafios de todas as áreas do negócio e às ambições que orientam o nosso futuro.

Ela está estruturada em seis compromissos que conectam diretamente o nosso modelo de negócios aos temas materiais prioritários (veja o diagrama).

Apresentamos a seguir o detalhamento de cada um deles.

Relação entre compromissos ESG, temas materiais e ODS



Compromisso 1

Educação transformadora e de qualidade para o aluno

Promover uma educação que transforma pessoas e comunidades, gerando impacto real e mensurável para a sociedade.

NOSSAS AMBICÕES:

- Ofereceremos educação de qualidade, reconhecida pelo alto desempenho em índices do mercado e órgãos reguladores.
- Comprometeremo-nos com o sucesso de cada aluno não apenas na conclusão do curso, mas através de uma jornada de aprendizado, educação cidadã e empregabilidade.
- Promoveremos experiência incrível para cada aluno, garantindo sua satisfação e engajamento durante o curso.
- Prestaremos, cada vez mais, atendimentos e serviços fluidos e encantadores.



C1 – Educação transformadora e de qualidade para o aluno

QUALIDADE DO ENSINO GRI 3-3

O aluno é o centro da escola e o professor é sua grande inspiração. Guiados por esse princípio, perseguimos a excelência acadêmica sem perder de vista que o sucesso do estudante é construído a partir de uma formação cidadã, conectada à ética e aos valores humanos, capaz de promover as transformações necessárias na sociedade.

A qualidade do ensino configura-se como um dos principais pilares institucionais e representa um vetor de geração de valor para estudantes, educadores e demais *stakeholders*. Trata-se de um compromisso contínuo com a construção de experiências educacionais relevantes, integradas e orientadas ao desenvolvimento pleno dos indivíduos.

Para sustentar essa proposta, investimos de forma consistente em metodologias, tecnologias e modelos pedagógicos que promovem a aprendizagem. A integração entre ciência de dados, inteligência artificial e metodologias ativas permite a personalização

da jornada do estudante, assegurando que cada indivíduo receba estímulos e suportes alinhados ao seu ritmo, perfil e objetivos formativos e profissionais.

Reconhecemos que a educação superior envolve desafios permanentes, como a necessidade de atualização curricular contínua, o alinhamento às demandas do mercado e da sociedade, o atendimento às normativas regulatórias e a manutenção de elevados padrões de qualidade acadêmica. Esses desafios são tratados por meio de uma governança acadêmica estruturada, orientada por indicadores educacionais e pelo diálogo contínuo com nossos públicos.

Esse modelo de gestão fortalece a jornada do estudante e garante a melhoria contínua dos processos acadêmicos. A eficácia das ações é acompanhada por indicadores acadêmicos e institucionais integrados a um ciclo de planejamento, execução, avaliação e aprimoramento.

MODELO ACADÊMICO E2A

A Ânima estrutura sua proposta educacional a partir de um modelo de ensino baseado em competências, orientado pela premissa de colocar o aluno no centro do processo de aprendizagem. Seu foco está no desenvolvimento integrado de competências cognitivas, socioemocionais, éticas e profissionais, para promover uma formação cidadã alinhada às demandas contemporâneas do mercado de trabalho e da sociedade.

Nosso modelo acadêmico, o Ecossistema Ânima de Aprendizagem (E2A), articula as grandes questões globais ao currículo, formando profissionais e líderes capazes de compreender e atuar sobre desafios complexos.

O E2A representa, ainda, uma ruptura com o modelo de ensino tradicional baseado em disciplinas isoladas, ao adotar uma organização curricular por Unidades Curriculares (UCs), distribuídas por níveis progressivos de experiência. Essa arquitetura pedagógica orienta-se pelo desenvolvimento de competências de forma integrada, alinhando dimensões práticas e teóricas por meio de experiências reais, simuladas e do uso intencional de metodologias ativas.

Nesse modelo, competência é compreendida como a capacidade de mobilizar, de forma observável e potencialmente criativa, conhecimentos, habilidades e atitudes. Entre os principais benefícios dessa abordagem, destacam-se a maior conexão com o mundo do trabalho, ao aproximar o estudante de contextos reais; o desenvolvimento da autonomia intelectual e da capacidade de aprender continuamente; o fortalecimento de competências relacionais; e a flexibilidade curricular, que permite atualização constante frente às transformações sociais, tecnológicas e econômicas.



LEARNING ANALYTICS

O **learning analytics** assume papel central como abordagem estruturante da qualidade educacional, ao indicar como as interações entre estudantes, professores e sistemas digitais geram evidências capazes de aprimorar os processos de aprendizagem. O foco desloca-se da mensuração isolada do desempenho para a análise das experiências formativas em sua complexidade, integrando dimensões cognitivas, sociais, afetivas e éticas.

Essa perspectiva integra ciência de dados e a ciência da aprendizagem, combinando tecnologias e intencionalidade pedagógica. Nesse sentido, os dados não produzem significado de forma autônoma; é a identidade curricular e o referencial teórico-pedagógico que orientam as análises, transformando informações em conhecimento e ação.

Cada indicador, painel ou modelo preditivo está fundamentado em concepções sobre o que significa aprender, quais competências devem ser desenvolvidas e como essas aprendizagens devem ser avaliadas.

PERFIL INICIAL DO ESTUDANTE

A partir das notas do Exame Nacional do Ensino Médio (Enem), o Perfil Inicial do Estudante funciona como uma ferramenta que identifica e acompanha o desenvolvimento de competências estruturantes da aprendizagem, com foco em interpretação e raciocínio lógico.

Organizamos as informações em perfis estudantis e as disponibilizamos em *dashboards* interativos, com visualizações por curso, marca e turma. Essa ferramenta apoia docentes e gestores na construção de estratégias pedagógicas mais eficazes, baseadas nas necessidades reais dos estudantes, de modo a fortalecer a personalização do ensino e a tomada de decisão orientada por dados.

O projeto também representa o ponto de partida para a construção do Índice de Desenvolvimento das Competências Discentes (IDCD). Esse indicador institucional permite acompanhar a evolução das aprendizagens ao longo da jornada acadêmica.

Para que esses avanços se concretizem, o papel do docente é central. A utilização qualificada dos dados disponíveis, aliada à compreensão dos perfis estudantis e ao uso de instrumentos como o *dashboard* e os guias de apoio pedagógico, potencializa a efetividade das práticas de ensino, especialmente nos momentos-chave de avaliação.



A ferramenta
Perfil Inicial
do Estudante
acompanha o
desenvolvimento
de competências
da aprendizagem



STRICTO SENSU, PESQUISA E PRODUÇÃO CIENTÍFICA

O **stricto sensu** – programas de mestrado e doutorado – desempenha um papel estratégico nas instituições de ensino superior. Ao fomentar a pesquisa aplicada e o desenvolvimento de conhecimento, contribui diretamente para o avanço tecnológico, a solução de problemas complexos e a geração de valor para a sociedade.

A ciência impulsiona o desenvolvimento econômico e social, fortalecendo a inovação, estimulando o empreendedorismo e promovendo a transferência de conhecimento para diferentes setores produtivos.

Adicionalmente, os programas de mestrado e doutorado fortalecem a qualificação do corpo docente, integrando pesquisadores com formação em nível de doutorado e pós-doutorado, o que eleva a qualidade acadêmica e a capacidade investigativa.

3,9 mil

estudantes participaram de atividades de Iniciação Científica e Tecnológica

EXCELÊNCIA RECONHECIDA

Na **Avaliação Quadrienal CAPES 2021–2024**, uma metodologia de avaliação realizada pelo Ministério da Educação, os programas de pós-graduação da Ânima apresentaram desempenho satisfatório, evidenciando a maturidade acadêmica e a qualidade da produção científica do corpo docente. A avaliação gera uma pontuação de 1 a 7, em elevação gradual de qualidade.

Dos 22 programas *stricto sensu*, dois atingiram **conceito 6**, patamar de excelência e reconhecimento internacional, enquanto 11 programas obtiveram conceito 5, o mais alto patamar de excelência em nível nacional.

Em 2025, mobilizamos 3.914 estudantes em atividades de Iniciação Científica e Tecnológica, preparando profissionais capazes de gerar inovação, desenvolvimento social e impacto econômico nos territórios onde atuamos.

Para sustentar essa estratégia, mantemos o programa institucional **Pró-Ciência & Inovação**, além de participarmos ativamente de editais externos como o Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC) e o Programa Institucional de Bolsas de Iniciação em Desenvolvimento Tecnológico e Inovação (PIBITI), do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

A integração entre a graduação e o *stricto sensu* é um diferencial do Ecossistema Ânima. Na prática, essa conexão ocorre por meio da aprendizagem contínua, na qual a sala de aula dialoga diretamente com o laboratório e a graduação conversa de forma orgânica com a pós-graduação.

A democratização do saber científico, incentivada por eventos de grande porte e

plataformas de acesso aberto, envolveram, em 2025, 8.635 estudantes durante o ano:

• CONCITEC

O Congresso Nacional de Ciência e Tecnologia é realizado anualmente e reúne estudantes, docentes, pesquisadores e lideranças acadêmicas de todo o país para celebrar a ciência em rede, discutir tendências e compartilhar resultados.

• Simpósios nacionais

Espaços de troca e aprendizado, nos quais ideias são debatidas, resultados ganham novas perspectivas e o *networking* se fortalece.

• Portal de Periódicos Ânima

Mantemos 15 revistas científicas ativas, oferecendo visibilidade e rigor editorial para a produção de docentes e docentes.

• Canal Ciência, Tecnologia e Sociedade

Nosso [canal no YouTube](#) abriga atividades de aprendizagem com pesquisa, aproximando estudantes, docentes e pesquisadores.

PRÁTICAS DE APRENDIZAGEM DUAL

A qualidade do ensino também se expressa na forte articulação entre universidade, mercado e sociedade. Por meio do **Modelo de Aprendizagem Dual**, estudantes desenvolvem projetos reais em parceria com empresas, vivenciando desafios profissionais ainda durante a graduação. Essa experiência amplia a empregabilidade, fortalece a aprendizagem e aproxima a formação acadêmica das demandas econômicas e sociais.

Em 2025, o Modelo Dual impactou mais de 200 mil estudantes.

Destacamos dois exemplos dessas parcerias:

- **Aceleradora Profissional Dual Afirmativa** – Em parceria com o Banco Santander, o programa capacitou 262 estudantes com foco exclusivo na diversidade (pessoas negras, trans e com deficiência) para atuação no setor bancário. A jornada uniu conteúdo comportamental e técnico, resultando em certificações de mercado – como a CPA-20 e a CEA, da Associação

200 mil
estudantes foram
impactados pelo Modelo de
Aprendizagem Dual em 2025

Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiro e de Capitais (Anbima) – e na contratação direta de alunos.

- **Intervenção organizacional na Senior Sistemas** – Na vivência do Modelo Dual, estudantes de Psicologia solucionaram um desafio corporativo real associado ao baixo engajamento de colaboradores da empresa. A intervenção acadêmica não apenas melhorou o clima organizacional, como resultou na contratação de alunos.



Veja o vídeo

sobre o Modelo de
Aprendizagem Dual



NOVO MODELO AVALIATIVO

Em 2025, a Ânima fortaleceu sua gestão da aprendizagem por meio da evolução do modelo avaliativo institucional, adequando os processos às modalidades presencial, híbrida, Live e EaD, e ampliando o foco no desenvolvimento de competências e na aprendizagem significativa.

Com um sistema composto por avaliações dissertativas (A1), objetivas (A2), formativas aplicadas (A3) e atividades integradas (AI), realizamos aproximadamente 1,7 milhão de avaliações, gerando uma robusta base de dados para monitoramento da qualidade acadêmica e apoio à tomada de decisão. Como resultado, registrou-se ganho de aproveitamento acadêmico de 2,6 pontos percentuais na modalidade presencial e 2,2 pontos percentuais na digital.

Esses avanços ampliam a capacidade institucional de acompanhar o desenvolvimento dos estudantes em larga escala, fortalecendo o desempenho acadêmico e a preparação para avaliações externas como Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (Enade), Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) e Conselho Federal de Contabilidade (CFC).

EXCELÊNCIA COMPROVADA

A arquitetura da nossa gestão acadêmica utiliza indicadores oficiais para balizar as metas de excelência institucional, monitorando continuamente o Conceito de Curso (CC), o Conceito Institucional (CI), o Conceito Preliminar de Curso (CPC), o Índice Geral de Cursos (IGC) e o Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (Enade).

Em 2025, avaliadores do Ministério da Educação (MEC) realizaram 647 visitas de avaliação nas instituições da Ânima e classificaram 92,3% dos nossos cursos com as notas máximas, 4 ou 5, a partir do indicador Conceito de Curso (CC).

81%

dos alunos egressos estavam
trabalhando após a formatura*

* Pesquisa realizada no período de abril e maio de 2026 de acordo com o indicador Abmes/Symplicity de Empregabilidade (IASE), tendo como público-alvo os egressos formados no período de 1º de julho de 2024 a 30 de junho de 2025.

CIÊNCIA DA FELICIDADE VIRA DISCIPLINA ACADÊMICA

Em 2025, a Ânima Educação integrou o desenvolvimento da felicidade enquanto habilidade ao currículo de graduação, estabelecendo o bem-estar como passível de ser aprendido e mensurado.

Fundamentada em preceitos da psicologia positiva e em modelos de instituições estrangeiras, a iniciativa registrou 8.853 estudantes matriculados na Unidade Curricular (UC) “Ciência da Felicidade”. A adesão à unidade curricular exploratória superou o interesse por temas técnicos de alta demanda, como Marketing Digital e Inteligência Artificial.

O Núcleo de Ciência da Felicidade, responsável pelas iniciativas relacionadas ao tema, foi concebido para integrar de forma sistemática ciência, educação e cuidado. Sua atuação é fundamentada também em estudos contemporâneos sobre bem-estar, pertencimento, propósito e engajamento.

A gestão desse ecossistema de cuidado passou a utilizar o Índice de Felicidade Discente (FID) para acompanhar, intervir e indicar recomendações para o desenvolvimento da felicidade enquanto habilidade e orientar ações proativas voltadas à promoção de bem-estar.





INOVAÇÃO E TECNOLOGIA A SERVIÇO DO ALUNO GRI 3-3

A tecnologia é um dos pilares do nosso projeto de transformação do país.

Na jornada acadêmica, unimos eficiência operacional e inclusão, personalizando o percurso formativo por meio de trilhas adaptativas e inteligência artificial (IA), ao mesmo tempo em que ampliamos a acessibilidade e elevamos o engajamento discente com realidade virtual e aumentada.

O uso dessas ferramentas caracteriza nossa transformação digital, que não apenas rompe barreiras geográficas e otimiza recursos físicos, mas ocorre sob diretrizes de ética e segurança.

R\$ 133,3 mi
de investimento em
tecnologias e sistemas

Reforçando essas diretrizes, realizamos uma consulta pública com nossa comunidade acadêmica, cujo resultado é o Manifesto Ânima para o Uso Inteligente da IA, que consolida nossa visão: da tecnologia como uma aliada poderosa, mas jamais substituta do fator humano na educação.

Nesse contexto, estruturamos uma governança de IA que inclui auditorias periódicas para mitigação de vieses algorítmicos e prevenção da reprodução de desigualdades sociais, garantindo que nossas ferramentas preditivas e avaliativas operem com equidade e transparência.



A tecnologia é nossa aliada, mas jamais substituta do fator humano na educação

INICIATIVAS INOVADORAS

Ulife – Nossa plataforma digital oferece ao estudante uma experiência acadêmica completa e integrada, funcionando como um canal central para todas as suas necessidades. Por meio dela, é possível estudar, fazer provas e gerenciar a rotina de estudos dentro e fora do *campus*.

A ferramenta potencializa a experiência acadêmica por meio de recursos de IA que transcrevem e resumem aulas, oferecem suporte personalizado ao aluno, geram simulados para o Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (Enade) e permitem a prática de entrevistas de emprego.

400 mil
acessos em nossas
plataformas digitais em 2025

Em 2025, alcançamos a marca de 400 mil acessos em nossas plataformas digitais, considerando a utilização via *web* e aplicativo. As funcionalidades disponíveis incluem a geração de *QR Code*, para acesso à instituição; e a carteira de estudante digital, ampliando a conveniência e o acesso a benefícios para a comunidade acadêmica.

IA.RA – Agente de Ressignificação da Aprendizagem – Nossa ferramenta proprietária de inteligência artificial foi desenvolvida para transformar a forma como ensinamos e aprendemos. Vencedora de destaque no Prêmio Inovativos 2025 (FGV/Accenture), a solução combina inovação digital e responsabilidade socioambiental para agregar ainda mais qualidade às ações educacionais do Ecossistema.

O nome foi inspirado em um conto da mitologia indígena, Mãe D'água. A IA.RA foi desenvolvida com base em princípios de sustentabilidade e responsabilidade socioambiental. A cada interação, alunos e docentes recebem dicas para cuidar melhor do planeta.

Desde o segundo semestre de 2024, a IA.RA está integrada ao ambiente **Ulife**,

auxiliando os professores na elaboração de materiais, e gerando dados precisos sobre o desempenho das turmas. Isso fortalece a prática pedagógica e oportuniza o docente a focar na essência do ensino.

Para os estudantes, a IA.RA personaliza a experiência de aprendizagem oferecendo transcrição de conteúdos, traduções, sugestões de leitura e resumos inteligentes, de modo a estimular o pensamento crítico.

Dentre outras funcionalidades, também desenvolvemos a IA.RA-Skills, um sistema de autoavaliação que mapeia as vivências e competências do aluno, fornecendo *feedback* imediato para orientar seu crescimento profissional e direcioná-lo a vagas e cursos de aprimoramento.

HAND TALK

Essa plataforma digital utiliza IA para traduzir automaticamente textos e áudios para a Língua Brasileira de Sinais (Libras). Leia mais em [Diversidade, equidade e inclusão](#).



ÂNIMA VENTURES

Criada em maio de 2022, a Ânima Ventures atua como um fundo de investimento do nosso Ecossistema. Além do retorno financeiro, seu objetivo é a busca por *startups* que tenham sinergia direta com a estratégia de médio e longo prazos da Ânima.

Desde o início das atividades, o fundo já prospectou quase mil *startups* no Brasil e em outros países. Atualmente, tem um portfólio de oito investimentos e cerca de R\$ 35,11 milhões alocados até janeiro de 2026. Sua atuação se organiza em quatro frentes:

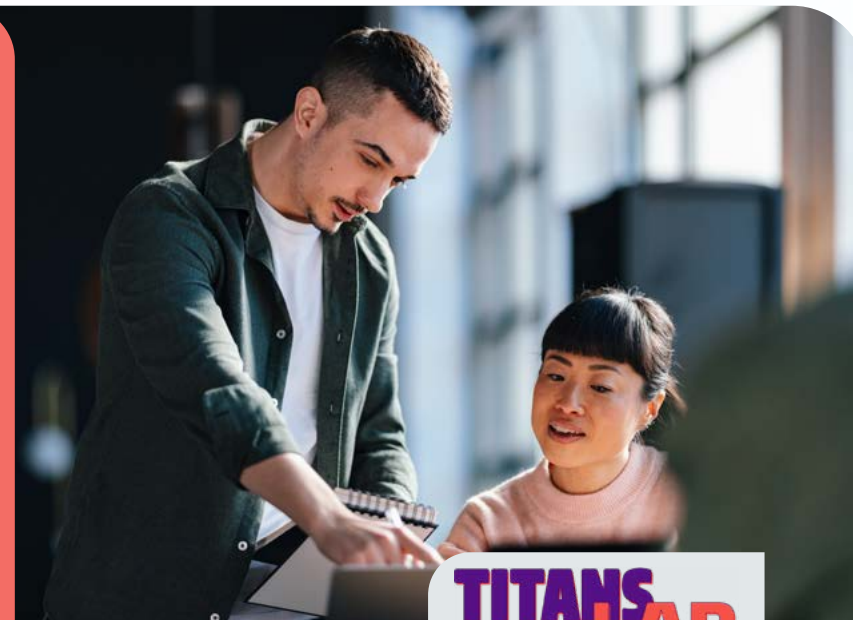
- **Acesso à educação**, com foco em ampliar a entrada no ensino superior;
- **Aprendizado ao longo da vida**, promovendo a educação continuada e técnica;
- **Experiência**, por meio da incorporação de novas tecnologias à sala de aula; e
- **Comunidade**, fortalecendo a conexão entre nossos estudantes.

Entre os investimentos de destaque, figuram as soluções em educação para o agronegócio (AgroAdvance) e plataformas de inteligência artificial aplicadas ao aprendizado personalizado.

Além de investir, a Ânima Ventures também atua na criação de novos negócios e parcerias estratégicas dentro do seu ecossistema. O objetivo é combinar retorno financeiro com geração de valor estratégico e inovação.

R\$ 35,11
milhões

foram destinados
a investimentos em
oito *startups*



**TITANS
LAB**

TITANS LAB

O Titans Lab é uma iniciativa da Ânima para potencializar o empreendimento dos alunos, podendo chegar a um investimento no mínimo igual ao que ele aportou em seu curso de graduação.

A partir do quarto ano, o programa permite que os estudantes selecionados recebam aportes de até R\$ 150 mil para abrir o próprio negócio. Quem se habilita precisa passar pelo Ignite, etapa de mentorias

para estruturar o plano de negócios; e pelo Liftoff, consultoria com especialistas globais para ajustar o produto ao mercado.

Em 2025, entre os 60 projetos inscritos via edital, três foram selecionados para receberem investimento: o aplicativo “Caminhar Junto” (Unifacs), voltado ao suporte de pais de crianças atípicas; a solução “Arrendai” (UniCuritiba), para formalizar contratos no agronegócio; e o projeto educativo Robótica Sem Fronteiras (UAM).

ACESSO À EDUCAÇÃO GRI 3-3, SV-ED-270A.4

A Ânima Educação gerencia o acesso à educação de forma estratégica, integrando políticas de inclusão ao seu modelo de negócios para gerar impactos socioeconômicos positivos. Nosso foco é a inclusão e a mobilidade social, além da contribuição para a qualificação profissional da população. Nesse sentido, destaca-se a oferta de bolsas para diferentes cursos e perfis de estudantes.

Em 2025, lançamos o Programa de Oportunidade, Superação, Projeção, Educação e Renda (Prospere) que vincula o acesso à educação com oportunidades de trabalho para pessoas em situação de vulnerabilidade social, combinadas a ofertas de emprego dentro do próprio Ecossistema Ânima. Em 2025, foram mais de 100 jovens inscritos na primeira fase.

Inicialmente, oferecemos 39 bolsas de estudo integrais, destinadas a cursos de graduação do Ecossistema Ânima.

Os critérios de seleção consideram renda familiar *per capita* de até dois salários mínimos, ensino médio completo, nota do Exame Nacional do Ensino Médio (Enem) obtida nos últimos dez anos e interesse em cursos de graduação presenciais ou semipresenciais.

Nossa política de acesso também se concretiza por meio da adesão a iniciativas públicas de financiamento e concessão de bolsas, como o Programa Universidade para Todos (ProUni), voltado a estudantes de baixa renda; o Programa de Estímulo à Reestruturação e ao Fortalecimento das Instituições de Ensino Superior (Proies); e o Fundo de Financiamento Estudantil (Fies), que oferece crédito estudantil com taxas competitivas e foco social. Essas fontes representam oportunidades de expansão da base de alunos e inclusão social. A integração dessas alternativas melhora as taxas de conversão ao diversificar as opções de pagamento.

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DO ALUNO DE GRADUAÇÃO*



63%

do total de
estudantes são
mulheres



42%

dos alunos se
autodeclaram pretos
ou pardos



73%

cursaram o ensino médio
todo ou em partes em
escolas públicas



45%

possuem renda
familiar de até três
salários mínimos

* Pesquisa realizada em 2025.

RELACIONAMENTO COM ESTUDANTES GRI 3-3

Entendemos que um relacionamento contínuo, humanizado e eficiente é a base para o engajamento, a permanência e o sucesso acadêmico do aluno, refletindo na sua empregabilidade e cidadania. Em 2025, aprimoramos as iniciativas de incentivo à permanência com a adoção de uma plataforma digital de **omnicanalidade** e fortalecemos ações voltadas à experiência do aluno promovendo acolhimento, personalização da jornada e mais engajamento ao longo de todo o ciclo acadêmico, tornando essa vivência mais significativa e satisfatória.

Em 2025, foi estruturada uma nova área denominada **Vivências do Aluno**, vinculada à Vice-Presidência de Estratégia. Sua função é redesenhar as jornadas do aluno e melhorar dinâmicas operacionais. Seu objetivo central é promover a cultura do aluno no centro, criando experiências memoráveis.

Valorizamos a participação dos alunos em nossa estrutura de governança, promovendo espaços institucionais de escuta ativa, nos quais a liderança se conecta às suas contribuições, percepções e demandas. A abordagem de relacionamento inclui a participação esporádica em órgãos colegiados como o Comitê Executivo (Comex) e o Conselho Superior (Consup), além de associações, garantindo que a voz do aluno direcione as melhorias contínuas.

Como parte desse compromisso com o diálogo, desenvolvemos iniciativas específicas de escuta e engajamento. Uma delas é o projeto Liderando, que promove a eleição e a escuta ativa dos líderes de turma, fortalecendo um canal estruturado de comunicação entre os estudantes e a instituição.

Para enfrentar a evasão e sustentar a nossa educação transformadora e de qualidade, iniciamos em 2025 o planejamento do projeto Crescendo Juntos, com implantação prevista para 2026 na Universidade São Judas, nos campi Mooca e Unimonte.

A iniciativa oferecerá creche gratuita para os filhos dos alunos, com idades de seis meses a cinco anos, durante o período de aulas presenciais. Graças ao cuidado prestado por alunos e educadores, as mães terão tranquilidade para frequentar as aulas.



Temos diversas iniciativas para dar voz ativa aos alunos na nossa estrutura de governança

80%

de satisfação do aluno com a
qualidade do atendimento

ATENDIMENTO CONTÍNUO E PERSONALIZADO

Os canais de atendimento ao aluno são continuamente monitorados com foco na resolutividade das demandas, no cumprimento dos prazos estabelecidos para respostas e na melhoria contínua dos índices de satisfação. Entre os principais indicadores utilizados para avaliar a qualidade do atendimento, destaca-se o CSAT (Customer Satisfaction Score), que em 2025 alcançou 80% de satisfação.

O Atende+, nosso canal unificado de relacionamento e suporte ao aluno, opera a partir de uma nova plataforma *omnichannel*. Ele serve para centralizar as informações e garantir uma jornada de atendimento contínua e humanizada. Com essa integração, o estudante soluciona suas demandas de forma ágil, sem a necessidade de repetir o histórico ao transitar entre diferentes canais de comunicação.

Em 2025, a eficiência tecnológica e operacional se refletiu nos indicadores de relacionamento: o tempo médio de espera no WhatsApp ficou 74% menor; a operação atingiu 74% de resolutividade no primeiro contato; a avaliação da categoria “bom e ótimo” subiu 25% em relação ao ano anterior, e o índice de satisfação do Atende+ digital apresentou um ganho de 7 pontos percentuais na comparação entre o primeiro e o segundo semestre.

O atendimento presencial também obteve bons resultados e alcançou mais de 80% de resoluções no primeiro contato (FCR).

Também ampliamos os mecanismos de comunicação direta com os alunos por meio do Conectados, um canal virtual que centraliza a divulgação de informações acadêmicas e orientações sobre serviços.

No ano de 2025, também usamos ferramentas tecnológicas como IA integrada aos canais de atendimento para desenvolver a plataforma digital Matrícula+, uma nova experiência na jornada do candidato a aluno. Assim, conseguimos viabilizar uma jornada mais fluida para os candidatos.

O tempo
médio de espera
no WhatsApp caiu
74% e a operação
atingiu 70% de
resolutividade no
primeiro contato



APOIO E INCLUSÃO

O Núcleo de Apoio Psicopedagógico e Inclusão (NAPI) é um dispositivo importante para assegurar uma educação de qualidade e promover a diversidade, equidade e inclusão.

A sua operação foca na permanência estudantil, na acessibilidade pedagógica e no apoio às demandas em saúde mental, de modo a reduzir a evasão de grupos vulneráveis.

Em 2025, o NAPI realizou mais de 10 mil atendimentos. Conduzimos 532 ações, que englobam desde intervenções em sala de aula e oficinas sobre aprendizagem até o suporte técnico aos docentes para o manejo de situações complexas.

Nosso Plano de Inclusão no Processo de Aprendizagem (PIPA) orienta os professores sobre as adaptações exigidas para cada aluno do Atendimento Educacional Especializado (AEE).



PROJETO DE EXTENSÃO

Capacitação na plataforma Cisco Net Academy



Parceria com a Cisco, uma das principais referências globais em TI&C, especialmente nos campos de Internet das Coisas (IoT, na sigla em inglês), Segurança da Informação e *Data Analytics*, o projeto promove a capacitação dos alunos em áreas estratégicas e de alta demanda no mercado. A iniciativa contribui para o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais, fortalecendo a formação acadêmica e ampliando as oportunidades de empregabilidade dos estudantes.



EIXO

Educação, Cultura e Cidadania

Compromisso 2

Experiência e valorização do educador

Valorizar e apoiar quem ensina, promovendo bem-estar, reconhecimento e formação contínua para educadores docentes e administrativos.

NOSSAS AMBÍÇÕES:

- Atuaremos para implementar políticas e práticas que valorizem, engajem e reconheçam o docente.
- Realizaremos ações para a promoção do cuidado integral com o educador, tanto físico quanto emocional, fortalecendo o clima organizacional, a produtividade e a qualidade de vida.
- Formaremos educadores em metodologias inovadoras, tecnologias educacionais e práticas pedagógicas sustentáveis.
- Promoveremos ações de reconhecimento e engajamento para nossos educadores que atuam na área administrativa.

C2 – Experiência e valorização do educador

Na Ânima, todos os colaboradores docentes e administrativos são chamados de educadores. Essa é a expressão da nossa visão de que todos nós educamos e somos comprometidos com a educação como ferramenta de transformação do país. Educar, para nós, é uma responsabilidade compartilhada e um compromisso permanente com o desenvolvimento da sociedade.

Cultivamos um ambiente no qual a saúde mental, a segurança e a valorização profissional orientam decisões, práticas e relações no nosso cotidiano. Ao investirmos continuamente na formação e no bem-estar dos nossos educadores, construímos uma cultura de alta *performance* e humanidade, essencial para o comprometimento profissional e para garantir a entrega de uma educação que efetivamente prepara para o futuro.

ATRAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO

GRI 3-3, 202-1, 401-1, 404-1, 404-2

Promovemos uma abordagem estruturada de gestão de pessoas, orientada ao desenvolvimento, engajamento e valorização de toda a nossa comunidade interna, garantindo coerência entre a experiência do colaborador e a qualidade da educação oferecida.

Para garantir a entrada de profissionais alinhados ao nosso propósito institucional, aprimoramos nossos processos seletivos com o uso de plataformas de rastreamento de candidatos baseadas em competências. Também estruturamos jornadas de integração que aceleram a adaptação e a produtividade.

Em 2025, avançamos na consolidação de uma jornada integrada de experiência do educador, estruturada a partir de ciclos de avaliação de desempenho, desenvolvimento

de lideranças e programas voltados ao bem-estar e à evolução profissional.

O ciclo Semear Educadores atua como eixo central da gestão de desempenho, conectando avaliação, desenvolvimento e estratégia. A partir dele, fortalecemos uma cultura de *feedback* contínuo, ampliamos a clareza sobre expectativas de *performance* e estruturamos planos de desenvolvimento alinhados às necessidades do negócio e às aspirações individuais.

Para os educadores administrativos e em posições de gestão, a Ânima promoveu ritos contínuos de desenvolvimento, incluindo a estruturação da Academia da Liderança e programas direcionados à capacitação

técnica e gerencial, potencializando o desenvolvimento humano e organizacional.

De forma complementar, oferecemos bolsas de estudo institucionais para cursos de graduação e pós-graduação, prática que assegura a evolução profissional constante do quadro funcional e atua como um vetor essencial de atração e permanência de talentos.

Nossa gestão acadêmica e de pessoas também adotou políticas estruturadas que promovem a ampliação da diversidade e da pluralidade entre os educadores. Essa busca por equipes mais plurais impulsiona a inovação, o engajamento e a produtividade interna, atuando como um vetor de desenvolvimento socioeconômico local. [Leia mais no C6.](#)



INICIATIVAS PARA OS DOCENTES

No eixo do desenvolvimento e da permanência docente, a Ânima atua de forma preventiva com o mapeamento sistemático de perfis, trilhas formativas contínuas e o Semear Docente, programa de avaliação 360° de desempenho docente que integra o *feedback* de gestores, estudantes e pares.

Desenvolvemos, ainda, um painel de inteligência, a Jornada Docente, que consolida dados de desempenho, produção acadêmica e mapeamento anual de competências. Cada docente acessa seu relatório individual, com comparativos e recomendações personalizadas de desenvolvimento no ECOA, nossa universidade corporativa, fortalecendo o protagonismo na gestão de carreira.

Também priorizamos programas de valorização docente, como:

• **DOCENTE INSPIRADOR**

Sistema contínuo de fortalecimento da excelência acadêmica, o programa incentiva a produção científica, a inovação pedagógica e a qualificação

permanente, reconhecendo práticas que geram impacto real na aprendizagem e na formação integral dos estudantes.

• **OBRIGADO, PROFESSOR**

Reconhecimento de quem atua na linha de frente, a iniciativa abre espaço para que os alunos direcionem mensagens diretas de gratidão aos professores que marcaram suas trajetórias.

• **PRÊMIO DOCENTE INSPIRAÇÃO**

Estruturado em oito categorias, reconhece professores de diferentes instituições do Ecossistema Ânima e promove um intercâmbio qualificado de práticas pedagógicas, valorizando a troca de experiências. Em 2025, a iniciativa reuniu 24 finalistas, representando 11 das 18 instituições do Ecossistema Ânima em todo o território nacional.

ENGAJAMENTO E SATISFAÇÃO DOS EDUCADORES

Anualmente, a Ânima realiza uma pesquisa de engajamento, a Pulsar. Optamos por aplicar um questionário para o público administrativo e outro para o público docente, reconhecendo a especificidade dos vínculos desses diferentes educadores. Essa ação é considerada inovadora no mercado de educação.

Os resultados das pesquisas de clima Docente e Administrativo são desdobrados em planos de ação locais. Sua implementação é acompanhada periodicamente pelos gestores, garantindo a efetividade da ferramenta e melhoria nos pontos indicados pela pesquisa.

Em 2025, a Pulsar Docente alcançou 85% de participação docente e 89% na dimensão engajamento, que reflete a solidez do vínculo estabelecido com a companhia.

Entre os educadores administrativos, os resultados foram igualmente positivos, com 77% de participação na pesquisa e 84% na dimensão engajamento.

Investimos no aperfeiçoamento contínuo dos nossos docentes por meio de trilhas formativas personalizáveis e do incentivo à participação em eventos acadêmicos com apresentação de trabalhos que levem as nossas marcas para os espaços de produção científica.

Em 2025, fortalecemos o reconhecimento dos educadores por meio de bolsas de mestrado e doutorado, e selos institucionais (Docente Digital e Docente Dual). Também disponibilizamos, por meio de edital, treinamentos internos, palestras e produtos B2B oferecidos pela HSM, e pós-graduação.

A estratégia formativa contempla o Horário Coletivo, que alcançou adesão de 90% dos professores em jornada, consolidando-se como um dos principais dispositivos de desenvolvimento docente contínuo da Ânima.

Com encontros semanais de duas horas, o programa promove alinhamento pedagógico e o fortalecimento das práticas acadêmicas, com foco em atualização curricular, *design* educacional, metodologias ativas e tecnologias educacionais. No início de cada semestre,

essa agenda é potencializada pelo Sala Mais, um ciclo estruturado de oficinas temáticas voltadas ao aperfeiçoamento contínuo e à atualização.

Em 2025, o programa adotou uma abordagem prática e integrada, alinhada ao E2A, com foco em currículo por competências, avaliação, tecnologias digitais, inteligência artificial e protagonismo docente.

O Simpósio Docente 2025 ampliou o repertório acadêmico e fortaleceu o posicionamento do professor como mediador ético, protagonista e fonte de inspiração, conectando temas como currículo, neurociência, inteligência artificial e competências humanas. O evento registrou crescimento consistente de participação, alcançando 5.661 docentes na edição realizada no segundo semestre do ano.

