



Relatório de
Sustentabilidade
2025

Sumário

2025



Apresentação

SAIBA MAIS > PÁG. 03



Governança

SAIBA MAIS > PÁG. 22



Social

SAIBA MAIS > PÁG. 39



Ambiental

SAIBA MAIS > PÁG. 58

03 APRESENTAÇÃO

- Sobre o relatório
- Mensagem do Presidente
- Mensagem do CEO
- Destaques de 2025

08 INSTITUCIONAL

- Quem somos
- Organização Religiosa da Província Marista Brasil Centro-Sul (PMBCS)
- Marista Brasil

16 SUSTENTABILIDADE

- Materialidade
- Cultura e maturidade ESG
- Governança e gestão dos Projetos ESG

22 GOVERNANÇA

- Órgãos de liderança
- Sustentabilidade financeira
- Ética e integridade
- Relacionamento institucional e governamental
- Gestão de riscos
- Transformação digital
- Gestão de fornecedores

39 SOCIAL

- Centro Marista de Defesa da Infância (CMDI)
- Gestão do impacto e desigualdade social
- Nossos colaboradores
- Saúde e segurança
- Bem-estar e qualidade de vida
- Cultura e engajamento
- Treinamento e desenvolvimento
- Diversidade e inclusão

58 AMBIENTAL

- Gestão de resíduos
- Eficiência hídrica
- Mudanças climáticas

65 SAÚDE

95 CENTRAL DE INDICADORES

118 ANEXOS



APRESENTAÇÃO

Sobre o RELATÓRIO

GRI 2-3; 2-14

Pelo quarto ano consecutivo, apresentamos nosso Relatório de Sustentabilidade, elaborado com base nas diretrizes da *Global Reporting Initiative* (GRI), nas métricas do setor de Educação da *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB) e em indicadores próprios.

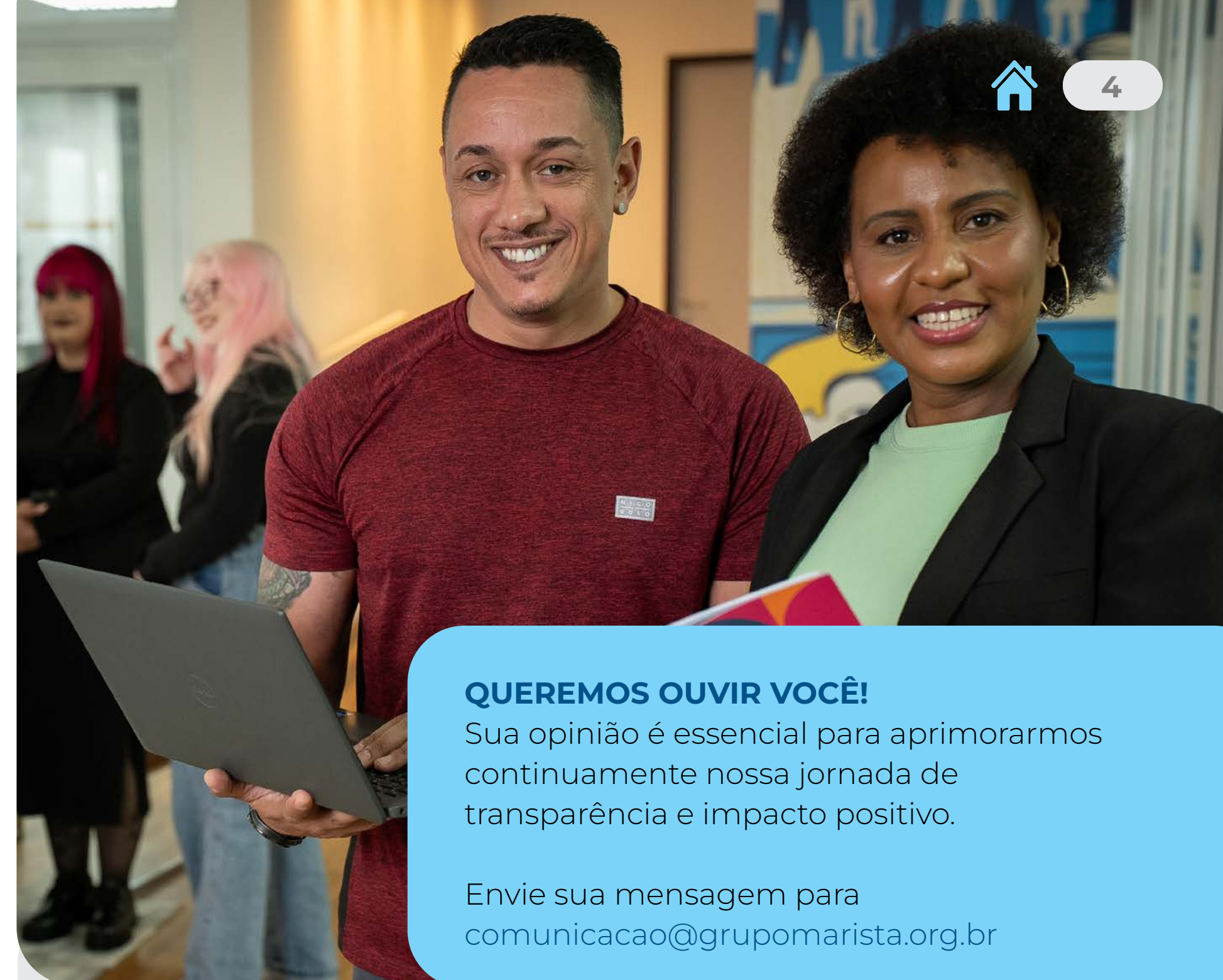
Mais do que um exercício de prestação de contas, o relatório reafirma nosso compromisso com a transparência e evidencia como avançamos na Estratégia de Sustentabilidade, integrando as dimensões ambiental, social e de governança (ESG) à gestão do Grupo Marista e de suas Frentes de Missão.

Inspirados por nossa missão e valores, entendemos que relatar também é dialogar. Este documento reflete o que fazemos, como e por que fazemos, expressando o propósito que orienta nossas ações: evangelizar por meio da educação, promovendo a formação integral de crianças, jovens e adultos, com

especial atenção aos mais vulneráveis, à luz dos valores de simplicidade, fé e solidariedade.

A elaboração do relatório foi conduzida pela Diretoria de Relações Institucionais e Governamentais (DRIG), com validações ao longo do processo pelas lideranças das Diretorias Corporativas envolvidas e Frentes de Missão, e validação final da Superintendência e da Presidência. O documento contou com apoio técnico da SEED Consultoria em Sustentabilidade.

Com base nos temas materiais, apresentamos os principais avanços do Grupo Marista, da Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR), dos hospitais Universitário Cajuru e São Marcelino Champagnat e da FTD Educação, no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025, reforçando a convicção de que o desenvolvimento sustentável é um pilar essencial para a construção de uma sociedade mais justa, solidária e responsável.



QUEREMOS OUVIR VOCÊ!

Sua opinião é essencial para aprimorarmos continuamente nossa jornada de transparência e impacto positivo.

Envie sua mensagem para comunicacao@grupomarista.org.br

ASSEGURAÇÃO EXTERNA GRI 2-5

Em 2025, adotamos pela primeira vez a asseguração externa do nosso Relatório de Sustentabilidade, com o objetivo de fortalecer a credibilidade e a transparência das informações reportadas.

O Relatório de Sustentabilidade 2025 foi submetido à asseguração limitada, conforme a norma ISAE 3000 e os GRI *Standards*, abrangendo as unidades Corporativo, PUCPR, Complexo de Saúde e FTD Educação.

O parecer foi emitido pela Martinelli Auditores e está disponível nos **Anexos**.