No âmbito da produção pedagógica e inovação, desenvolvemos mais de 2.500 materiais pedagógicos, apoiados pela Taxonomia da Neuroaprendizagem e pelo uso de tecnologias digitais. Esse modelo autoral do E2A estrutura o processo de aprendizagem ao integrar evidências da neurociência, da psicologia cognitiva e

das práticas pedagógicas. Configura-se como um referencial estruturante das práticas pedagógicas docentes, ao orientar de forma integrada o planejamento, a mediação e a avaliação da aprendizagem.

Adicionalmente, a Ânima ampliou o uso institucional da inteligência artificial por meio do IA.RA Content Creator, um *workspace* que apoia o planejamento de aulas, a produção de conteúdos e as interações pedagógicas. Essa iniciativa fortalece a atuação docente baseada em evidências e amplia a eficiência na construção de experiências educacionais de alta qualidade.

O investimento contínuo no desenvolvimento dos docentes reflete diretamente na experiência acadêmica dos estudantes e na percepção da qualidade do ensino. Como resultado desse compromisso com a capacitação e o aprimoramento profissional, a satisfação dos estudantes com os professores superou 70% em 2025.

5,7 mil

educadores participaram do
Simpósio Docente 2025



ACADEMIA DE FUTUROS ACADÊMICOS

Em 2025, a Ânima consolidou a **Academia de Futuros Acadêmicos** como um dos principais vetores para o desenvolvimento docente.

Ao longo do ano, realizamos **trilhas de formação continuada**, abrangendo temas como *learning analytics*, inteligência artificial, Neurociência da Aprendizagem, currículo por competências e *people skills*. Assim, fortalecemos a atuação docente em contextos educacionais cada vez mais complexos, digitais e orientados por dados.

Ao ingressar nessa trilha formativa, o docente passa a atuar de forma mais conectada ao modelo educacional, contribuindo para a construção de uma identidade docente alinhada, consistente e orientada à qualidade da aprendizagem em escala.

+270 mil
horas de
formação docente

REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS GRI 401-2

O pacote de remuneração e benefícios da Ânima contempla salário compatível com o mercado e está alinhado à valorização das pessoas. Para assegurar competitividade e equidade, a estrutura de remuneração e benefícios é periodicamente avaliada com base em pesquisas conduzidas por consultorias especializadas, permitindo o acompanhamento das

práticas de mercado e a adequação às necessidades dos educadores.

Definimos a remuneração dos administradores em conformidade com as diretrizes estabelecidas na Política de Remuneração dos Administradores. A estrutura adotada busca reconhecer e recompensar o desempenho individual e coletivo, alinhando os incentivos aos resultados da companhia, à geração de valor sustentável de longo prazo e às práticas de mercado.

A Ânima oferece um conjunto abrangente de benefícios voltados à saúde, ao bem-estar, à qualidade de vida e ao desenvolvimento profissional. Entre eles, destacam-se assistência médica e odontológica, seguro de vida, vale-alimentação e vale-refeição em determinadas localidades, bem como acesso a plataformas especializadas em saúde, bem-estar e apoio à saúde mental.

Adicionalmente, incentivamos a educação continuada por meio da concessão de bolsas de estudo para cursos de graduação e pós-graduação, benefício que também pode ser estendido aos dependentes legais. No período do relato, foram

concedidas 4.021 bolsas para educadores e seus dependentes. Dessa forma, promovemos oportunidades de aprendizado, crescimento e realização profissional.

Em 2025, reforçando nosso compromisso com o bem-estar e o cuidado com as pessoas, atualizamos a Norma de Parentalidade, ampliando a licença para 180 dias ao primeiro cuidador(a) ou maternidade e para 20 dias ao segundo cuidador(a) ou paternidade.

A medida já contemplou 110 educadores no próprio ano, uma vez que também foi aplicada àqueles que já estavam em licença no momento da atualização. A iniciativa representa mais um avanço concreto no fortalecimento de uma cultura de cuidado, acolhimento e diversidade, com a valorização das diferentes configurações familiares.

A Ânima também adota o modelo híbrido de trabalho, combinando atividades presenciais e remotas de forma alinhada às necessidades operacionais e às características de cada função, promovendo mais flexibilidade, bem-estar e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional de seus educadores.

SAÚDE, BEM-ESTAR E SEGURANÇA DO EDUCADOR

GRI 3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-9, 403-10

Na Ânima, a saúde física e emocional dos educadores é prioridade estratégica que fundamenta todas as nossas atividades educacionais e dispomos de programas estruturados para promovê-la.

Mantemos sistemas de gestão de saúde e segurança do trabalho que atendem rigorosamente às leis, convenções coletivas e Normas Regulamentadoras (NRs). Eles cobrem a totalidade dos educadores, atividades e locais de atuação da companhia.

Dispomos de políticas, normas, procedimentos operacionais padrão (POPs),

organizados em um observatório interno acessível. Essa estrutura é continuamente atualizada e utilizada para capacitação das equipes e disseminação de diretrizes.

A gestão operacional é descentralizada em plataformas tecnológicas específicas, documentos legais e Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA). Os controles e procedimentos de saúde são realizados por meio de sistemas integrados. Já a conformidade de empresas terceiras é assegurada por meio de um sistema externo dedicado ao monitoramento de seus processos.



ESTRATÉGIA E GOVERNANÇA

A governança do tema é fortalecida por meio da integração entre bem-estar, saúde, segurança do trabalho e meio ambiente, de modo a assegurar uma atuação sistêmica, preventiva e orientada à pronta resposta.

Contamos com serviços especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), e técnicos regionais de Prevenção e Resposta a Emergências, responsáveis pela prevenção e

emergências em todas as unidades. Essa atuação ocorre via acompanhamento contínuo das brigadas de emergência, do suporte à preparação das unidades e da orientação técnica sobre protocolos e medidas preventivas.

Nas unidades de maior porte, dispomos dos Espaços Cuidar, com bombeiros e técnicos de saúde dedicados ao atendimento inicial e ao suporte em ocorrências.



A saúde física e emocional dos educadores, gerenciada com sistemas integrados, é uma prioridade para a Ânima

2 mil

educadores foram
capacitados em 2025
em temas relacionados
a saúde e segurança

Em todas as unidades, operam equipes de urgência e emergência formadas por CIPA e brigadas. Os fluxos de emergência são amplamente divulgados e válidos para estudantes, educadores, terceiros, visitantes e pacientes, garantindo cobertura integral de todas as operações.

Em 2025, realizamos a atualização dos fluxos de emergência alinhados às portarias e normativas vigentes, além da capacitação de mais de 2 mil educadores. Contamos com o acompanhamento contínuo de 265 cipeiros e de 1.184 brigadistas, em atendimento às normas vigentes.

Como marco relevante do ano, realizamos o treinamento completo em todas as clínicas de saúde com Medicina, capacitando equipes administrativas, professores e estudantes.

VIVAMENTE & SAÚDE MENTAL

Em 2025, a Ânima consolidou a saúde mental como um pilar central de sua estratégia, estruturando um ecossistema de cuidado que integra prevenção e acolhimento.

Por meio do eixo Vivamente & Saúde Mental, alcançamos marcos importantes na promoção do bem-estar, com destaque para os atendimentos realizados pelo [Núcleo de Apoio Psicopedagógico e Inclusão \(NAPI\)](#) aos estudantes, e o suporte digital do Zenklub, que conectou educadores a terapias e ferramentas de equilíbrio emocional. No ano, 2.550 educadores fizeram alguma atividade na plataforma.

Nosso modelo de atuação é multifacetado, com iniciativas que incluem:

- Formação da primeira turma de Brigadistas da Felicidade;
- Trilha da Felicidade, uma formação digital assíncrona sobre o tema na perspectiva da psicologia positiva e da ciência da felicidade;
- Suporte presencial emergencial no Espaço Cuidar, com 2.240 atendimentos realizados;

- Verbalize, uma frente estruturada de acolhimento emocional que oferece escuta qualificada e apoio em situações de sofrimento não emergencial. No período deste reporte, 682 educadores foram impactados;
- [Sunrise](#), projeto de extensão de incentivo à saúde mental;
- Trabalho híbrido, um modelo que combina autonomia, responsabilidade e flexibilidade para favorecer o equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional.

682

educadores receberam
acolhimento emocional
e escuta qualificada

ÍNDICE DE FELICIDADE

Tradicionalmente, as pesquisas de clima medem percepções sobre fatores como liderança, comunicação, reconhecimento e condições de trabalho. Em 2025, decidimos incluir a Ciência da Felicidade, com uma análise das respostas coletivas baseada em metodologia reconhecida, que permite aprofundar a compreensão de dimensões subjetivas da experiência no trabalho.

Essa ampliação permite que a Ânima não apenas diagnostique insatisfações, mas também promova práticas de florescimento humano, impactando diretamente indicadores como engajamento, retenção e desempenho coletivo.

Com 77,1% de participação, em 2025 alcançamos um índice de satisfação coletiva de 8, em uma escala até 10. O resultado indica que os educadores mantêm uma relação emocional positiva com o trabalho, refletindo engajamento, resiliência e a solidez de vínculos que sustentam sua permanência e motivação ao longo do tempo.

LEVANTAMENTO PSICOSSOCIAL

O Levantamento Psicosocial é uma ferramenta de diagnóstico que avalia as condições emocionais dos educadores. Por meio dele, mensuramos dimensões centrais do bem-estar, como emoções positivas, engajamento, qualidade dos relacionamentos e senso de realização no trabalho.

Em 2025, realizamos a primeira edição com o público administrativo, alcançando 77,1% de adesão e um índice médio nacional de 8,1 em uma escala até 10. Os resultados representam um avanço relevante na identificação de fatores psicossociais que influenciam o cotidiano laboral e apoiam a evolução das nossas práticas de gestão.

77%

dos educadores
administrativos aderiram ao
diagnóstico psicosocial

SERVIÇOS DE SAÚDE NO TRABALHO

Nossa gestão dos Serviços de Saúde no Trabalho (SST) é realizada pela equipe de Saúde Integral e Qualidade de Vida, composta por médicos, enfermeiros e técnicos de enfermagem do trabalho próprios.

Garantimos atendimento em todos os municípios onde atuamos, por meio de uma rede estruturada de clínicas e médicos especialistas.

Monitoramos a saúde dos educadores por meio de exames ocupacionais obrigatórios, conforme as normas NR1 e NR7 do Ministério do Trabalho. Nossa equipe de Medicina do Trabalho também gerencia

os trâmites trabalhistas e fornece orientações sobre o tema, desde o *onboarding* dos educadores na Ânima.

Todos participam continuamente de iniciativas relacionadas ao tema por meio da CIPA, brigadas de emergência, consultas, pesquisas de clima e saúde, além de outros canais de escuta e comunicação aberta.

Incentivamos os educadores a atuar de forma ativa na identificação de riscos, na proposição de melhorias e na avaliação da eficácia das medidas adotadas para fortalecer a cultura de prevenção. Destaca-se, ainda, o papel ativo da CIPA

no combate ao assédio, com a inclusão recorrente do tema em suas reuniões, além da promoção contínua de ações de sensibilização e disseminação de boas práticas em toda a organização.

Adicionalmente, realizamos anualmente a Semana Interna de Prevenção ao Acidente e Assédio no Trabalho (SIPAT) Nacional Integrada, fortalecendo o engajamento e a disseminação de práticas de saúde, segurança e bem-estar em todas as unidades.

Realizamos continuamente capacitação em saúde, segurança e meio ambiente alinhada às Normas Regulamentadoras (NRs), garantindo que todos os educadores recebam treinamentos obrigatórios sobre riscos ocupacionais, prevenção, uso de equipamentos de proteção e procedimentos de emergência.

De forma complementar, promovemos capacitações específicas conforme a natureza das atividades, como biossegurança em clínicas e laboratórios, além da formação contínua de membros da CIPA e brigadas de emergência.



PROMOÇÃO DA SAÚDE

A Ânima promove a saúde e o bem-estar de seus educadores por meio de uma abordagem integrada, que combina acesso a serviços de saúde, programas preventivos e iniciativas de acolhimento.

Nossa estratégia de promoção da saúde é potencializada pelo programa Bem-estar+, que integra iniciativas voltadas à saúde física, mental e psicossocial. O programa contempla ainda o projeto Integrar Saúde, voltado à gestão de doenças crônicas, além de mapeamentos contínuos de saúde, campanhas de vacinação, ações de ergonomia e iniciativas de engajamento ao longo do ano.

Oferecemos plano de saúde conforme as convenções coletivas de cada localidade e mantemos programas estruturados de acompanhamento para educadores com doenças crônicas e gestantes. Em 2025, o programa Integrar Saúde acompanhou 20 gestantes e contou com 170 educadores com doenças crônicas inscritos, fortalecendo a atuação preventiva e o cuidado contínuo.

AVALIAÇÃO E PREVENÇÃO DE RISCOS OCUPACIONAIS

A Ânima conta com processos estruturados para identificar condições de insalubridade e periculosidade, avaliar riscos e apurar incidentes de trabalho, com adoção de medidas corretivas sempre que necessário.

Temos políticas e compromissos formais relativos ao tema, com destaque para a Política de Saúde, Segurança e Meio Ambiente, que estabelece diretrizes para a prevenção de doenças e acidentes, atendendo os requisitos legais.

A adesão ativa a programas preventivos e aos treinamentos de segurança asseguram uma resposta ágil a emergências, reduzindo incidentes e riscos ocupacionais.



PROJETO DE EXTENSÃO

Sunrise



Projeto voltado à promoção da saúde mental, do autoconhecimento e do equilíbrio emocional, com impacto em educadores e alunos. Ao integrar práticas de cuidado ao desenvolvimento humano, a iniciativa fortalece ambientes mais saudáveis, inclusivos e resilientes, contribuindo para a qualidade de vida, o engajamento e a formação integral da comunidade acadêmica.



EIXO:

Saúde e Bem-Estar

Compromisso 3

Impacto comunitário e territorial

Contribuir para o desenvolvimento das comunidades e territórios, por meio da educação, extensão e inovação social.

NOSSAS AMBICÕES:

- Ampliaremos o apoio a iniciativas empreendedoras de base comunitária e incubação de negócios de impacto social.
- Ampliaremos o número de pessoas impactadas através de projetos qualificados, alianças e atendimentos comunitários.
- Ampliaremos o impacto territorial por meio de alianças e parcerias.
- Ampliaremos o impacto social das políticas de formação em escala.

C3 - Impacto comunitário e territorial GRI 413-1

A atuação de nossas instituições de ensino nos territórios coloca à disposição das comunidades uma infraestrutura capaz de gerar impacto, fortalecendo o desenvolvimento social, econômico e a cidadania.

Essa presença estratégica define como a Ânima gera valor compartilhado a partir da sua capacidade instalada como clínicas-escola, núcleos de prática jurídica, hospitais veterinários e laboratórios.

Transformamos nossas unidades em um polo ativo de desenvolvimento regional e cidadania. Esse compromisso, alicerçado no respeito às vocações e identidades locais, conecta o aprendizado à solução de desafios reais da população.

A oferta de serviços de saúde, jurídico, contábil, o apoio ao empreendedorismo e a digitalização de empresas, dentre tantos outros, favorece a complementariedade das políticas públicas e a superação de barreiras de acesso para a população vulnerável.

Em 2025, os serviços de assistência jurídica e contábil realizaram mais de 54 mil atendimentos, oferecendo orientação e suporte qualificado à comunidade.

Nossas clínicas integradas de saúde, com exceção dos serviços de Medicina, realizaram mais de 190 mil atendimentos, ampliando o acesso da população a serviços essenciais de saúde. No mesmo período, as clínicas veterinárias registraram 45,5 mil atendimentos, proporcionando cuidados a 17,3 mil animais. Já os atendimentos gratuitos realizados pelos serviços de Medicina totalizaram mais de 245 mil no ano, que contempla os atendimentos dos Centros Integrados de Saúde (CIS), missões humanitárias e comitês voluntários.

O diálogo com a comunidade é viabilizado por comitês e processos de consulta ampla, que incluem grupos vulneráveis e metodologias que estimulam a participação comunitária no desenho das estratégias e ofertas de serviços.



EXTENSÃO EM NÚMEROS

63.241

alunos participantes

1.712

projetos ativos

+630 mil

pessoas alcançadas

136h

média de carga horária
por projeto

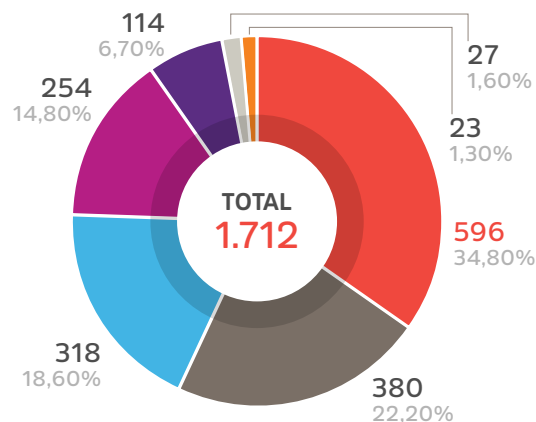
ALCANCE POR INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR

Região	Nº de pessoas
Sudeste	371.157
Sul	160.583
Nordeste	104.490

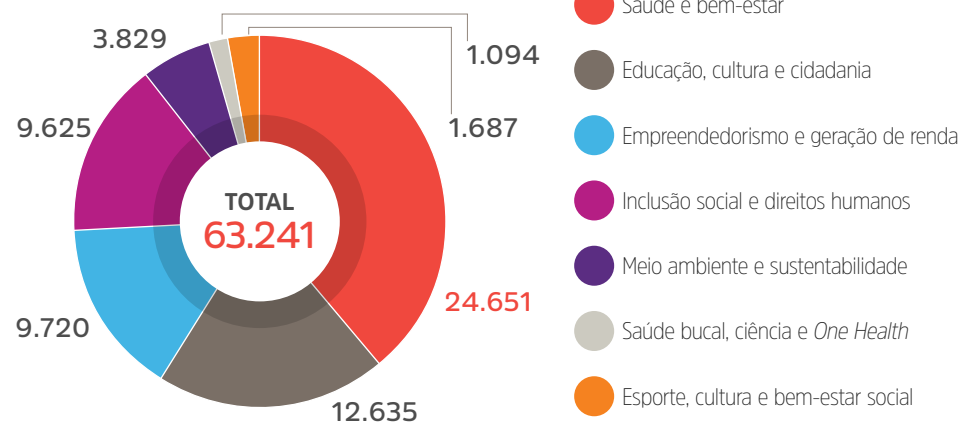
ODS Objetivo Projetos relacionados

3	Saúde e bem-estar	482
4	Educação de qualidade	276
8	Trabalho decente e crescimento	166
10	Redução das desigualdades	160
9	Indústria, inovação e infraestrutura	159
15	Vida terrestre	146
11	Cidades e comunidades sustentáveis	116
16	Paz, justiça e instituições eficazes	84
13	Ação contra a mudança de clima	77
5	Igualdade de gênero	27
2	Fome zero e agricultura sustentável	10
6	Água potável e saneamento	4
12	Consumo e produção responsáveis	3
7	Energia limpa e acessível	2

PROJETOS ATIVOS



ALUNOS PARTICIPANTES



- Saúde e bem-estar
- Educação, cultura e cidadania
- Empreendedorismo e geração de renda
- Inclusão social e direitos humanos
- Meio ambiente e sustentabilidade
- Saúde bucal, ciência e One Health
- Esporte, cultura e bem-estar social

DESENVOLVIMENTO SOCIAL GRI 3-3

Nossa estratégia de desenvolvimento social prioriza a ampliação do acesso a serviços essenciais e o cuidado direto às comunidades. Com projetos de extensão universitária e parcerias intersetoriais, geramos valor nas comunidades locais e promovemos o seu fortalecimento. Dessa forma, o Ecossistema Ânima opera como um vetor de mobilidade social, integrando educação e trabalho para transformar a realidade.

Temos um modelo de formação acadêmica orientado pelo desenvolvimento de competências ligadas à cidadania ativa, à responsabilidade social e à capacidade de enfrentar problemas reais e complexos dos territórios. Os alunos aplicam conhecimentos em cenários reais nas “comunidades de prática”, elevando sua qualificação e, consequentemente, sua empregabilidade ao fim do curso.

Esse movimento articula formação acadêmica, desenvolvimento regional e protagonismo comunitário, reforçando o papel da educação superior na geração de valor social e na construção de respostas concretas para os desafios contemporâneos.



Veja o vídeo

sobre o programa
de extensão



Conheça alguns projetos que exemplificam a nossa atuação em diferentes regiões do país (mais informações no nosso [Relatório de Valor Social](#)):

JOVEM TECH ZONA SUL

O projeto oferece capacitação inicial em Tecnologia da Informação para jovens de 15 a 25 anos da comunidade Grande Cruzeiro, em Porto Alegre. Em parceria com organizações e empresas, promove trilhas formativas em mídias digitais, pensamento lógico e programação básica, aliadas ao desenvolvimento de competências socioemocionais. A iniciativa amplia a empregabilidade e a mobilidade social ao fortalecer habilidades alinhadas às demandas do mercado.



PROGRAMA MULHER CIDADÃ

Em Sergipe, alunos dos cursos da área de Gestão e Negócios da Ages – rede de ensino superior pertencente ao Ecosistema Ânima – promoveram intervenções práticas para o fortalecimento econômico de mulheres quilombolas, artesãs no povoado Alagamar. O projeto envolveu 47 estudantes extensionistas e beneficiou 182 famílias.

As produtoras de artesanato com palha de Ouricuri receberam orientações sobre empreendedorismo, gestão de negócios, cidadania e sustentabilidade. Além de receberem assistência técnica para qualificar a produção e a venda, elas ampliaram a capacidade de negociação e fortaleceram as redes comunitárias, ampliando a participação em decisões e processos locais.

INCLUSÃO PRODUTIVA: PROGRAMA ACREDITA

Em parceria com o Governo Federal, essa iniciativa incentiva a inclusão socioeconômica de beneficiários do Cadastro Único para Programas Sociais (CadÚnico). Estamos oferecendo até 10 mil vagas em cursos livres digitais e 3.100 em projetos de extensão presenciais e híbridos focados no fomento ao empreendedorismo.

Por meio da Inspirali, o programa atua no acesso à saúde. A instituição assumiu a missão de monitorar clinicamente 101 mil famílias em situação de extrema vulnerabilidade em dez municípios do Pará. Esse modelo de atuação combina a telemedicina para áreas de difícil acesso com a educação preventiva presencial. ([Saiba mais](#))



IMPACTO ECONÔMICO GRI 3-3, 203-1, 203-2

A Ânima amplia seu impacto econômico ao integrar formação acadêmica, prestação de serviços e inovação em um modelo que gera valor direto e indireto para a sociedade. Sua atuação nos territórios impulsiona a economia local ao atrair investimentos, dinamizar cadeias produtivas, gerar empregos diretos e indiretos, ampliar a renda e qualificar a força de trabalho, contribuindo para o desenvolvimento regional sustentável, o aumento da empregabilidade e a consolidação de economias mais dinâmicas e competitivas.

Nossos projetos de extensão e serviços-escola desempenham papel estratégico ao mitigar demandas sociais e ampliar o acesso a serviços essenciais. Ao combinar formação prática em áreas de alta demanda com iniciativas de inclusão produtiva e digital, a Ânima fortalece o desenvolvimento de capital humano, amplia a mobilidade social, fomenta o empreendedorismo e impulsiona a inserção no mercado de trabalho, com efeitos positivos sobre a economia regional.

Para sustentar e qualificar essa atuação, a companhia investe continuamente na manutenção e modernização das clínicas-escola, estruturas essenciais para a oferta permanente

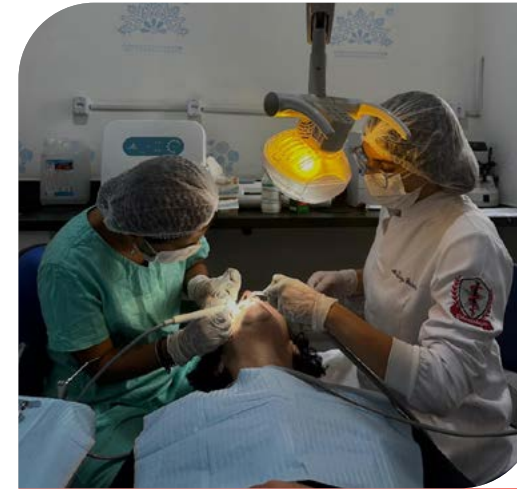
de serviços à população. Em 2025, foram destinados R\$ 6,55 milhões às operações das 64 clínicas de Saúde Humana (com exceção da Medicina) e 47 clínicas de Medicina Veterinária, sendo R\$ 5,84 milhões em investimentos de capital e R\$ 715,35 mil em despesas operacionais diversas. Além disso, foram destinados mais de R\$ 11,5 milhões a serviços de Medicina. Esses aportes fortalecem a infraestrutura de atendimento, ampliam a capacidade de prestação de serviços e contribuem para a melhoria dos indicadores de bem-estar e desenvolvimento econômico nos territórios onde a Ânima atua.

No âmbito da ampliação de suas iniciativas, em 2025, a Ânima destinou mais de R\$ 6,4 milhões ao fomento da cultura por meio de leis de incentivo cultural, apoiando 28 projetos culturais. Esses investimentos apoiaram o acesso à arte, à cultura e ao conhecimento, contribuindo para a democratização de oportunidades, a valorização da diversidade cultural e o fortalecimento do desenvolvimento social nas comunidades nas quais atuamos.



Saiba mais

sobre nosso impacto comunitário e territorial nos capítulos [Inspirali](#) e [Instituto Ânima](#)



PROJETO DE EXTENSÃO

Apac Odonto



A iniciativa articula cuidado em saúde bucal, promoção da dignidade humana, inclusão social e formação ética de estudantes, ao levar atendimento clínico e ações de educação em saúde para mulheres em processo de recuperação na Associação de Proteção e Assistência aos Condenados (Apac) feminina do bairro Gameleira, em Belo Horizonte.



EIXO

Saúde Bucal, Ciência e *One Health*

Compromisso 4

Governança transparente e responsável

**Atuar com ética, responsabilidade e
transparência, cultivando a confiança
nas relações e decisões institucionais.**

NOSSAS AMBICÕES:

- Promoveremos o desenvolvimento econômico regional por meio do aumento da participação de fornecedores locais nas aquisições.
- Trabalharemos para assegurar práticas éticas e responsáveis na relação com fornecedores.
- Garantiremos que nossos executivos tenham metas ESG nas políticas ou práticas de remuneração.
- Promoveremos a diversidade na alta liderança e boas práticas de governança corporativa.
- Trabalharemos para cultivar uma cultura ética vibrante em nosso ecossistema, que nos posiciona como referência, gerando impacto positivo e valor para nossos *stakeholders*.
- Seremos percebidos como protetores zelosos da privacidade, inspirando confiança digital ao empoderar nossa equipe com conhecimento que salvaguarda dados e enriquece experiências seguras para *stakeholders*.

C4 - Governança transparente e responsável

GRI 2-23, 2-26, 205-1, 205-3

Para a Ânima, a governança de excelência atua como o instrumento central que garante a eficiência na alocação de capital e a sustentabilidade do ecossistema.

Ao integrarmos *compliance*, segurança de dados e transparência à tomada de decisão, garantimos a solidez necessária para atrair investimentos e sustentar nosso crescimento de longo prazo, alinhado aos interesses da sociedade e de nossos *stakeholders*.

A Ânima integra o Novo Mercado da B3, o mais alto nível de governança corporativa do país, e segue as recomendações do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), assegurando ética, integridade e transparência na conduta corporativa.

GESTÃO DE RISCOS

Mantemos uma estrutura independente de auditoria interna, gestão de riscos e controles internos, que identificam, avaliam e monitoram os principais riscos financeiros, operacionais, regulatórios e reputacionais.

A Comissão de Riscos do Ecossistema Ânima é um órgão interno de caráter consultivo, orientativo e deliberativo, responsável pela supervisão e monitoramento da Gestão Integrada de Riscos Corporativos.

Composta por lideranças executivas das áreas de Tecnologia, Finanças, Jurídico, Controladoria, Folha de Pagamento e Jornada Acadêmica, ela atua de forma integrada para identificar, avaliar e mitigar riscos estratégicos e operacionais, mantendo atualizada a matriz de riscos corporativos e assessorando o Comitê de Auditoria.

Entre suas responsabilidades estão o acompanhamento de projetos de auditoria interna, controles internos, privacidade de dados e segurança da informação, além do monitoramento de riscos emergentes relacionados a mudanças regulatórias, econômicas e tecnológicas.

Em 2025, redesenhamos a matriz de riscos corporativos da Ânima e reavaliamos sua classificação a partir de evidências observadas na execução do plano estratégico, resultados de projetos de gestão de riscos, controles e auditorias internas, e a identificação de riscos emergentes.

Outro marco é a reestruturação dos controles internos voltados para emissão das demonstrações financeiras, ampliando a transparência das informações contábeis.

A área de Compliance e Privacidade também atua de forma preventiva e educativa.

Nosso Código de Conduta e Ética estabelece tolerância zero para corrupção, suborno e fraudes. Contamos com um [Canal de Conduta](#) operado por uma empresa independente, que assegura o anonimato dos relatos e a proteção contra qualquer forma de retaliação aos denunciantes.

Adicionalmente, conduzimos análise de maturidade em auditoria e controles internos, riscos, privacidade de dados e *compliance* com base nos principais *frameworks* do mercado.



ESTRUTURA DE GOVERNANÇA E COMITÊS GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-18, 202-2

O mais alto órgão de governança da Ânima Educação é o Conselho de Administração (CA), composto por oito membros, dos quais duas mulheres. Todos os conselheiros e conselheiras também atuam na gestão de outras organizações, e nenhum exerce função executiva na Ânima.

Entre suas atribuições, estão a definição de diretrizes estratégicas e a supervisão da agenda ESG, incluindo a aprovação do Relatório de Sustentabilidade e outras decisões estratégicas ligadas a temas socioambientais.

A estrutura de governança inclui Conselho Fiscal, comitês de assessoramento, diretorias executivas e uma diretora-presidente (CEO). Os comitês vinculados ao Conselho de Administração são:



Comitê de Auditoria, Governança e Gestão de Riscos (CAR)

Assessora o CA na supervisão da integridade das demonstrações financeiras e da governança, monitorando controles, riscos e conformidade, avaliando as auditorias e promovendo boas práticas institucionais.



Comitê de Finanças e M&A (CFIN) Responsável pela supervisão e acompanhamento da estratégia de crescimento inorgânico (fusões e aquisições) e finanças.



Comitê de Pessoas, Cultura e ESG Atua na supervisão das políticas de recursos humanos e na gestão dos impactos da organização sobre a economia, o meio ambiente e as pessoas.

Todos os membros do Conselho de Administração são eleitos por Assembleia Geral para um mandato unificado de dois anos, sendo permitida a reeleição.

A Ânima adota o método de autoavaliação de desempenho do mais alto órgão de governança. Esse processo resulta na elaboração de um plano de ações para aprimoramento contínuo, de modo que a atuação do Conselho permaneça alinhada às exigências regulatórias e aos objetivos da companhia.

Nosso Conselho de Administração define as diretrizes estratégicas e supervisiona a agenda ESG



Composição do Conselho, Diretoria e Comitês

DIRETORIA

NOME	CARGO ELETIVO OCUPADO
Paula Harraca	Diretora-presidente
Átila Simões da Cunha	Diretor Financeiro e de Relações com Investidores
Rodrigo Rossetto Dias Ramos	Diretor-executivo

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO



**Daniel Faccini
Castanho**
Presidente



**Ana Paula
de Assis Bogus**
Conselheira efetiva
(independente)



**Eduardo Azevedo
Marques de Alvarenga**
Conselheiro efetivo
(independente)



**Gabriel Ralston
Correa Ribeiro**
Conselheiro efetivo



**Marcelo Barbalho
Cardoso**
Conselheiro efetivo



**Marcelo Battistella
Bueno**
Conselheiro efetivo



**Marina Oehling
Gelman**
Conselheira efetiva



**Maurício Nogueira
Escobar**
Conselheiro efetivo

COMITÊS DE ASSESSORAMENTO

COMITÊ DE AUDITORIA, GOVERNANÇA E GESTÃO DE RISCOS (CAR)

MEMBRO E ESPECIALISTA FINANCEIRO

- Edgar Jabbour

MEMBROS

- Eduardo Azevedo Marques de Alvarenga
- Marina Oehling Gelman

COMITÊ DE PESSOAS, CULTURA E ESG

COORDENADOR E MEMBRO

- Maurício Nogueira Escobar

MEMBROS

- Daniel Faccini Castanho

MEMBROS E ESPECIALISTAS EXTERNOS

- Luiz Carlos de Queiroz Cabrera
- João Carlos Senise

COMITÊ DE FINANÇAS E M&A (CFIN)

COORDENADOR E MEMBRO

- Gabriel Ralston Correa Ribeiro

MEMBROS

- Daniel Faccini Castanho
- Ignácio Dauden Martinez
- Marcelo Battistella Bueno

CONSELHO FISCAL

MEMBROS EFETIVOS

- Fernando Dal-Ri Murcia
- Raquel Wille Sarquis
- Orestes Fontana Romeiro



Saiba mais

em nosso *site* de

[Relações com Investidores](#)



GOVERNANÇA ESG GRI 2-12, 2-13, 2-14

Em 2025, foi criada a Comissão ESG, responsável por propor, articular, priorizar e implementar as iniciativas da agenda ESG. A condução dessa agenda, bem como o acompanhamento e a gestão de seus impactos, é de responsabilidade da Diretoria de Sustentabilidade, Diversidade e Inclusão e Saúde e Bem-Estar, em conjunto com a Comissão ESG.

Para garantir que a sustentabilidade permeie todo o Ecossistema, institucionalizamos a atuação em instâncias complementares:

- **Conselho de Administração:** aprova a estratégia e supervisiona as metas de longo prazo. Também desempenha um papel central e deliberativo no relato de sustentabilidade, sendo o responsável final pela análise e aprovação tanto das informações relatadas quanto dos temas materiais da organização.
- **Comitê de Pessoas Cultura e ESG:** analisa de forma aprofundada os temas ESG, acompanha tendências, riscos e oportunidades, e monitora a evolução da jornada.
- **Comissão ESG:** responsável por orquestrar a jornada, analisar e executar projetos, e assessorar o Comitê de Pessoas, Cultura e ESG, e o Comex.
- **Squads dos Compromissos ESG:** equipes de atuação multifuncionais que executam os projetos na ponta para o alcance das ambições definidas na estratégia ESG.
- **Comitê Executivo:** atua como *sponsor* da pauta, garantindo prioridade estratégica, aprovação de diretrizes e alocação orçamentária.

PRIVACIDADE E SEGURANÇA DE DADOS

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

A proteção de dados pessoais é tratada como tema estratégico e transversal na Ânima. A companhia atua em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), com base em princípios de ética, transparência, segurança e responsabilidade.

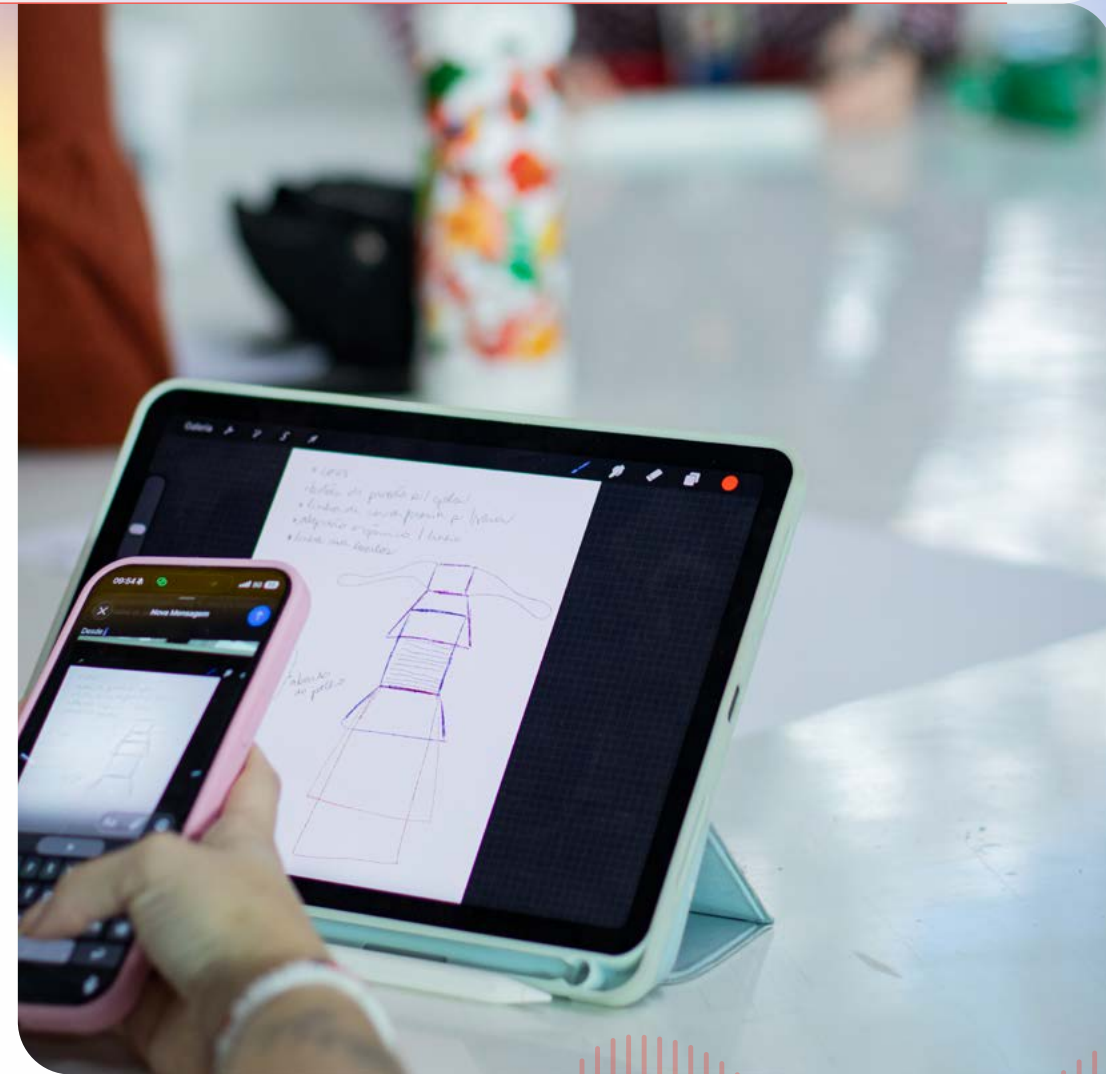
A governança do tema é conduzida por um Escritório de Privacidade liderado pela *Data Protection Officer* (DPO), que se reporta ao Comitê de Auditoria, Governança e Gestão de Riscos (CAR) ao menos duas vezes por ano, assegurando que riscos emergentes e decisões estratégicas sejam comunicados à alta liderança.

Dispomos de um inventário que mapeia todas as atividades de tratamento de dados pessoais realizadas pela Ânima, o Record of Processing Activities (RoPA). O RoPA atua como um ponto de alerta. Sempre que é atualizado, a área responsável realiza uma análise para identificar se novos critérios de risco emergiram, deflagrando a necessidade de Avaliações de Legítimo Interesse (LIA) ou Relatórios de Impacto à Privacidade (RIPD), conforme o caso.

Para cada operação de tratamento são documentadas as categorias de dados envolvidos, finalidades específicas, bases legais aplicáveis, volume de dados, compartilhamento e medidas de segurança implementadas. Esse registro é atualizado continuamente para refletir mudanças operacionais.

Além da atualização do RoPA, identificamos riscos a partir de:

- contratação de terceiros que acessarão dados pessoais;
- novos projetos, produtos ou processos que envolvam tratamento de dados;
- processos de fusão e aquisição que tragam novos estoques de dados;
- advento de nova legislação ou regulamentação;
- monitoramento contínuo de controles; e
- incidentes de segurança envolvendo dados pessoais.



Cada um desses gatilhos aciona um processo de identificação de ameaças e análise de riscos alinhado às normas ISO 31000 e ISO 27701, garantindo uma gestão sistemática, objetiva e padronizada.

TRATAMENTO RESPONSÁVEL E TRANSPARENTE

Seguimos rigorosamente o princípio de minimização de dados, eliminando informações assim que sua finalidade é atingida ou por solicitação do titular, respeitando sempre os períodos de guarda obrigatória por lei.

O Escritório de Privacidade elabora e mantém avisos de privacidade internos e externos, que são regularmente atualizados para refletir as atividades de tratamento documentadas no RoPA.

Sempre que novos produtos, serviços ou tecnologias são implementados, fazemos a verificação e atualização dos avisos.



CIBERSEGURANÇA

A segurança da informação na Ânima é gerida por uma área especializada, responsável pela identificação, avaliação, tratamento e mitigação contínua de riscos de cibersegurança. Sua atuação está estruturada em frentes complementares que abrangem toda a cadeia de proteção digital:

- **Operações de Segurança:** proteção de perímetro, gestão de vulnerabilidades e segurança de *endpoints*;
- **Gestão de Identidade e Acessos:** concessão, alteração, revogação e revisão periódica de acessos;
- **Segurança de Aplicações:** realização de testes de intrusão (*pentests*), gestão de vulnerabilidades, análises estática (SAST) e dinâmica (DAST) de código, além de monitoramento de inteligência em fontes abertas (OSINT);
- **Governança de Segurança:** desenvolvimento e gestão de políticas, normas e procedimentos; gestão de riscos de TI; controle de mudanças; e monitoramento de vulnerabilidades;
- **Conformidade de TI:** acompanhamento da aderência a requisitos regulatórios, normativos e padrões internos.

Essa estrutura opera com base nos padrões internacionais CIS Controls, complementados pelas melhores práticas das normas ISO 27001, NIST, COBIT e ITIL, garantindo monitoramento proativo e resposta contínua a ameaças em evolução.

AVALIAÇÃO E TREINAMENTO

Nossa estrutura de governança em privacidade é avaliada anualmente em 11 eixos:

- Gestão e Governança;
- Coleta/Uso/Armazenamento;
- Descarte;
- Transparência;
- Consentimento;
- Exercícios de Direitos do Titular;
- Gestão de Terceiros;
- Resposta a Incidentes;
- Monitoramento;
- Gestão de Riscos;
- Treinamento e Comunicação; e
- Segurança.

Essa avaliação periódica garante que o programa evolua continuamente de acordo com as boas práticas do mercado e permaneça alinhado às orientações da Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD).

Realizamos treinamentos obrigatórios bienais para todos os educadores, cobrindo Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), Política Corporativa de Privacidade, *Cybersecurity* e Plano de Resposta a Incidentes, garantindo que cada grupo tenha conhecimento especializado apropriado a suas responsabilidades.

GESTÃO DE TERCEIROS

Todo parceiro que manipula informações sensíveis passa por um processo de avaliação de privacidade no momento da homologação. Nesse processo, são considerados tanto os riscos associados ao terceiro quanto às atividades de tratamento que ele realizará, levando em conta fatores como volume e sensibilidade dos dados, bem como o nível de maturidade do fornecedor em governança de privacidade.

A partir dessa avaliação, o risco é classificado em baixo, médio ou alto, determinando o nível de rigor na *due diligence* e no monitoramento. Fornecedores de risco médio a alto assinam acordos de confidencialidade e/ou de tratamento de dados, conforme seu papel.

PROJETO MOSAICO

O projeto é uma iniciativa voltada ao fortalecimento da segurança cibernética da organização, com foco na evolução contínua de seus processos, controles e capacidades de proteção. Seu objetivo é elevar o nível de maturidade em segurança cibernética, de acordo com o *framework* NIST, do patamar atual de 3,6 para uma faixa entre 3,8 e 4,0 nos próximos três anos, por meio da implementação de 18 entregas estruturadas.

Além disso, buscamos reduzir a exposição a riscos cibernéticos, fortalecendo a resiliência operacional e a proteção dos ativos de informação, bem como certificar os controles da Ânima conforme os requisitos da ISO 27001, reforçando o compromisso da instituição com as melhores práticas de segurança da informação e governança.

INVESTIMENTOS ESTRATÉGICOS

Em 2025, a Ânima reforçou seus investimentos em defesa cibernética e controles de acesso, obtendo os seguintes resultados:

- **zero incidente** de alta severidade com dados pessoais;
- **nenhuma sanção** da Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD);
- **nenhuma ação judicial** por vazamentos de dados; e
- **seis reclamações** de titulares — nenhuma resultando em infração ou processo de fiscalização.



ÉTICA, INTEGRIDADE E COMPLIANCE GRI 2-23, 2-24, 3-3, 205-1

Para a Ânima, ética e integridade são valores fundamentais que sustentam a cultura organizacional, as relações de trabalho e o compromisso com a transformação da educação no país. Esses valores orientam a tomada de decisão qualificada, assegurando transparência e a conformidade legal em todas as operações do Ecossistema.

A Ânima trata os direitos humanos como um tema transversal no Código de Conduta e Ética. Temos tolerância zero para práticas de corrupção, suborno, fraude, lavagem de dinheiro e utilização de registros contábeis imprecisos.

Mantemos um compromisso com a conduta empresarial responsável, estruturado em múltiplos níveis de governança. O Conselho de Administração (CA) estabelece as diretrizes estratégicas e avalia anualmente a efetividade das políticas de ética e *compliance* executadas pelos demais órgãos.

O Comitê de Auditoria, Governança e Gestão de Riscos (CAR) supervisiona

essas diretrizes, enquanto a Comissão de Ética e a área de Compliance coordenam o programa. O Comitê Executivo (Comex) assegura que as metas operacionais estejam sempre alinhadas aos mais altos padrões éticos.

Os principais documentos normativos relativos ao tema estão disponíveis ao público e podem ser acessados via portal de [Relações com Investidores](#) e [Canal de Conduta](#).

Integramos continuamente temas de ética, integridade e *compliance* à jornada de desenvolvimento de todos os educadores e, anualmente, a Ânima realiza capacitações obrigatórias em Código de Conduta e Ética, Combate à Corrupção e Combate ao Assédio, garantindo que cada membro da organização compreenda seu papel como guardião dos valores corporativos.

Para elevar a cultura de *compliance* a novos patamares, desenvolvemos programas inovadores e imersivos de engajamento, como:



ÂNIMA COMPLIANCE EXPERIENCE (ACX)

Esse evento anual reúne educadores, líderes e especialistas para discutir temas críticos de ética, transparência e conduta profissional. O ACX oferece programação diversificada e conteúdo de alta qualidade, criando um espaço de diálogo e aprendizado contínuo.



MISSÃO ÂNIMA: GUARDIÕES DA ÉTICA

Essa trilha "gamificada" de integridade e ética, desenvolvida em parceria com o Ânima Lab, tem por objetivo envolver educadores em temas de relevância crítica. O *game* permite que cada decisão dos participantes gere impactos diretos em sua trajetória virtual, estimulando aprendizado ativo e enfatizando a importância das decisões éticas no cotidiano corporativo.



PREVENÇÃO PROATIVA À CORRUPÇÃO **GRI 2-25, 205-1**

Nosso ciclo de avaliação de riscos relacionados à corrupção é estruturado, contínuo e orientado por dados. Ele inclui a fixação de objetivos estratégicos, a identificação de riscos mediante mapeamento de processos, entrevistas com gestores e análise de perdas históricas. Categorizamos o grau de exposição em curto, médio e longo prazos, o que viabiliza ações preventivas precisas.

Atuamos por meio de testes baseados em riscos, programas de monitoramento de conduta e auditorias independentes com foco em anticorrupção. Os fatores monitorados incluem possíveis fragilidades que favoreçam desvios de conduta, como riscos à concorrência, fraudes em registros acadêmicos, lavagem de dinheiro, vazamento de informações e imprecisões contábeis.

Adicionalmente, informamos os educadores sobre o tema por meio de canais internos como o “Ânima Informa”, redes sociais e treinamentos obrigatórios anuais na plataforma ECOA.

Em 2025, não foram identificados riscos materiais relacionados à corrupção.

CANAL DE CONDUTA **GRI 2-25**

A Ânima mantém uma estrutura para mitigação e reparação de impactos negativos, fundamentada em políticas de tolerância zero a atos lesivos e violações de direitos humanos. O eixo central da nossa estratégia é o **Canal de Conduta**, operado por empresa independente e disponível 24 horas para estudantes, educadores e fornecedores.

Em 2025, a plataforma registrou 523 relatos, abrangendo desde conflitos de interesses a descumprimentos de normas internas. Cada relato é tratado por meio de um fluxo estruturado em seis etapas, que abrangem da coleta de evidências até a emissão de relatórios conclusivos.

As medidas resultantes variam de acordo com a gravidade. Trimestralmente, rastreamos a eficácia das ações de reparação por meio da Comissão de Ética e semestralmente via Comitê de Auditoria, Governança e Gestão de Riscos (CAR).

Monitoramos a eficiência operacional e o encerramento do ciclo de comunicação com o denunciante, que pode acompanhar, por meio de protocolo, o andamento de seu relato.

CADEIA DE SUPRIMENTOS E COMPRAS RESPONSÁVEIS GRI 204-1, 205-1, 308-1, 414-1

A cadeia de valor da Ânima é ampla e diversificada, refletindo a escala da nossa operação no setor educacional. Atualmente, contamos com mais de 25 mil empresas e entidades cadastradas, incluindo fornecedores, autarquias, locadores e demais parceiros.

Como parte do plano de gestão de categorias conduzido pela área de Suprimentos, a Ânima estrutura suas aquisições em categorias endereçáveis e não endereçáveis. As categorias endereçáveis compreendem as contratações sob gestão direta de negociação do time de Suprimentos, enquanto as não endereçáveis englobam

outros beneficiários de pagamento, como aluguéis e autarquias.

Nossa cadeia de suprimentos abrange, principalmente, fornecedores de tecnologia, serviços terceirizados, equipamentos e materiais para cursos, obras e reformas, além de *marketing*, publicidade e serviços profissionais.

Os procedimentos de compras são pautados por rigorosos preceitos de integridade, ética e transparência, sendo submetidos a auditorias independentes com foco na prevenção à corrupção e irregularidades.



AVALIAÇÃO SOCIAL E AMBIENTAL

A Ânima Educação coleta e analisa informações relacionadas aos temas socioambientais por meio de um questionário aplicado na plataforma digital Linkana.

Esse instrumento permite ampliar a visibilidade sobre práticas e riscos ao longo da cadeia de fornecimento, abordando aspectos como conformidade legal, integridade, condições de trabalho, gestão ambiental e maturidade em governança. As informações coletadas subsidiam avaliações internas, apoiam a identificação de riscos potenciais e contribuem para a construção de planos de ação e engajamento com fornecedores.

Exigimos, também, o aceite formal ao Código de Conduta e Ética por parte de todos os fornecedores, estabelecendo um critério claro e padronizado para o relacionamento.

A plataforma realiza, ainda, uma diligência prévia obrigatória para contratos de riscos elevados, verificando automaticamente a presença dos fornecedores em listas de sanções e o envolvimento em mídias negativas sobre fraudes. Em 2025, 100% dos fornecedores submetidos ao processo de homologação completa na plataforma Linkana foram avaliados com base em critérios socioambientais e de governança.



Mais de 25 mil empresas e entidades, incluindo fornecedores, autarquias, locadores e demais parceiros, fazem parte da cadeia de valor da Ânima

PARCERIAS LOCAIS

Respeitamos as particularidades socio-culturais de cada praça, para estimular o desenvolvimento do entorno das nossas operações. Por isso, priorizamos a contratação de parceiros situados no mesmo estado das nossas unidades de ensino.

No período reportado, considerando apenas fornecedores classificados como endereçáveis, emitimos R\$ 768,86 milhões em ordens de compra. Desse montante, R\$ 195,27 milhões foram destinados a fornecedores locais, o que corresponde a 25,40% das compras realizadas nas principais unidades.

Para fins de classificação, consideramos as seguintes definições: fornecedor local (atende somente em um estado), fornecedor regional (atende somente em uma região, como Goiás/Minas e São Paulo/Rio de Janeiro) e fornecedor nacional (atende em duas ou mais regiões).

Nossa área de Suprimentos lançará o projeto Compras Delegadas, que consiste em utilizar uma plataforma digital

R\$ **768,8** mi
em ordens de
compra emitidas

R\$ **195,2** mi
destinados a
fornecedores locais

para simplificar e incentivar aquisições de menor valor. O pagamento à vista diretamente no comércio local contribui para ampliar a capilaridade dos recursos e fortalecer as economias dos territórios onde a companhia atua.



PROJETO DE EXTENSÃO

Hackaton Ético



Voltado a estudantes de graduação e pós-graduação das áreas de Psicologia, Direito e Gestão/Negócios das universidades São Judas e Anhembi Morumbi (SP), o Hackathon Ético simulou situações reais de risco e dilemas complexos, preparando a próxima geração de líderes para identificar, analisar e propor soluções responsáveis.



EIXO

Educação, Cultura e Cidadania

Compromisso 5

Consciência ambiental

**Cuidar do planeta em cada decisão,
reduzindo impactos operacionais e
formando agentes de transformação
para um futuro sustentável.**

NOSSAS AMBICÕES:

- Integraremos a gestão ambiental à estratégia do negócio, com engajamento ativo de parceiros e cadeia de valor.
- Acompanharemos o desempenho energético e de emissões, garantindo transparência climática e redução contínua da pegada de carbono das nossas instituições.
- Acompanharemos o desempenho ambiental, garantindo transparência e eficiência no uso dos recursos naturais.

C5 - Consciência ambiental

A responsabilidade ambiental está no centro da nossa estratégia, pois entendemos que a saúde do planeta é o alicerce da prosperidade social. Trabalhamos para formar cidadãos e profissionais preparados para liderar a transição rumo a uma economia regenerativa e consciente.

Nossa atuação combina governança ambiental, metas operacionais e educação para sustentabilidade, posicionando nossos *campi* como ambientes vivos de prática e inovação.

Integramos a agenda ambiental aos currículos para que ela seja uma vivência prática, além de teórica. Assim, preparamos nossos estudantes para enfrentar desafios ambientais com soluções efetivas.

A Ânima vem fortalecendo sua atuação em sustentabilidade e gestão ambiental por meio de iniciativas de eficiência operacional, destinação adequada de

resíduos, gestão de emissões, reúso de recursos e conscientização da comunidade acadêmica.

Em 2025, realizamos nosso primeiro inventário de gases de efeito estufa (GEE) nos escopos 1, 2 e 3, referente ao ciclo anterior, seguindo a metodologia do GHG Protocol. Também estruturamos um plano para o gerenciamento e redução do consumo de recursos, resíduos e energia.

Em 2025, a Ânima fez o seu primeiro inventário de gases de efeito estufa, nos escopos 1, 2 e 3, conforme a metodologia internacional GHG Protocol





GESTÃO AMBIENTAL

A área de Sustentabilidade da Ânima está estruturada para atuar de forma estratégica, garantindo não apenas a conformidade legal das operações, como também a evolução da maturidade ambiental como diferencial competitivo do negócio.

Por meio de uma governança que inclui gestão unificada de licenciamentos, atendimento a condicionantes, controle de passivos e rastreabilidade de resíduos, a companhia reduz riscos legais, operacionais e reputacionais, ao mesmo tempo em que fortalece sua agenda ESG com reportes estruturados.

Essa atuação é sustentada por processos contínuos de monitoramento, auditoria e capacitação de educadores, além de iniciativas de eficiência e inovação. Todas as unidades contam com ações de redução de consumo, acompanhadas por controle e monitoramento mensal; e 83% da energia elétrica consumida nas operações tem origem em fontes renováveis contratadas no mercado livre de energia, fortalecendo a estratégia de eficiência e otimização de recursos.

Na Ânima, 100% dos resíduos perigosos e de serviços de saúde são destinados por empresas licenciadas, assegurando conformidade e rastreabilidade. A companhia também mantém iniciativas de reciclagem com cooperativas e catadores parceiros fortalecendo a destinação adequada dos resíduos.

A Ânima adota a digitalização como diretriz para a redução do consumo de recursos naturais e da geração de resíduos. A companhia tem avançado na substituição de processos físicos por soluções digitais, promovendo o uso eficiente de documentos eletrônicos, fluxos automatizados e avaliações realizadas em ambiente digital.

Essa abordagem reflete uma escolha intencional por modelos mais sustentáveis, que reduzem a dependência de papel e insumos. Quase 100% da infraestrutura de nossos servidores digitais foi migrada para a computação em nuvem (*cloud*), de modo a reduzir o nosso impacto ambiental, o que nos permite otimizar a eficiência energética (*Green IT*) e reduzir as emissões de carbono.

ENGAJAMENTO E EDUCAÇÃO AMBIENTAL

A Ânima promove iniciativas de conscientização voltadas a educadores e estudantes, incentivando o consumo responsável de recursos e a adoção de hábitos mais sustentáveis no dia a dia.

Incorporamos a agenda ambiental e de sustentabilidade aos currículos de forma transversal, conectando teoria e prática para além do conteúdo acadêmico. Essa

abordagem fortalece a formação cidadã dos estudantes, estimulando pensamento crítico, responsabilidade socioambiental e a capacidade de atuar de forma consciente e propositiva diante dos desafios contemporâneos.

Um exemplo de promoção do engajamento acadêmico foi a realização do 5º Simpósio Mundial sobre Adaptação

às Mudanças Climáticas (WSCCA 2025), na Unisul, em Florianópolis e Palhoça (SC), em paralelo à 30ª Conferência das Nações Unidas sobre Mudança do Clima (COP 30) que ocorria em Belém.

O simpósio reuniu pesquisadores, gestores públicos, representantes de organizações internacionais, de universidades e membros da sociedade civil

para debater soluções de adaptação às mudanças climáticas. Como desdobramento, resultou na publicação de duas obras de relevância acadêmica: uma em língua inglesa, integrante da série internacional Climate Change Management, da Editora Springer, e outra em português, ampliando o acesso ao conhecimento e fortalecendo a difusão científica junto à comunidade lusófona.



USO RESPONSÁVEL DA ÁGUA GRI 303-1, 303-2

A gestão de recursos hídricos na Ânima é orientada pelo uso eficiente, pelo monitoramento contínuo e pela conformidade regulatória. O abastecimento ocorre por meio de redes públicas e, quando aplicável, por captações próprias devidamente autorizadas, garantindo a disponibilidade necessária às operações acadêmicas e administrativas.

A água é utilizada em diferentes atividades operacionais, e seu consumo é acompanhado de forma sistemática, permitindo a identificação de oportunidades

de ganhos de eficiência e a definição de ações de redução.

Os efluentes gerados são destinados a sistemas públicos de tratamento, assegurando conformidade com a legislação vigente. No contexto das operações, os impactos relacionados à água são predominantemente associados ao consumo e à geração de efluentes sanitários, sem a identificação de impactos relevantes sobre os recursos hídricos na cadeia de valor. Também não mantém operações em áreas classificadas como de estresse hídrico.

GESTÃO DE RESÍDUOS GRI 306-1, 306-2

A Ânima desenvolve atividades de ensino, pesquisa, extensão, assistência à saúde e suporte administrativo em suas instituições de ensino superior distribuídas pelo Brasil. Como resultado dessas operações, são gerados resíduos de diferentes naturezas, incluindo resíduos comuns, recicláveis, orgânicos, eletroeletrônicos, químicos laboratoriais, resíduos de serviços de saúde e resíduos provenientes de atividades de manutenção e infraestrutura.

A gestão adequada desses resíduos é fundamental para promover o uso eficiente de recursos, assegurar a destinação ambientalmente adequada dos materiais gerados e contribuir para a proteção da saúde humana e do meio ambiente. Para isso, a Ânima adota diretrizes corporativas e procedimentos operacionais que orientam a segregação, identificação, acondicionamento, armazenamento temporário, transporte e destinação final adequada dos resíduos gerados em suas unidades.

Resíduos químicos, biológicos e de serviços de saúde provenientes de laboratórios e clínicas-escola recebem tratamento específico, garantindo conformidade legal, segurança operacional e rastreabilidade. Além disso, a companhia promove ações de educação ambiental e coleta seletiva junto à comunidade acadêmica, incentivando práticas de consumo responsável e descarte adequado.

Por meio do monitoramento contínuo de indicadores de geração e destinação de resíduos, a Ânima busca identificar oportunidades de melhoria, ampliar a valorização de materiais e fortalecer práticas alinhadas aos princípios da economia circular, contribuindo para a redução dos impactos ambientais de suas operações.



Saiba mais

sobre os nossos indicadores ambientais no [Caderno de Indicadores](#).



PROJETO DE EXTENSÃO

Um mar de soluções



Esse projeto de extensão da Unisul promove a conscientização ambiental por meio de palestras, oficinas em escolas, campanhas educativas, mutirões de limpeza, feiras de troca e ações de arrecadação de recicláveis. A iniciativa busca sensibilizar comunidades litorâneas sobre os impactos do descarte inadequado de resíduos, especialmente plásticos, na poluição marinha, contribuindo para a preservação dos ecossistemas costeiros. Em 2025, as ações de limpeza realizadas pelo projeto resultaram na coleta de 297 kg de resíduos.



EIXO

Meio Ambiente e Sustentabilidade

Compromisso 6

Diversidade, equidade e inclusão

Garantir um ambiente plural, acessível e saudável, que valorize todas as pessoas e promova espaços de pertencimento e respeito.

NOSSAS AMBICÕES:

- Trabalharemos para ampliar a representatividade de pessoas de grupos sub-representados em todo o Ecossistema Ânima.
- Impulsionaremos ações estruturadas para conscientização e engajamento na agenda de D&I, sustentada por políticas, indicadores e métricas, reafirmando nosso compromisso com o respeito, a integridade e a ética.
- Implementaremos práticas pedagógicas inclusivas, promoveremos o acesso igualitário e o fortalecimento da equidade de oportunidades para pessoas de grupos sub-representados.

C6 - Diversidade, equidade e inclusão GRI 3-3, 406-1

Na Ânima, cultivamos a diversidade ao valorizar as diferenças e promover oportunidades justas, reconhecendo que as pessoas são únicas e que, unidas, criam os melhores resultados para todos.

Acreditamos que a educação só atinge o seu verdadeiro potencial transformador quando alicerçada em um ambiente psicologicamente seguro, no qual a

pluralidade humana é respeitada e incentivada em todas as interações.

Em 2025, nossa estratégia de diversidade alcançou um novo patamar de maturidade e impacto. O tema passou a integrar as competências organizacionais da companhia. Passamos a avaliar todos os líderes por sua adesão a essa pauta, o que vincula de forma direta o comportamento ético ao desempenho profissional.

PROGRAMAS AFIRMATIVOS E EDUCATIVOS GRI 405-1

Nossa atuação em relação ao tema se materializa em iniciativas complementares, que promovem a sinergia entre ações afirmativas e educacionais. Uma delas é o programa **Ânima Plurais**, que atua como catalisador da diversidade no ecossistema corporativo e desafia os líderes, educadores e alunos a construir um ambiente verdadeiramente inclusivo.

O Ânima Plurais está organizado em quatro frentes estruturantes:

- atração e progressão de carreira;

- letramento contínuo, com foco no enfrentamento das desigualdades e na desconstrução de vieses por meio de trilhas na nossa universidade corporativa, a ECOA;
- posicionamento de marca e comunicação interna; e
- inserção da diversidade no ambiente acadêmico.

Na dimensão de ensino, o **Selo Plurais** atua diretamente nas Unidades Curriculares (UCs). Por meio dele, em 2025 nós identificamos e incluímos diferentes recortes de diversidade incluindo raça, etnia e pessoas LGBTQIAPN+

Fazemos parte do Índice de Diversidade B3 (IDIVERSA), que combina critérios de gênero e raça na seleção de empresas participantes da carteira

em 56 Unidades Curriculares que, no ano, alcançaram 20.464 estudantes.

O conjunto de projetos de extensão ofertados semestralmente também prioriza a temática, a exemplo do **“Cadê a cientista que estava aqui?”**, que enfrenta a invisibilidade de mulheres e pessoas negras na produção científica e incentiva a representatividade nas carreiras de ciência e tecnologia; e do **“Empreende Mulher”**, que capacita empreendedoras formais ou informais e em condição de vulnerabilidade com temas relacionados a educação financeira, planejamento empresarial e formalização.



ATIVIDADES DE EXTENSÃO POR GRUPOS SUB-REPRESENTADOS

Grupo	Atividade
Mulheres	95
LGBTQIAPN+	42
PcDs	33
Migrantes e refugiados	22
Negros e minorias étnicas	16

Outras ações desenvolvidas incluem eventos acadêmicos, como o Colóquio Plurais, que ocorre anualmente no mês de novembro, de forma presencial, em uma das IES que compõem o Ecossistema, com o intuito de discutir questões raciais e interseccionalidades. A edição de 2025 contou com a participação de mais de 600 estudantes e a submissão de trabalhos acadêmicos.

O Mover Diversidade, também um evento acadêmico anual no formato remoto, no ciclo deste relato, teve como temática Educação, Trabalho e Interseccionalidades. Com mais de 3 mil inscrições, o evento promoveu ricas discussões que abordaram desde metodologias de ensino inclusivas até os desafios estruturais do ensino superior contemporâneo.

Também realizamos ações educativas e de capacitação para educadores e alunos, como Pilulas Plurais, Minutos Plurais e Mover Cast.

No âmbito de gestão de pessoas, o programa **Acelera** é voltado especificamente para a mentoria e impulsionamento de carreira. Ele conecta executivos a profissionais de grupos sub-representados,

alavancando o desenvolvimento de talentos internos e conscientizando a alta liderança na prática. Em 2025, foram selecionados 28 educadores, entre pessoas negras e com deficiência, para participar do programa, desenvolvido ao longo de seis meses.

Focado na mobilidade social, o programa **Prosperre** oferece bolsas de estudo integrais aliadas a vagas de emprego em áreas de atendimento corporativo para candidatos em situação de vulnerabilidade social.

Avançamos também com outras ações concretas para mitigar desigualdades estruturais:

- **Recrutamento afirmativo:** criamos uma posição exclusiva de recrutador para alavancar a atração de profissionais diversos para vagas inclusivas.
- **Representatividade na docência:** como iniciativa do programa Ânima Plurais, promovemos vagas afirmativas para docentes pretos e pardos, fortalecendo a representatividade racial no ambiente acadêmico e contribuindo



para a construção de uma educação mais plural e inclusiva. Como resultado, entre 2022 e 2025, contratamos 748 docentes pretos e pardos em nossas instituições de ensino superior.

- **Direitos humanos e parentalidade:** estendemos a licença parental para casais homoafetivos e diferentes formatos de família, reforçando a proteção da dignidade humana de forma isonômica.

EQUIDADE DE GÊNERO

GRI 2-7, 405-1

Para demonstrar a evolução da nossa pauta inclusiva e garantir a transparência da gestão, monitoramos indicadores essenciais:

- **Equidade de gênero na liderança:** 45% de mulheres ocupam posições de liderança.
- **Clima e pertencimento:** o índice de favorabilidade para diversidade e inclusão superou a marca de 4,4 (escala de 0 a 5) em todos os núcleos na pesquisa Pulsar docente. Na pesquisa aplicada aos educadores administrativos, 87% concordam que o ecossistema é um ambiente diverso.

Avançamos na estruturação de sistemas robustos para a coleta e o monitoramento sistemático de indicadores voltados à população LGBTQIAPN+ e à diversidade étnico-racial. Essa frente de inteligência de dados fundamenta nossas decisões e consolida uma cultura antidiscriminatória orgânica e transversal na organização.

ÂNIMA É DESTAQUE EM DIVERSIDADE

A Ânima Educação está entre as empresas de capital aberto mais diversas do Brasil, de acordo com levantamento da Fundação Getúlio Vargas (FGV) e da Folha de S. Paulo. Ela ocupa a 7ª posição no *ranking*, que avalia participação feminina, racial e etária.

EMPRESA	NOTA
Banco do Brasil	23,5
TIM	23,1
Pague Menos	22,6
Boa Safra	21,6
Mills	21,3
Petrobras	21,2
Ânima Educação	20,2
Azevedo & Travassos	20,0
Vivo	19,2
Cielo	18,3

Fonte: reportagem da Folha de S. Paulo, 17.12.2025.



PROJETO DE EXTENSÃO

Cidades que acolhem: inclusão social e segura para pessoas trans



Este projeto de extensão é voltado à inclusão de pessoas transgênero no mercado de trabalho e no acesso a serviços urbanos. A iniciativa contempla o mapeamento de vulnerabilidades, a oferta de capacitação profissional e a articulação com empregadores comprometidos com a diversidade e a inclusão, visando promover oportunidades concretas e impacto social positivo.

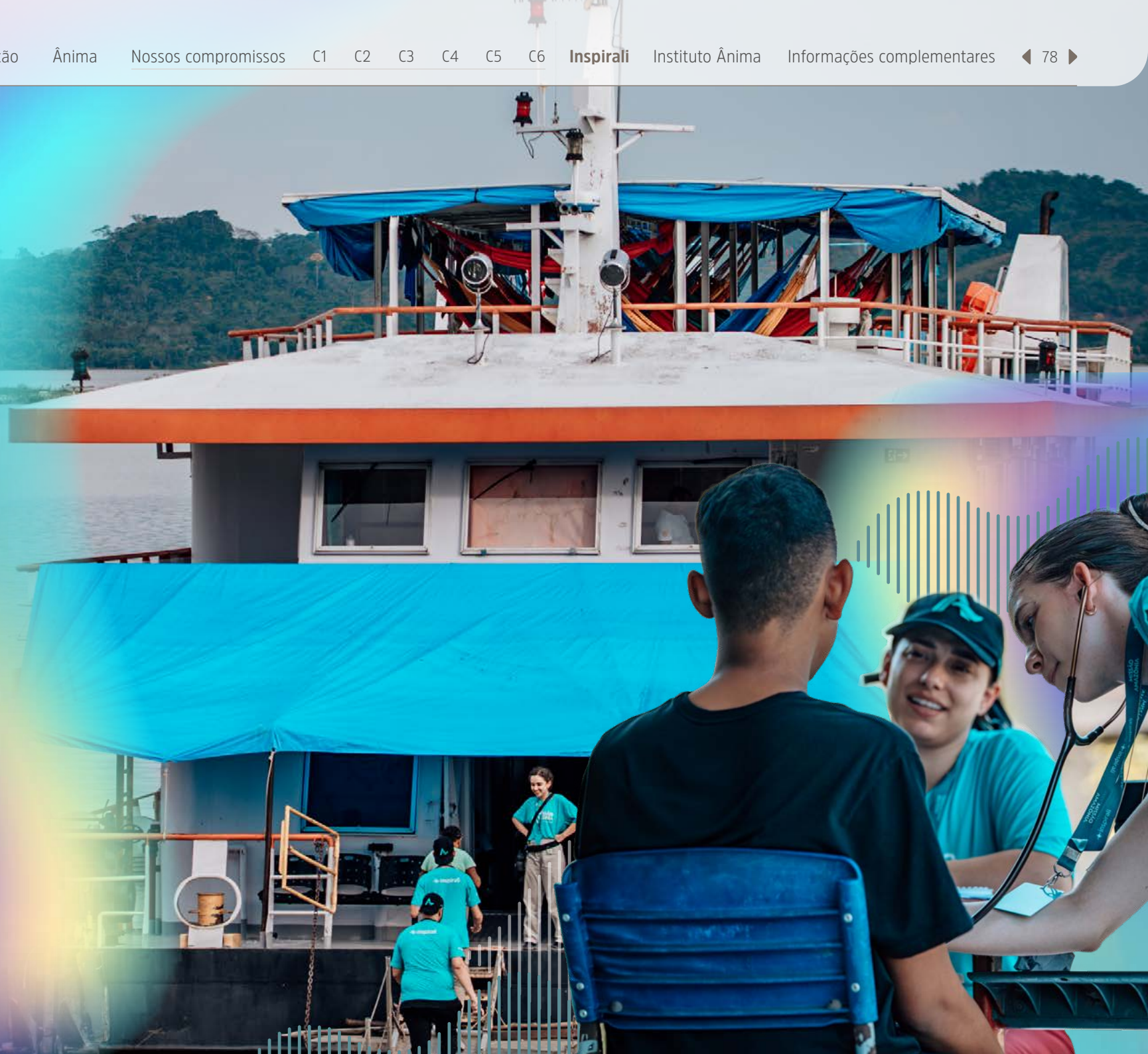


EIXO

Inclusão Social e Direitos Humanos

Inspirali

- Mensagem do CEO
- Perfil e relevância
- Governança
- Materialidade
- Qualidade de ensino
- Relacionamento com estudantes
- Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores e docentes
- Diversidade, equidade e inclusão
- Acesso à saúde
- Ética, integridade e *compliance*



Mensagem do CEO

É com grande entusiasmo que apresentamos o primeiro Relatório de Sustentabilidade da Inspirali, integrado ao relatório da Ânima Educação. Esse marco reflete nossa maturidade organizacional e, principalmente, o nosso compromisso com o futuro da educação médica no Brasil.