Mensagem do PRESIDENTE



CONFIRA O VÍDEO DO NOSSO PRESIDENTE

GRI 2-22

Em 2025, mais do que avanços pontuais, o Grupo Marista viveu um ano de consolidação, de escolhas e de governança na prática. Nesta mensagem, o presidente *Ir. Vanderlei Siqueira* reforça a passagem da intenção para a implantação, destaca o papel do 'Arquiteto Estratégico' e convida a integrar identidade, missão e responsabilidade, com a Ecologia Integral como horizonte para o futuro.



Mensagem do CEO

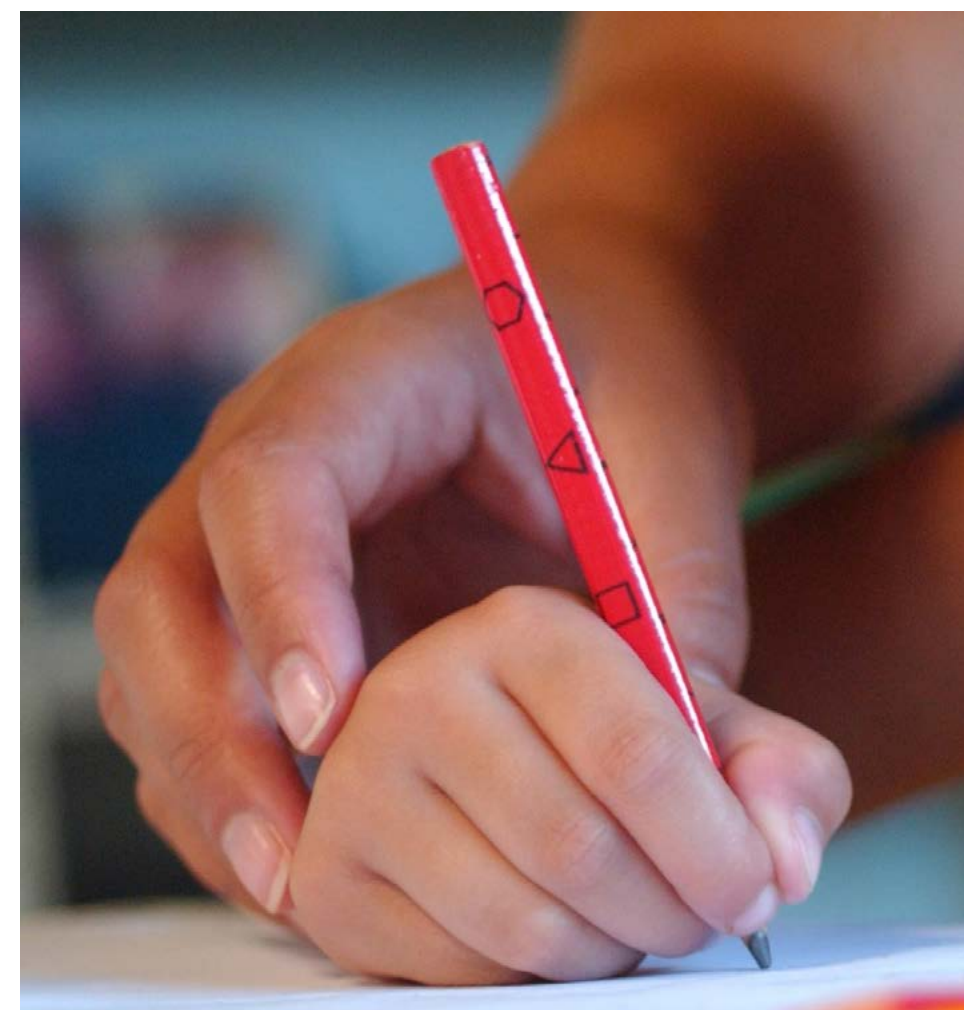


CONFIRA O VÍDEO DO NOSSO CEO

O ano de 2025 marcou a evolução da governança estratégica em Sustentabilidade da nossa organização. Nesta mensagem, o CEO [Maurício Zanforlin](#) apresenta como o ESG faz parte do nosso jeito Marista de pensar, decidir e liderar e como esse movimento conecta nossas Frentes de Missão ao futuro que queremos construir.

Destaque 2025

GRI 2-7



PESSOAS

48,6% das lideranças são mulheres

DEFESA DAS INFÂNCIAS

+ de **1,26 milhão** de visualizações nas divulgações
+ de **7 mil** pessoas capacitadas

PUCPR

+ de **48 mil** alunos (Ensino Superior)
+ de **5,8 mil** bolsas de estudo

FTD EDUCAÇÃO

+ de **11 milhões** de estudantes impactados
99,9%¹ de resíduos não enviados para aterro ou incineração

¹Nota: Desvio de resíduos de aterro e incineração no Parque Gráfico, com certificação Lixo Zero.

SAÚDE

+ de **325 mil** consultas (em urgência, emergência e ambulatoriais)
79% de atendimento prestados ao SUS (nos dois hospitais)



INSTITUCIONAL

Quem SOMOS

GRI 2-1; 2-2-b; 2-6

Fazemos parte da Província Marista Brasil Centro-Sul (PMBCS), uma das unidades administrativas do **Instituto Marista**, presente em 79 países e comprometido com a missão de Marcelino Champagnat, que desde 1817 inspira nossa atuação educativa, evangelizadora e social.

Mantido pela **Associação Paranaense de Cultura (APC)**, o Grupo Marista acredita no poder transformador da educação e da saúde na construção de uma sociedade mais justa e solidária.

Atuamos por meio de **Frentes de Missão** dedicadas ao ensino superior, à promoção da saúde, ao desenvolvimento de soluções educacionais e à defesa dos direitos da criança e do adolescente. Com sede em Curitiba (PR), o grupo tem uma área corporativa que dá suporte às seguintes frentes:



Trabalhamos com **espírito de família e senso de propósito**, buscando **impactar positivamente a vida das pessoas**. Em cada projeto e em cada serviço, unimos **humanidade e excelência**, fortalecendo o compromisso de construir, juntos, **uma sociedade com mais oportunidades, dignidade e esperança**.

Saiba mais

Organização Religiosa da **Província Marista Brasil** Centro-Sul (PMBCS)

A Organização Religiosa da PMBCS é uma unidade jurídica e eclesial. Criada em 2018, seu foco está no fortalecimento da identidade e da missão Marista de Champagnat (irmãos, leigos, leigas e colaboradores), no cuidado das demandas canônicas, administrativas e operacionais dos Irmãos Maristas; e na formação de jovens vocacionados e de leigos e leigas Maristas, estimulando a corresponsabilidade na missão.



Entre suas responsabilidades, estão:



Promover a Animação Vocacional.



Evangelização e acompanhamento de Juventudes Maristas.



Cuidar da Vida Religiosa Consagrada.



Formação, acompanhamento e produção de conhecimento em Identidade, Missão e Vocação.



Cuidar do Patrimônio Histórico e Espiritual Marista.



Incentivar o uso evangélico dos bens e a preservação do patrimônio Marista.



Promover Solidariedade, Ecologia Integral e o Voluntariado Marista.

Saiba mais



PROPÓSITO

Testemunhar Jesus Cristo, do jeito de Maria, cuidando da vida e da missão Marista, a serviço das crianças e jovens, preferencialmente os(as) mais vulneráveis, em vista de um mundo justo, fraterno, solidário e sustentável.



SONHO

Buscar excelência em missão e em vida consagrada e laical Marista, por meio do testemunho, formação e acompanhamento, produção de conhecimento, articulação e suporte especializado, a serviço das frentes de missão da Província, do Instituto, da Igreja e da sociedade.



“As iniciativas deste relatório reafirmam nosso compromisso com a perenidade da missão Marista. Na Organização Religiosa, atuamos na representação canônica, na produção de conhecimento em identidade, missão, vocação e espiritualidade, na gestão ética dos bens e na promoção do bem-estar de irmãos, leigos(as) e colaboradores. Cuidamos da vida e da Casa Comum por meio de um testemunho cristão que gera impactos sociais positivos, em vista de um mundo mais justo, fraterno e solidário para as futuras gerações.”