O ano foi emblemático na jornada da Inspirali, marcando a transição entre o primeiro ciclo de estruturação e o início de uma nova fase, focada no crescimento e na consolidação das nossas atividades. Após seis anos construindo alicerces sólidos, avançamos para firmar nosso posicionamento de excelência acadêmica e ampliar, de forma consistente, o nosso impacto social.

Formamos e acompanhamos médicos em todas as etapas de suas carreiras, fortalecendo os três pilares da nossa proposta pedagógica: Humanização, Excelência Técnico-Científica e Responsabilidade Social. Essa tríade assegura que nossos estudantes não apenas alcancem

conhecimento técnico, como também desenvolvam a sensibilidade e a consciência social necessárias para a prática médica contemporânea.

Nosso impacto social é tangível e está no centro do nosso projeto acadêmico. Em 2025, realizamos mais de 215 mil atendimentos em nossos Centros Integrados de Saúde (CIS), contribuindo diretamente para a redução das filas do Sistema Único de Saúde.

Nosso impacto social
é tangível e está
no centro do nosso
projeto acadêmico





A Travessia Humanitária consolidou-se como um diferencial único. Nossas missões, da Amazônia, Jequitinhonha e Cerrado, entre outras, às experiências internacionais no Benim, na África, permitem que os alunos vivenciem a Medicina na prática, sempre supervisionados por profissionais experientes.

Essas não são iniciativas pontuais. Elas estão integradas à nossa matriz curricular

e ao nosso modelo de atuação, reforçando que o impacto social é, também, o caminho pelo qual nos diferenciamos.

Buscamos viver os mesmos valores que ensinamos. Por isso, expandimos o projeto Angatu, garantindo atendimento presencial de psicólogos em todas as unidades da Inspirali, com foco no cuidado à saúde mental de estudantes e docentes. No campo da

inovação, a Medroom segue ampliando as fronteiras do ensino, com o uso de realidade virtual e aumentada, tecnologias que estamos escalando para todo o ecossistema da saúde.

Nada disso seria possível sem a paixão e o comprometimento das nossas equipes. Pessoas que tornam o nosso propósito concreto a cada dia. De quem recebe o aluno na

entrada a quem conduz a sua formação em sala, cada educadora e educador carrega e vive a missão de inspirar o amor pela vida por meio de uma educação médica transformadora, centrada no cuidado integral das pessoas.

Tudo isso é sustentado por uma gestão financeira disciplinada e por uma governança robusta, fortalecida pela parceria com a DNA Capital. Para nós, ESG é uma via de mão dupla: a educação como nossa principal alavanca de transformação, e a gestão ética e transparente como expressão concreta desse compromisso.

Olhando para o futuro, seguimos confiantes e com foco claro: elevar continuamente a qualidade dos nossos cursos e reforçar nossa relevância em um cenário repleto de oportunidades na educação médica.

Porque cada médico que formamos carrega muito mais do que conhecimento. Carrega a capacidade de transformar realidades, ampliar o acesso à saúde e impactar o futuro do Brasil. Em cada atendimento, em cada decisão, em cada vida tocada.

Maurício Escobar
CEO da Inspirali



Perfil e relevância

A Inspirali é a plataforma de educação médica da Ânima. Somos um dos principais ecossistemas de educação médica do país, dedicados exclusivamente a formar e acompanhar médicos em todas as etapas de sua carreira.

Nossa atuação abrange toda a extensão do contexto de *lifelong learning*, o aprendizado ao longo da vida: desde o primeiro dia da graduação até as residências, especializações e atualizações mais avançadas.

A Inspirali é composta por 15 Instituições de ensino superior com mais de 21 mil alunos na graduação e educação médica continuada, além de 1.500 docentes e

médicos especialistas em diversas regiões do Brasil. Com marcas prestigiadas, garantimos acesso a uma rede nacional de oportunidades de estágio, intercâmbio e especialização.

Presentes em capitais e regiões metropolitanas desenvolvidas, também estamos em polos regionais importantes do interior, como o sertão baiano, o que contribui para o enfrentamento dos vazios assistenciais.

Todos os nossos cursos são avaliados pelo INEP/MEC com conceitos de excelência (notas 4 e 5 no indicador Conceito de Curso), o que reflete o compromisso institucional com a qualidade acadêmica.



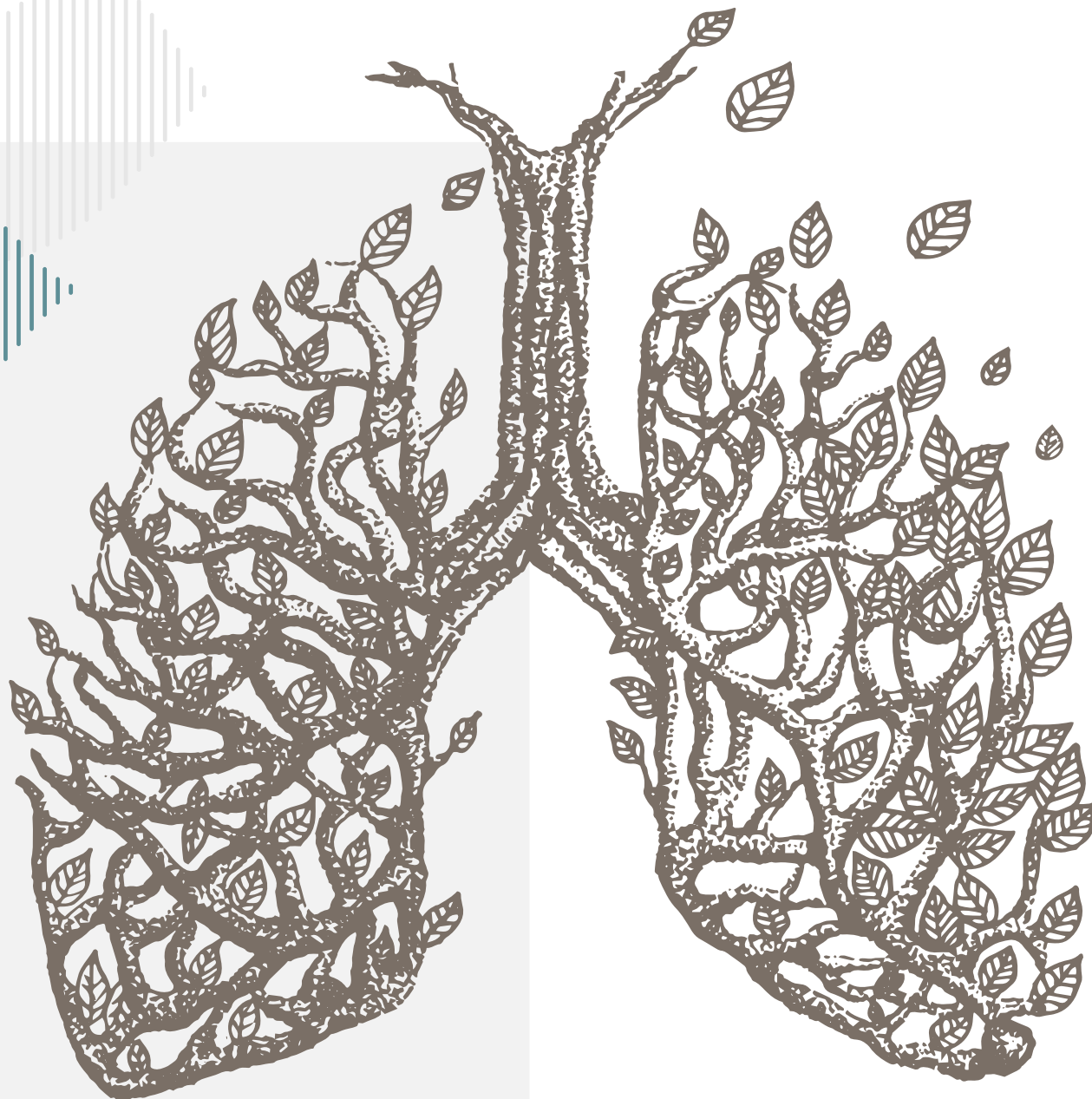
Aprender é como respirar. Precisa ter inspiração e expiração. Para o aprendizado ocorrer, não basta o conhecimento entrar. Ele também precisa sair

Nosso propósito

Escolher a Medicina é optar por uma jornada de transformação pessoal e coletiva. Na Inspirali, o propósito é **inspirar o amor pela vida por meio de uma educação médica transformadora, centrada no cuidado integral da saúde das pessoas.**

Esse propósito sintetiza a vivência proposta pelas Diretrizes de Educação Médica da Inspirali: uma Medicina que não se limita à teoria, mas que pulsa na prática.

A Inspirali atua como a principal autoridade em educação médica no Brasil, unindo o que há de mais moderno em ciência e tecnologia com as manifestações mais profundas da humanidade.



NORTE

- **UNA**
Tucuruí/PA

SUL

- **Unisul (Campus Pedra Branca e Tubarão)**
Pedra Branca/SC
Tubarão/SC

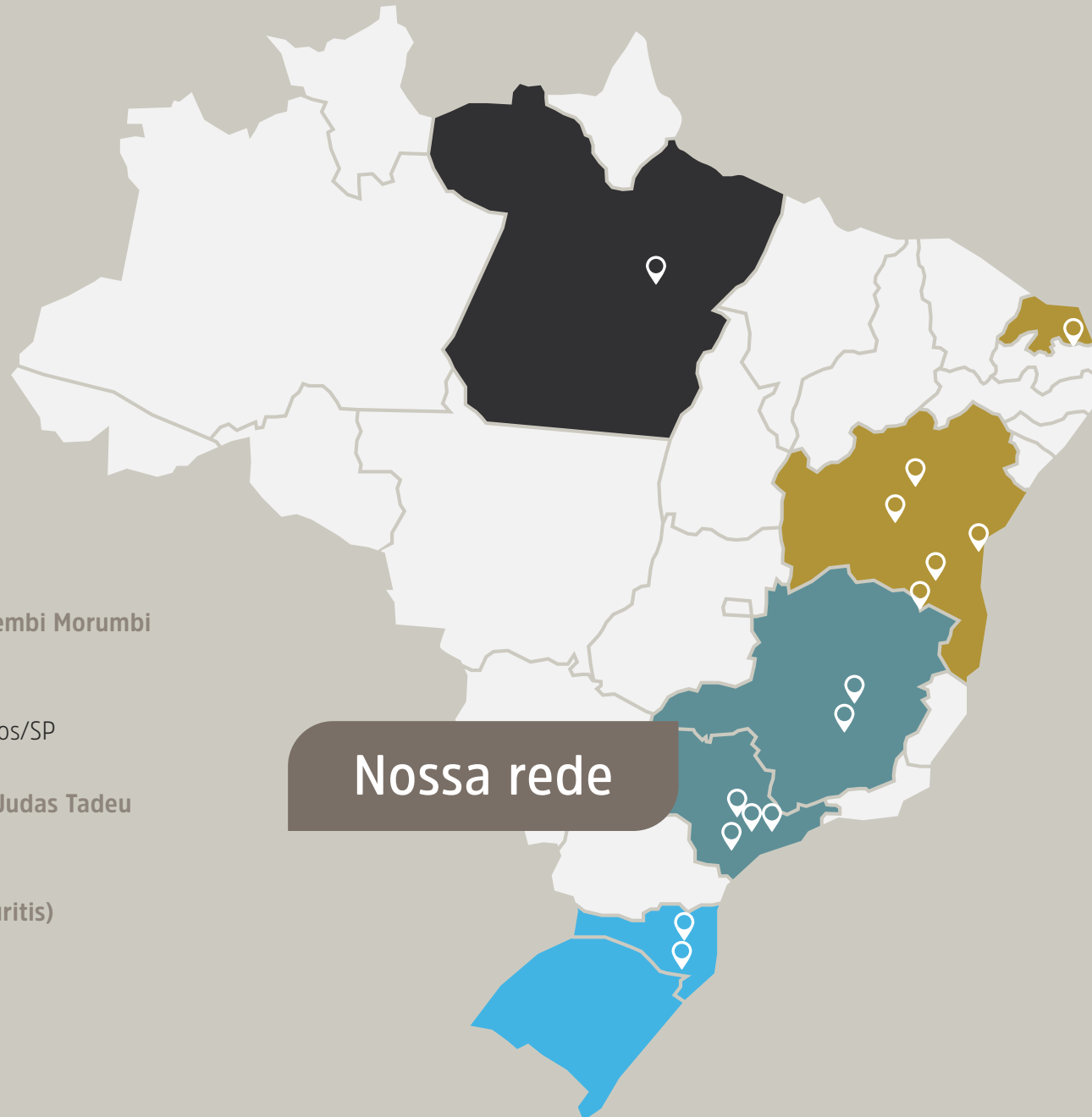
NORDESTE

- **UNIFACS (Campus Paralela)**
Salvador/BA
- **Ages**
Irecê/BA
Jacobina/BA
- **UniFG**
Guanambi/BA
Brumado/BA
- **UnP (Campus Salgado Filho)**
Natal/RN

SUDESTE

- **Universidade Anhembi Morumbi**
São Paulo/SP
Piracicaba/SP
São José dos Campos/SP
- **Universidade São Judas Tadeu**
Cubatão/SP
- **UniBH (Campus Buritis)**
Belo Horizonte/MG
- **FASEH**
Vespasiano/MG

Nossa rede



GRADUAÇÃO

15

escolas médicas com
1,9 mil vagas anuais
aprovadas pelo MEC

+215 mil

atendimentos gratuitos
à população realizados
nos Centros Integrados
de Saúde (CIS)

1,2 mil

docentes dedicados
à educação médica



Saiba mais

no [Portal de Transparência ESG](#)

+12 mil

alunos ativos em
todo o Brasil

822

ex-alunos aprovados
em programas de
residência médica
(+13% vs. 2024)

R\$ 1,5 bi

de receita líquida em
educação acadêmica
(+7%) ao longo do
exercício de 2025

EDUCAÇÃO MÉDICA CONTINUADA



+50

curso em diversas
especialidades
(+20% vs. 2024)



109,9%

de receita líquida em
relação a 2024



9 mil

alunos em todo o
Brasil (+25% vs. 2024)



+25 mil

atendimentos gratuitos
à população
(+31% vs. 2024)

Os médicos que formamos

Nosso compromisso é entregar à sociedade profissionais que aliem alta competência técnica e raciocínio clínico apurado à empatia, compaixão e escuta ativa, para reconhecer o paciente em todas as suas dimensões e histórias.

HUMANIZADOS E EMPÁTICOS

Profissionais que dominam a escuta qualificada e oferecem um cuidado compassivo e centrado na pessoa, em todas as fases da vida.

PRONTOS PARA O MUNDO REAL

Profissionais de excelência técnico-científica, preparados desde o primeiro dia por meio da simulação avançada e da vivência prática nos Centros Integrados de Saúde (CIS) e na rede SUS.

LÍDERES COLABORATIVOS

Médicos capazes de atuar em equipes multiprofissionais, conectando saberes diversos e fluentes no uso ético das novas tecnologias, como IA e Telemedicina.

CONSCIENTES E GLOBAIS

Médicos com uma visão ampliada de saúde (*One Health* – humana, animal e ambiental), preparados para cenários complexos e engajados no aprendizado contínuo ao longo de toda a carreira.

O impacto que esperamos

Buscamos democratizar o acesso à saúde para populações vulneráveis por meio dos Centros Integrados de Saúde (CIS) e missões humanitárias, formando verdadeiros agentes de uma Medicina justa, equitativa e solidária.



EXPANSÃO DO ACESSO À SAÚDE

A redução real dos vazios assistenciais. Nossos médicos levam cuidado a áreas carentes, rurais e ribeirinhas, perpetuando o legado das nossas Travessias Humanitárias.



AMBIENTES DE CUIDADO SEGUROS E INOVADORES

A elevação da qualidade assistencial e da experiência do paciente, liderada por médicos que baseiam suas decisões em evidências científicas sólidas.



UM SUS MAIS FORTE E JUSTO

A transformação do sistema público por meio de profissionais que entendem os determinantes sociais da saúde e atuam na linha de frente para combater as desigualdades.



SUSTENTABILIDADE E CULTURA DE BEM-ESTAR

A promoção de um ecossistema de saúde saudável. Ao aplicar o autocuidado preventivo, nossos profissionais reduzem o próprio risco de *burnout* e constroem ambientes de trabalho mais perenes e acolhedores.

Desenvolvimento social e objetivos estratégicos

A relevância social da Inspirali se materializa, sobretudo, na estratégia da Travessia Humanitária, que conecta o aprendizado acadêmico à transformação da realidade em regiões de vulnerabilidade.

Por meio de seus 14 Centros Integrados de Saúde (CIS), comitês de voluntariado e missões humanitárias, realizamos mais de **245 mil atendimentos gratuitos no ciclo deste relato**. Atuamos de forma complementar ao SUS, contribuindo para o fortalecimento da Medicina humanizada e para a compreensão da interdependência entre a saúde humana e o meio ambiente.

Em 2025, foi inaugurado o CIS da unidade da AGES em Irecê, que, em

cinco meses de operação, realizou 1.563 atendimentos, ampliando o acesso da população local a serviços de saúde gratuitos e de qualidade.

A Inspirali investe continuamente na inovação e no bem-estar de sua comunidade acadêmica. Destacam-se o uso de tecnologias imersivas para o ensino de anatomia e o suporte presencial à saúde mental de estudantes e docentes.

A atuação da Inspirali é baseada em **seis objetivos estratégicos**, todos eles alinhados aos compromissos do ecossistema Ânima:



245 mil

atendimentos gratuitos
no ciclo deste relato

CRESCIMENTO
Crescer com
respeito ao
propósito

QUALIDADE
Fazer bem
e cada vez
melhor

**JORNADA DO
ESTUDANTE**
Encantar o
estudante ao
longo de sua
jornada

**PÓS
MEDICINA**
Inspirar seu
futuro é nosso
presente

IMPACTO
Impactar além
dos muros da
escola

**GESTÃO DE
TALENTOS**
Desenvolver
lideranças e
valorizar talentos

Modelo de Negócios

Cada frente de atuação da Inspirali tem um propósito claro e gera impactos positivos diretos na sociedade.

INSPIRALI

GRADUAÇÃO

Presente em 15 instituições pelo Brasil, a Inspirali tem a missão não apenas de repassar técnica, mas formar médicos humanizados e éticos. Desde o primeiro semestre, o estudante é inserido na rede pública por meio da disciplina de Práticas Médicas no SUS (PMSUS), lidando com os problemas reais da população. O impacto dessa frente é entregar ao sistema de saúde profissionais com alta capacidade clínica, empatia e forte senso de realidade social, ajudando a suprir a carência médica em diversas regiões do país.

INSPIRALI PÓS MEDICINA

INSPIRALI PÓS MEDICINA

A Medicina evolui rápido e a atualização científica dos profissionais da área precisa ser constante. A Inspirali Pós Medicina atende a essa necessidade, oferecendo mais de 50 cursos em diversas especialidades com cobertura nacional. O foco é o aprendizado prático e o domínio de novas tecnologias. O impacto dessa frente é elevar a régua de qualidade dos médicos que já estão no mercado, preparando-os para responder a cenários clínicos cada vez mais complexos.

EU MÉDICO RESIDENTE

EU MÉDICO RESIDENTE (EMR)

A transição para a residência é um dos maiores gargalos da carreira médica, com provas altamente concorridas. Nossa resposta a esse gargalo é a EMR, uma *ed-tech* especializada em conteúdo preparatório inteligente para estudantes e recém-formados. O impacto vai muito além de garantir a aprovação individual: ao munir esses candidatos com tecnologia e direcionamento preciso, ajudamos a injetar no sistema de saúde brasileiro os especialistas qualificados que os hospitais tanto demandam.

INSPIRALI

research organization

INSPIRALI RESEARCH ORGANIZATION (IRO)

Fomos pioneiros ao criar a primeira rede de centros de pesquisa clínica associada a escolas médicas privadas no país. Por meio da IRO, conduzimos estudos avançados diretamente com a indústria farmacêutica, impactando na geração de evidências para novos tratamentos, na interiorização da ciência no Brasil e na ampliação do acesso a terapias inovadoras para os pacientes das regiões onde atuamos. Também nos conectamos com a graduação em Medicina ao formar futuros pesquisadores.

MedRoom

MEDROOM

Inovação em Medicina só faz sentido se tiver aplicação prática e salvar vidas. A MedRoom é a nossa plataforma imersiva de realidade virtual, equipada com um dos modelos 3D do corpo humano mais completos do mundo. O sistema suporta três pilares críticos da formação: anatomia, fisiologia e raciocínio clínico. Seu impacto é a mitigação do erro médico e a garantia da segurança do paciente. Com os treinamentos, o estudante aprimora a técnica no ambiente virtual antes de qualquer intervenção real.

Governança

A governança corporativa da Inspirali reflete a maturidade de sua operação como uma unidade de negócio autônoma dentro do Ecossistema Ânima, em completa sintonia com os valores e princípios que norteiam a organização.

Nossa estrutura societária e de gestão foi fortalecida em março de 2022, após o aporte de capital de R\$ 1 bilhão da DNA Capital em troca de uma participação de 25% na companhia.

Essa mudança trouxe mais autonomia de gestão, estabelecendo um modelo que equilibra a visão da controladora com a

independência e a transparência exigidos por investidores de classe mundial. Temos atualmente um Conselho de Administração próprio e, em alguns casos, ritos e governança específicos.

Nosso Conselho de Administração atua como o órgão máximo de orientação estratégica. Ele é composto por sete membros: quatro indicados pela Ânima Educação, dois pela DNA Capital e um conselheiro independente.

Para assegurar a agilidade e a lisura técnica das decisões, o Conselho é assessorado por **três comitês especializados**:



AUDITORIA, COMPLIANCE E TRIBUTÁRIO

Atua para assegurar a integridade e a qualidade das demonstrações financeiras, acompanhar os trabalhos das auditorias interna e externa, e supervisionar a efetividade dos controles internos, da gestão de riscos e dos programas de conformidade. Atua também na revisão de conflitos de interesses e operações relevantes, além de monitorar situações de potencial desvio de conduta, reforçando a governança e a transparência da companhia.



ESPECIAL E DE EXPANSÃO

Responsável pela supervisão e acompanhamento das transações com partes relacionadas e da estratégia de crescimento inorgânico (fusões e aquisições) da companhia.



PESSOAS

Atua na supervisão das políticas de recursos humanos, remuneração executiva, incentivo de longo prazo (ILP) e sucessão de lideranças. Monitora cultura organizacional, diversidade e a jornada docente — dimensão estratégica para a qualidade do ensino médico —, além de orientar os compromissos ESG da companhia.

R\$ **1** bi
foi investido na
Inspirali em 2022 pela
DNA Capital

O Comitê de Pessoas desempenha um papel fundamental na preservação da integridade corporativa, ao monitorar as interações entre a Inspirali e a *holding* para garantir equidade e blindagem contra conflitos de interesses.

Ao fim do exercício de 2025, demos outro passo importante na consolidação de ativos e processos: a mudança planejada na liderança executiva, com a saída do CEO Guilherme Soares e a assunção interina de Maurício Escobar, então presidente do Conselho de Administração.

Outro pilar desse modelo de governança é a autonomia financeira. Nossa gestão executiva opera com orçamento próprio e

metas específicas, dissociadas da *holding*. Isso viabiliza a adoção de estratégias independentes de gestão financeira, como a emissão de debêntures próprias.

A disciplina orçamentária foi desenhada para tornar o propósito da companhia financeiramente sustentável. Nossas ações sociais, por exemplo, são tratadas como linhas de custo fixo integradas à matriz orçamentária e curricular. Isso assegura a sua perenidade, independentemente de oscilações de mercado.

Adicionalmente, a governança da Inspirali é validada por parcerias com instituições internacionais de fomento que exigem rigorosos critérios socioambientais e administrativos.

financeiramente a organização, a avaliação de probabilidade e impacto, planos de ação estruturados para mitigação dos riscos e o monitoramento contínuo, utilizando métricas e indicadores para acompanhar a eficácia.

Gestão de riscos

A matriz de riscos corporativa incorpora os dados de ESG para fortalecer a conformidade e a governança corporativa, apoiando a tomada de decisão. Sua construção se baseia na identificação dos riscos que podem impactar

MATURIDADE FINANCEIRA

A Inspirali tem realizado operações estruturantes com o objetivo de captar recursos para o seu projeto de expansão. Em 2022, fez sua primeira emissão de debêntures, no total de R\$ 2 bilhões, com taxa de CDI mais 2,6% ao ano. Essa operação financeira estabeleceu a companhia como uma tomadora de crédito independente.

Em 2024, a companhia fez a sua segunda emissão de debêntures, também de R\$ 2 bilhões, com juros de CDI + 1,65% a.a., voltada para o pré-pagamento integral da primeira emissão.

Um dos aspectos mais relevantes dessa operação foi a sua estruturação de forma segregada, sem garantias da controladora. Isso reforçou a posição da Inspirali como um ativo independente, validando sua maturidade perante o mercado de capitais. Em 2025, não foram emitidas debêntures.

A companhia detém o registro de emissor categoria B na Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e, no ciclo deste relato, teve seu *rating* de crédito reafirmado como AA.br pela Moody's, o que atesta um perfil de crédito robusto e baixo risco de inadimplência.

A disciplina financeira da Inspirali é assegurada ainda pelo cumprimento rigoroso de *covenants* (compromissos financeiros), que estabelecem limites saudáveis de alavancagem, como a relação dívida líquida/Ebitda ajustado inferior a 3,5x.

Essa estrutura de capital eficiente não apenas protege a companhia contra volatilidades macroeconômicas, como também garante os recursos necessários para a manutenção dos investimentos em qualidade acadêmica, tecnologia e expansão das iniciativas de impacto social.

Materialidade

A Inspirali está integralmente alinhada às diretrizes de sustentabilidade da Ânima Educação, atuando em sinergia com o Ecossistema em relação às estratégias relacionadas ao tema. Contudo, por reconhecer que a educação médica possui especificidades, riscos e impactos sociais distintos, conduziu um processo dedicado de definição de materialidade com o apoio do Grupo Report, consultoria especializada em sustentabilidade e ESG.

ETAPAS

I

Definição da metodologia para aplicação da dupla materialidade

II

Identificação

III

Priorização para contemplar todos os eixos de análise de materialidade

ETAPA I - Definição da metodologia para aplicação da dupla materialidade



IMPACTO FINANCEIRO

- **tópico:** riscos e vias de impactos financeiros no negócio
- investigados numa perspectiva de analistas (executivos e provedores de capital)
- avaliação de riscos (probabilidade e magnitude)



IMPACTO SOCIOAMBIENTAL

- **tópico:** impactos sociais e ambientais do negócio
- investigados numa perspectiva de especialistas internos
- avaliação de magnitude e escopo (probabilidade; intensidade; reversibilidade e extensão)



RELEVÂNCIA PARA OS STAKEHOLDERS

- **tópico:** descrição geral, objetiva e agnóstica (positivos e negativos)
- investigados pela percepção de impacto dos *stakeholders* (relevância)
- avaliação consolidada, ponderada por peso (frequência, dependência e influência)



Saiba mais

no [Portal de Transparência ESG](#)

ETAPA II - Identificação

- **Mapeamento de *stakeholders***, que consiste no processo de identificação e classificação das principais partes interessadas: docentes, estudantes, colaboradores, fornecedores, associações setoriais, parceiros (empresa ou organização social), governo, coordenadores da Pós-Graduação Inspirali e preceptores.
- **Estudos:** documentos internos disponibilizados pela Inspirali, SASB (Sustainable Accounting Standards Board) – Education, MSCI ESG Industry Materiality Map – Consumer Discretionary | Education Services e análise de empresas pares.

Como conclusão dessa etapa, para cada tema elaboramos uma descrição geral impactos socioambientais, além de riscos e impactos financeiros.

ETAPA III - Priorização para contemplar todos os eixos de análise de materialidade

Realizada a partir de consultas *on-line*, entrevistas e reuniões de trabalho envolvendo a liderança Inspirali, Conselho de Administração, liderança Ânima, especialistas internos e externos.

Com base nos resultados obtidos, elaboramos a matriz de dupla materialidade, que relaciona o impacto socioeconômico ao impacto financeiro dos temas avaliados. Essa ferramenta tem como objetivo apoiar a priorização estratégica, permitindo a identificação dos temas que são simultaneamente mais relevantes para a sociedade e para a geração de valor econômico da Inspirali. A última etapa foi validada pelo Comitê Executivo Inspirali e Comitê de Estratégia e ESG.

A partir da análise da matriz, foram definidos seis temas materiais prioritários para a estratégia de ESG da Inspirali. Para cada um desses temas, foi conduzida uma análise SWOT, contemplando a avaliação de forças e oportunidades internas,

bem como *benchmarking* com organizações de referência nos setores de saúde e educação em saúde, em âmbito nacional e internacional.

Como resultado da análise SWOT (forças, fraquezas, oportunidades e ameaças, na sigla em inglês), foram identificadas variáveis críticas – ou fatores-chave de sucesso – que orientaram a definição dos objetivos estratégicos associados a cada tema material. A definição desses objetivos foi conduzida por meio de *workshops* com especialistas, além de contar com a participação das Diretorias Executivas e suas respectivas lideranças, assegurando alinhamento estratégico e engajamento das áreas.

Na sequência, os objetivos foram desdobrados em indicadores e metas com horizonte até 2026, acompanhados da elaboração de planos táticos voltados ao atingimento dos resultados propostos.



Nossos temas materiais



QUALIDADE DE ENSINO

Foco na excelência dos serviços, garantindo a formação de profissionais competentes, éticos e humanos, com forte consciência social.



ATRAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DE COLABORADORES E DOCENTES

Estratégia de gestão de pessoas focada em atração, desenvolvimento e engajamento de talentos alinhados aos valores e ao propósito da Inspirali.



ÉTICA, INTEGRIDADE E COMPLIANCE

Compromisso com a transparência, a conduta ética e a conformidade com normas, leis e práticas anticorrupção, garantindo o funcionamento dos mecanismos de gestão.



DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

Compromisso com ambiente de trabalho e ensino, com foco na equidade de oportunidades, no respeito à pluralidade de opiniões e na inclusão em termos de raça, gênero, idade, origem, deficiência e orientação sexual.



RELACIONAMENTO COM ESTUDANTES

Promoção de relações respeitadas e transparentes, com foco na geração de valor ao longo da jornada de educação médica.



ACESSO À SAÚDE

Promoção de iniciativas voltadas à saúde e ao bem-estar da população vulnerável, com foco no acesso gratuito a serviços de alta qualidade.

A materialidade da Inspirali se diferencia pela relação direta entre seu modelo de negócios e o impacto na saúde pública



Isso se reflete na meta de **Acesso à Saúde**, que visa não apenas a formar médicos, como também prestar atendimento direto a populações vulneráveis por meio dos Centros Integrados de Saúde (CIS) e das missões humanitárias. Fazemos desse atendimento um indicador de desempenho mensurável e integrado ao orçamento.

Definimos objetivos táticos e metas claras para o ciclo 2024-2026. Estes incluem desde a manutenção de altos índices de qualidade acadêmica até compromissos de atendimento gratuito a milhares de pessoas em situação de vulnerabilidade e a realização de censos de diversidade. Assim, a Inspirali assegura que sua gestão ESG seja uma resposta concreta aos desafios da saúde e da educação médica no Brasil.

A materialidade da Inspirali se distingue, sobretudo, pela causalidade direta entre seu modelo de negócios e o impacto na saúde pública. Enquanto uma instituição de ensino tradicional foca na empregabilidade, a Inspirali incorpora a responsabilidade de atuar de forma integrada e colaborativa com o Sistema Único de Saúde (SUS).

Intrinsecamente inserida nas IES da Ânima, a gestão dos cursos de Medicina pela Inspirali transforma a vida das pessoas por meio da educação de qualidade e nos atendimentos nas comunidades nas quais atuamos.

Qualidade de ensino

A base da formação do médico do futuro exige um compromisso claro com as reais necessidades da população. Por isso, o nosso objetivo central deste tema material é promover uma educação médica de alta qualidade e sustentável, que seja reconhecida pelos estudantes por sua excelência acadêmica, inovação tecnológica e impacto positivo na sociedade.

A arquitetura curricular foi estruturada para responder aos desafios globais do século XXI. A formação está fundamentada em três pilares centrais, com igual relevância: **Humanização, Excelência Técnico-Científica e Responsabilidade Social**. Esse tripé garante que o estudante não apenas desenvolva conhecimento técnico, mas também a sensibilidade e a consciência social indispensáveis à prática médica contemporânea.

INFRAESTRUTURA DE
SIMULAÇÃO CLÍNICA

INTEGRAÇÃO COM
TECNOLOGIA DE FORMA ÉTICA

RECONHECIMENTO
DO MEC

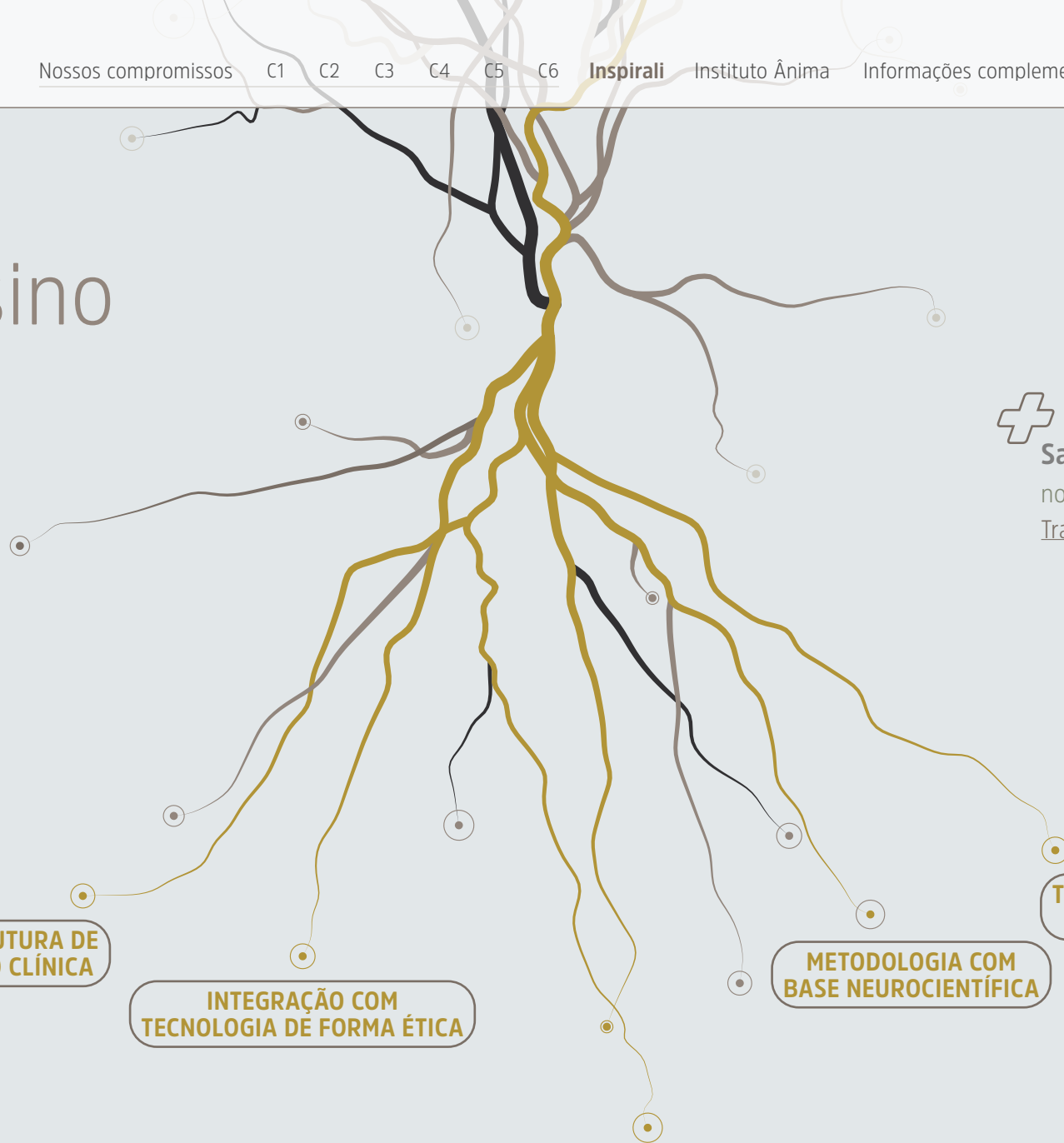
METODOLOGIA COM
BASE NEUROCIENTÍFICA

TECNOLOGIA
DE PONTA



Saiba mais

no [Portal de
Transparência ESG](#)





Excelência técnico-científica

Na Inspirali, a formação é rigorosa, fundamentada nas melhores evidências científicas e alinhada às demandas do futuro da profissão. Nosso currículo está alinhado às novas Diretrizes Curriculares Nacionais de 2025: desenvolvemos as 27 competências fundamentais exigidas pelo Ministério da Educação (MEC) e um estudo profundo sobre as tendências da educação médica do futuro.