JOSÉ LEÃO DA CUNHA FILHO
Diretor Executivo da Organização Religiosa da PMBCS



PRINCIPAIS NÚMEROS

2025

72 Irmãos

Maristas

16 comunidades

religiosas

28 fraternidades

do Movimento Champagnat da Família

PRIORIDADES DO TRIÊNIO

2024-2027

Saiba mais



Durante o VIII Capítulo Provincial da PMBCS, foram definidas as prioridades 2024-2027 que norteiam as iniciativas da Organização Religiosa e do Grupo Marista e suas Frentes de Missão:

1 Vocação

vale a pena ser Marista hoje

2 Espiritualidade Marista

como fonte geradora de sentido e cuidado com a vida e a missão

3 Ecologia Integral e Solidariedade

como defesa da vida e cuidado da casa comum

4 Evangelização

tornar Jesus Cristo conhecido e amado

DESTAQUES

2025

ECOLOGIA INTEGRAL E SUSTENTABILIDADE

A Organização Religiosa da PMBCS tem o compromisso cristão com o cuidado da criação, inspirado pela Encíclica Laudato Si' e pelos princípios da Doutrina Social da Igreja. Em um mundo marcado por crises ambientais, sociais e econômicas, esses orientadores são verdadeiros chamados a uma conversão Ecológica Integral, que une fé, justiça e responsabilidade com as futuras gerações.

Ao adotar a Ecologia Integral como eixo, a publicação "Caminhar Marista 11" convida a integrar fé, vida e responsabilidade socioambiental, promovendo atitudes concretas de gratidão, comunhão e solidariedade.


CONTRIBUIÇÃO NO DEBATE SOBRE O CLIMA DURANTE A COP30

A presença da Organização Religiosa da PMBCS na Conferência Nacional do Observatório Marista do Clima, em paralelo à COP30, em Belém (PA), reforçou o compromisso com a Ecologia Integral a partir de uma mensagem de fé, dialogando com lideranças globais e ouvindo as vozes dos povos originários.

MISSÕES SOLIDÁRIAS MARISTAS


As Missões Solidárias Maristas, realizadas ao longo do ano de 2025, promoveram itinerários de escuta e desenvolvimento de ações comunitárias em parceria com o território local.

PROGRAMA #JUNTOSPORINTEIRO

O programa **Juntos por Inteiro**  surgiu com o objetivo de promover o cuidado integral da vida - físico, mental, emocional e espiritual - dos colaboradores e Irmãos da PMBCS.

CAMPANHA DA FRATERNIDADE 2025

Desde 2022, a área de Comunicação da Organização Religiosa e o Farol 1817 apoiam a Conferência Nacional dos Bispos do Brasil (CNBB) com a elaboração de páginas especiais sobre as Campanhas da Fraternidade e formações.

Em 2025, o Farol 1817 lançou o curso online **Campanha da Fraternidade 2025** , com o objetivo de aprofundar a compreensão pastoral e bíblica sobre solidariedade, justiça social e cuidado com a Casa Comum.



GESTÃO DE RISCOS

O conjunto das 27 Fichas de Risco da Organização Religiosa representa um avanço estruturante na consolidação da gestão integrada de riscos, alinhada às dimensões ESG. As fichas sistematizam riscos estratégicos, operacionais, regulatórios, reputacionais, ambientais e financeiros, associando causas, impactos potenciais, controles existentes e ações de mitigação. Esse trabalho fortalece a governança, amplia a capacidade de prevenção e resposta e qualifica a tomada de decisão institucional, incorporando uma visão preventiva, transversal e orientada à sustentabilidade de longo prazo da missão Marista.

Marista **Brasil**

Da Educação Infantil ao Ensino Médio, a missão do Marista Brasil é formar cidadãos globais, inspirando-os, por meio dos princípios cristãos e do carisma Marista, para que sejam protagonistas na transformação do mundo. A proposta é unir inovação e tradição para formar mentes atuais e corações atemporais.



PRINCIPAIS NÚMEROS

2025

96 unidades
de Educação Básica

63 colégios
particulares

33 escolas
sociais gratuitas

22 estados
Presença nacional

100 mil
crianças, adolescentes e adultos
atendidos, aproximadamente

+ de **84** mil
alunos nos colégios pagos

+ de **14** mil
pessoas atendidas
nas Escolas Sociais



“Somos apaixonados por nossas escolas e presença significativa junto às crianças e jovens, pois acreditamos no futuro mais justo que eles são capazes de construir e multiplicar. No Marista Brasil, são mais de 100 mil crianças, adolescentes e jovens que dizem, com alegria, que vão à escola. E é bonito imaginar que no futuro, cada um deles poderá olhar para trás e afirmar: a escola transformou a minha vida. Gratidão a todos os profissionais que fazem da escola um espaço de esperança, onde se formam não apenas estudantes, mas bons cristãos e virtuosos cidadãos, como era o sonho de Marcelino Champagnat”.

IRMÃO CLAUDIANO TIECHER
Presidente do Conselho de
Administração do Marista Brasil



DESTAQUES

2025



ESCOLAS SOCIAIS MARISTAS

Ao longo de 2025, o foco esteve em fortalecer iniciativas voltadas à ampliação do acesso gratuito à educação de qualidade, à promoção da equidade e ao desenvolvimento integral de crianças e adolescentes em contextos de vulnerabilidade social.

Projetos como o 'Biblioteca para Todos' e 'O Futuro é Para Todos' viabilizaram a qualificação de bibliotecas, salas de aula, laboratórios, cozinhas pedagógicas, playgrounds e acervos educacionais em escolas dos estados de São Paulo, Paraná e Santa Catarina, beneficiando mais de 9.700 estudantes. No campo do esporte e da saúde integral, o projeto 'O Esporte é



Para Todos' ampliou o acesso a práticas esportivas diversificadas em 12 escolas de quatro estados, impactando mais de 3 mil estudantes.

Essas ações foram potencializadas pelo engajamento solidário de famílias Maristas e colégios pagos, que contribuíram com mais de R\$ 600 mil em doações. Como reconhecimento desse compromisso social, **o Marista Brasil obteve o Selo ODS Educação**, concedido às quatro mantenedoras da Rede, reafirmando a atuação institucional alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Saiba mais 



PRÊMIO EDUCADOR INOVADOR

A terceira edição do Prêmio Educador Inovador Marista Brasil celebrou e reconheceu projetos pedagógico-pastorais desenvolvidos nos colégios e escolas Maristas de todo o país. Com recorde de participação, a iniciativa recebeu em 2025 1.114 trabalhos inscritos por educadores das 96 unidades. O projeto vencedor, 'Ritmos que Aproximam Mundos: o diálogo entre o Rap Americano e o Rap Indígena do Brô MC's', desenvolvido pelas educadoras Lígia Olga Gomes Lima da Mota e Laís da Silva Cabral Marroquim, do **Colégio Marista Pio XII**  (Surubim-PE), destacou-se por promover o diálogo intercultural, a valorização da diversidade e a reflexão sobre transformação

social por meio da arte, integrando diferentes linguagens, culturas e contextos educativos.

CONGRESSO MARISTA BRASIL DE EDUCAÇÃO

Com o lema 'Inspirados por Champagnat', o congresso configurou-se como um compromisso coletivo com a promoção de uma educação integral, inclusiva e transformadora. Cerca de mil educadores de todo o país estiveram reunidos em momentos de formação, reflexão e cocriação, com o objetivo de aprofundar temas essenciais à missão educativa Marista.

Saiba mais 

CAMPANHAS DE CUIDADO INTEGRAL

As campanhas de Cuidado Integral do Marista Brasil têm como propósito fortalecer a cultura do cuidado e promover ações de prevenção e saúde integral. Elas se alinham aos princípios da Educação e do Cuidado ao Projeto Educativo do Brasil Marista e ao compromisso institucional com a defesa e garantia de direitos. Ao longo de 2025, foram trabalhados quatro temas principais: Conexão Segura, Enfrentamento ao Bullying, Juntos Somos Mais Vida e Consciência Negra.