Nossos alunos têm acesso à MedRoom, plataforma líder em realidade virtual para o estudo da anatomia 3D, que transforma a maneira de compreender o corpo humano, preparando-os para atender com mais precisão e segurança populações que dependem de médicos bem treinados.

Os alunos também têm acesso aos Centros de Simulação Clínica, nos quais a prática ocorre em ambientes controlados antes do contato real com o paciente.

Para sustentar essa evolução, lançamos em 2025 o programa Professor Digital, uma iniciativa focada na capacitação do nosso corpo docente para a utilização plena de metodologias ativas e ferramentas digitais de última geração.



Lançamos o programa Professor Digital, que capacita os educadores para o uso de metodologias ativas e ferramentas digitais de última geração

METODOLOGIA COM BASE NEUROCIENTÍFICA

Utilizamos o modelo 4C/ID (*Four-Component Instructional Design*), que organiza o ensino em torno de tarefas profissionais autênticas. Em vez de memorização isolada, os alunos aprendem a solucionar problemas clínicos complexos, com suporte técnico e procedural *just in time* que favorece a retenção do conhecimento a longo prazo.

A metodologia prioriza a inserção precoce na rede pública, por meio das Práticas Médicas no SUS (PMSUS). Sob a supervisão de professores médicos, os alunos colaboram com as equipes multidisciplinares das secretarias municipais de saúde, vivenciando o impacto social da Medicina e fortalecendo o vínculo com a comunidade.

Como isso se traduz na prática:



- **Aprendizagem ativa e significativa desde o dia 1:** o conhecimento é uma construção coletiva, não uma jornada solitária. Os alunos aprenderão colaborando com colegas e professores, refletindo a realidade do trabalho em equipe que encontrarão nos serviços de saúde.



- **Tarefas autênticas** que conectam teoria e prática profissional desde o início do curso.



- **Prática deliberada e contextualizada:** exposição progressiva a cenários clínicos simulados e reais, sempre com supervisão qualificada e *feedback* contínuo.



Democratizamos o acesso a diagnósticos de qualidade em regiões remotas do país por meio do uso ético das tecnologias

RECONHECIMENTO DO MEC

Todos os nossos cursos avaliados pelo MEC/ INEP têm notas 4 ou 5 no conceito, em uma escala em que 5 é a nota máxima. Isso é resultado de um compromisso institucional com a excelência que garante um diploma reconhecido e valorizado em todo o país.



INTEGRAÇÃO COM TECNOLOGIA DE FORMA ÉTICA

Inteligência artificial, análise de dados em saúde, telemedicina, prontuário eletrônico: o estudante Inspirali domina as ferramentas tecnológicas da Medicina contemporânea, sempre centradas no cuidado humano individualizado. Assim, democratizamos o acesso a diagnósticos de qualidade em regiões remotas do Brasil onde especialistas não conseguem chegar presencialmente.

Desde o início da formação, utilizamos o **ProntLife**, um prontuário eletrônico inteligente. Mais do que uma ferramenta

de registro, ele atua como um instrumento pedagógico que estrutura o raciocínio clínico por meio do método Subjetivo, Objetivo, Avaliação e Plano (SOAP).

A inteligência artificial é integrada ao ensino de forma ética e assistida. Ferramentas e assistentes de casos clínicos apoiam o estudo, enquanto o estudante desenvolve a capacidade de analisar dados de saúde populacional para a tomada de decisões que impactam a coletividade. Assim, a tecnologia amplia a capacidade de cuidar, sem nunca substituir o olhar humano.

INFRAESTRUTURA DE SIMULAÇÃO CLÍNICA

Treinamento em ambientes de simulação de ponta, com simuladores e robôs de alta fidelidade e todos os níveis de complexidade. A segurança do paciente é prioridade. Por isso, aplicamos a prática exaustiva antes da atuação em pacientes reais.

Com a tecnologia **MedRoom**, levamos a realidade virtual para o ensino da anatomia e da fisiologia. Essa ferramenta não substitui a experiência real, mas a prepara e potencializa, contribuindo para a compreensão profunda dos temas estudados.

Em um ambiente virtual imersivo, os estudantes visualizam estruturas tridimensionais com clareza, compreendendo a espacialidade e as conexões do organismo antes mesmo de ingressar no laboratório de anatomia ou no centro cirúrgico.

Avaliação programática: crescimento contínuo

Nosso sistema de avaliação programática acompanha o desenvolvimento de competências ao longo de todo o curso, com *feedback* constante para melhoria de nossos alunos. A avaliação não é punitiva — é diagnóstica, formativa e somativa, focada em competências, de modo a levar a um crescimento contínuo.

Utilizamos um sistema robusto de indicadores de aprendizado, em especial o **Teste de Progresso Individual (TPI)**, que em 2025 chegou à 10^a edição. O TPI inovou com duas avaliações anuais distintas, para comparação nacional de desempenho: uma interna e outra pela Associação Brasileira de Educação Médica (ABEM).

A partir de um **portfólio reflexivo**, o estudante constrói a narrativa do seu próprio aprendizado, registrando experiências e reflexões ao longo da formação.

Simulados disponíveis na plataforma **Eu Médico Residente** contribuem com a preparação para as provas de residência médica e exames de proficiência.



Conhecimento é uma construção coletiva

Nossas metas

Definimos diretrizes claras que acompanham o aluno em todas as etapas de sua formação. Na base da nossa jornada, o foco é assegurar uma experiência inicial transformadora. Portanto, definimos a meta de medir e alcançar o mais alto patamar de satisfação dos alunos do primeiro ano da graduação.

A vivência prática e o contato direto com a comunidade são essenciais para o perfil médico que queremos formar. Estabelecemos o compromisso de elevar a participação dos alunos em programas de extensão, proporcionando projetos

regionais que conectem a teoria ao impacto social real.

A prova definitiva da nossa qualidade de ensino ocorre quando o estudante busca o próximo passo na carreira. Assumimos o compromisso de **elevar a aprovação em programas de residência médica logo no primeiro ano após a graduação**, o que funciona como um atestado direto da solidez técnica e do preparo dos nossos egressos.

Para a etapa de *lifelong learning*, que acompanha o profissional já formado, a exigência segue a mesma régua. Na

pós-graduação, a meta é manter um padrão de excelência contínuo, com **mais de 80% de satisfação geral dos alunos, além de promover ações constantes para promover mais engajamento**.

As metas estratégicas de ESG também acompanham a qualidade, com foco na evolução consistente do desempenho dos estudantes entre o início e o fim do

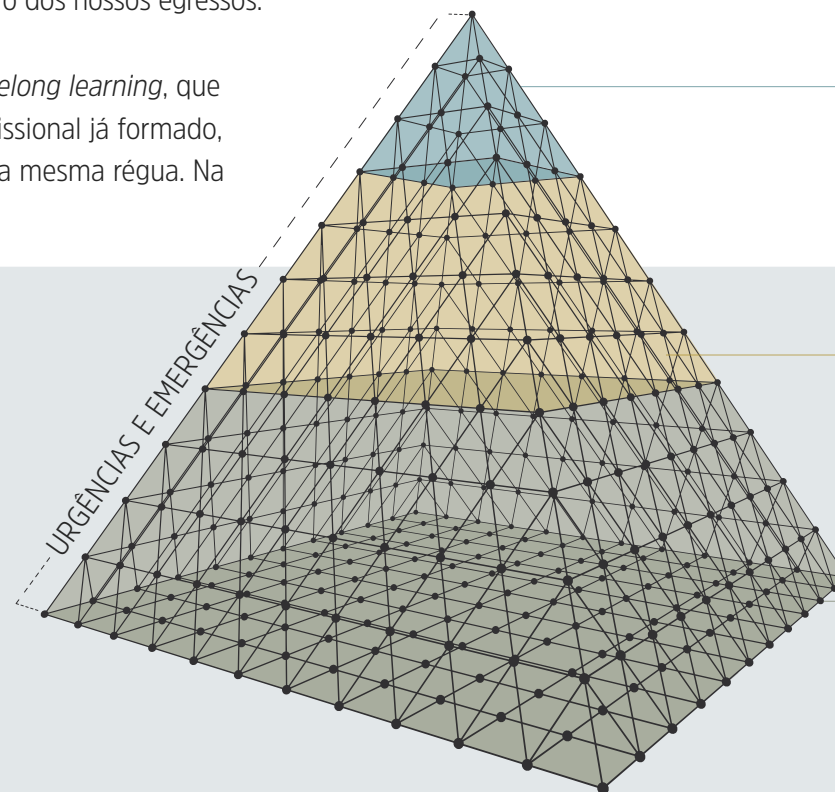
curso, evidenciada por meio do Teste de Progresso Individual (TPI).

Na Medicina, a atualização é constante e a evolução, infinita



SISTEMA DE REFERÊNCIA E CONTRARREFERÊNCIA

Na Inspirali, o aluno está inserido no sistema de referência e **contrarreferência do SUS**. Dessa forma, pode participar de atendimento nas Unidades Básicas de Saúde (UBS), nos ambulatorios de especialidades (CIS) e nos hospitais de alta complexidade.



3. Alta complexidade

(5%)

2. Média complexidade

CIS (10 a 15%)

1. Atenção básica

UBS (80% a 85% das necessidades de saúde do país)

Pesquisa e inovação

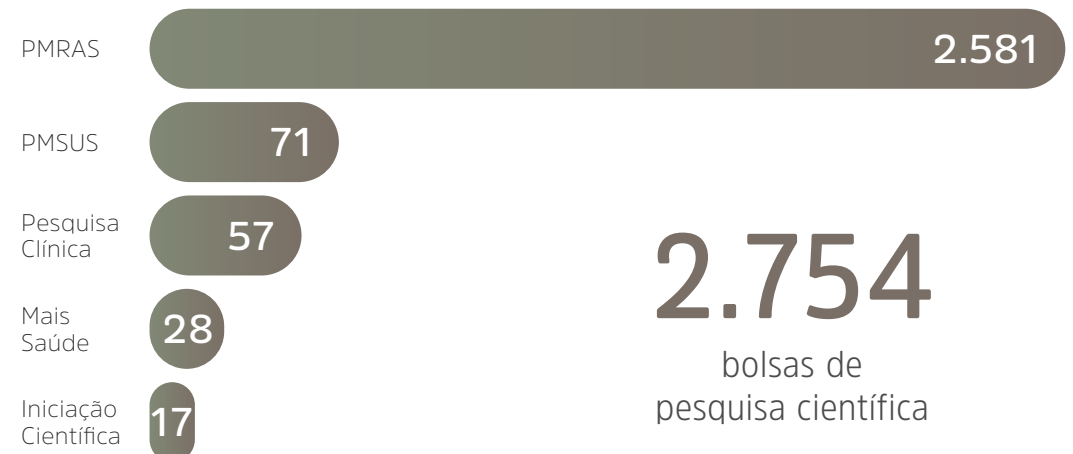
A ciência é o motor da Medicina. Nossas iniciativas de pesquisa integram ensino, assistência e investigação científica.

- **Inspirali Research Organization (IRO) - Pesquisa Clínica** — Rede de pesquisa integrada às escolas Inspirali, com cinco centros que já impactaram mais de 577 pacientes/participantes, formando profissionais que unem ciência, empatia, com base em evidência e pesquisa conectada à realidade.
- **Iniciação Científica** — Fomentamos o pensamento crítico desde o início da formação. Seja revisando literatura ou coletando dados em campo, aprende-se a produzir conhecimento, não apenas a consumi-lo. A pesquisa tem o propósito definido de resolver problemas reais da saúde da população.

- **Mais Saúde** — Pesquisar o processo saúde-doença, promover a saúde e realizar pesquisas em áreas médicas e nas condições sociais e epidemiológicas do semiárido.
- **Práticas Médicas no SUS (PMSUS)** — Avaliar o ensino e a prática médica, com a participação de estudantes em políticas e programas de saúde, especificamente em Medicina, contribuindo para melhorar o atendimento e a saúde nos municípios e viabilizando 71 bolsas de pesquisa científica.
- **Práticas Médicas na Rede Assistencial de Saúde (PMRAS)** — Avaliar o ensino e a prática médica, com a participação de estudantes em políticas e programas de saúde, especificamente em Medicina, contribuindo para melhorar o atendimento e a saúde nos municípios. Em 2025, foram 2.581 bolsas de pesquisa gerenciadas.



PESQUISA CIENTÍFICA



Extensão e conexão global

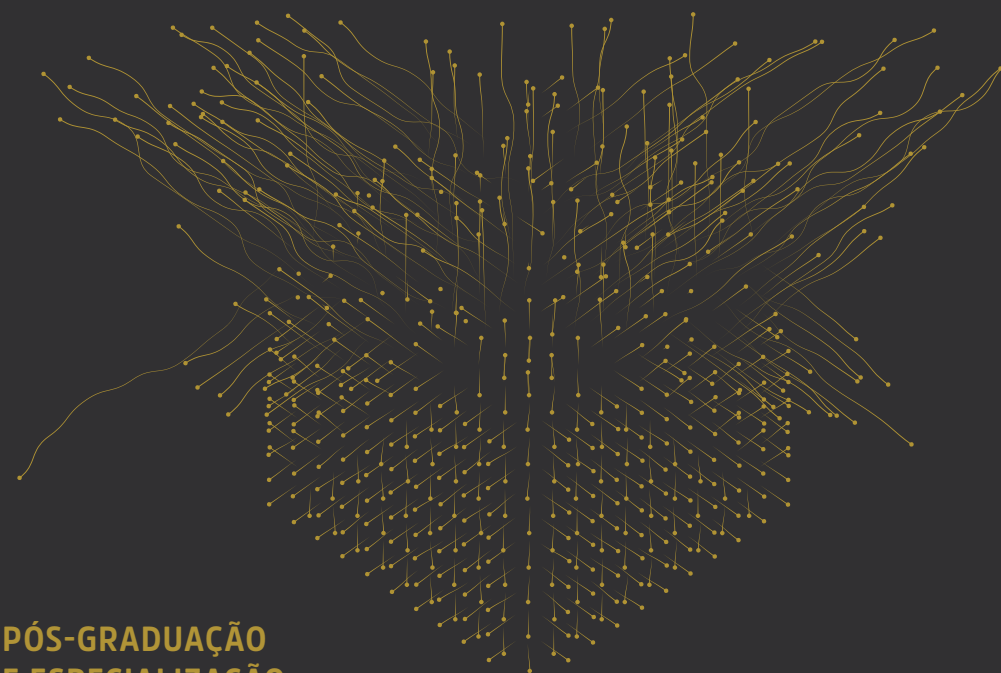
A formação médica na Inspirali transpõe os muros da universidade.

- Extensão curricularizada** – Em consonância com a legislação vigente, no mínimo 10% da carga horária total do curso é destinada às atividades de extensão. Por meio dessas ações, o estudante assume o compromisso com a transformação social e promove a integração efetiva entre ensino, serviço e comunidade. Ao atuar diretamente nos territórios, aplica os conhecimentos acadêmicos às necessidades reais da população.
- Mobilidade e internacionalização** – Por meio de parcerias nacionais e internacionais, programas de mobilidade e experiências acadêmicas em ambientes multiculturais, a Inspirali incorpora a experiência internacional como diferencial na formação médica, ampliando o aprendizado para além do contexto local. Essas experiências permitem conectar saberes diversos e agregar as melhores práticas do mundo à atuação profissional no Brasil.



A PONTE PARA A RESIDÊNCIA MÉDICA

A residência médica é reconhecida como um momento decisivo na trajetória profissional. Por isso, integram-se à formação dos estudantes da Inspirali soluções de alto desempenho, como a plataforma Eu Médico Residente. O estudante tem acesso a ferramentas de preparação, simulados e conteúdos direcionados que aumentam as chances de aprovação nos processos seletivos mais concorridos do país.



PÓS-GRADUAÇÃO E ESPECIALIZAÇÃO

A Inspirali assegura a continuidade dos estudos de seus alunos por meio da parceria como Instituto Brasileiro de Ciências Médicas (IBCMED) e pelas ofertas de pós-graduação *lato sensu*. Oferecemos *fellowships* e cursos de especialização médica conectados às demandas reais do mercado e às inovações tecnológicas, o que possibilita ao profissional se manter na vanguarda da prática médica.

Ciência que salva vidas

Elevamos o patamar da pesquisa médica privada no Brasil com a consolidação da **Inspirali Research Organization (IRO)**, que conecta nossas escolas à indústria farmacêutica global. A IRO conduz estudos clínicos de ponta, principalmente das fases II e III, em conformidade com rigorosos padrões internacionais e regulatórios. Estudos da fase II avaliam dose, segurança e eficácia de novos medicamentos; os da fase III os comparam ao padrão de cuidado para confirmar sua eficácia e segurança e embasar a aprovação regulatória.

Atualmente, operamos com infraestrutura dedicada em cinco unidades estratégicas (UAM Mooca, UniBH, Faseh, Unisul e

UnP), com um plano de expansão para 14 centros até 2030.

A produtividade intelectual do nosso corpo clínico reflete essa excelência: em 2025, nossos docentes publicaram **1.463 artigos científicos**, com destaque para a eficiência das unidades da região Sul e a liderança do Nordeste na produção de capítulos de livros.

A pesquisa na Inspirali cumpre uma função social direta. Ao atrairmos estudos clínicos nas áreas de Cardiologia, Endocrinologia (diabetes tipo II) e Imunização, oferecemos a pacientes do SUS o acesso gratuito a diagnósticos complexos e tratamentos inovadores que ainda não estariam disponíveis na rede pública.

Concluimos 18 estudos, beneficiando mais de 500 participantes com assistência integral e humanizada. Em 2025, iniciamos 12 estudos simultâneos e temos 30 novos protocolos previstos para 2026.

Mais de 30 alunos da Inspirali atuaram formalmente como estagiários em pesquisas clínicas, vivenciando na prática os rigores

da ciência de dados e da inovação médica. Essa é uma experiência significativa para a formação de futuros pesquisadores e para o avanço da Medicina.

Na especialização, a Inspirali investe em programas de **bolsas de estudo** com valores análogos aos da residência médica. Elas são financiadas pela companhia e endossadas por sociedades médicas. O objetivo é permitir dedicação integral à especialização prática em hospitais de referência.

A garantia da qualidade se estende ao desenvolvimento contínuo de seus mais de 1.220 docentes e, em 2025, lançamos o programa Best Practices in Medical Education (Melhores Práticas em Educação Médica), iniciativa para reconhecer e valorizar as melhores práticas desenvolvidas dentro do ecossistema.

O programa, anunciado em agosto de 2025, parte da premissa de que, entre as 15 escolas da rede, existem experiências excepcionais que merecem destaque e podem servir de inspiração para toda a comunidade acadêmica.



1.463

artigos científicos foram publicados por nossos docentes

Programas como o **Momento Inspirali** também asseguram o alinhamento dos educadores com a Medicina contemporânea. Ele faz parte de um conjunto de investimentos que a companhia realiza para garantir o aprimoramento constante de seus educadores em todas as escolas da rede.



Relacionamento com estudantes

4.253

estudantes em
acompanhamento de
saúde mental

A jornada da formação médica é intensa e exige um suporte que vá além da sala de aula. Por isso, nosso objetivo estratégico relacionado a este tema material é **proporcionar uma experiência personalizada para o estudante, visando a construir vínculos de longo prazo.**

Não queremos ser apenas uma etapa acadêmica passageira, mas uma instituição que presta apoio contínuo e acompanha o aluno desde o primeiro semestre até a especialização, zelando pelo seu desenvolvimento profissional e pela sua saúde mental.

Essa presença possibilitou um modelo no qual o acolhimento é imediato, permitindo à equipe identificar e manejar rapidamente casos graves e crises no próprio ambiente acadêmico.

O programa Guardiões da Saúde capacita estudantes para oferecer escuta ativa e acolhimento aos pares sob supervisão profissional. Esse modelo integrado resultou em um *Net Promoter Score* (NPS) de 97 nos atendimentos individuais em 2025.

O foco na prevenção e na promoção da saúde mental também se materializou em **186 ações coletivas**, como rodas de conversa e oficinas de autocuidado. Essas iniciativas registraram a participação expressiva de **4.253 estudantes**, alcançando também um índice de satisfação (NPS) de 93%.

A Jornada do Estudante da Inspirali orienta o vínculo da organização com o discente, unindo formação técnica de excelência ao cuidado humano. Priorizamos o acolhimento e a criação de um forte senso de pertencimento desde o primeiro dia de aula.

Para sustentar o compromisso com o bem-estar, em 2025 reformulamos totalmente a estrutura de saúde mental da companhia. O antigo modelo *on-line* deu lugar ao Angatu – Saúde Mental e Bem-Estar, que conta com psicólogos presentes fisicamente em todas as 15 escolas.



ANGATU: A NEUROCIÊNCIA DO BEM-ESTAR

No escopo da ciência do aprendizado, o bem-estar psicológico é um fator determinante para a eficiência do raciocínio clínico e para a consolidação da memória. A Inspirali se preocupa em formar médicos que terão excelência na qualidade do atendimento ao paciente e estejam também saudáveis e resilientes ao cotidiano da profissão.

Por isso, criamos o Programa Angatu – Saúde Mental e Bem-Estar, iniciativa de saúde integrada que busca consolidar uma cultura de autocuidado do estudante, para sustentar uma formação médica mais humana e reflexiva. O termo tupi-guarani significa “bem-estar” e “alma boa”.

O Angatu atua como uma infraestrutura neurocientífica de suporte à aprendizagem, integrada à arquitetura pedagógica por meio do Sistema de Apoio de Múltiplos Níveis (SAMN). O Angatu está organizado em três núcleos:



NÚCLEO DE BEM-ESTAR E AUTOCUIDADO

Responsável por oficinas e ações coletivas para promover o equilíbrio entre vida acadêmica e saúde física e emocional. Inclui Grupos de Acolhimento por Pares (GAP) e *workshops* sobre gestão de estresse.



NÚCLEO DE SAÚDE MENTAL

Dá acolhimento especializado para demandas emocionais, oferece escuta qualificada por psicólogos e suporte em momentos de crise.



NÚCLEO DE APOIO PSICOPEDAGÓGICO DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE (NAPID)

Por meio de estratégias pedagógicas baseadas em evidências científicas, oferece apoio personalizado para garantir acessibilidade plena, com respeito às neurodiversidades e promoção do pertencimento. O NAPID busca, portanto, efetivar e garantir a inclusão e acessibilidade do aluno na Inspirali.

531

atendimentos individuais
presenciais realizados,
sem tempo de espera

Com a reestruturação do programa para o formato presencial, o alcance do cuidado psicológico foi ampliado. Em um período de cinco meses, a equipe de psicólogos realizou **531 atendimentos individuais presenciais**, sem tempo de espera.

Transparência ativa

A Inspirali adota uma política de transparência ativa na divulgação de informações acadêmicas, financeiras e operacionais, para que os alunos tenham acesso às principais estatísticas de desempenho.

Investimos em tecnologia para facilitar a rotina dos alunos através do aplicativo InPulse. Essa ferramenta centraliza notas, cronogramas e *feedbacks* na palma da mão, oferecendo autonomia e transparência na gestão da própria formação.

As informações divulgadas abrangem indicadores acadêmicos (taxas de aprovação, reprovação, evasão, permanência e conclusão), detalhes da jornada acadêmica (estrutura curricular, carga horária e modalidades) e indicadores financeiros (mensalidades, reajustes, políticas de bolsas e financiamentos).

A adoção dessas práticas gera impactos relevantes nos resultados institucionais. Observa-se uma melhoria na qualidade da decisão de ingresso e na conversão qualificada, o que resulta na redução da evasão no primeiro ciclo acadêmico e em mais engajamento do aluno.

Indiretamente, a transparência permite mais racionalidade na concessão de bolsas e incentivos, o que aumenta a previsibilidade de receita e a percepção de valor da mensalidade. Esse modelo equilibra acesso, permanência e saúde financeira para um crescimento sustentável.

O engajamento dos estudantes é fortalecido também fora de sala de aula pelas ligas acadêmicas, atléticas e comitês de voluntariado. Essas iniciativas consolidam a integração e o desenvolvimento de competências socioemocionais, preparando o aluno para a realidade colaborativa da prática médica.

Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores e docentes

Em um mercado desafiador, nosso primeiro objetivo estratégico relacionado a este tema material é ser uma organização empregadora desejada no setor da educação médica.

Fortalecemos a atratividade institucional ao investir no desenvolvimento docente e em uma cultura de acolhimento e pertencimento, transformando professores e alunos em promotores da experiência e do reconhecimento da instituição.

Mas atrair é apenas o primeiro passo. Nosso segundo objetivo é elevar a experiência dos nossos educadores em conexão com a cultura Inspirali. Sabemos que o engajamento e o senso de pertencimento são ferramentas eficazes para valorizar esses talentos e manter nossas taxas de *turnover* sob controle.

90%

dos docentes têm uma percepção positiva sobre a ética da liderança

92%

dos docentes percebem respeito à diversidade

A solidez da cultura organizacional da Inspirali foi validada pela pesquisa **Pulsar Docente 2025**, que contou com uma adesão expressiva de 73% do corpo acadêmico. O levantamento registrou um índice de engajamento de 88%.

Os principais motores desse resultado foram a percepção positiva sobre a ética da liderança (90%) e o respeito à diversidade (92%), evidenciando a existência de um espaço seguro, inclusivo e com baixos índices de discriminação.

Outro diferencial foi a gestão de proximidade: 85% dos docentes afirmaram que as lideranças demonstram interesse genuíno por suas aspirações de carreira e

desenvolvimento, o que reforça o alinhamento entre o propósito pessoal do educador e a estratégia da companhia.

Para fortalecer a transparência e a escuta ativa em um ambiente acolhedor, a companhia intensificou em 2025 a iniciativa **Café com o CEO**. Esses encontros, realizados em formatos presencial e *on-line*, promoveram o diálogo direto entre a alta liderança e os colaboradores, permitindo o compartilhamento da estratégia de negócio e o alinhamento de expectativas.

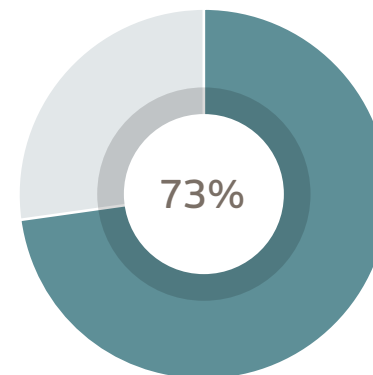


Saiba mais

sobre o [Pulsar Docente](#)

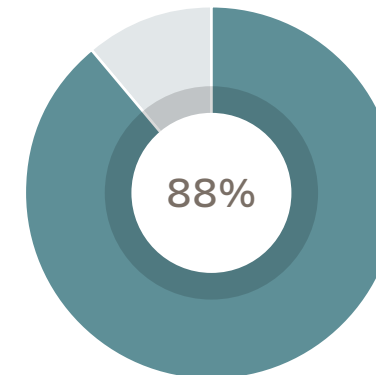


PULSAR DOCENTE 2025



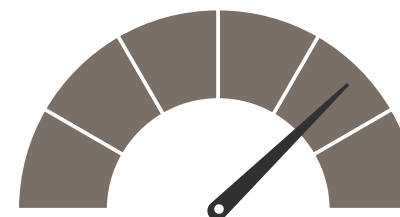
% DOCENTES PARTICIPANTES

Benchmarking Educação: **47%**
+18% vs. 2024



ÍNDICE DE ENGAJAMENTO

Benchmarking Educação: **82%**
+1,2% vs. 2024



Média dos *scores* das dimensões
avaliadas no instrumento Pulse
Único da Gupy.
+5,3% vs 2024



E-NPS 29

Nossos docentes
recomendam a Inspirali
como local para trabalhar.



Diversidade, equidade e inclusão

Compreender a pluralidade da sociedade é um requisito indispensável à boa formação dos profissionais de Medicina. Por isso, o respeito e promoção da diversidade, equidade e inclusão é um tema material que orienta todas as nossas atividades.

Nosso objetivo nesta frente é **impulsionar a cultura inclusiva nos ambientes corporativo e acadêmico em parceria com educadores e estudantes**. A intenção é garantir que o discurso de pertencimento se traduza, de fato, na prática cotidiana.

A governança do tema exige, acima de tudo, educação. Em 2025, foi iniciada uma jornada de letramento em diversidade, equidade e inclusão (DEI) para lideranças, com foco nos temas de raça e pessoas com deficiência (PcDs), com o objetivo de ampliar a capacidade de acolhimento e contribuir para a construção de ambientes mais inclusivos e respeitosos.

Paralelamente, foram mantidas as trilhas de aprendizagem sobre diversidade, inclusão, equidade e acessibilidade, ampliando o

acesso ao conhecimento para todos os educadores. Como parte do compromisso com a evolução contínua dessa agenda, a Inspirali busca ampliar progressivamente o alcance e o engajamento dos educadores nas ações de formação relacionadas ao tema.

Para saber exatamente quem somos e onde precisamos agir, iniciamos o Censo de Diversidade da Inspirali. Os resultados contribuíram para fortalecer o grupo de afinidade de Mulheres, que ampliou sua atuação e engajamento ao longo do ano, reunindo educadoras de diferentes áreas e níveis hierárquicos em encontros mensais dedicados a temas como liderança feminina, maternidade, autocuidado e bem-estar.

O Censo de Diversidade também impulsionou a criação do grupo de afinidade LGBTQIAPN+, ampliando os espaços de diálogo e representatividade na organização. A iniciativa tem como propósito promover um ambiente seguro para escuta, troca de experiências e acolhimento, fortalecendo o respeito à diversidade e a inclusão em todos os níveis institucionais.

Acesso à saúde

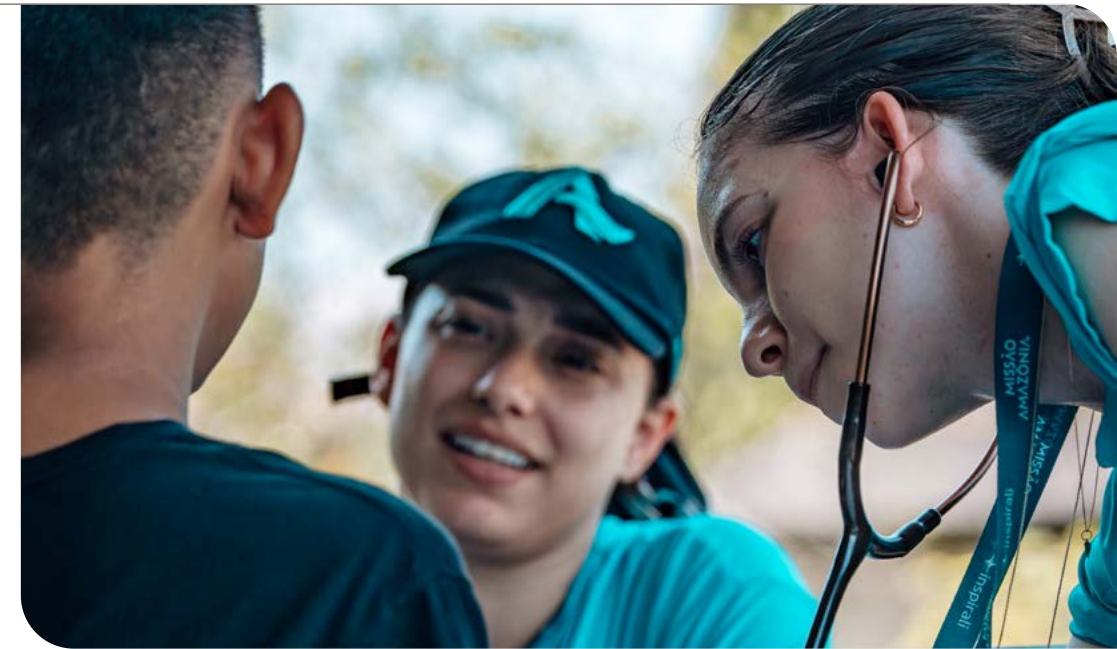
Temos o compromisso de prestar atendimento de saúde gratuito de qualidade às comunidades nas quais atuamos. Por isso, nossa estratégia de impacto social está integrada ao currículo acadêmico e ao orçamento da companhia.

Nosso objetivo nesta frente é **ampliar e melhorar o acesso aos cuidados de saúde** das comunidades atendidas pela Inspirali, com foco nas necessidades demandadas pelo SUS.

Essa estratégia ganha vida na **Travessia Humanitária**, um conjunto de iniciativas que se iniciam no primeiro período do curso, com imersões nos Centros Integrados de Saúde (CIS) e ações sociais nos Comitês Voluntariados. Então o estudante fica apto para atuação nas Missões Humanitárias nacionais e, posteriormente, internacional. A Travessia Humanitária proporciona um ambiente de aprendizado ao oferecer atendimentos voltados à população com baixo acesso aos cuidados básicos de saúde.

JORNADA DA TRAVESSIA HUMANITÁRIA

+245 mil atendimentos



Missões Humanitárias

Desde a primeira Missão Amazônia, realizada em 2023, a Inspirali expandiu seu programa de Missões Humanitárias até alcançar **dez frentes de atuação em 2025**, ampliando sua presença em diferentes biomas e contextos de vulnerabilidade no Brasil e no exterior. Nesse período, as iniciativas beneficiaram **39.064 pacientes** e mobilizaram **798 estudantes e 182 profissionais**, fortalecendo uma experiência formativa baseada na prática e no compromisso social.

Em 2025, a 2ª edição da **Missão África** levou estudantes, egressos e educadores ao Benim, na África Ocidental, para atuar em vilarejos como Adjarra e Lokpo, marcados pela escassez absoluta de recursos. A experiência proporcionou uma imersão em diferentes realidades de cuidado, ampliando a compreensão sobre os desafios da saúde global e da Medicina humanitária.



Saiba mais

no [Portal de Transparência ESG](#)



Centros Integrados de Saúde

Enquanto as missões atuam na lógica de expedição, os **Centros Integrados de Saúde (CIS)** operam na de presença local constante. Localizados nos municípios onde a Inspirali mantém suas escolas, eles funcionam como braços auxiliares do SUS, com toda a estrutura e custos absorvidos pela companhia.

Em 2025, os CIS realizaram aproximadamente 215 mil atendimentos gratuitos em 14 municípios. Esse volume massivo impacta favoravelmente os indicadores municipais de saúde pública, reduzindo o tempo de espera para consultas com especialistas e exames.

A estratégia de ESG dos Centros Integrados de Saúde (CIS) está orientada pela oferta de atendimentos de qualidade, capazes de gerar valor para a população e fortalecer o

15,6 mil

atendimentos comunitários locais foram realizados nas nossas IES

acesso a cuidados de saúde. A avaliação sistemática da satisfação dos usuários constitui um importante instrumento para o aprimoramento dos serviços e para a ampliação do impacto social promovido pelas unidades.

O objetivo é oferecer assistência contínua. Isso permitirá não apenas tratar doenças agudas, como também acompanhar a saúde da população a longo prazo, criando um vínculo de confiança e oferecendo cuidado continuado.

Comitês de Voluntariado

Associações geridas pelos próprios estudantes para organizar ações de impacto social na região das escolas. Esta frente desenvolve competências de gestão e liderança, conectando a comunidade acadêmica à sociedade civil e tornando a responsabilidade social uma prática diária. Em 2025, tivemos 15.639 atendimentos só em ações comunitárias locais nas nossas IES, envolvendo 4.588 estudantes e 737 professores.



AÇÃO HUMANITÁRIA

AGES IRECÊ (BA)

OUTUBRO ROSA

Essa ação médica, em parceria com a Secretaria Municipal de Saúde, fez 272 atendimentos voltados à promoção da **saúde da mulher**. A iniciativa contou com mutirão de testagens rápidas, exames preventivos, atualização vacinal e momentos de acolhimento conduzidos por alunas dos cursos de Medicina, fortalecendo o cuidado integral e a educação em saúde. Reforçamos a importância do autocuidado e das estratégias de prevenção no enfrentamento do câncer de mama e do câncer do colo do útero, além de evidenciar o papel do voluntariado e a atuação interprofissional na ampliação do acesso a serviços essenciais e na sensibilização da comunidade para práticas preventivas contínuas.