CERTIFICAÇÃO DE CONSUMO DE ENERGIA 100% SUSTENTÁVEL

Em 2025, o Marista Brasil adquiriu o certificado internacional I-REC (*International Renewable Energy Certificate*), que comprova o uso de 100% de energia proveniente de fontes renováveis em todas as unidades, inclusive estruturas administrativas. O selo traduz em prática o compromisso da instituição com a sustentabilidade, a ética ambiental e as metas ESG.

A certificação abrange tanto as unidades que atuam no mercado livre de energia quanto aquelas que estão no mercado cativo¹, assegurando que toda energia utilizada pela instituição tem origem limpa e sustentável.

DOCUMENTOS DE GOVERNANÇA

Em 2025, foram lançadas oito publicações, entre políticas, diretrizes e guias, que orientam e compartilham direcionamentos importantes. Os documentos estão disponíveis para todos os colaboradores no Marista Em Dia, a intranet da instituição.

¹Nota: Mercado livre de energia: quando o consumidor pode escolher de quem comprar, negociar preços, prazos, reduzindo custos e ganhando liberdade.



MARISTAS NA COP30

Em novembro, o Colégio Marista Nazaré, em Belém (PA), recebeu cerca de 300 representantes, sendo 190 estudantes e 112 educadores, de 81 unidades Maristas, nos 20 estados brasileiros, para a Conferência Nacional do Observatório Marista do Clima, em paralelo à COP30.

Presente em todos os biomas nacionais, o projeto, lançado no início de 2025, mobiliza ações pedagógicas de Ecologia Integral, alinhadas tanto ao tema da Campanha da Fraternidade quanto à Encíclica *Laudato Si'*.

Mercado cativo: quando o consumidor compra energia diretamente da distribuidora local, pagando tarifas definidas, sem possibilidade de negociação.



FESTIVAL MARISTA DE ROBÓTICA

Em outubro de 2025, Porto Alegre (RS) se tornou palco do tradicional **Festival Marista de Robótica**. Com o tema Inovação Climática, o evento contou com a participação de mais de 2.100 estudantes e educadores no Centro de Eventos da PUCRS.

Cerca de 210 equipes, representando 76 colégios de todo o Brasil e do Chile, participaram de desafios em quatro modalidades: Desafio de Robôs, Incubando Ideias, Cidade Laboratório e Destrava Mentes. As atividades desafiaram os participantes a desenvolver soluções tecnológicas para questões ambientais.

Saiba mais



FÓRUM DE INVESTIMENTO E QUALIDADE SOCIAL DA EDUCAÇÃO

Realizado inicialmente em formato online, os encontros do fórum são quadrimestrais e reúnem representantes das Colegiadas e CTAPs das 33 Escolas e dos Colégios Sociais e Analistas Sociais das Regionais. É um espaço de diálogo e formação específico para as Escolas e os Colégios Sociais do Marista Brasil, tendo como premissa principal a escuta das unidades sociais.

GESTÃO DE SUSTENTABILIDADE

Gestão de SUSTENTABILIDADE

Em 2025, nossa Gestão Estratégica da Sustentabilidade seguiu orientada pela materialidade e pela consolidação do modelo de governança ESG, conectando diretrizes corporativas e as Frentes de Missão por meio de projetos multidisciplinares que envolveram as diversas áreas do negócio.

No período, o planejamento estratégico de todo o Grupo Marista foi revisado, com olhar para o ciclo dos próximos cinco anos, reforçando a necessidade de integração transversal dos aspectos ESG e de decisões alinhadas às prioridades institucionais.

Materialidade

GRI 3-1; 3-2

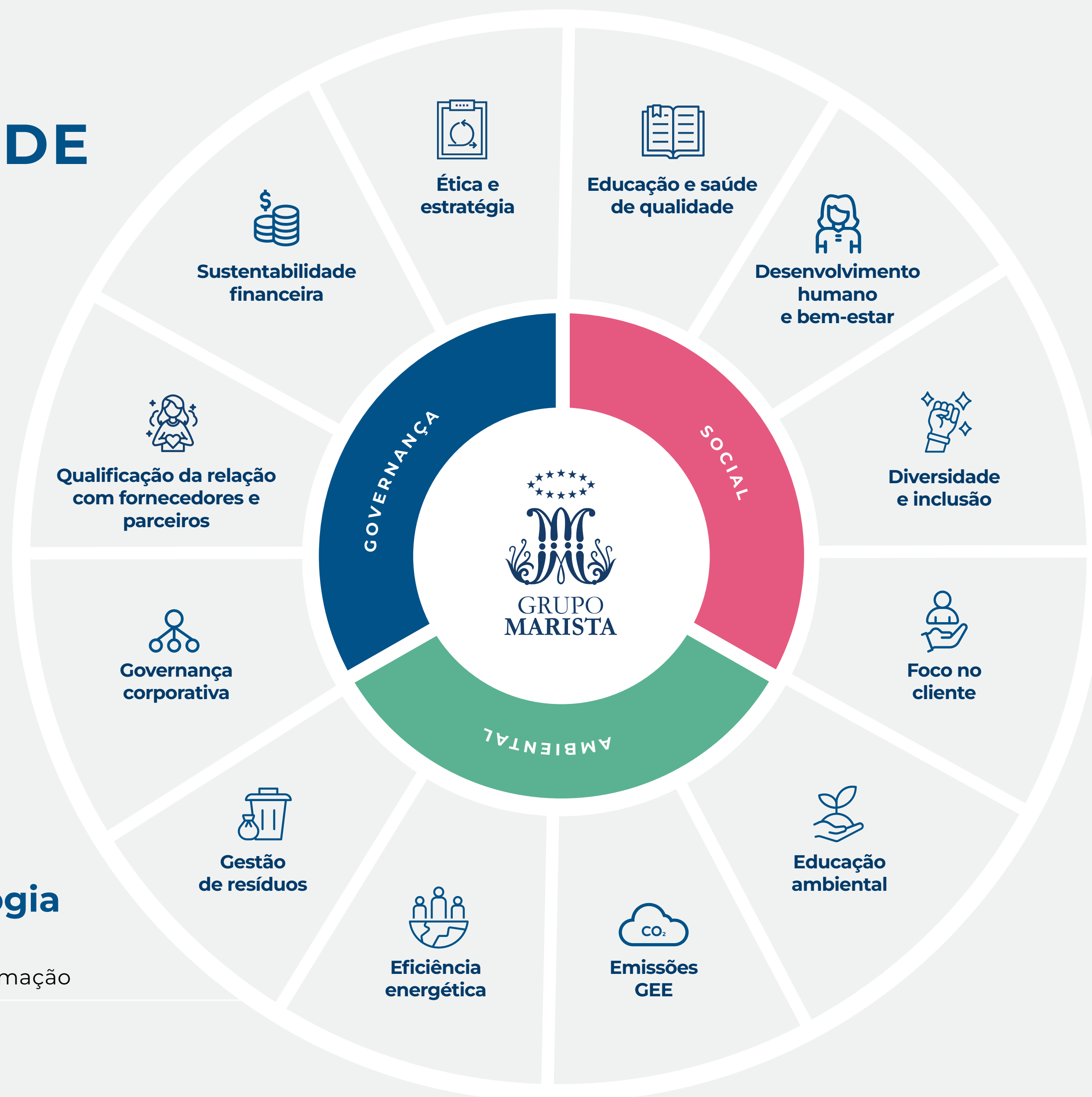
Nossa materialidade continuou a ser utilizada como referência para a tomada de decisões de curto e médio prazos, orientando o direcionamento estratégico e a priorização das agendas ESG.

Principais etapas da materialidade



MATERIALIDADE

Grupo Marista



Inovação e tecnologia

Temas transversais, catalisadores da nossa transformação

Evolução da maturidade ESG

Ao longo de 2025, a meta de maturidade ESG constituiu-se como a principal alavanca direcionadora dos trabalhos, com foco no fortalecimento e na consolidação da estratégia ESG e na evolução para o nível gerencial.