443

atendimentos em 2025



AÇÃO HUMANITÁRIA

AGES JACOBINA (BA)

FEIRA DA SAÚDE

Feiras da Saúde e Cidadania realizadas nos bairros Pontilhão e Itapicuru, em Jacobina, prestaram atendimento à **população quilombola**, em parceria com a Secretaria Municipal de Saúde e lideranças comunitárias locais. A iniciativa ofertou atendimentos médicos, testes rápidos, aferição de pressão arterial e glicemia, vacinação, orientações nutricionais, oficinas educativas, e atividades culturais e lúdicas. As ações contribuíram para a ampliação do acesso a serviços essenciais, o fortalecimento da educação em saúde e a promoção do cuidado integral em territórios com mais vulnerabilidade social.

1.308

atendimentos em 2025



AÇÃO HUMANITÁRIA

UNIFACS (BA)

PARAPRAIA

Essa ação é voltada à promoção da inclusão e do acesso ao lazer para **pessoas com deficiência e mobilidade reduzida**, em parceria com o poder público municipal, instituições de ensino e equipes multiprofissionais de saúde. Mais de 450 alunos voluntários fizeram atendimentos à população, fortalecendo práticas de cuidado humanizado, inclusão social e formação acadêmica comprometida com a cidadania e o direito ao acesso aos espaços públicos.

1.965

atendimentos em 2025



399

atendimentos em 2025

AÇÃO HUMANITÁRIA

UNIFG BRUMADO (BA)

QUERMESSE DA SAÚDE

Essa iniciativa tem foco nos temas do calendário da saúde do mês de junho, promovendo educação sobre o tema e orientações à comunidade de forma acessível e acolhedora. Ela incluiu o Junho Vermelho, com estímulo à doação de sangue; o Junho Laranja, voltado à prevenção de queimaduras; **o Dia de Conscientização dos Transtornos Alimentares; o Dia de Conscientização da Obesidade Infantil; e o Dia Mundial da Imunização.**



497

atendimentos em 2025

AÇÃO HUMANITÁRIA

UNIFG GUANAMBI (BA)

AGOSTO DOURADO

Durante a ação voluntária do Agosto Dourado, mês dedicado à conscientização sobre a importância do aleitamento materno para a saúde e o **desenvolvimento da criança**, contamos com a participação de 67 mães. Na ocasião, aferimos parâmetros clínicos, prestamos orientações e fizemos encaminhamentos para o CIS e atividades de educação em saúde, sensibilizando a população para valorizar o leite materno não apenas como alimento, também como amor, proteção e vida.



181

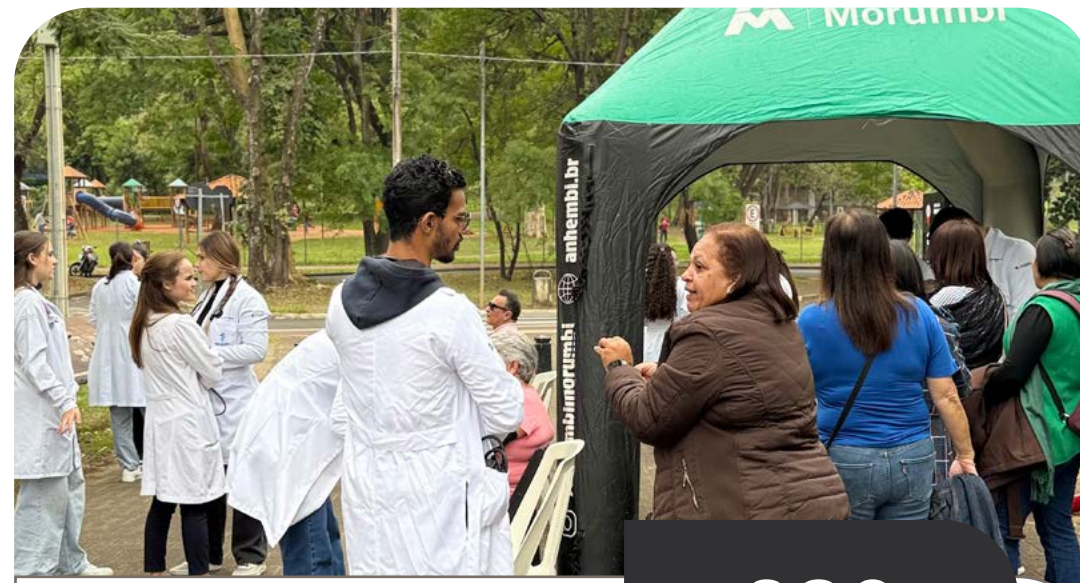
atendimentos em 2025

AÇÃO HUMANITÁRIA

AMO MOOCA (SP)

MUTIRÃO DE CLÍNICA MÉDICA

Estudantes e docentes das especialidades de **Urologia, Hematologia, Cardiologia, Reumatologia, Endocrinologia e Gastroenterologia**, buscaram ampliar o acesso da população a atendimentos especializados. A ação possibilitou a avaliação clínica, orientações e encaminhamentos necessários, contribuindo para a promoção da saúde e a continuidade do cuidado.



280

atendimentos em 2025

AÇÃO HUMANITÁRIA

AMO PIRACICABA (SP)

MUTIRÃO DE RASTREIO - HIPERTENSÃO E DIABETES

Ações de rastreio em saúde, com atuação na **identificação precoce de hipertensão arterial sistêmica e diabetes mellitus**, aferiram pressão arterial e glicemia capilar, além de fornecer orientações com foco na conscientização sobre a importância da adesão ao tratamento. Os participantes também desenvolveram escuta ativa e deram orientações sobre mudanças no estilo de vida, direcionando os casos com valores alterados para acompanhamento adequado e educação sobre possíveis complicações associadas às doenças. A ação contribuiu para a promoção da saúde e prevenção de agravos na comunidade.



481

atendimentos em 2025

AÇÃO HUMANITÁRIA

AMO SÃO JOSÉ DOS CAMPOS (SP)

CAMPANHA DE VACINAÇÃO

Realizamos um mutirão em parceria com a Prefeitura Municipal para **ampliar a cobertura vacinal da população local**. A ação contribuiu para o fortalecimento das metas do Programa Nacional de Imunizações, reforçando essa estratégia essencial de prevenção e promoção da saúde na comunidade.

MUTIRÃO ENDOCRINOPEDE

Esta ação, também em parceria com a Prefeitura, ampliou o acesso ao atendimento especializado para o público infantil e adolescente. Oferecemos avaliação clínica, orientações e encaminhamentos necessários para o acompanhamento adequado dos pacientes, contribuindo para a promoção da saúde e o cuidado integral dessa população.



270

atendimentos em 2025

AÇÃO HUMANITÁRIA

SÃO JUDAS – CUBATÃO (SP)

PROJETO TERCEIRO TEMPO

Oferecemos atendimento nas áreas de **Medicina de Família e Comunidade, e Clínica Médica** na UBS Jardim Nova República, em horários estendidos, ampliando o acesso da população aos serviços de saúde. As atividades ocorrem todas as terças, quartas e quintas-feiras, com a participação de mais de cem alunos voluntários. A iniciativa contribui para a promoção da saúde e o fortalecimento do cuidado contínuo à comunidade.



2.325

atendimentos em 2025

AÇÃO HUMANITÁRIA

FASEH (MG)

AÇÃO APAC MASCULINA

Promovemos um mutirão de saúde na **Associação de Proteção e Assistência aos Condenados (APAC) masculina para população carcerária** de Vespasiano, com oferta de consultas médicas, apoio em saúde mental, avaliação nutricional, práticas integrativas e oficinas educativas em saúde. A iniciativa fortaleceu a promoção do cuidado integral, da escuta qualificada e da atenção humanizada, reafirmando o nosso compromisso institucional com ações de saúde inclusivas e com impacto social junto a públicos em situação de mais vulnerabilidade.

CONSCIENTIZAÇÃO SOBRE O AUTISMO E A NEURODIVERSIDADE – LAGOA SANTA

Realizamos uma caminhada comunitária integrada a atividades de recreação infantil e atendimentos de **pediatria** voltados à avaliação de **crianças com neurodivergência**, promovendo acolhimento, orientação às famílias e incentivo à inclusão e ao cuidado integral em saúde. A iniciativa beneficiou diretamente mais de cem pacientes, reforçando o compromisso institucional com a promoção da qualidade de vida, a ampliação do acesso a atendimentos qualificados e o fortalecimento de ações comunitárias com impacto social relevante e sustentável.



AÇÃO HUMANITÁRIA

UniBH (MG)

1.018

atendimentos em 2025

AÇÃO APAC FEMININA

Promovemos ações de promoção da saúde com foco no cuidado integral das internas. As atividades incluem oficinas educativas sobre infecções sexualmente transmissíveis (ISTs) e tabagismo, práticas de *mindfulness*, auriculoterapia, atendimentos em Medicina de Família e Comunidade, e Psiquiatria, eletrocardiograma, além de imunização contra H1N1 em 117 mulheres, avaliação de pés em pacientes com diabetes e atendimentos por livre demanda. Ao todo, as ações somaram mais de 740 atendimentos, reforçando o compromisso com a promoção da saúde, a prevenção de agravos, o cuidado humanizado e o apoio ao processo de ressocialização com foco na **saúde da mulher**.



AÇÃO HUMANITÁRIA

UNA TUCURUÍ (PA)

432

atendimentos em 2025

SAÚDE NAS ILHAS

Essa ação foi realizada em parceria com a Secretaria Municipal de Saúde junto à **população ribeirinha** da Escola Ouro Verde, na região do Lago de Tucuruí, no município de mesmo nome. Os alunos deram palestras sobre gravidez na adolescência e educação sexual, promovendo orientação, prevenção e conscientização entre os participantes. A iniciativa fortaleceu o acesso à informação e o cuidado com a saúde dos jovens da comunidade.



506

atendimentos em 2025

AÇÃO HUMANITÁRIA

UNP (RN)

SAÚDE EM DIA

A ação de promoção à saúde ofereceu atendimentos diversificados à comunidade de Natal, incluindo terapias integrativas, aferição de sinais vitais, testes rápidos, verificação de glicemia e treinamento em reanimação cardiopulmonar (RCP). Fortalecemos tanto o **cuidado preventivo** quanto a **capacitação para emergências**, reforçando o compromisso com a educação em saúde, a prevenção de agravos e o cuidado humanizado à população.



1.614

atendimentos em 2025

AÇÃO HUMANITÁRIA

UNISUL PEDRA BRANCA (SC)

AÇÃO TEA

Essa iniciativa em parceria com a Prefeitura de Palhoça ocorre duas a três vezes por semestre, com foco no atendimento multidisciplinar e estudantil de **crianças com suspeita ou diagnóstico de Transtorno do Espectro Autista (TEA)**. Oferecemos espaços de escuta, orientação e troca de experiências entre familiares, além de atividades educativas que fortalecem o acesso à informação em saúde e o apoio comunitário. Com ênfase na identificação precoce de sinais de atraso no desenvolvimento, damos orientações qualificadas e fazemos encaminhamentos para profissionais especializados quando necessário. Ao mesmo tempo, promovemos o empoderamento das famílias, favorecendo a estimulação contínua das habilidades das crianças.



3.920

atendimentos em 2025

AÇÃO HUMANITÁRIA

UNISUL TUBARÃO (SC)

SAÚDE QUE ACOLHE: ABRIGO

Essa ação em saúde, realizada no Abrigo dos Idosos do município, foca no cuidado integral à **população idosa** residente na instituição. Ela acontece em média três vezes por semestre, contemplando consultas médicas, solicitação de exames e orientações gerais em saúde, de forma a viabilizar o acompanhamento contínuo e a promoção da qualidade de vida dos idosos. As visitas reforçam o compromisso com a assistência humanizada, a prevenção de agravos e o fortalecimento do cuidado à pessoa idosa em instituições de longa permanência.

SAÚDE CARCERÁRIA

Duas vezes por semestre, em média, realizamos uma ação de assistência em saúde **no presídio e na penitenciária masculina** do município, que concentram uma população superior a 800 pessoas privadas de liberdade. A iniciativa tem como objetivo ampliar o acesso à atenção médica no sistema prisional, contemplando triagem clínica, consultas médicas, solicitação de exames laboratoriais e testagens rápidas para ISTs. Ela contribui para a prevenção de agravos e o cuidado integral em saúde dessa população.



PROGRAMA ACREDITA

Em 2025, a Inspirali firmou uma parceria estratégica com o Governo Federal ao aderir ao Programa Acredita, uma iniciativa do Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social. O foco da nossa atuação é o estado do Pará, uma região onde indicadores apontam os maiores índices de vulnerabilidade social.

O trabalho combina o uso de telemedicina para alcançar áreas isoladas com ações presenciais de educação sanitária e prevenção. Além de tratar doenças, o projeto tem um forte componente multiplicador: vamos capacitar agentes comunitários locais, deixando um legado de conhecimento que permanece na região.

RESULTADOS

Para o próximo ciclo, o desafio é refinar a mensuração desse impacto. Em 2025, foram implementados indicadores qualitativos dos atendimentos nos CIS e nas missões, produzindo dados populacionais no formato de boletins epidemiológicos semestrais, que retroalimentam as Secretarias de Saúde locais e que comprovam a melhoria real nas condições sanitárias das comunidades atendidas.



Ética, integridade e *compliance*

A coerência entre o ensino e a prática define a nossa postura institucional. Ensinar Medicina humanizada exige que a gestão corporativa siga os mesmos princípios, de modo a assegurar que a ética seja a base de todas as nossas decisões. Nosso objetivo relacionado a este tema material é promover a cultura da ética e integridade junto a educadores, estudantes, parceiros, órgãos públicos e privados.

Em 2025, o foco da Inspirali foi transformar normas escritas em cultura viva. Nosso Canal de Conduta operou com a diretriz de monitorar todos os casos reportados, indo além do registro para atuar na correção de rotas. A alta liderança realizou encontros dedicados a analisar tendências e mitigar riscos de integridade.

Esse esforço gerou reconhecimento interno imediato. Na pesquisa Pulsar Docente 2025, 90% dos professores confirmaram

que as lideranças da organização promovem, de fato, uma cultura de integridade.

Para o próximo ciclo, o foco está na ampliação do alcance das ações de capacitação, fortalecendo a cultura de integridade e a compreensão dos princípios éticos em toda a organização. A estratégia contempla a formação contínua da equipe corporativa e do corpo docente, com especial atenção às funções mais expostas a riscos e responsabilidades relacionadas ao tema.

A exigência de conformidade também será ampliada para fora da companhia. Nosso objetivo é fortalecer o compromisso com a ética e a integridade em toda a cadeia de relacionamento, garantindo que parceiros e instituições públicas e privadas com as quais mantemos relações formais reconheçam e formalizem sua adesão ao nosso Código de Conduta.

Instituto Ânima

- Mensagem da presidente
- Perfil e relevância
- LIPPE – Laboratório de Inovação em Políticas Públicas Educacionais
- Gestão do conhecimento e pesquisa aplicada
- Governança, ética e integridade
- Inovação social e temas transversais



Da pesquisa ao impacto no ensino

Um grande desafio da educação brasileira é transformar diagnósticos em realidade nas salas de aula. O Instituto Ânima atua justamente nessa lacuna, conectando produção científica à implementação das políticas das redes.

Nossa atuação integra pesquisa aplicada e formação continuada para fortalecer a gestão de estados e municípios parceiros, para que o desenho das políticas seja consistente pelo aspecto técnico e viável do ponto de vista operacional.

Nossas metodologias se baseiam na escuta qualificada dos profissionais da ponta e na análise de dados territoriais. Ao unificar ciência e prática, o Instituto Ânima assegura que evidências se convertam em melhoria real na aprendizagem.



Mensagem da presidente

Em um país marcado por desigualdades tão profundas, a educação continua sendo uma das mais poderosas ferramentas de transformação social.

A cada dia, milhões de jovens brasileiros conectam seus sonhos, desenvolvem talentos e projetam o futuro que desejam alcançar. No entanto, muitos ainda enfrentam barreiras que limitam suas oportunidades de aprendizagem, desenvolvimento e realização pessoal. É por isso que existimos enquanto Instituto Ânima.

Temos a convicção de que a boa qualidade da educação pública é um dos caminhos mais consistentes para reduzir

desigualdades, promover mobilidade social e contribuir para o desenvolvimento do país. E essa transformação só acontece quando fortalecemos aqueles que estão no centro das políticas educacionais, os educadores dedicados às redes públicas brasileiras.

Ao longo de 2025, seguimos atuando ao lado das redes públicas de ensino na implementação de políticas de formação continuada, contribuindo para o fortalecimento da gestão educacional e para a ampliação das capacidades institucionais dos sistemas públicos de ensino. Fazemos isso a partir da coprodução, desenvolvendo conjuntamente conhecimentos e competências com quem conhece, vive e enfrenta diariamente os desafios da educação em cada território.

Por meio do Laboratório de Inovação em Políticas Públicas Educacionais (LIPPE), conectamos conhecimento científico, inovação e implementação. Produzimos evidências e, sobretudo, trabalhamos para que elas apoiem decisões mais

qualificadas, fortaleçam políticas públicas e contribuam para resultados concretos na vida de estudantes, educadores e gestores públicos.

Os resultados apresentados neste relatório refletem muito mais do que indicadores. Representam professores mais preparados, gestores mais fortalecidos, redes públicas com mais capacidade de responder aos seus desafios e, principalmente, jovens com mais oportunidades de aprender, se desenvolver e construir seus projetos de vida. Nada disso seria possível sem a confiança de nossos parceiros, o compromisso das equipes das redes públicas e a dedicação de todos que compartilham conosco a certeza de que a educação é uma agenda estratégica para o desenvolvimento do Brasil.

Seguimos olhando para o futuro com ambição e responsabilidade. Nossa meta permanece a mesma, contribuir para que cada vez mais jovens tenham acesso a uma educação pública de qualidade, capaz



de ampliar horizontes, fortalecer projetos de vida e criar oportunidades para que possam construir o futuro que desejam.

Porque, no fim, nosso trabalho vai além da educação. Nossa esperança é a transformação efetiva da nossa sociedade, das nossas vidas.

DANIELE PAZ

Presidente do Instituto Ânima

530 mil

estudantes e educadores responderam à pesquisa sobre o ensino médio público entre os anos de 2023 e 2025

Perfil e relevância

O Instituto Ânima é uma organização da sociedade civil privada e sem fins lucrativos e Instituição Científica, Tecnológica e de Inovação (ICT), que atua na interface entre produção de conhecimento, formação continuada e implementação de políticas públicas educacionais.

Sua atuação ocorre por meio do Laboratório de Inovação em Políticas Públicas Educacionais (LIPPE). As iniciativas desenvolvidas para o fortalecimento de capacidades institucionais das redes públicas articulam:

- análise técnica de políticas públicas;
- revisão de evidências científicas;
- escuta qualificada de profissionais da educação;
- monitoramento contínuo de implementação;
- avaliação de resultados.

Essa arquitetura permite transformar conhecimento científico em estratégias aplicáveis à realidade das redes públicas de ensino, contribuindo para mais efetividade das políticas educacionais.

Nossa metodologia

A atuação do LIPPE é estruturada a partir da Teoria da Mudança, organizando de forma integrada os vínculos entre diagnóstico, implementação, monitoramento e impacto esperado.

Nosso modelo combina produção de conhecimento e implementação prática em um ciclo contínuo de aprendizagem institucional, no qual evidências produzidas durante a execução dos programas retroalimentam o aprimoramento das estratégias formativas.

A definição das iniciativas considera múltiplas dimensões, como:

- contexto territorial;
- prioridades das redes públicas;
- evidências científicas disponíveis;
- práticas formativas com resultados observados;

O Laboratório de Inovação em Políticas Públicas gera iniciativas para fortalecer as capacidades das redes públicas

- contribuições de professores, gestores e coordenadores pedagógicos.

Esse processo busca assegurar aderência entre desenho metodológico, capacidade de atuação das redes e desafios enfrentados pelas escolas.

A lógica de atuação prioriza o fortalecimento sustentável das capacidades pedagógicas e institucionais das redes públicas. Valorizamos o protagonismo dos profissionais da educação, de modo a promover mais autonomia na continuidade das práticas formativas.



Impacto sistêmico

O objetivo central das parcerias técnicas conduzidas pelo Instituto Ânima é apoiar o fortalecimento da capacidade de implementação das redes públicas de ensino. Em vez de executar programas pontuais, o Instituto busca contribuir para que secretarias de educação desenvolvam condições institucionais permanentes para planejar, implementar, monitorar e sustentar políticas públicas educacionais ao longo do tempo.

Essa abordagem se materializa especialmente na formação de lideranças pedagógicas e gestores escolares, reconhecidos como agentes estratégicos para a consolidação de mudanças sistêmicas nas redes. Um exemplo é a atuação junto à rede estadual da Bahia, na qual a especialização foi estruturada para alcançar a totalidade dos coordenadores pedagógicos e gestores da rede estadual, considerando especificidades territoriais, organizacionais e pedagógicas locais.

Ao fortalecer lideranças intermediárias, o Instituto amplia a capacidade das redes de traduzirem diretrizes pedagógicas em práticas efetivas no cotidiano escolar, contribuindo para mais consistência na implementação das políticas educacionais.

Sinergias

A relevância do Instituto Ânima está diretamente associada à sua atuação na qualificação da educação básica pública como eixo estruturante para o desenvolvimento educacional do país. Parte-se do entendimento de que há uma interdependência entre os diferentes níveis de ensino, na qual o fortalecimento da educação básica contribui para a melhoria das trajetórias formativas e para a ampliação das oportunidades educacionais ao longo da vida.

Nesse sentido, ao atuar na base da estrutura educacional, o Instituto contribui para a consolidação de um ciclo virtuoso que favorece o desenvolvimento de estudantes mais autônomos, engajados e preparados para os desafios educacionais e profissionais contemporâneos.

Essa atuação também se desdobra na articulação entre pesquisa aplicada e formação, especialmente em áreas

estratégicas como a saúde, nas quais essa integração ganha contornos específicos na Inspirali, plataforma da Ânima focada no ensino de Medicina.

Como Instituição Científica, Tecnológica e de Inovação (ICT) privada, o Instituto coordena iniciativas de pesquisa que subsidiam a formação em áreas específicas, garantindo a integração entre produção de conhecimento e práticas formativas. Em 2025, a área da Saúde concentrou cerca de 85,4% das bolsas de pesquisa sob sua gestão.

Ao atuar como um elo entre diferentes atores sociais, potencializamos a escala das intervenções, assegurando que a inovação tecnológica na educação seja inclusiva, ética e voltada para a equidade.

A robustez do Instituto também se reflete em sua gestão financeira e

governança. Nosso modelo de cofinanciamento, estabelecido via parcerias com grandes organizações globais e acesso a recursos de incentivo fiscal, garante uma independência estratégica que desvincula a atuação institucional de oscilações em programas de crédito estudantil, como o Fundo de Financiamento Estudantil (FIES). Essa autonomia financeira permite que a organização mantenha o foco no longo prazo e nas metas estabelecidas para a agenda 2030.

Ao longo de sua trajetória, o Instituto Ânima consolida sua atuação na interface entre evidência e política pública, com foco na construção de soluções que ampliem a equidade e a qualidade da educação brasileira. O compromisso central está na criação de condições estruturais que possibilitem às juventudes trajetórias educacionais mais consistentes, autônomas e sustentáveis.

LIPPE – Laboratório de Inovação em Políticas Públicas Educacionais

O Laboratório de Inovação em Políticas Públicas Educacionais (LIPPE) organiza a atuação do Instituto Ânima na interface entre ciência aplicada, formação continuada e implementação de políticas públicas.

Suas ações estão orientadas à geração de evidências e ao fortalecimento da capacidade institucional das redes públicas de ensino, articulando produção de conhecimento, acompanhamento técnico e implementação em larga escala.

O LIPPE desenvolve programas formativos voltados a professores, coordenadores pedagógicos e gestores escolares, estruturados a partir da combinação entre:

- diagnósticos técnicos;
- revisão da literatura especializada;
- análise de práticas formativas;
- escuta qualificada das redes parceiras.

Como laboratório de inovação aplicada, o LIPPE também conduz pesquisas e avaliações de impacto, produzindo insumos voltados ao aprimoramento contínuo das políticas públicas educacionais.

A agenda de conhecimento é acompanhada por Comitê Científico Externo independente, responsável por apoiar o rigor metodológico das iniciativas e orientar prioridades de produção científica aplicada.

Ao integrar formação, pesquisa e implementação em uma mesma arquitetura operacional, o laboratório amplia a capacidade das redes públicas de incorporar evidências científicas às práticas educacionais de forma sustentável.



FASE 1

Compreender
e adaptar

FASE 2

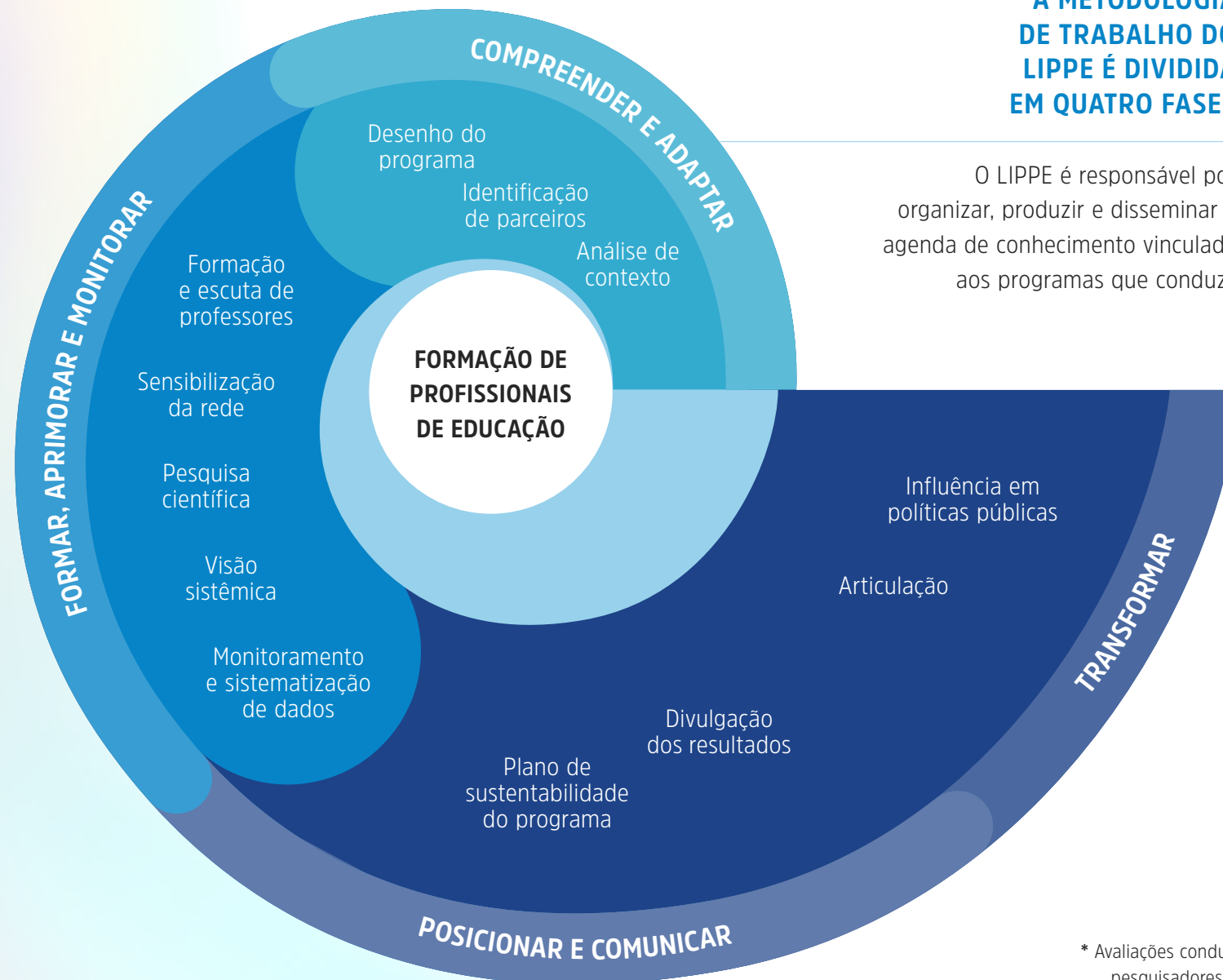
Formar, aprimorar
e monitorar

FASE 3

Posicionar e
comunicar

FASE 4

Transformar



A METODOLOGIA DE TRABALHO DO LIPPE É DIVIDIDA EM QUATRO FASES

O LIPPE é responsável por organizar, produzir e disseminar a agenda de conhecimento vinculada aos programas que conduz*

* Avaliações conduzidas por pesquisadores externos.

Competências socioemocionais e saúde mental

No ciclo deste relato, a produção de conhecimento técnico atingiu um marco histórico com a condução da pesquisa sobre competências socioemocionais e propósito de vida, que mobilizou 530 mil respostas das redes públicas.

Esse esforço integra uma trajetória consolidada de impacto na área, que já alcançou mais de 3 milhões de pessoas — entre estudantes, educadores e familiares — por meio de iniciativas como o Programa Papo de Cabeça, implementado com o apoio da Zurich Brasil e da Zurich Foundation.

A iniciativa forneceu um diagnóstico inédito sobre dimensões centrais para políticas públicas educacionais, com informações relevantes sobre o contexto dos estudantes do ensino médio e dos anos finais do ensino fundamental, como saúde mental, competências socioemocionais e propósito de vida, gerando dados que têm contribuído para a formulação e o aprimoramento de políticas educacionais.

Uma das principais evidências aponta que níveis mais elevados de propósito de vida ajudam a reduzir os impactos de situações adversas vivenciadas dentro e fora da escola, sendo um importante fator protetivo em diferentes contextos socioeconômicos.

A pesquisa evidenciou, ainda, que o bem-estar dos estudantes está fortemente associado à construção de vínculos positivos com adultos de referência, como familiares e professores, e ao desenvolvimento de competências socioemocionais. Destaca-se de forma central o papel do professor na promoção dessas condições.

+3 milhões

de pessoas alcançadas
em 2025

Essas evidências oferecem subsídios para que as redes estaduais qualifiquem suas estratégias educacionais, estruturando políticas que promovam o engajamento dos estudantes e integrem o desenvolvimento de competências socioemocionais e de projeto de vida ao percurso escolar.

O LIPPE converteu esse amplo banco de dados em insumos práticos, apoiando governos na qualificação de políticas e práticas educacionais, e no fortalecimento de ambientes escolares mais favoráveis ao desenvolvimento integral dos estudantes.



Educação financeira

O Projeto Carretel estruturou-se como uma iniciativa voltada à promoção da educação financeira como vetor de transformação social, com foco na ampliação da autonomia e da capacidade de tomada de decisão de populações em contextos de vulnerabilidade.

Ancorado em referências da educação financeira, da neurociência e da economia comportamental, o projeto priorizou a mudança da compreensão dos fatores que influenciam o comportamento financeiro. Nesse sentido, considerou dimensões como autorregulação, vieses

cognitivos, planejamento de longo prazo e ampliou o escopo tradicional da educação financeira.

A implementação ocorreu por meio de acordos de cooperação técnica firmados com redes públicas de ensino, viabilizando a oferta de ações formativas e de engajamento para diversos públicos. O projeto articulou professores, estudantes, famílias e outros grupos sociais em uma lógica integrada, ampliando seu alcance e favorecendo a construção de uma rede colaborativa de aprendizagem.

No campo da formação, destacaram-se programas voltados a professores da educação básica, ofertados nos formatos de extensão e especialização, com ênfase na aplicação prática da educação financeira no contexto escolar.

Para estudantes e seus familiares, o projeto desenvolveu soluções educacionais em formatos digitais, com informações adaptadas às suas realidades e orientadas à promoção de autonomia financeira.



A produção e disseminação de conteúdos educativos em mídias digitais e televisivas ampliaram o alcance das iniciativas, contribuindo para a difusão de práticas financeiras mais saudáveis em diferentes contextos sociais.

Em paralelo, o projeto desenvolveu ações específicas voltadas a públicos estratégicos, como produtores de cacau e de açaí, e jovens beneficiários do programa Pé-de-Meia, com abordagens adaptadas às suas realidades e desafios.

O projeto incorporou ainda um sistema estruturado de monitoramento e avaliação, combinando diferentes abordagens metodológicas. Destacaram-se a

realização de avaliações de impacto com desenho experimental em contextos específicos, e diagnósticos territoriais que orientaram a implementação e o aprimoramento contínuo das ações. Esse conjunto de evidências contribuiu para o fortalecimento das estratégias adotadas e para a geração de conhecimento aplicável à formulação de políticas públicas.

O projeto impactou 185 funcionários da Caixa, 873 cursistas de especialização, 795 de extensão, 1.030.584 estudantes, e 882 produtores de cacau e açaí. Além disso, 116 milhões de pessoas foram potencialmente alcançadas por meio de vídeos divulgados em TV e mídias digitais.



O Projeto Carretel oferece educação financeira nas redes públicas de ensino, com abordagens flexíveis, de acordo com cada realidade

Educação Ambiental

Entre 2024 e 2025, o Instituto Ânima formou 1.209 professores da rede pública estadual em pelo menos uma unidade curricular de 30 horas, sendo 845 em 2024 e 364 em 2025. Desse total, 814 professores (587 em 2024 e 227 em 2025) concluíram a especialização em Educação Contemporânea com ênfase em Educação Ambiental, para transformar a educação ambiental em prática pedagógica contextualizada e aplicada ao território do Pará.

O resultado foi o fortalecimento da política pública educacional e ambiental no Estado. O Pará é reconhecido como o primeiro estado brasileiro a adotar a educação ambiental como componente curricular obrigatório na educação básica, por meio da Lei Estadual nº 9.981/2023, implementada em 2024 como disciplina específica em todas as escolas da sua rede estadual de ensino.

O Instituto Ânima atuou em parceria com a Universidade Federal do Pará (UFPA) para construção do curso e articulou com

outras instituições paraenses que impactam a educação do estado, criando um ecossistema de cooperação. Isso permitiu que boas práticas se espalhassem, evitando iniciativas isoladas e ampliando o impacto das ações.

Em síntese, o impacto sistêmico veio da combinação entre formação qualificada, pesquisa aplicada, articulação institucional e atuação contínua no território, criando condições para mudanças duradouras nas relações entre sociedade, educação e meio ambiente no Pará.

Atuamos junto com
a UFPA na formação
de docentes
da rede pública do
estado em educação
ambiental como
prática pedagógica





Neurociência

Ao longo de 2025, a neurociência, em articulação com a economia comportamental, tornou-se um dos principais referenciais teóricos que orientam as iniciativas do Instituto Ânima, especialmente na compreensão dos processos de tomada de decisão de estudantes em contextos de vulnerabilidade e de exposição a novos estímulos econômicos.

Essa abordagem embasou, entre outras frentes, o desenvolvimento de uma campanha voltada a estudantes beneficiários do programa Pé-de-Meia, estruturada a partir de evidências sobre comportamento, motivação e percepção de valor no uso de recursos financeiros.

A iniciativa buscou dialogar com os jovens de forma mais aderente às suas realidades, considerando fatores como impulsividade, influência social e horizonte temporal nas decisões.

Nossa produção científica orienta o desenho de estratégias de comunicação e engajamento mais eficazes, contribuindo para o uso mais consciente dos recursos e para a redução de comportamentos de risco, como o envolvimento com apostas digitais.

Ao incorporar evidências sobre vieses comportamentais, o Instituto amplia a capacidade de desenvolver intervenções mais sensíveis ao contexto dos estudantes, fortalecendo sua autonomia e apoiando trajetórias educacionais mais sustentáveis.

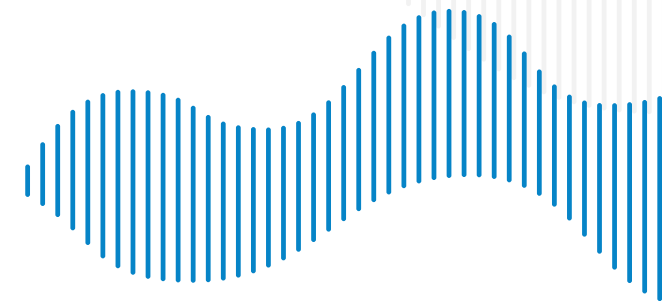
Ampliação das capacidades estatais

Um exemplo de como a atuação do laboratório acontece no sentido da colaboração estratégica é a parceria estabelecida com o estado de Minas Gerais. Por meio de uma análise técnica rigorosa, o LIPPE subsidiou a formulação e a implementação de uma política de acompanhamento de todas as escolas do estado, com objetivo de fortalecer a gestão pedagógica para integrar aspectos cognitivos e socioemocionais no desenvolvimento integral dos estudantes.

A atuação do LIPPE junto às redes públicas busca assegurar que as inovações desenvolvidas sejam incorporadas de forma consistente às práticas educacionais, alcançando as salas de aula e contribuindo para o fortalecimento da atuação dos profissionais da educação.

A metodologia adotada prioriza o desenvolvimento de capacidades institucionais nas secretarias de educação, por meio de um processo colaborativo que combina formação em serviço, produção de evidências e apoio técnico às lideranças. Mais que tomar iniciativas pontuais, o laboratório atua na qualificação contínua dos processos pedagógicos e de gestão da rede.

Esse modelo de cooperação contribui para que os avanços promovidos se consolidem como capacidades permanentes das redes públicas, ampliando a efetividade das políticas educacionais e reduzindo riscos de descontinuidade.



Virada Docente

Uma das etapas mais fundamentais da metodologia de inovação do LIPPE é a iniciativa da Virada Docente. Organizada sob a lógica de escuta efetiva aos profissionais das redes parceiras, essa ação mobiliza professores de diferentes regiões de cada estado para apresentarem desafios reais do seu cotidiano e suas necessidades formativas.

O valor estratégico dessa entrega reside em sua capacidade de adaptação a diferentes contextos. O laboratório atua na identificação, qualificação e disseminação de práticas com evidências de efetividade, contribuindo para valorizar o protagonismo docente e orientar o uso mais eficiente dos recursos públicos.



O LIPPE atua junto às redes públicas para assegurar que as inovações sejam incorporadas às práticas educacionais



Visão 2030

Nossa meta é oferecer às instituições públicas caminhos claros de atuação que comprovadamente melhorem os resultados do Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (Ideb) e a aprendizagem efetiva por meio de programas de formação continuada, traduzindo evidências em práticas educacionais.

O foco permanece na consolidação do LIPPE como infraestrutura de referência para a execução de políticas informadas por evidências, por meio de um repositório de dados de implementação para o uso da comunidade científica e gestores públicos, garantindo que o investimento em educação básica gere o maior retorno social possível.

Ao disponibilizar sua infraestrutura de análise de dados e suas metodologias para a colaboração com secretarias parceiras, o laboratório busca potencializar o impacto sistêmico necessário para a transformação educativa.

Mais do que ampliar escala, busca-se qualificar a implementação, contribuindo para a redução das desigualdades educacionais por meio de ofertas personalizadas de formação continuada e da garantia da sustentabilidade dos resultados de impacto e transformação de forma consistente ao longo do tempo.

Queremos ser
uma referência na
execução de políticas
educacionais baseadas
em evidências, para
garantir o maior
retorno social possível



RESULTADOS E DESTAQUES DE 2025 | EDUCAÇÃO BÁSICA

3,9 milhões
de pessoas alcançadas

12.408
especialistas e
extensionistas formados

1.524
municípios – 27%
do Brasil

85.304
atividades corrigidas por IA

IMPACTO PÚBLICO



6
programas de especialização
para políticas públicas

32,8 mil
educadores interessados

EXECUÇÃO FORMATIVA 2025



7.832
especialistas formados (87 turmas)

4.576
extensionistas da
educação pública
formados nos estados
e nos municípios

107.336
nanocertificações de 30
horas emitidas nas 12
Unidades Curriculares

APLICAÇÃO DE IA



85.304
atividades avaliativas corrigidas com o apoio de IA*

27.377
estudos de casos analisados e
selecionados para portfólios

* ampliando a escalabilidade e fortalecendo o uso de
tecnologia à mediação pedagógica e à análise coletiva e
correção de atividades.



SUSTENTABILIDADE

R\$ 1.990,21
ticket médio por bolsa –
especialização

R\$ 5,58
custo por pessoa
impactada



CAPILARIDADE / ESCALA

3.503
escolas alcançadas
entre 2023 e 2025

média de 3
especialistas por
escola

27%
das escolas das redes nos 5
estados entre 2023 a 2025

MAPA DE ATUAÇÃO DO LIPPE

A capilaridade da formação é um dos diferenciais da implementação do LIPPE. Alcançamos milhares de municípios com educadores formados nos cursos ofertados por meio dos estados parceiros.



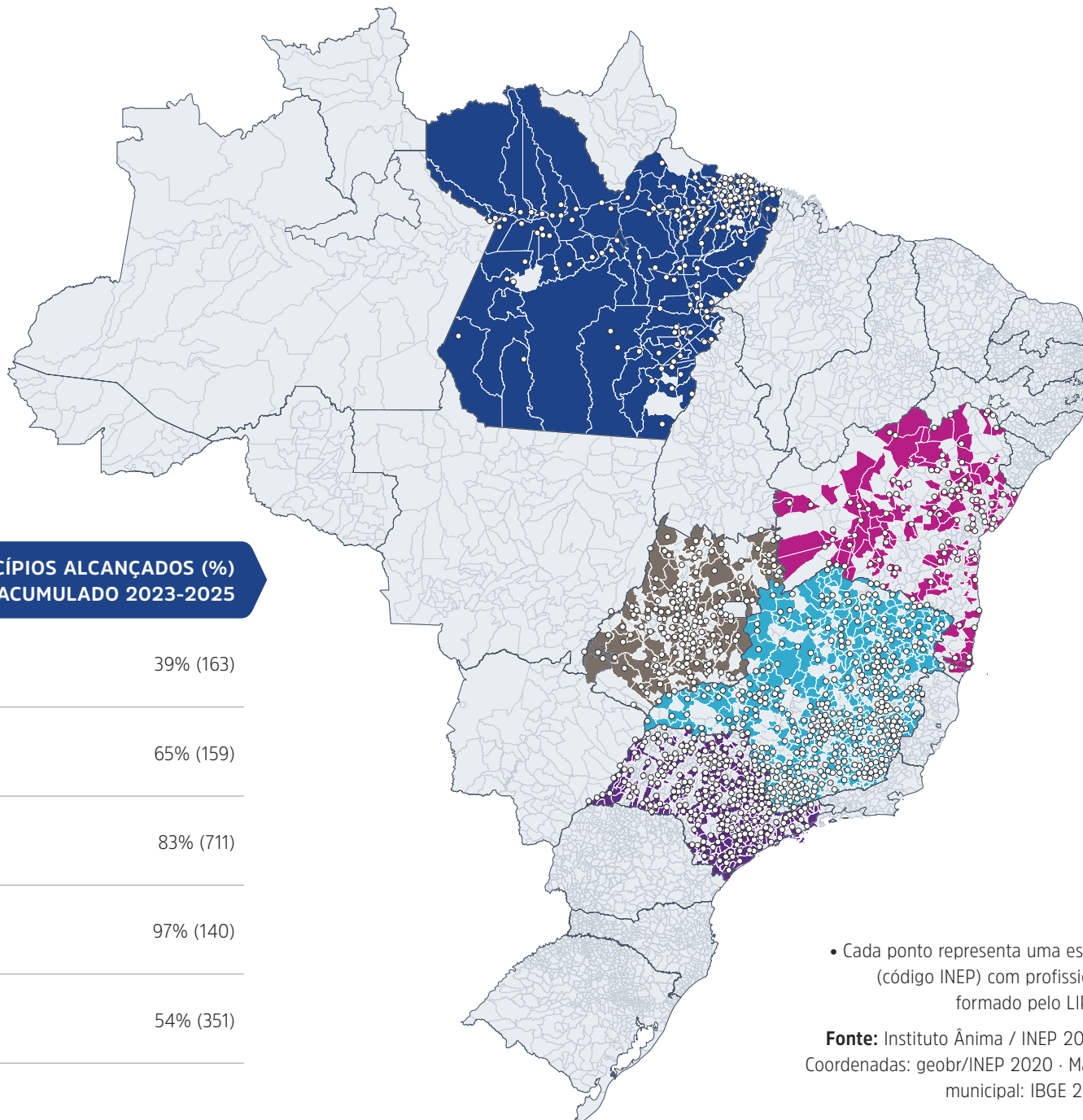
3.503
escolas (INEPs)



1.524
municípios



5
estados



ESTADO	ESCOLAS ALCANÇADAS (%) ACUMULADO 2023-2025	MUNICÍPIOS ALCANÇADOS (%) ACUMULADO 2023-2025
BA	16% (223 das 1.018 escolas)	39% (163)
GO	43% (414 das 967 escolas)	65% (159)
MG	29% (1.046 das 3.452 escolas)	83% (711)
PA	61% (605 das 955 escolas)	97% (140)
SP	22% (1.215 das 5.578 escolas)	54% (351)

Nota: bases de dados por autodeclaração dos cursistas participantes.

• Cada ponto representa uma escola (código INEP) com profissional formado pelo LIPPE.

Fonte: Instituto Ânima / INEP 2025 · Coordenadas: geobr/INEP 2020 · Malha municipal: IBGE 2022

ATUAÇÃO DO LIPPE¹

	 Bahia	 Goiás	 Minas	 Pará	 São Paulo²
Instituição parceira	 UNIFACS	 una	 una	 una	 sãojudas  Universidade Anhembi Morumbi
Formados (UC da pós ou extensão)	2.080	1.233	7.619	3.229	9.272
Formados (pós-graduação)	1.523	895	3.630	1.535	3.372
Escolas formadas	223	414	1.046	605	1.215
Municípios alcançados	163	159	711	140	351
NPS no estado (2025)	60,0%	53,9%	58,9%	74,7%	69,9%

1. Dados acumulados de 2023 a 2025.
2. Dados de São Judas: 2024; Anhembi Morumbi: 2025.

Gestão do conhecimento e pesquisa aplicada

Bolsas de pesquisa acadêmica

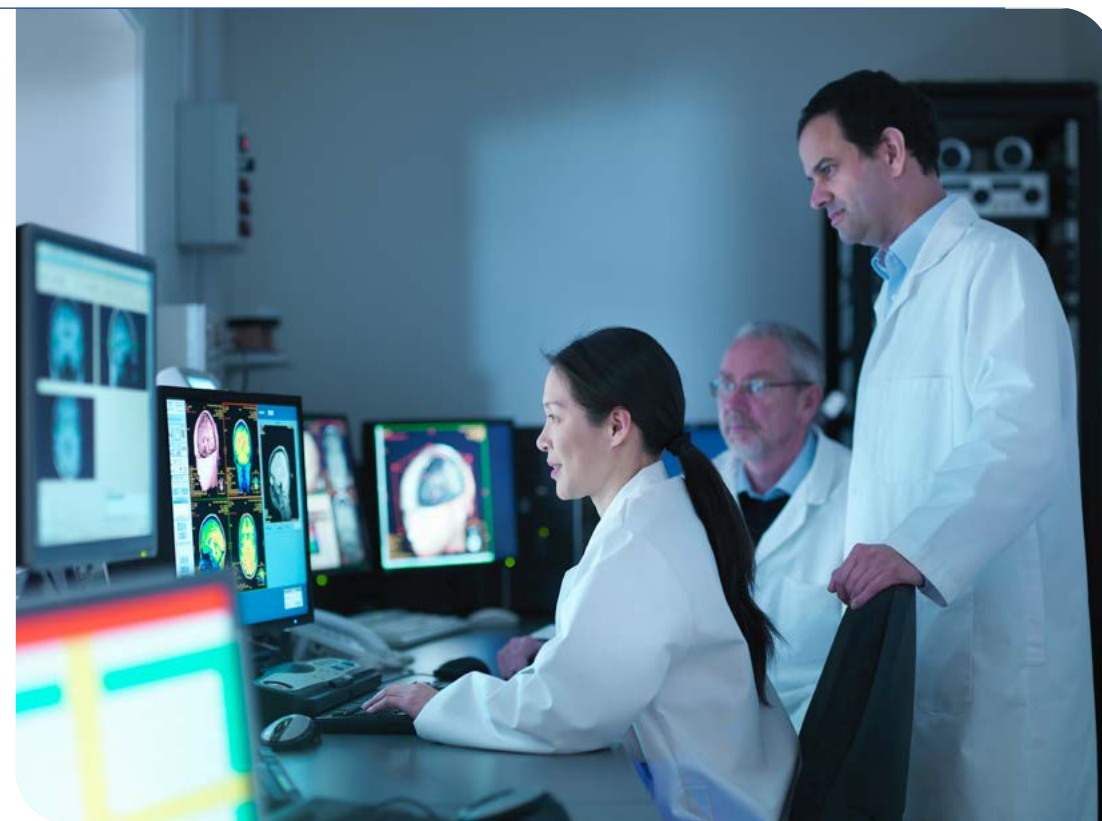
A produção e a disseminação do conhecimento são pilares para a excelência acadêmica e a relevância social das instituições de ensino superior (IES) da Ânima Educação. Nesse contexto, o Instituto Ânima atua de forma estratégica para fortalecer a pesquisa aplicada, promover a articulação com redes científicas e assegurar a gestão qualificada de bolsas em parceria com o Ecossistema Ânima.

Desde 2018, o Instituto lidera uma frente estruturada de gestão de bolsas de pesquisa científica, tecnológica e de inovação, com abrangência nacional. Por meio de editais e da oferta de suporte técnico às IES, impulsiona a produção científica orientada a temas prioritários para o desenvolvimento do país, como saúde, educação, tecnologias sociais e sustentabilidade.

Essa iniciativa contribui para o desenvolvimento acadêmico de estudantes, docentes e pesquisadores, ao mesmo tempo em que fortalece a cultura de pesquisa nas instituições do Ecossistema Ânima.

Os projetos apoiados são pautados pela interdisciplinaridade, pela conexão com os territórios e pela geração de impacto social, estimulando a criação de soluções inovadoras, escaláveis e alinhadas aos desafios contemporâneos.

O Instituto Ânima também desempenha um papel relevante na valorização de talentos acadêmicos e no fortalecimento da visibilidade institucional das IES, ampliando sua inserção no sistema nacional de ciência, tecnologia e inovação.



Na condição de ICT sem fins lucrativos, viabiliza arranjos institucionais que potencializam o acesso a recursos de fomento, tanto públicos quanto privados, contribuindo para a expansão sustentável da produção científica com compromisso público.

Em 2025, o Instituto Ânima deu um passo relevante na qualificação da gestão de bolsas de pesquisa com a

implementação da plataforma Sydle, consolidando a governança de dados e a rastreabilidade dos processos em um ambiente sistêmico integrado.

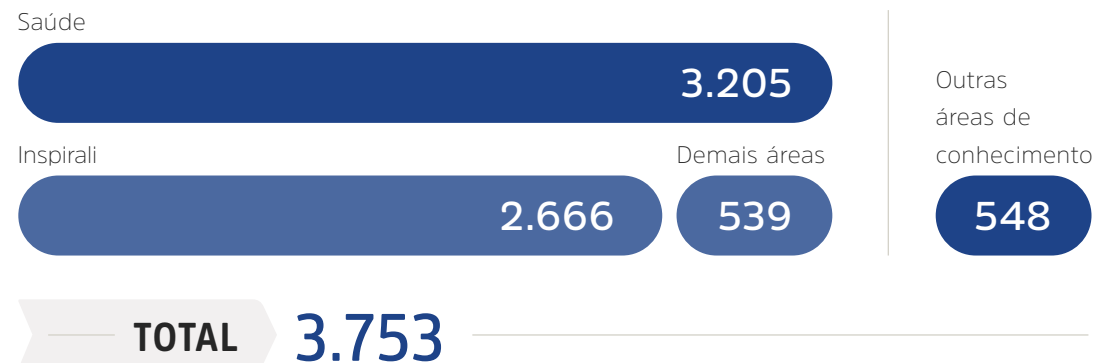
A digitalização do fluxo permitiu mais controle das informações ao longo de toda a jornada das bolsas, com painéis gerenciais, acompanhamento de vagas, visibilidade de *status* e organização de pendências em formato de tarefas.

Essa evolução trouxe mais transparência, padronização e segurança operacional, reduzindo riscos de perda de informações, fortalecendo a tomada de decisão baseada em dados e ampliando a capacidade de escalabilidade da operação.

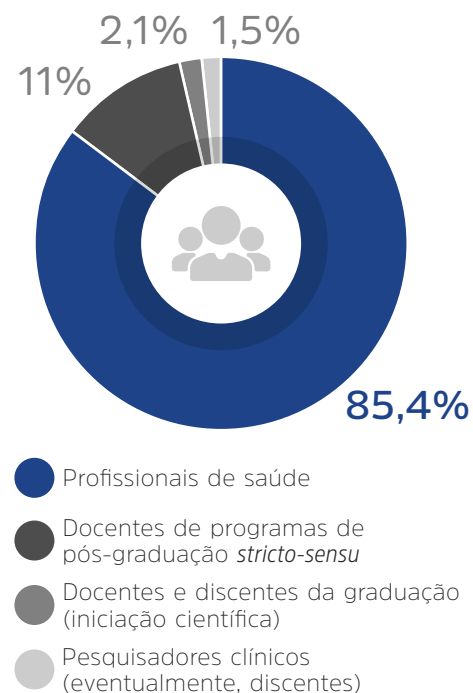
Além dos ganhos em governança, a nova plataforma promoveu mais eficiência e agilidade na operação, com melhorias nos fluxos de aprovação, validação documental e acompanhamento dos editais. A inclusão de etapas estruturadas, como a validação por coordenadores de curso e o monitoramento de vagas previstas e preenchidas, contribuiu para maior rigor e consistência na gestão.

A percepção dos usuários reforça esse avanço, ao destacar mais celeridade, organização e confiabilidade dos processos. Aliada à escalabilidade proporcionada pelo sistema, ela potencializa a capacidade do Instituto de expandir sua atuação em pesquisa com qualidade e alinhamento às melhores práticas de gestão.

BOLSAS DO INSTITUTO ÂNIMA EM 2025



PERFIL DOS BOLSISTAS



A sistematização desse conhecimento envolve o registro de patentes de inovação social e a proteção da propriedade intelectual gerada pelo Instituto. Tal postura assegura que as metodologias desenvolvidas permaneçam como um patrimônio técnico à disposição da sociedade civil e do Estado brasileiro.

Mediante esse processo de “tradução científica”, o Instituto Ânima se consolida como um elo indispensável entre a produção de saber acadêmico de ponta e as necessidades práticas das secretarias de educação, elevando o rigor técnico das intervenções sociais.

Ciência como base

No Instituto Ânima, vemos produção de evidências como elemento central para a construção de referenciais técnicos de competências docentes. Estamos empenhados em substituir o empirismo pedagógico por práticas fundamentadas em dados estatísticos e achados das neurociências.

O repositório técnico atualmente em construção servirá para direcionar a estratégia de formação de professores em nível nacional, oferecendo caminhos claros que comprovadamente melhorem a aprendizagem e os índices do Ideb nas redes estaduais e municipais.

Consolidar essa cultura de dados demanda uma gestão do conhecimento que transborde para todas as verticais do ecossistema, incluindo áreas sensíveis como a Saúde e a Medicina (Inspirali). A integração entre a pesquisa básica e a aplicação prática permite que o Instituto atue como um farol para a promoção da equidade.

Governança, ética e integridade

A atuação do Instituto Ânima é sustentada por mecanismos de governança orientados pelos princípios de transparência, integridade, rigor técnico e responsabilidade no uso de dados.

Todas as iniciativas conduzidas pelo Instituto seguem protocolos voltados à proteção de dados, ética em pesquisa e segurança das informações, especialmente em projetos que envolvem coleta e sistematização de dados educacionais em larga escala.

A produção de evidências ocorre em articulação com pesquisadores externos, especialistas independentes e redes públicas parceiras, assegurando pluralidade técnica e consistência metodológica.

Mantemos compromisso com a neutralidade institucional e com a utilização responsável de evidências científicas no

apoio à formulação e implementação de políticas públicas educacionais.

Os processos de monitoramento, prestação de contas e avaliação são acompanhados por mecanismos internos de governança e *compliance*, fortalecendo a rastreabilidade das iniciativas e a confiança das instituições parceiras.

Todas as iniciativas do Instituto seguem protocolos voltados para a proteção de dados, ética em pesquisa e segurança das informações





Alianças globais

Parcerias com instituições de renome internacional, a exemplo da Universidade de Stanford (Estados Unidos) e da seguradora Zurich (Suíça), conferem ao Instituto um diferencial competitivo importante em termos de suporte técnico e financeiro.

Esses parceiros atuam como coprodutores de conhecimento, viabilizando o intercâmbio de metodologias testadas em diversos contextos globais. O fluxo de *expertise* enriquece a ciência aplicada ao ambiente

escolar, assegurando que as soluções brasileiras estejam alinhadas às melhores práticas educacionais do mundo.

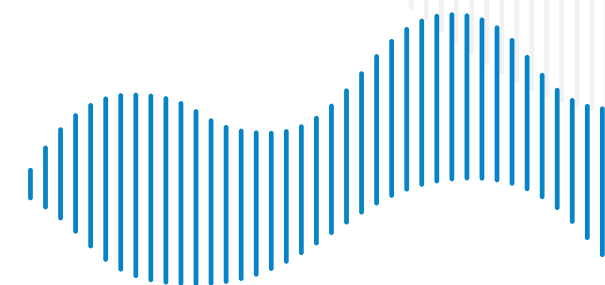
O apoio dessas organizações permite que o Instituto apoie as secretarias estaduais que têm orçamentos limitados para inovação. Por meio de parcerias tripartites — envolvendo o Instituto, o setor público e o parceiro privado —, torna-se possível executar reformas curriculares e programas de saúde mental que dificilmente ganhariam escala de outra forma.

Incentivos fiscais

A viabilidade de projetos de alta complexidade e longa maturação se sustenta em uma governança administrativa que utiliza marcos regulatórios estratégicos. É o caso da Lei nº 11.196/2005, conhecida como Lei do Bem, que concede incentivos fiscais às organizações voltadas para pesquisa e desenvolvimento de inovação tecnológica.

Esse modelo permite captar e gerir recursos destinados à inovação aplicada, de modo que a pesquisa científica não sofra interrupções por oscilações orçamentárias ou mudanças em programas de crédito estudantil. A maturidade na gestão dos incentivos garante ao Instituto independência estratégica para manter metas de longo prazo.

Graças à solidez financeira, criamos um repositório permanente de evidências que resiste a transições políticas e foca exclusivamente no desenvolvimento do capital humano. A transparência na aplicação desses recursos e a prestação de contas rigorosa reforçam a confiança de parceiros globais e agências de fomento.



A solidez financeira
e a transparência
na aplicação dos
recursos reforçam
a confiança dos
parceiros e das
agências de fomento



Para o Instituto, o conhecimento é um ativo estratégico que deve ser gerido com o mesmo rigor de uma unidade de negócios. Assim, asseguramos que os resultados sejam sempre medidos pelo impacto social e pela melhoria dos indicadores educacionais do país.

Inovação social e temas transversais

O Instituto Ânima reconhece a diversidade, a equidade e a inclusão como princípios fundamentais para a promoção da educação e da transformação social. Em alinhamento às diretrizes do Ecosistema Ânima e às iniciativas do [Ânima Plurais](#), buscamos incorporar esses valores em nossa atuação e nas relações estabelecidas com colaboradores, parceiros e instituições públicas.

Ao longo de nossas atividades, promovemos ações de sensibilização e conscientização que reforçam a importância da construção de ambientes mais

respeitosos, acolhedores e plurais, contribuindo para fortalecer uma cultura de inclusão em todas as frentes de atuação.

Acreditamos que organizações comprometidas com impacto social duradouro precisam cultivar ambientes internos que valorizem o aprendizado contínuo, a inovação aplicada e a diversidade de trajetórias. À medida que o Instituto amplia seus projetos e parcerias, esses princípios continuam orientando nossas decisões e a forma como desenvolvemos iniciativas voltadas ao fortalecimento da educação e à geração de impacto social.



Informações complementares

- Caderno de indicadores
- Sumário de conteúdo GRI
- Sumário de conteúdo SASB
- Asseguração
- Informações corporativas e créditos





Caderno de indicadores

Compromisso 1 - Educação transformadora e de qualidade para o aluno

DESPESAS COM INSTRUÇÃO E SERVIÇOS ESTUDANTIS E COM MARKETING E RECRUTAMENTO SV-ED-270A.3

DESPESAS COM INSTRUÇÃO E SERVIÇOS ESTUDANTIS

2025	
Despesas	Valores (R\$ mil)
Total	1.388.509

DESPESAS DE MARKETING E RECRUTAMENTO

2025	
Despesas	Valores (R\$ mil)
Total	223.456

FINANCIAMENTO ESTUDANTIL SV-ED-260A.6

Realizamos a gestão dos programas de financiamento estudantil em conformidade com os requisitos legais e regulatórios aplicáveis, adotando práticas voltadas à mitigação de riscos de crédito e à preservação da sustentabilidade financeira da companhia.

No caso do Fundo de Financiamento Estudantil (FIES), os valores a receber contam, em sua maior parte, com a cobertura de fundos garantidores, o que reduz a exposição ao risco de inadimplência. Para eventuais parcelas não abrangidas por essas garantias, constituímos

estimativas de perdas de acordo com as políticas internas e as normas contábeis vigentes. Nos financiamentos privados operados por parceiros, a estrutura contratual pode prever, a depender do programa contratado, a assunção integral do risco de inadimplência pelo

parceiro financeiro. Nas situações em que permanece alguma parcela de risco para a Ânima, reconhecemos estimativas de perdas conforme os critérios internos e as normas contábeis vigentes.

Compromisso 2 - Experiência e valorização do educador

EMPREGADOS GRI 2-7

EMPREGADOS POR REGIÃO E GÊNERO^{1, 2, 3} - 2025

	Homens	Mulheres	Subtotal
Norte	17	12	29
Nordeste	1.328	1.802	3.130
Centro-Oeste	90	141	231
Sudeste	3.598	4.964	8.562
Sul	1.184	1.544	2.728
Total	6.217	8.463	14.680

EMPREGADOS POR TIPO DE EMPREGO E REGIÃO^{1, 2, 3} - 2025

	Tempo integral	Tempo parcial	Subtotal
Norte	14	15	29
Nordeste	1.437	1.693	3.130
Centro-Oeste	59	172	231
Sudeste	4.531	4.031	8.562
Sul	989	1.739	2.728
Total	7.030	7.650	14.680

1. Os aprendizes da *holding* estão incluídos na contagem de empregados. Dados contemplados ao término do período de relato. O Instituto Ânima não possui aprendizes em seu quadro de pessoal.

2. Para fins de apuração deste indicador, os estagiários do Instituto Ânima foram considerados na categoria de empregados.

3. Para o cálculo do indicador, foi considerada a base de ativos do mês de dezembro de 2025 para o Instituto Ânima e a base de ativos de 31 de dezembro de 2025 para a Ânima Educação.

EMPREGADOS POR TIPO DE CONTRATO E REGIÃO^{1, 2, 3} – 2025

	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Subtotal
Norte	29	-	29
Nordeste	3.130	-	3.130
Centro-Oeste	231	-	231
Sudeste	8.555	7	8.562
Sul	2.728	-	2.728
Total	14.673	7	14.680

1. Para fins de apuração deste indicador, os estagiários do Instituto Ânima foram considerados na categoria empregados, estando apresentados na classificação de “prazo determinado”. Além dos estagiários, Ânima Educação não possui empregados com contrato com prazo determinado.
2. Os aprendizes da *holding* estão incluídos na contagem de empregados. Dados contemplados ao término do período de relato. O Instituto Ânima não tem aprendizes no seu quadro.
3. Para o cálculo do indicador, foi considerada a base de ativos do mês de dezembro de 2025 para o Instituto Ânima e a base de ativos de 31 de dezembro de 2025 para a Ânima Educação.

EMPREGADOS POR TIPO DE CONTRATO E GÊNERO^{1, 2, 3} – 2025

	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Subtotal
Homens	6.216	1	6.217
Mulheres	8.457	6	8.463
Total	14.673	7	14.680

1. Para fins de apuração deste indicador, os estagiários do Instituto Ânima foram considerados na categoria empregados, estando apresentados na classificação de “prazo determinado”. Além dos estagiários, Ânima Educação não possui empregados com contrato com prazo determinado.
2. Os aprendizes da *holding* estão incluídos na contagem de empregados. Dados contemplados ao término do período de relato. O Instituto Ânima não tem aprendizes no seu quadro.
3. Para o cálculo do indicador, foi considerada a base de ativos do mês de dezembro de 2025 para o Instituto Ânima e a base de ativos de 31 de dezembro de 2025 para a Ânima Educação.

EMPREGADOS POR TIPO DE EMPREGO E GÊNERO^{1, 2, 3} – 2025

	Tempo integral	Período parcial	Subtotal
Homens	2.628	3.589	6.217
Mulheres	4.402	4.061	8.463
Total	7.030	7.650	14.680

1. Os aprendizes da *holding* estão incluídos na contagem de empregados. Dados contemplados ao término do período de relato. O Instituto Ânima não possui aprendizes em seu quadro de pessoal.
2. Para fins de apuração deste indicador, os estagiários do Instituto Ânima foram considerados na categoria de empregados.
3. Para o cálculo do indicador, foi considerada a base de ativos do mês de dezembro de 2025 para o Instituto Ânima e a base de ativos de 31 de dezembro de 2025 para a Ânima Educação.

TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS^{1, 2} GRI 2-8

Relação Contratual	Tipo de trabalho realizado	Subtotal
Estagiários	Administrativo	35
Aprendizes terceirizados	Administrativo	141
Terceirizados	Prestadores de serviços de limpeza	519
Terceirizados	Prestadores de serviços de segurança	283
Bolsistas ¹		3.053
Total		4.031

1. Para o cálculo do indicador, foi considerada a base de ativos do mês de dezembro de 2025 para o Instituto Ânima e a base de ativos de 31 de dezembro de 2025 para a Ânima Educação.
2. Os dados consideram os bolsistas ativos em folha de pagamento em dezembro de 2025.

PROPORÇÃO DA REMUNERAÇÃO TOTAL ANUAL^{1, 2, 3} GRI 2-21

	2025
Proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago e a remuneração total anual mediana de todos os empregados (excluindo o mais bem pago)	52,57
Proporção entre o aumento percentual na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e o aumento percentual mediano na remuneração total anual de todos os empregados (excluindo o mais bem pago) ²	-33,32

1. Para este indicador, não foram considerados os dados do Instituto Ânima.
2. Referente ao ciclo anterior.
3. A remuneração total anual do indivíduo mais bem remunerado aumentou 31,99% em relação ao exercício anterior, enquanto a remuneração anual mediana dos empregados apresentou redução de 0,96%. Como as variações ocorreram em sentidos opostos, a proporção entre os percentuais resulta em um valor negativo (-33,32). Esse resultado reflete alterações na composição da força de trabalho ao longo do período, incluindo movimentações de pessoal, admissões e desligamentos, bem como mudanças na distribuição dos empregados entre diferentes cargos e faixas salariais.

ACORDOS DE NEGOCIAÇÃO
COLETIVA GRI 2-30

No exercício de 2025, a Ânima contava com um total de 14.680 educadores. Desses, 14.583 estavam vinculados à Ânima Educação, dos quais 99,23% possuíam cobertura por convenções ou acordos coletivos de trabalho. No Instituto Ânima, a cobertura alcançou 100% dos 97 educadores.

O restante dos educadores sem cobertura, em razão da inexistência de convenção firmada pelo sindicato da classe, tem suas condições de trabalho definidas com base nos acordos que cobrem os auxiliares de administração escolar da mesma organização.

Por liberalidade, em 2025, aplicamos a esses docentes o mesmo percentual de reajuste salarial estabelecido para os demais educadores cobertos.

SALÁRIOS GRI 202-1

A política de remuneração da Ânima está em conformidade com a legislação trabalhista, os acordos coletivos de trabalho e as negociações sindicais aplicáveis. O menor salário pago pela organização a homens e mulheres em 2025 esteve em conformidade com o piso estabelecido pela legislação vigente, assegurando a observância das normas trabalhistas.

Além disso, a proporção entre o menor salário pago a homens e mulheres foi de 1:1, não havendo distinção remuneratória por gênero. Entre as diferentes regiões em que a companhia atua, são observados os salários mínimos e pisos salariais aplicáveis a cada localidade, em conformidade com a legislação e os instrumentos coletivos vigentes.

NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS¹ GRI 401-1

NÚMERO DE EMPREGADOS E CONTRATAÇÕES, POR FAIXA ETÁRIA – 2025

Faixa etária	Total de empregados (%)	Contratações	Taxa de novas contratações (%)	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover (%)
Abaixo de 30 anos	2.663	1.322	49,64	1.114	45,74
Entre 30 e 50 anos	9.405	2.072	22,03	2.167	22,54
Acima de 50 anos	2.612	286	10,95	393	13,00
Total	14.680	3.680	25,07	3.674	25,05

NÚMERO DE EMPREGADOS E CONTRATAÇÕES, POR GÊNERO - 2025

Gênero	Total de empregados (%)	Contratações	Taxa de novas contratações (%)	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover (%)
Homens	6.217	1.446	23,26	1.407	22,95
Mulheres	8.463	2.234	26,40	2.267	26,59
Total	14.680	3.680	25,07	3.674	25,05

NÚMERO DE EMPREGADOS E CONTRATAÇÕES, POR REGIÃO – 2025

Região	Total de empregados (%)	Contratações	Taxa de novas contratações (%)	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover (%)
Norte	29	16	55,17	5	36,21
Nordeste	3.130	753	24,06	806	24,90
Centro-Oeste	231	100	43,29	86	40,26
Sudeste	8.562	2.188	25,55	2.108	25,09
Sul	2.728	623	22,84	669	23,68
Total	14.680	3.680	25,07	3.674	25,05

1. Para o cálculo do indicador, foi considerada a base de ativos do mês de dezembro de 2025 para o Instituto Ânima e a base de ativos de 31 de dezembro de 2025 para a Ânima Educação.

ACIDENTES DE TRABALHO GRI 403-9

Em 2025, a Ânima Educação registrou 43 acidentes de trabalho, todos de riscos leve e mediano, dos quais 25 foram casos típicos e 18 ocorreram no trajeto. Três episódios, dois de trânsito e um no ambiente laboral, exigiram afastamento superior a 15 dias. Os principais tipos de acidentes foram contusão, corte, distensão ou torção.

ACIDENTES DE TRABALHO

	2025 ¹
	Empregados
Número de horas trabalhadas	20.153.781,40
Base de número de horas trabalhadas (200.000 ou 1.000.000)	1.000.000
Número de óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0
Índice de óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0,00
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	3
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0,15
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir óbitos)	43
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluindo óbitos)	2,13

1. A Ânima ainda não dispõe de dados consolidados sobre acidentes de trabalho envolvendo profissionais terceirizados. Atualmente, esse controle é realizado de forma descentralizada pelas empresas contratadas; contudo, estão em andamento iniciativas para aprimorar e unificar os processos de coleta, registro e monitoramento dessas informações.

DOENÇAS PROFISSIONAIS GRI 403-10

Em 2025, foram registrados dois casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória entre empregados da Ânima. Ambos os casos foram caracterizados pelo INSS como relacionados ao trabalho, com enquadramento associado a transtorno de saúde mental. Não foram registrados óbitos decorrentes de doenças profissionais no período.

Também não houve registro de casos de doenças profissionais entre trabalhadores terceirizados ou outros trabalhadores não empregados cujo trabalho e/ou local de trabalho

estivesse sob controle da organização.

Os dados foram compilados a partir dos registros internos de Saúde e Segurança do

Trabalho e dos enquadramentos previdenciários realizados pelo INSS. Não houve emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) para os casos registrados.

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR ANO, POR EMPREGADO^{1, 2} GRI 404-1

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO, POR GÊNERO - 2025

	Média de horas de treinamento
Homens	11,60
Mulheres	18,00
Total	15,29

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO, POR CATEGORIA FUNCIONAL - 2025

	Média de horas de treinamento
Vice-Presidência	1,21
Diretoria	9,16
Gerência Sr.	26,41
Gerência	60,72
Coordenação	23,28
Especialista	30,44
Analista	24,60
Operacional	12,15
Total	15,29

1. Na Ânima Educação, o indicador considera as horas de capacitação registradas na Universidade Corporativa ECOA. No Instituto Ânima, foram consideradas também as horas de treinamento vinculadas às bolsas de pesquisas.

2. Para o cálculo do indicador, foi considerada a base de ativos do mês de dezembro de 2025 para o Instituto Ânima e a base de ativos de 31 de dezembro de 2025 para a Ânima Educação.