A avaliação de maturidade foi conduzida com base nas diretrizes de prática recomendada da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), conforme a ABNT PR 2030:2022 — ambiental, social e governança (ESG): conceitos, diretrizes, modelo de avaliação e direcionamento para organizações. A metodologia organiza os requisitos em uma hierarquia que orientam a análise dos aspectos ambientais, sociais e de governança:

EIXO: corresponde ao nível mais abrangente (ambiental, social e governança).

TEMA: agrupa aspectos correlatos dentro de cada eixo.

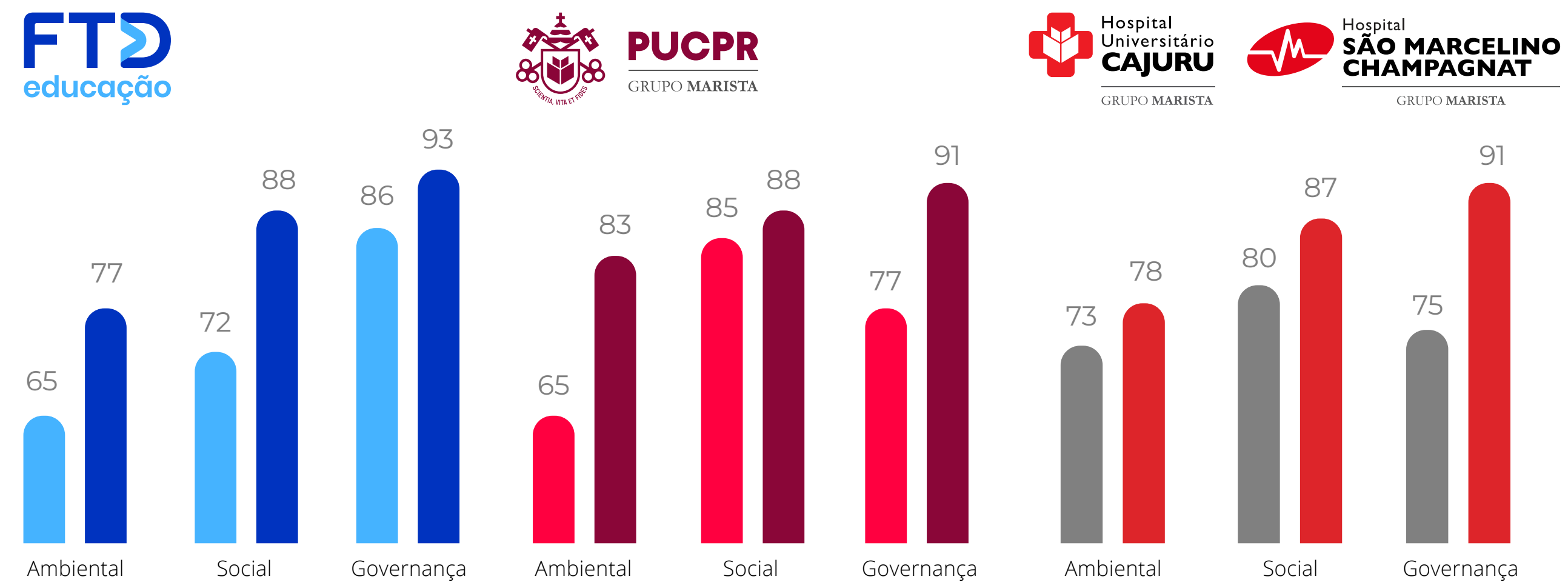
CRITÉRIO: detalha os requisitos específicos avaliados no contexto organizacional.

A partir dessa estrutura, foram qualificados 445 quesitos de avaliação, envolvendo colaboradores de todas as Diretorias Corporativas e de todas as Frentes de Missão. As evidências de evolução foram analisadas pela SEED Consultoria em Sustentabilidade, no período de junho a dezembro de 2025, assegurando consistência técnica e comparabilidade na aferição do nível de maturidade institucional.

Este resultado demonstra a relevância da transversalidade na implementação da Sustentabilidade, refletindo avanços na governança e na gestão da Estratégia ESG.

Em 2025, as ações envolveram equipes de especialistas técnicos de diversas Diretorias Corporativas do Grupo Marista e das Frentes de Missão, que lideraram com excelência a execução dos Projetos ESG de forma multidisciplinar e integrada em toda a organização.

Percentual de favorabilidade nos atributos de cada pilar em cada Frente de Missão



Geral de 76 para 85

Geral de 75 para 87

Geral de 75 para 85

“Foi um trabalho amplo e muito potente, que ajudou bastante a posicionar os aspectos inerentes ao ESG como elementos a serem inseridos em nossa cultura e modelo de gestão.”

Rafael Finatti
especialista em ESG do Grupo Marista.

Governança e gestão dos Projetos ESG

GRI 2-17

O Fórum ESG permanece como instância de governança responsável por conectar a estratégia corporativa às Frentes de Missão. Em 2025, o acompanhamento periódico dos avanços foi mantido, com articulação entre áreas e sistematização das

informações para a prestação de contas e a tomada de decisão em relação aos projetos em andamento — tanto os transversais, no âmbito do Grupo Marista, quanto os proprietários, conduzidos por cada Frente de Missão.

Cultura ESG

Em 2025, mantivemos o objetivo de integrar a agenda ESG ao cotidiano institucional, por meio de ações estruturadas, acompanhamento sistematizado e foco na consolidação dos compromissos assumidos.

e suas Frentes de Missão — como a adesão ao Pacto Global da ONU, entre outros.

Foram priorizadas iniciativas voltadas ao engajamento de participantes em projetos transversais e proprietários; ao aprimoramento da governança de dados, indicadores e metas; e ao fortalecimento da governança dos compromissos ESG, assegurando alinhamento estratégico, transparência, rastreabilidade e efetividade nos processos de adesão, monitoramento e prestação de contas dos compromissos assumidos pelo Grupo Marista

Adicionalmente, lançamos a campanha interna GerAção ESG — um jogo de palavras entre “geração” (como expressão de pertencimento geracional e coletivo) e “gerar ação” (como movimento de transformação) — com o objetivo de provocar o senso de responsabilidade compartilhada. A iniciativa reforçou que cada colaborador pode ser protagonista de pequenas atitudes que geram grandes impactos. Ao final do ano, a campanha registrou mais de 33 mil visualizações e interações nos comunicados e nas ações de engajamento realizados.



Projetos ESG

Para avançar nos temas materiais e maturidade ESG, trabalhamos em **projetos transversais (de todo o Grupo Marista) e proprietários (das Frentes de Missão)**

	AMBIENTAL	SOCIAL	GOVERNANÇA
	<ul style="list-style-type: none">☑ Eficiência hídrica☑ Gestão de resíduos☑ Plano de ação climática☑ Transição energética	<ul style="list-style-type: none">☑ Gestão de impacto social☑ Reduzir a desigualdade social☑ Diversidade & Inclusão	<ul style="list-style-type: none">☑ ESG na cultura organizacional☑ Compromissos ESG☑ Valor compartilhado com fornecedores
	<ul style="list-style-type: none">☑ Implementar um Sistema de Gestão Ambiental (ISO 14001)	<ul style="list-style-type: none">☑ Bem-estar e desenvolvimento para profissionais de saúde☑ Qualidade, segurança e humanização em todas as relações	<ul style="list-style-type: none">☑ Integrar critérios ESG nas jornadas (paciente, colaborador, aluno e entorno)☑ Plano Diretor com critérios ESG☑ Sistematização de iniciativas de geração de valor e sustentabilidade
	<ul style="list-style-type: none">☑ Implementação do Sistema de Gestão Ambiental☑ Qualificação do Plano Diretor com critérios ESG	<ul style="list-style-type: none">☑ Estudantes de primeira geração universitária☑ Educação inclusiva, equitativa e de qualidade☑ PUCPR Cuida - Programa de bem-estar e saúde	<ul style="list-style-type: none">☑ Repositório público de evidências para impacto (Hub ESG/ODS)☑ Geração de valor compartilhado: comunidade do entorno
	<ul style="list-style-type: none">☑ Reduzir os impactos ambientais da fabricação (ISO 14001)☑ Reduzir os impactos ambientais de produtos (ACV - Análise de Ciclo de Vida)☑ Reinsere produtos no ciclo produtivo (logística reversa)	<ul style="list-style-type: none">☑ Promover a saúde e segurança de colaboradores (ISO 45001)☑ Potencializar as iniciativas voluntárias dos colaboradores☑ Protagonizar no setor editorial a prevenção da violência contra crianças e adolescentes	<ul style="list-style-type: none">☑ Promover e reconhecer a cultura sustentável nas escolas parceiras☑ Potencializar o engajamento de clientes☑ Promover soluções sustentáveis

GOVERNANÇA CORPORATIVA

Governança CORPORATIVA

GRI 3-3: Governança Corporativa

“A governança foi o principal vetor para fazer a agenda ESG acontecer na prática em todo o Grupo Marista. Por meio de ritos, processos e comunicação, fomos capazes de sustentar uma mudança cultural gradual.”

Maurício Zanforlin, CEO do Grupo Marista.

Em 2025, consolidamos o modelo de governança sustentável e ético, com a integração dos princípios de ESG à estratégia corporativa, conforme nossa **Política ESG**. A governança está estruturada para assegurar eficiência, transparência e sustentabilidade nas operações, com ênfase na ética e na responsabilidade social e ambiental.

Nesse contexto, o modelo de Arquiteto Estratégico contribuiu para centralizar processos essenciais, reorganizar lideranças e fortalecer o engajamento das equipes, conectando as Frentes de Missão e promovendo coerência entre estratégia e execução. Veja mais detalhes no **Relatório de Sustentabilidade 2024 do Grupo Marista**.



Órgãos de liderança

GRI 2-9; 2-10; 2-11; 2-12; 2-13

Conselho de Administração

O Conselho de Administração (CAD) é o principal órgão de governança do Grupo Marista. Composto pelos irmãos do Conselho Provincial, pelo CEO e por dois conselheiros externos, reúne-se mensalmente. Os irmãos possuem mandato de três anos, enquanto os demais membros têm mandatos anuais. A nomeação dos integrantes do CAD e dos demais órgãos de governança é aprovada pelo Conselho Provincial.

COMPOSIÇÃO

Irmão Vanderlei Siqueira dos Santos (Presidente)
Irmão Adilson José Janovisk (Vice-Presidente)
Irmão Anacleto Peruzzo
Irmão Délcio Afonso Balestrin
Irmão Miguel Fernandes Ribeiro
Irmão Rogério Renato Mateucci
Irmão Valdir Gurgel
Maurício Zanforlin (CEO)
Bruno Orloski de Castro (Secretário)
Mauro Amaral (Conselheiro externo)
Valéria Café (Conselheira externa)

RESPONSABILIDADES

- Definir o direcionamento estratégico da organização.
- Tomar decisões alinhadas à missão, visão e valores institucionais, assegurando a geração de valor no longo prazo e o equilíbrio entre os interesses das partes interessadas.
- Promover e zelar por uma cultura organizacional baseada nos valores e princípios da Instituição.
- Aprovar metas, diretrizes, planos estratégicos e investimentos.
- Acompanhar o desempenho dos negócios e a execução da estratégia.
- Selecionar, avaliar e definir a remuneração dos executivos.
- Aprovar políticas que orientem a prevenção e a mitigação de riscos estratégicos, incluindo temas relacionados à ética e compliance.
- Deliberar sobre planos estratégicos e investimentos, assegurando a consideração dos impactos econômicos, sociais e ambientais nas decisões.

Sua atuação fortalece a sustentabilidade do negócio, antecipando riscos e oportunidades e apoiando as lideranças na promoção de impacto social, viabilidade financeira e interesses das partes interessadas. Com isso, o Conselho é a instância central para implementar a governança, promovendo a integração da estratégia em Sustentabilidade e a agenda ESG por meio de políticas e fóruns corporativos.

CONSELHO PROVINCIAL

O Conselho Provincial integra a estrutura de governança da Província Marista Brasil Centro-Sul (PMBCS) e é composto por Irmãos Maristas. Sua principal função é assessorar o Superior Provincial nas decisões e nos direcionamentos estratégicos relacionados à vida religiosa, missionária e à gestão administrativa da Província.

Atualmente, o Superior Provincial é o Irmão Vanderlei Siqueira dos Santos, nomeado para o triênio 2024–2027, que também exerce as funções de presidente do Conselho de Administração (CAD) e do Grupo Marista.

COMPOSIÇÃO

Irmão Vanderlei Siqueira dos Santos
Irmão Adilson José Janovisk
Irmão Anacleto Peruzzo
Irmão Délcio Afonso Balestrin
Irmão Miguel Fernandes Ribeiro
Irmão Rogério Renato Mateucci
Irmão Valdir Gurgel

CONSELHO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS (CAE) & COMISSÃO DE ASSUNTOS DE MISSÃO (CAM)

O Conselho de Assuntos Econômicos (CAE) e a Comissão de Assuntos de Missão (CAM) apoiam o Conselho Provincial e o Conselho de Administração (CAD) na governança e na implementação das diretrizes estratégicas. O CAE, órgão obrigatório nas instituições religiosas e liderado pelo Ecônomo Provincial, atua nos temas econômicos e financeiros, enquanto a CAM exerce papel consultivo no acompanhamento das ações e projetos das Frentes de Missão.

Em 2025, o CAE intensificou o acompanhamento dos indicadores de riscos e do andamento das iniciativas estratégicas, fortalecendo a disciplina de execução e o monitoramento contínuo, em articulação com os fóruns corporativos de estratégia.

Saiba mais no **Relatório de Sustentabilidade 2024 do Grupo Marista**

Comitês

O Conselho de Administração é apoiado por comitês técnicos que contribuem para a tomada de decisão e para a supervisão da gestão dos impactos econômicos, sociais e ambientais do Grupo Marista. Conheça nossa [estrutura completa aqui](#).

Esses comitês recebem e analisam insumos provenientes de consultas a *stakeholders* internos e externos, pesquisas de percepção e canais institucionais de escuta. Com base nessas contribuições, são recomendados ajustes às estratégias e às práticas de governança, fortalecendo a efetividade da atuação institucional.

Em 2025, o Comitê de Riscos e Auditoria incorporou pela primeira vez temas de sustentabilidade na matriz de riscos do Grupo Marista.



As atribuições detalhadas dos comitês estão disponíveis na [Central de indicadores](#).



Diretoria

A Diretoria do Grupo Marista atua na gestão executiva da organização, sendo responsável por assegurar a execução dos planos e projetos aprovados pelo Conselho de Administração (CAD), em conformidade com as diretrizes estratégicas e os princípios institucionais, além de realizar a gestão dos impactos da organização da economia, no meio ambiente e nas pessoas.

RESPONSABILIDADES

- Executar os planos e projetos aprovados pelo CAD, garantindo resultados, alinhamento estratégico e sustentabilidade econômico-financeira.
- Acompanhar a execução orçamentária, as metas institucionais e os planos de ação de curto

prazo, deliberando sobre ajustes necessários.

- Propor políticas e deliberar sobre temas transversais em articulação com as Diretorias Corporativas e as Frentes de Missão.
- Zelar pela cultura organizacional, promovendo o alinhamento aos valores institucionais, a inovação e o fortalecimento da identidade do Grupo Marista.
- Assegurar a conformidade regulatória, a adoção das boas práticas de governança corporativa e a promoção da ética e da transparência.
- Fomentar a integração entre os integrantes, o compartilhamento de informações e de práticas de gestão.

Sustentabilidade financeira

GRI 3-3: Sustentabilidade financeira

Como instituição filantrópica, a sustentabilidade financeira é essencial para garantir a perenidade da missão Marista e a nossa capacidade de gerar impacto social, educacional e comunitário.