PERCENTUAL DE EMPREGADOS QUE RECEBEM REGULARMENTE ANÁLISES DE DESEMPENHO E DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA^{1, 2, 3} (%) GRI 404-3

	Homens	Mulheres	Subtotal
Vice-Presidência	80,00	100,00	83,33
Diretoria	90,00	83,78	87,01
Gerência Sr.	75,00	78,64	77,09
Gerência	63,46	63,16	63,28
Coordenação	7,07	7,83	7,52
Especialista	15,19	16,47	15,85
Analista	5,71	4,19	4,76
Operacional ³	56,43	46,63	50,87
Total	47,93	38,71	42,62

1. No exercício de 2025, o Instituto Ânima não realizou o ciclo formal de avaliação de competências.
2. O programa Semear tem como escopo a totalidade dos colaboradores. O percentual refere-se àqueles que receberam, no exercício de 2025, análise formal e regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira, conforme a definição do indicador. A diferença em relação à abrangência do programa decorre da implantação progressiva do ciclo ao longo de 2025, do calendário de avaliação por categoria funcional e da periodicidade distinta de alguns públicos.
3. Docentes estão contemplados na categoria Operacional.

LICENÇA-MATERNIDADE/PATERNIDADE - 2025^{1, 2} GRI 401-3

	2025
Número de empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade	
Homens	6.217
Mulheres	8.463
Total de empregados que tiraram a licença-maternidade/paternidade	
Homens	50
Mulheres	295
Total de empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade	
Homens	50
Mulheres	273
Total de empregados que não retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade	
Homens	0
Mulheres	6
Total de empregados que voltaram a trabalhar após a licença-maternidade/paternidade e que ainda estiveram empregadas 12 meses após o retorno ao trabalho	
Homens	44
Mulheres	60
Taxa de retorno (%)	
Homens	100,00
Mulheres	97,85
Taxa de retenção (%)	
Homens	88,00
Mulheres	57,14

1. As diferenças observadas na taxa de retenção após o período de licença podem refletir uma combinação de fatores, como mudanças nas circunstâncias pessoais dos colaboradores e transformações no contexto organizacional. Nesse cenário, a Ânima Educação mantém o compromisso de aprimorar continuamente suas práticas, buscando assegurar um ambiente acolhedor e favorável ao retorno de todos os colaboradores após a licença, independentemente de gênero.
2. Para o cálculo do indicador, foi considerada a base de ativos do mês de dezembro de 2025 para o Instituto Ânima e a base de ativos de 31 de dezembro de 2025 para a Ânima Educação.

SETOR DE SERVIÇOS - EDUCAÇÃO | MÉTRICAS ATIVAS

TOTAL DE EMPREGADOS E TERCEIRIZADOS NO CORPO DOCENTE E
TODOS OS OUTROS FUNCIONÁRIOS – 2025¹ [SV-ED-000.D](#)

Total corpo docente	7.000
Total de todos os outros funcionários	7.680
Total	14.680

1. Para o cálculo do indicador, foi considerada a base de ativos do mês de dezembro de 2025 para o Instituto Ânima e a base de ativos de 31 de dezembro de 2025 para a Ânima Educação.

Compromisso 4 - Governança
transparente e responsável

CONFLITOS DE INTERESSES [GRI 2-15](#)

A Ânima Educação adota diversos processos para prevenir e mitigar conflitos de interesses, fundamentados em políticas e procedimentos claros, *compliance*, cultura organizacional e revisão regular dessas normas.

Nossa estratégia de mitigação inclui treinamento dos educadores, a atuação de uma Comissão de Ética e a revisão e manutenção da transparência por meio de registros de todas as decisões tomadas. Quando um potencial conflito é identificado, aplicamos o afastamento do processo decisório das pessoas ou partes relacionadas.

Os conflitos de interesses são eventualmente reportados no momento de seleção de candidatos a vagas abertas. Adicionalmente, em periodicidade anual, encaminhamos

um formulário de declaração de conflitos de interesses a determinados cargos e funções previamente mapeados para reporte e monitoramento.

Os conflitos de interesses também são revelados aos *stakeholders* por meio de reportes da auditoria interna, Comissão de Ética ou do Comitê de Auditoria e Riscos (CAR).

Essas informações abrangem participação cruzada em outros órgãos de administração, com fornecedores e demais *stakeholders*, existência de acionistas controladores e o detalhamento de relações políticas e transações com partes relacionadas. Em casos específicos, consultorias externas são acionadas para endereçamento das questões de forma independente.

PREOCUPAÇÕES CRUCIAIS [GRI 2-16](#)

Mantemos processos estruturados para a comunicação de preocupações cruciais ao mais alto órgão de governança. Esse fluxo de informações ocorre por meio de relatórios e apresentações periódicas, reuniões formais de Diretoria, comitês de governança e relatórios de auditorias interna e externa.

Adicionalmente, utilizamos notificações por escrito, relatórios de riscos e conformidade, análises estratégicas, revisões de questões legais e regulatórias e protocolos específicos para comunicação de crises e emergências.

No ciclo deste relato, as preocupações cruciais foram levadas à Comissão de Ética, referentes a relatos de severidade alta ou muito alta considerados procedentes ou parcialmente procedentes. A natureza predominante dessas preocupações relatadas está relacionada a temas sociais e de direitos humanos.

Compromisso 5 – Consciência ambiental

CONSUMO DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO GRI 302-1

COMBUSTÍVEIS FÓSSEIS UTILIZADOS E SEU TOTAL DE ENERGIA¹ (GJ)

	2025
<i>Diesel</i>	0,18
Total	0,18

1. Para combustíveis fósseis, consideramos o consumo dos geradores. Foram consideradas as seguintes unidades: UNA: Bom Despacho e Jataí; UNP: Mossoró; ANHEMBI: São José dos Campos; SÃO JUDAS: Butantã, Mooca, Paulista, Santo Amaro, São Bernardo do Campo.

CONSUMO POR FONTE DE ENERGIA (GJ)

		2025
Tipo de consumo	Quantidade (kWh)	Quantidade (GJ)
Eletricidade comprada no mercado livre (renovável)	32.434.255,51	116.763,32
Eletricidade comprada na concessionária (mercado cativo)	6.828.228,98	24.581,62
Total		141.344,94

TOTAL DE ENERGIA CONSUMIDA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO¹ (GJ)

	2025
Combustíveis não renováveis consumidos	0,18
Eletricidade, aquecimento, resfriamento e vapor adquiridos para consumo	141.344,94
Total	141.345,12

1. A organização não utiliza combustíveis renováveis e nem realiza venda do excedente de eletricidade.

INTENSIDADE ENERGÉTICA GRI 302-3

INTENSIDADE ENERGÉTICA (GJ)^{1, 2}

	2025
Dentro da organização	0,696
Total	0,696

1. Para o cálculo da intensidade energética foi utilizado a métrica de quantidade de alunos de graduação presencial e as energias incluídas foram eletricidade e combustíveis.

2. Não há consumo de energia fora da organização. **GRI 302-2**

CAPTAÇÃO DE ÁGUA GRI 303-3

CAPTAÇÃO TOTAL DE ÁGUA EM TODAS AS ÁREAS, POR FONTE (ML)¹

2025		
Fonte	Água doce	Subtotal
Água subterrânea	45,72	45,72
Água de terceiros	265,95	265,95
Total	311,67	311,67

1. A organização não possui captação de água em área de estresse hídrico.

RESÍDUOS GERADOS GRI 306-3

PESO TOTAL DOS RESÍDUOS PERIGOSOS GERADOS NAS PRÓPRIAS ATIVIDADES DA EMPRESA, EXCETO EFLUENTES (TONELADA)^{1, 2}

2025	
Resíduos perigosos	Quantidade gerada
Resíduos infectantes, biológicos, químicos e perfurocortantes	77.094,33
Total	77.094,33

1. A organização ainda não dispõe de informações consolidadas sobre a quantidade de resíduos comuns gerados em todas as unidades. Entretanto, estão em andamento esforços para o aprimoramento dos processos de coleta, registro e monitoramento desses dados.

2. Os resíduos foram submetidos aos processos de incineração ou autoclavagem, conforme sua classificação. Após o tratamento, as cinzas provenientes da incineração e os resíduos autoclavados foram encaminhados para aterro sanitário industrial devidamente licenciado, em conformidade com a legislação ambiental vigente.

EMISSIONES DIRETAS DE GASES DE EFEITO ESTUFA (ESCOPO 1) GRI 305-1

EMISSIONES DE ESCOPO 1, POR CATEGORIA

2025		
Categoria	Emissões totais (tCO ₂ e)	Emissões biogênicas (toneladas)
Combustão estacionária	69,299	10,473
Emissões fugitivas	12.473,595	-
Total	12.542,894	10,473

EMISSIONES INDIRETAS DE GASES DE EFEITO ESTUFA PROVENIENTES DA AQUISIÇÃO DE ENERGIA (ESCOPO 2) GRI 305-2

EMISSIONES DE ESCOPO 2

2025	
Energia elétrica (localização)	1.778,901
Total	1.778,901

OUTRAS EMISSÕES INDIRETAS DE GASES DE EFEITO ESTUFA (ESCOPO 3) GRI 305-3

EMISSIONS DE ESCOPO 3, POR CATEGORIA

2025		
Categoria	Emissões totais (tCO ₂ e)	Emissões biogênicas (toneladas)
Resíduos gerados nas operações	17.429,897	63,920
Viagens de negócios	1.222,121	111,771
Transporte de empregados	2.281,670	338,018
Total	20.933,689	513,710

INTENSIDADE DE EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA (GEE)¹ GRI 305-4

INTENSIDADE DE EMISSÕES DE GEE

2025	
Total de emissões de GEE (tCO ₂ e)	14.321,795
Intensidade de emissões de gases efeito estufa	0,07

1. A intensidade de emissões foi calculada com base nas emissões dos escopos 1 e 2, e no total de alunos matriculados na graduação presencial em 2025.



Compromisso 6 – Diversidade, equidade e inclusão

DIVERSIDADE EM ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA E EMPREGADOS¹ GRI 405-1

PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS DO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA, POR GÊNERO – 2025

Órgãos de governança	Homens	Mulheres	Total
Percentual de membros do órgão de governança por gênero	71,43	28,57	100

PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS DO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA, POR FAIXA ETÁRIA – 2025

Conselho de Administração	Percentual
Abaixo de 30 anos	0,00
Entre 30 e 50 anos	50,00
Acima de 50 anos	50,00

PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS DE GRUPOS MINORIZADOS E/OU VULNERÁVEIS NO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA – 2025

Grupo minorizado/vulnerável dentro do órgão de governança	Percentual
Pessoas com Deficiência	3,57
Pessoas negras (autodeclaradas pretas ou pardas)	0,00
Total	3,57

PERCENTUAL DE EMPREGADOS, POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO (%) – 2025

	Homens	Mulheres
Vice-Presidência	83,33	16,67
Diretoria	50,00	50,00
Gerência Sr.	42,46	57,54
Gerência	40,15	59,85
Coordenação	40,60	59,40
Especialista	47,59	52,41
Analista	37,06	62,94
Operacional	43,25	56,75
Total	42,35	57,65

1. Para o cálculo do indicador, foi considerada a base de ativos do mês de dezembro de 2025 para o Instituto Ânima e a base de ativos de 31 de dezembro de 2025 para a Ânima Educação.

PERCENTUAL DE EMPREGADOS, POR CATEGORIA FUNCIONAL E FAIXA ETÁRIA (%)¹ GRI 405-1

2025		2025	
Vice-Presidência		Entre 30 e 50 anos	79,90
Abaixo de 30 anos	0,00	Acima de 50 anos	13,75
Entre 30 e 50 anos	50,00	Especialista	
Acima de 50 anos	50,00	Abaixo de 30 anos	7,49
Diretoria		Entre 30 e 50 anos	78,07
Abaixo de 30 anos	0,00	Acima de 50 anos	14,44
Entre 30 e 50 anos	86,25	Analista	
Acima de 50 anos	13,75	Abaixo de 30 anos	26,12
Gerência Sr.		Entre 30 e 50 anos	66,72
Abaixo de 30 anos	1,68	Acima de 50 anos	7,16
Entre 30 e 50 anos	88,83	Operacional	
Acima de 50 anos	9,50	Abaixo de 30 anos	18,32
Gerência		Entre 30 e 50 anos	61,41
Abaixo de 30 anos	0,73	Acima de 50 anos	20,27
Entre 30 e 50 anos	91,97	Total	
Acima de 50 anos	7,30	Abaixo de 30 anos	18,14
Coordenação		Entre 30 e 50 anos	64,07
Abaixo de 30 anos	6,36	Acima de 50 anos	17,79

1. Para o cálculo do indicador, foi considerada a base de ativos do mês de dezembro de 2025 para o Instituto Ânima e a base de ativos de 31 de dezembro de 2025 para a Ânima Educação.

PERCENTUAL DE EMPREGADOS DE GRUPOS MINORIZADOS E/OU VULNERÁVEIS, POR CATEGORIA FUNCIONAL^{1,2}

2025	
Negros	
Vice-Presidência	25,00
Diretoria	16,25
Gerência Sr.	26,82
Gerência	29,93
Coordenação	31,39
Especialista	28,88
Analista	41,04
Operacional	35,38
PcDs	
Vice-Presidência	0,00
Diretoria	1,25
Gerência Sr.	1,12
Gerência	4,38
Coordenação	0,52
Especialista	0,53
Analista	1,59
Operacional	3,41

1. Dados sobre LGBTQIAPN+ ainda não estão cadastrados em nossos sistemas. No entanto, estamos em constante evolução de nossas práticas de gestão e, futuramente, avançaremos na coleta e disponibilização dessas informações de forma estruturada e segregada.

2. Para o cálculo do indicador, foi considerada a base de ativos do mês de dezembro de 2025 para o Instituto Ânima e a base de ativos de 31 de dezembro de 2025 para a Ânima Educação.

PROPORÇÃO SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES,
POR CATEGORIA FUNCIONAL (%)^{1, 2, 3, 4} GRI 405-2

2025		
	Salário-base (%)	Remuneração (%)
Vice-Presidência	102,08	102,08
Diretoria	91,34	90,10
Gerência Sr.	97,79	98,05
Gerência	99,99	101,24
Coordenação	99,36	99,36
Especialista	93,72	93,06
Analista	89,80	89,44
Operacional	90,96	91,29

1. Para chegar nos valores médios de salário-base e remuneração, foi necessário normalizar os valores com base numa carga horária mensal de 220 horas. Dessa forma, removemos distorções sobre ter mais ou menos horas de trabalho mensal. Só não foram normalizados os valores para docentes que têm carga horária variada mês a mês. Para esses, foi considerado o valor total do salário composto do último mês.
2. Este indicador refere-se especificamente à proporção salarial média por categoria funcional. Trata-se de uma métrica distinta ao do menor salário-base pago pela organização, que é equivalente entre homens e mulheres (proporção de 1,0).
3. Para o cálculo deste indicador, foi considerada a remuneração média de mulheres e homens com base nos valores recebidos em dezembro de 2025. A remuneração foi apurada a partir do salário composto, contemplando o salário-base e os adicionais de natureza salarial aplicáveis, como adicional por tempo de serviço, periculosidade e insalubridade, entre outros. Não foram incluídas na apuração parcelas variáveis de remuneração, tais como bônus, participação nos resultados, comissões ou quaisquer outras formas de bonificação.
4. Para o cálculo do indicador, foi considerada a base de ativos do mês de dezembro de 2025 para o Instituto Ânima e a base de ativos de 31 de dezembro de 2025 para a Ânima Educação.

Desempenho econômico

VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO E DISTRIBUÍDO¹ GRI 201-1

VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO (R\$ MIL)		VALOR ECONÔMICO RETIDO (R\$ MIL)	
2025		2025	
Receitas	4.470.407	Total	94.363

VALOR ECONÔMICO DISTRIBUÍDO (R\$ MIL)

2025		
	Valor	Porcentagem (%)
Custos operacionais	1.663.457	37,21
Salários e benefícios de empregados	1.139.987	25,50
Pagamentos a provedores de capital	1.031.028	23,06
Pagamentos ao governo (por país)	408.662	9,14
Total	4.243.134	94,92

1. A Demonstração do Valor Adicionado (DVA) foi utilizada como base para o cálculo do valor econômico gerado e distribuído. Ajustes pontuais foram realizados para fins de alinhamento conceitual ao indicador, incluindo a exclusão da participação de acionistas não controladores (totalizando R\$132.910 mil), por não representar pagamento ou distribuição de recursos no exercício.

APOIO FINANCEIRO GOVERNAMENTAL (R\$ MIL)¹ GRI 201-4

2025	
Total	291.675

1. Corresponde à isenção no pagamento de impostos em função da adesão ao Programa Universidade para Todos (Prouni).

Sumário de conteúdo GRI

Declaração de uso	A Ânima Educação relatou em conformidade com as Normas GRI para o período 1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025.
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021

Norma GRI / Outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
Conteúdos gerais						
A organização e suas práticas de relato						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	8				
	2-2 Empresas incluídas no relato de sustentabilidade da organização	8				
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	6				
	2-4 Reformulações de informações	Este é o primeiro relato GRI da Ânima Educação.				
	2-5 Verificação externa	6, 164				
Atividades e trabalhadores						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	8, 22				
	2-7 Empregados	76, 141, 142				8, 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	143				8
Governança						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-9 Estrutura de governança e sua composição	59, 60				5, 16
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	59				5, 16
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	59				16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	59, 61				16

Norma GRI / Outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	59, 61				
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	61				
	2-15 Conflitos de interesses	147				16
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	147				
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	25				
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	59				
	2-19 Políticas de remuneração	A Ânima Educação adota políticas de remuneração fixa e variável para sua alta liderança e segue as diretrizes da CLT. Atualmente, a remuneração fixa e variável da alta liderança não está formalmente vinculada a indicadores específicos de ESG. No entanto, a companhia definiu como uma de suas ambições a avaliação da integração de aspectos ESG às práticas de remuneração de seus executivos.				
	2-20 Processo para determinação da remuneração	A política de remuneração segue práticas de mercado e princípios de equidade, assegurando consistência interna, competitividade externa e alinhamento à <i>performance</i> sustentável, promovendo atração, permanência e engajamento em todos os níveis.				
	2-21 Proporção da remuneração total anual	143				
Estratégia, políticas e práticas						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	4				
	2-23 Compromissos de política	58, 65				16
	2-24 Incorporação de compromissos de política	65				
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	66				
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	58				16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Durante o período de relato não foram reportados casos de não conformidade com leis e regulamentos.				
	2-28 Participação em associações	18				

Norma GRI / Outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
Engajamento de <i>stakeholders</i>						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	17				
	2-30 Acordos de negociação coletiva	143				8
Temas materiais						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	26				
	3-2 Lista de temas materiais	26				
Impacto econômico						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	56				
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	56				5, 9, 11
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	56				1, 3, 8
Atração, desenvolvimento e retenção do educador – docente						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	43				
	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	43				5, 8, 10
GRI 401: Emprego 2016	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Asseguramos que todos os profissionais, incluindo os docentes horistas, recebam remuneração de acordo com a legislação vigente, mantendo uma proporção salarial de 1,0 entre o menor salário pago a homens e a mulheres.				3, 5, 8
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	143				5, 8
GRI 402: Relações de trabalho 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	Para informar sobre mudanças operacionais significativas, a Ânima estabelece um prazo mínimo de quatro semanas, que pode variar conforme a natureza da alteração. Em 2025, a organização contou com 60 instrumentos coletivos de trabalho (11 acordos e 49 convenções coletivas).				8

Norma GRI / Outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	43, 145				4, 5, 8, 10
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	43				8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	143				5, 8, 10
Acesso à educação						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	38				
Diversidade, inclusão e equidade						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	75				
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	43				1,5, 8
	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	Em 2025, consideramos para o mapeamento corporativo 64 posições de Diretoria, das quais 25 atuaram diretamente em unidades operacionais importantes. Desse grupo, 13 líderes (52%) foram contratados na própria comunidade local.				8
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	75, 76				5, 8
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	153				5, 8, 10
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Em 2025, a Ânima Educação registrou 18 casos de discriminação com taxa de confirmação. A organização analisou integralmente os casos e implementou medidas corretivas e planos de ação de prevenção para cada um deles.				5, 8
Desempenho econômico						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	54				

Norma GRI / Outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 201: Desempenho econômico	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	153				8, 9
	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	Atualmente, a Ânima não mantém planos de benefícios relacionados à aposentadoria.				
	201-4 Apoio financeiros recebido do governo	153				
Desempenho social						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	54				
GRI 410: Práticas de segurança 2016	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	A Ânima reconhece o respeito aos direitos humanos como princípio aplicável às suas operações, incluindo as atividades de segurança. Realizamos treinamentos para profissionais de segurança; no entanto, tais iniciativas ainda não estão plenamente sistematizadas para fins de registro e monitoramento. Encontra-se em andamento a estruturação de diretrizes e de mecanismos formais de controle e reporte relacionados à capacitação em direitos humanos.				16
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliação de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	52				
	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	A Ânima não tem operações que geram impactos negativos significativos nas comunidades locais. A poluição sonora é um impacto negativo potencial, com probabilidade monitorada.				1, 2
Privacidade e segurança de dados						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	62				
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	62				16

Norma GRI / Outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
Inovação e tecnologia						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	35				
Saúde, bem-estar e segurança do educador						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	47				
	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	47				8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de risco e investigação de incidentes	47				8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	47				8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	47				8, 16
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	47				9
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	47				3
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	A Ânima Educação realiza o mapeamento de riscos das atividades de terceiros e outros parceiros de negócio que são desenvolvidas em suas instituições por meio da integração estruturada de documentos técnicos e processos internos de liberação operacional. Esse processo assegura a identificação prévia de perigos, a avaliação de riscos e a definição de controles adequados antes da execução das atividades, garantindo conformidade legal, padronização e segurança nas operações.				8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	A Ânima Educação implementou um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho que segue rigorosamente as exigências legais e normas vigentes. No período relatado, a organização registrou que 100% do contingente de empregados está coberto pelo sistema de gestão.				8

Norma GRI / Outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-9 Acidentes de trabalho	47, 145				3, 8, 16
	403-10 Doenças profissionais	47, 145				3, 8, 16
Qualidade do ensino						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	29				
Ética, integridade e compliance						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	65				
	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	58, 65, 66, 67				16
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	A Ânima Educação realiza ações de comunicação e capacitação relacionadas às políticas e aos procedimentos de combate à corrupção. No entanto, para o período reportado, não há dados consolidados disponíveis para reporte. A companhia está aprimorando seus processos de gestão e consolidação dessas informações, visando ampliar sua rastreabilidade nos próximos ciclos de reporte.				16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não houve nenhum relato de corrupção confirmado em 2025.				16
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio		Conteúdo	Informação confidencial	A empresa não divulga as informações relacionadas à concorrência desleal, neste momento, por questões estratégicas.	16
Relacionamento com estudantes						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	39				

Norma GRI / Outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	
Indicadores relevantes sem tema material						
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	67				8
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	148				7, 8, 12, 13
	302-2 Consumo de energia fora da organização	148				7, 8, 12, 13
	302-3 Intensidade energética	148				
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1 Interação com a água como um recurso compartilhado	72				6, 12
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	72				6
	303-3 Captação de água	149				6
GRI 305: Emissões	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	149				3, 12, 13, 14, 15
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	149				3, 12, 13, 14, 15
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	150				3, 12, 13, 14, 15
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	150				13, 14, 15
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativo relacionados a resíduos	73				3, 6, 11, 12
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	73				3, 6, 8, 11, 12
	306-3 Resíduos gerados	149				3, 6, 11, 12, 15
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	67				
GRI 414:Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	67				5, 8, 16

Sumário de conteúdo SASB

Tópico	Código	Conteúdo	Localização
Acesso à educação			
Métrica da atividade	SV-ED-000.A	Número de alunos matriculados	8
	SV-ED-000.B	Número de pedidos recebidos para inscrição	No período do relato, a Ânima Educação recebeu 1.140.241 pedidos de inscrição.
	SV-ED-000.C	Média de créditos registrados por aluno, percentual <i>on-line</i>	No período de relato, a Ânima não reportou a média de créditos por aluno e o percentual de créditos ofertados na modalidade <i>on-line</i> , uma vez que os processos de apuração e os controles internos necessários para a consolidação dessas informações ainda estão em fase de estruturação.
	SV-ED-000.D	Número de: (1) corpo docente e (2) todos os outros funcionários	147
Privacidade e segurança de dados			
Segurança de dados	SV-ED-230a.1	Descrição da abordagem para identificar e abordar os riscos de segurança de dados	62
	SV-ED-230a.2	Descrição das políticas e práticas relativas à coleta, uso e retenção de informações do aluno	62
	SV-ED-230a.3	(1) Número de violações de dados, (2) porcentagem envolvendo informações de identificação pessoal (IIP), (3) número de alunos afetados	62
Qualidade do ensino			
Qualidade, educação e emprego	SV-ED-260a.1	Taxa de graduação	A Ânima monitora continuamente a taxa de graduação, utilizando esse indicador como instrumento de gestão acadêmica e acompanhamento da trajetória estudantil. Para 2025, optou-se por não reportar o indicador conforme a metodologia SASB, uma vez que o critério de mensuração não está alinhado ao nosso modelo de monitoramento e gestão. Nesse contexto, sua divulgação poderia comprometer a comparabilidade e a interpretação do desempenho acadêmico reportado.

Tópico	Código	Conteúdo	Localização
Qualidade, educação e emprego	SV-ED-260a.2	a. Taxa de graduação no prazo	A Ânima monitora de forma contínua a taxa de conclusão no prazo. No entanto, para 2025, optou-se por não reportar o indicador segundo a metodologia da norma SASB, uma vez que esse critério não reflete a dinâmica de gestão e monitoramento e pode comprometer a comparabilidade e a interpretação do desempenho acadêmico.
	SV-ED-260a.3	a. Taxa de colocação de emprego	A Ânima não reporta este indicador, pois a pesquisa de colocação profissional de egressos realizada em 2025 adotou a metodologia do Indicador ABMES/Symplicity de Empregabilidade (IASE), que considera o período de 9 a 15 meses após a colação de grau. Como os critérios utilizados diferem daqueles estabelecidos pelo SASB, os resultados não são diretamente comparáveis.
	SV-ED-260a.6	Descrição das políticas relacionadas ao endividamento estudantil e à inadimplência de empréstimos do programa	141
Relacionamento com clientes			
Marketing & práticas de recrutamento	SV-ED-270a.2	Montante total das perdas monetárias resultantes de processos judiciais associados à publicidade, <i>marketing</i> e divulgações obrigatórias	A divulgação detalhada pode afetar a estratégia de atuação em litígios e negociações, além de comprometer a segurança jurídica da companhia.
	SV-ED-270a.3	(1) Despesas com instrução e serviços estudantis e (2) despesas com <i>marketing</i> e recrutamento	140
	SV-ED-270a.4	Receita de: (1) auxílio estudantil financiado pelo governo e (2) empréstimos estudantis privados	Em linha com suas práticas de governança, a Ânima avalia continuamente a divulgação de informações, equilibrando transparência e proteção de dados estratégicos. Nesse contexto, esta informação não é reportada por envolver aspectos considerados comercialmente sensíveis para a companhia.

Asseguração

GRI 2-5



DECLARAÇÃO DE VERIFICAÇÃO

INTRODUÇÃO

O **Bureau Veritas Quality International Brasil (BVQI)**, doravante denominado Bureau Veritas, estabelecido na Alameda Xingu, 350 – Alphaville Industrial, Barueri, São Paulo, 3º andar, inscrito no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas sob o nº CNPJ 72.368.012/0002-65, declara, para os fins devidos, que fica a **Ânima Holding S.A (Ânima)**, estabelecido na Rua Harmonia, 1250, 9º andar Sumarezinho – São Paulo/SP, inscrita no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas sob o nº CNPJ: 09.288.252/0001-32, autorizada a publicar em todos os seus títulos e sites o trecho da Declaração de Verificação conforme redação a seguir:

O Bureau Veritas, com base nos processos e procedimentos descritos no seu Relatório de Verificação e de acordo com os padrões e princípios da ISAE 3000, declara que para Relatórios de Sustentabilidade, não existe evidência de que o Relatório Anual 2025 da Ânima esteja materialmente incorreto, que não represente de forma justa os dados e informações da Ânima ou que não tenha sido preparado de acordo com especificações da *Global Reporting Initiative*™.

ESCOPO

O escopo desta verificação abrangeu os padrões e Princípios¹ da Global Reporting Initiative™ para Relatórios de Sustentabilidade e se refere à prestação de contas do período de 01 de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025, assim como indicadores da SASB (Sustainability Accounting Standards Board).

¹ Exatidão, Equilíbrio, Clareza, Comparabilidade, Completude, Contexto da Sustentabilidade, Tempestividade e Verificabilidade.

LIMITAÇÕES E EXCLUSÕES

Foi excluída desta verificação qualquer avaliação de informações relacionadas à(ao):

- Atividades fora do período reportado;
- Declarações de posicionamento (expressões de opinião, crença, objetivos ou futuras intenções) por parte da Ânima;
- Exatidão de dados econômico-financeiros contidos neste Relatório, extraídas de demonstrações financeiras, verificadas por auditores independentes, bem como quaisquer serviços relacionados à Relato Integrado sob a ótica da Resolução CVM nº 14/2020;
- Inventário de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), incluindo dados de energia (verificado em processo a parte);
- Dados e informações de empresas ligadas ou colaboradores terceirizados, sobre as quais não há controle operacional por parte da Ânima.

As seguintes limitações foram aplicadas a esta verificação:

- Os princípios de Exatidão e Confiabilidade de dados foram verificados de forma amostral, exclusivamente à luz das informações e dados relacionados aos temas materiais apresentados no Relatório;
- As informações econômicas apresentadas no Relatório foram verificadas especificamente frente aos princípios de Equilíbrio e Completude da GRI.



MÉTODO DE TRABALHO

Este trabalho foi conduzido de forma 100% remota (sem visita presencial e/ou entrevista com os interessados objeto deste estudo), tendo ocorrido reuniões de esclarecimentos em relação a seleção dos critérios e da forma de avaliação, cruzamento e consolidação do banco de dados junto a auditora líder Nádia Zuca e colaboradores da ANIMA HOLDING S.A, respectivamente.

O trabalho se deu a partir das seguintes etapas:

- Reunião de Kick-off;
- Avaliação e validação remota da metodologia, sistemática e dos processos corporativos e operacionais utilizados para determinação dos aspectos materiais incluídos no Relatório, considerando o contexto da sustentabilidade e abrangência das informações publicadas (verificação de indicadores materiais GRI e SASB e amostragem de informações);
- Análise de evidências documentais fornecidas pela Ânima para o período coberto pelo Relatório (2025);
- Elaboração de um checklist para solicitação de documentos complementares;
- Análise dos documentos complementares enviados;
- Análise das atividades de engajamento com partes interessadas (stakeholders) desenvolvidas pela Ânima;
- Elaboração do relatório contendo toda a análise realizada e a validação dos resultados;
- Elaboração da Declaração de veracidade da metodologia/ resultados;
- Revisão técnica do relatório e declaração.

O nível de verificação adotado foi o Limitado, de acordo com os requisitos da norma ISAE 3000², incorporados aos protocolos internos de verificação do Bureau Veritas.

² International Standard on Assurance Engagements 3000 – Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information.

RESPONSABILIDADES DA ÂNIMA E DO BUREAU VERITAS

As apresentações de todas as documentações relacionadas ao Escopo foram de inteira responsabilidade da Ânima. As auditoras foram responsáveis por verificar e analisar as documentações e ações realizadas de forma remota e, com isso, validar o proposto no escopo.

CONCLUSÃO

Em 2025, a Ânima Educação conduziu a revisão de sua materialidade com base no conceito de dupla materialidade, abordagem que permite avaliar e priorizar os temas ambientais, sociais e de governança (ESG) a partir de duas perspectivas complementares: os impactos da organização sobre a sociedade e o meio ambiente e os efeitos desses temas sobre a geração de valor e a estratégia do negócio.

O processo de identificação e priorização dos temas materiais considerou os impactos reais e potenciais das atividades da companhia e contou com uma ampla escuta das partes interessadas.

Em nosso entendimento, o Relatório Anual da Ânima e apresenta os impactos das atividades da Empresa de forma equilibrada.

Como resultado de nosso processo de verificação, nada chegou ao nosso conhecimento que pudesse indicar que:

- As informações prestadas no Relatório não sejam equilibradas, consistentes e confiáveis;



- A Ânima não tenha estabelecido sistemas apropriados para coleta, compilação e análise de dados quantitativos e qualitativos, utilizados no Relatório;
- O Relatório não seja aderente aos Princípios para definição de conteúdo e qualidade do Padrão GRI.

VALIDADE

Esta Declaração de Asseguração não possui data de validade. Entretanto, a asseguração foi realizada de acordo com o Relatório apresentado pela Ânima, conduzido no período de junho a julho de 2026, não podendo ser utilizada para ciclos futuros.

Ressalta-se que, caso haja alguma modificação significativa, inclusão ou exclusão de dados/ informações atualmente estabelecidas e validadas em relação ao escopo desta Declaração, deve-se realizar nova asseguração.

DECLARAÇÃO DE INDEPENDÊNCIA E IMPARCIALIDADE

O Bureau Veritas é uma empresa independente, com mais de 198 anos de experiência em verificação de Sistemas de Gestão de Qualidade, Meio Ambiente e Sustentabilidade. Possui um Sistema de Gestão da Qualidade certificado, garantindo conformidade ética, profissional e legal. Sua equipe atua de forma independente, sem vínculo com a Ânima Holding S.A. Além disso, aplica um Código de Ética rigoroso para assegurar altos padrões de integridade e profissionalismo.

Ao final do processo e Asseguração, foram gerados Relatórios Detalhados de Asseguração, mantidos como registro em nosso Sistema de Gestão.

CONTATO

<https://www.bureauveritas.com.br/pt-br/fale-com-gente>

Barueri, 21 de julho de 2026

Nádia Zuca
Verificadora líder
Bureau Veritas Quality International Brasil

Rodrigo Oliveira
Revisor Técnico - Gerente Técnico de Sustentabilidade
Bureau Veritas Quality International Brasil

Informações corporativas e créditos

ÂNIMA EDUCAÇÃO

Endereço: Rua Harmonia, 1250,
9º andar, Sumarezinho, São Paulo - SP,
CEP 05443-001

CONTATOS PARA ESCLARECIMENTOS SOBRE O RELATÓRIO

esg@animaeducacao.com.br /
sustentabilidade@institutoanima.org.br /
esg.governanca@inspirali.com | GRI 2-3

FALE CONOSCO

Telefone: +55 (11) 4302-2611
Site institucional: animaeducacao.com.br

ÉTICA E COMPLIANCE (CANAL DE CONDUTA)

Site: www.contatoseguro.com.br/anima
Telefone: 0800 601-6944

INVESTIDORES E ACIONISTAS

Site de Relações com Investidores:
<https://ri.animaeducacao.com.br/>
E-mail: ri@animaeducacao.com.br

INSPIRALI

Site: <https://www.inspirali.com/>
Site de Relações com Investidores:
<https://www.inspirali.com/ri/>
E-mail: ri@inspirali.com
Telefone: 0800 878-5050

INSTITUTO ÂNIMA

Site: institutoanima.org.br
E-mail: comunicacao.ia@institutoanima.org.br

COORDENAÇÃO EXECUTIVA

Karen Ramirez Chaves de Mello
Vice-presidente de Pessoas, Cultura, ESG
e Bem-estar – Ânima Educação

João Gustavo Santos Rezende

Diretor de Sustentabilidade,
Diversidade e Inclusão, e
Bem-Estar – Ânima Educação

Juliana Nunes Curvello

Diretora de Desenvolvimento, Inovação e
Sustentabilidade – Inspirali

Renata de Cássia Fonseca Gonçalves

Diretora de Gestão, Pessoas e Operações

Ana Luiza de Lima Veloso

Gerente de ESG – Ânima Educação

Julia Padovezi Miranda

Analista de ESG – Ânima Educação

Gabriela Costenaro Menezes

Especialista de Projetos – Inspirali

Luciana Rodrigues Silva

Gerente executiva de Operação –
Instituto Ânima

Natalia Bolonhim Roseira

Gerente de Gestão de Pessoas –
Instituto Ânima

PROJETO EDITORIAL

[Grupo Report](#)

EQUIPE

Beatriz Miranda, Daniel Thurler, Dauro
Veras, Fernanda Andrade, Lígia Feliciano,
Marina Xavier, Murilo Botega, Naná Prado,
Rubem Hojo

FOTOS

Acervos Ânima Educação, Inspirali e
Instituto Ânima

REVISÃO ORTOGRÁFICA E GRAMATICAL

Fábio Valverde

Agradecemos a todos os educadores que
contribuíram para a elaboração deste
relatório. A colaboração e o engajamento
de todos são fundamentais para fortale-
cer e impulsionar continuamente a nossa
jornada ESG.

São Paulo, julho de 2026