A geração consistente de caixa operacional, a melhoria das margens e a eficiência administrativa asseguram a continuidade das operações, fortalecem a governança e ampliam a confiança dos *stakeholders*. Esses fatores viabilizam o reinvestimento em bolsas de estudo, atendimentos pelo Sistema Único de Saúde (SUS), projetos sociais e iniciativas ambientais e de diversidade.

Em 2025, avançamos no fortalecimento dos mecanismos que asseguram o uso responsável dos recursos, a eficiência operacional e a integridade das informações econômico-financeiras.

Nossa gestão é sustentada por processos estruturados, fóruns de governança e instrumentos de planejamento que asseguram disciplina orçamentária, geração de resultados e mitigação de riscos. O Planejamento Estratégico orienta decisões de médio e longo prazo e fundamenta o orçamento anual e as revisões periódicas de projeções (*forecast*), permitindo ajustes tempestivos na alocação de recursos.

A gestão é apoiada por ferramentas de *Business Intelligence* (BI), que ampliam a transparência e qualificam a tomada de decisão nas Frentes de Missão e nos órgãos de governança. O fluxo de caixa é acompanhado diariamente e os resultados são monitorados mensalmente, garantindo alinhamento à estratégia institucional e à responsabilidade financeira.



Diálogo e engajamento

A sustentabilidade financeira é discutida de forma integrada nas Frentes de Missão e nos órgãos de governança. Mantemos diálogo contínuo com instituições financeiras e parceiros estratégicos, incluindo a realização do **Banking Day**, iniciativa que promove transparência sobre resultados e perspectivas, fortalecendo relações de confiança e condições sustentáveis de crédito.

Saiba mais

Revisão do Planejamento Estratégico

Nosso Planejamento Estratégico, instrumento essencial para a sustentabilidade financeira do Grupo Marista, é revisado periodicamente e estabelece diretrizes de médio e longo prazo que orientam nosso crescimento responsável, eficiência operacional e geração de resultados.

Em 2025, avançamos na sua revisão e no fortalecimento, considerando as especificidades das Frentes de Missão e estruturas de governança.

Na FTD Educação, o processo ocorre no âmbito do **Projeto Gier**, com foco na consolidação das

transformações organizacionais, adequação de estruturas, reposicionamento de pessoas e aprimoramento da governança.

Para a APC, mantenedora da PUCPR e dos hospitais, o processo para o ciclo 2026-2030 foi conduzido por meio do **Projeto Rueda**, que orientou a reorganização da governança, a padronização de processos e a qualificação da gestão, promovendo maior integração entre estratégia, gestão e operação – e incluindo sustentabilidade como um dos pilares. Com esse projeto, foi possível obter uma visão de longo prazo de todas as Frentes de Missão.

Desempenho econômico

GRI 201-1

As demonstrações financeiras são avaliadas trimestralmente pelo Conselho Fiscal e auditadas anualmente por auditoria externa independente, reforçando conformidade, integridade e confiança na informação reportada.

VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO E DISTRIBUÍDO (R\$ MIL)

R\$ **3.352.373**

Valor econômico direto gerado¹

R\$ **3.170.538**

Valor econômico direto distribuído

Distribuído por meio de:

- Custos operacionais
- Salários e benefícios de empregados
- Pagamentos a provedores de capital
- Tributos pagos ao governo
- Investimentos na comunidade

R\$ **181.835**

Valor econômico retido

¹Nota: Correspondente às receitas do período, apuradas com base no regime de competência.

PILARES DO PROJETO RUEDA (PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2026-2030)

Impacto e sinergia

Construção de ações em conjunto com as diferentes Frentes de Missão, gerando impacto na sociedade.

Excelência

Excelência em ensino, atendimento e experiência do cliente, permeando todos os produtos e serviços oferecidos.

Sustentabilidade

Sustentabilidade em todas as esferas – financeira, ambiental, social e de governança – e em todas as frentes de atuação.

Transformação Digital

Inovação na criação de produtos e serviços, garantindo geração de valor por meio de da experiência e eficiência.

Formação Humana

Valores Maristas no dia a dia, com acolhimento à diversidade e com defesa, promoção e garantia dos direitos de crianças e adolescentes.

Ética e integridade

GRI 3-3: Ética e estratégia; GRI 2-23; 2-24

Nossos compromissos de conduta empresarial responsável estão formalizados no Código de Conduta e em políticas institucionais aprovadas pelo Conselho de Administração.

Realizamos *due diligence* obrigatória na contratação de fornecedores, parceiros e profissionais em posições estratégicas, com avaliação de riscos de integridade, incluindo corrupção, conflitos de interesse, sanções e direitos humanos. Esses compromissos também estão previstos em cláusulas contratuais aplicáveis à cadeia de valor. Além disso, asseguramos a adesão interna às diretrizes por meio da assinatura obrigatória do Código de Conduta por todos os colaboradores.

Mantemos um Programa de Compliance integrado à gestão de riscos e à governança, com mecanismos de prevenção, monitoramento e tratamento de desvios, apoiado por canais formais que garantem sigilo, proteção contra retaliação e tratamento estruturado das manifestações.

Cabe à Diretoria Executiva, gestores e comitês técnicos supervisionar a aplicação das políticas nas Diretorias Corporativas e Frentes de Missão.



Nossas políticas de Compliance, normas e diretrizes institucionais estão disponíveis **aqui**.

DIREITOS HUMANOS

Nosso compromisso com os direitos humanos está formalizado no **Código de Conduta** e alinhado à Convenção sobre os Direitos da Criança da ONU e à legislação brasileira. Reafirmamos o respeito à vida, dignidade, liberdade, educação, trabalho e não discriminação, com proibição expressa de trabalho infantil, trabalho análogo à escravidão, violência, discriminação e tráfico de pessoas.

Comunicação e capacitação para integridade

GRI 205-2

As políticas institucionais são comunicadas a fornecedores e parceiros por meio do Portal da Integridade e reforçadas por cláusulas contratuais específicas. Internamente, a divulgação ocorre por comunicados mensais nas intranets e no processo de **onboarding**, no qual são apresentados valores, princípios e compromissos institucionais. Gestores participam de capacitações periódicas sobre liderança responsável.

No Corporativo, 29% dos profissionais foram devidamente treinados no tema, na Saúde foram 4%, na PUCPR e na FTD, 5%. Para 2026, serão elaborados um curso EAD e uma meta corporativa vinculada aos executivos, para que possamos treinar um percentual ainda maior de profissionais.

Confira os detalhes na [Central de indicadores](#)



Em 2025, **100% dos colaboradores** do **Corporativo e Frentes de Missão** foram comunicados sobre políticas e procedimentos anticorrupção.

Canais de escuta

GRI 2-16; 2-25; 2-26; 205-3

O Canal Direto Marista é o meio oficial e confidencial para registro de denúncias, irregularidades e violações éticas. Está disponível a colaboradores, parceiros, fornecedores e demais públicos, assegurando anonimato, proteção contrarretaliação e tratamento técnico e independente.

[Canal Direto Marista](#)

Todas as manifestações são analisadas conforme metodologia corporativa, com classificação por criticidade e priorização dos casos relevantes. A apuração é conduzida pela Diretoria de Auditoria, Riscos e Compliance (DARC), com apoio do Comitê de Ética e Compliance, assegurando isenção, consistência técnica e ausência de conflitos de interesse.

Todos os relatos recebidos são analisados e respondidos, com priorização dos casos classificados como críticos, conforme as diretrizes

da Política do Programa de Integridade Marista e a metodologia de Investigação Corporativa. Quando identificados impactos negativos, atuamos com investigações, aplicação de medidas corretivas e incorporação de aprendizados às políticas e procedimentos.

O Comitê de Ética e Compliance reúne-se trimestralmente e acompanha as manifestações de forma contínua, com monitoramento sistemático por meio de indicadores e análises estruturadas, que subsidiam a tomada de decisão e o direcionamento de ações corretivas junto às áreas envolvidas.

Em 2025, **não foram identificados casos** de corrupção, violações graves de direitos humanos ou retaliação a denunciante. Nenhum colaborador foi demitido ou punido por corrupção, e nenhum contrato foi encerrado por esse motivo.

Aprendizados e avanços

Qualificação da análise de relatos:

desenvolvimento de metodologia própria para mensuração e comparação dos relatos recebidos com referências de mercado, considerando o número de colaboradores e dados setoriais.

Fortalecimento da responsabilização

das áreas: mais envolvimento direto das áreas com maior recorrência de manifestações no acompanhamento e no tratamento dos relatos.

Evolução do Programa de Integridade:

revisão e alinhamento da Política de Integridade Marista às melhores práticas de mercado, com ampliação dos pilares do programa.

Ampliação do acesso à orientação em

compliance: fortalecimento do uso da Mari, nossa assistente virtual com base em IA, que traz orientações e abre chamados para os colaboradores diretamente no Microsoft Teams, facilitando o esclarecimento ágil, padronizado e alinhado às diretrizes institucionais sobre políticas e procedimentos.

Monitoramento contínuo dos canais de escuta:

implementação da metodologia Semáforo, que permite avaliar mensalmente o volume e o perfil dos relatos em relação ao número de colaboradores e a benchmarks de mercado, apoiando o direcionamento de ações de melhoria.


Ouvidoria

Além do Canal Direto, disponibilizamos a Ouvidoria para registro de manifestações relacionadas à PUCPR e aos hospitais São Marcelino Champagnat e Universitário Cajuru. A Ouvidoria é avaliada em processos de certificação como ONA e JCI e subsidia relatórios para órgãos reguladores, como o MEC.

Ouvidoria Marista 

Conflito de interesses

GRI 2-15

Adotamos processos estruturados para prevenção e mitigação de conflitos de interesses, orientados pela Política de Conflito de Interesses, que estabelece critérios para identificação, declaração, análise e tratamento de situações que possam comprometer a imparcialidade ou gerar riscos à integridade. **Acesse aqui** .

Periodicamente, são realizados treinamentos em todas as Frentes e Missão e campanhas internas sobre a importância da prevenção e do reporte de conflitos. O Canal Direto é o meio oficial para registro de situações relacionadas a conflitos de interesses, que são analisadas e tratadas conforme as diretrizes institucionais.

Gestão de riscos

GRI 2-12; 2-13; 2-27

A gestão de riscos integra o nosso sistema de governança e o Programa de Integridade, apoiando a tomada de decisão, a proteção de ativos e a redução de incertezas que possam afetar o cumprimento da missão e o desempenho das Frentes de Missão.

Nesse modelo, a Diretoria de Auditoria, Riscos e Compliance (DARC) exerce papel estruturante,

com independência técnica e conexão direta com as instâncias de governança, e sustenta uma estrutura integrada que combina governança estratégica e monitoramento operacional por meio de três linhas.

Em 2025, não tivemos casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos.

Matriz de riscos

GRI 205-1

Nossa matriz de riscos considera a corrupção e a fraude como fatores críticos de governança, conforme o mapeamento de riscos do biênio 2025-2027, de divulgação restrita. A matriz é revisada bianualmente e complementada por um processo anual de

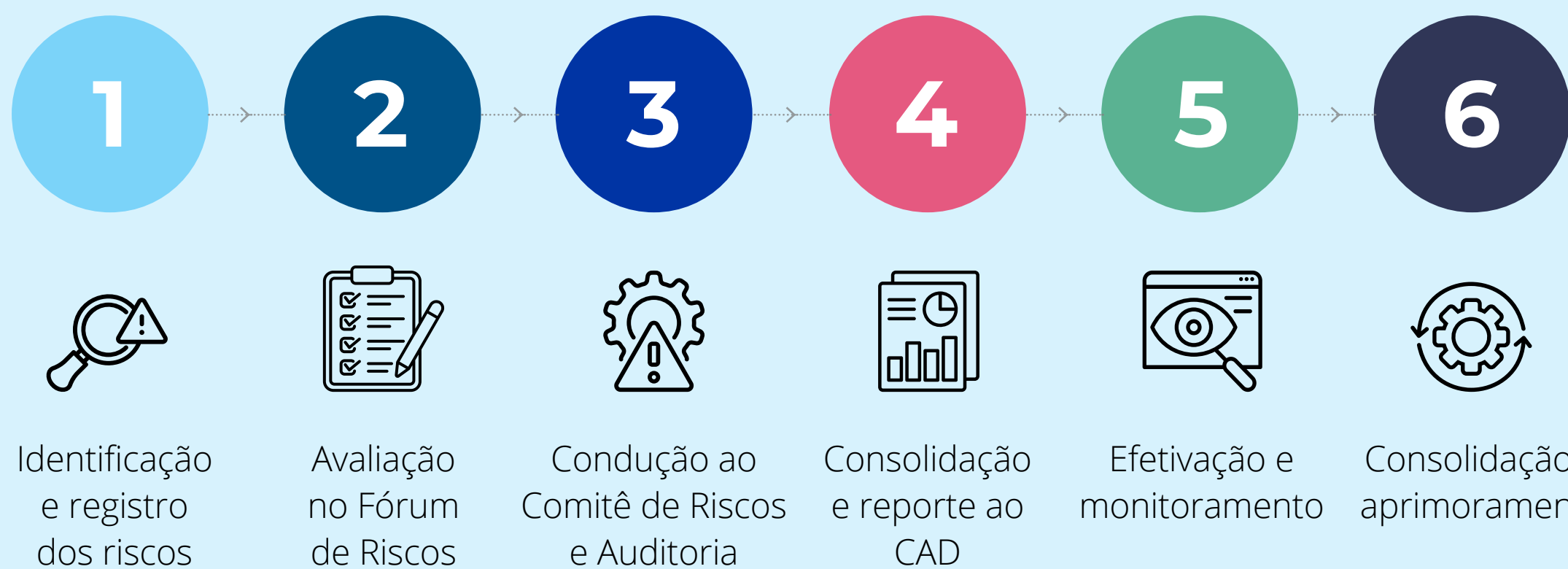
requalificação dos riscos estratégicos, que são reavaliados e reposicionados na matriz de criticidade, assegurando a atualização contínua da gestão de riscos e o fortalecimento dos mecanismos de governança. Em 2025, não foram registrados riscos significativos.

Fórum de Riscos

Fortalecemos a gestão de riscos por meio do Fórum de Riscos, que integra Diretorias Corporativas e Frentes de Missão no acompanhamento de temas críticos. Inserido em um modelo de governança estruturado, o Fórum contribui para a consistência na identificação, avaliação e tratamento dos riscos, com ritos regulares que ampliam a visibilidade sobre prioridades, indicadores e planos de mitigação.



FLUXO DE GESTÃO DE RISCOS



Relacionamento institucional e governamental

GRI 2-28

O relacionamento institucional e governamental do Grupo Marista é orientado por diretrizes que asseguram a ética, a transparência e a coerência nos vínculos com agentes públicos e instituições governamentais, conforme estabelecido na Política de Relações Institucionais e Governamentais. A atuação nesse âmbito tem como foco o monitoramento do ambiente regulatório, o apoio às Frentes de Missão na análise de riscos e o fortalecimento do posicionamento institucional.

“Em 2025, avançamos no fortalecimento da governança desse tema, com a estruturação de um modelo integrado de gestão de crises e de riscos reputacionais. Foram definidos papéis, protocolos e critérios de acionamento, além do desenvolvimento de instrumentos institucionais, como manual e política específicos, apoiados por ações de capacitação e simulações, ampliando a capacidade de prevenção, resposta e alinhamento institucional em situações críticas.”

Carmem Murara,
diretora de Relações Institucionais e Governamentais do Grupo Marista.



Gestão de crises e riscos reputacionais

1

Monitoramento e prevenção: identificação antecipada de riscos e situações sensíveis, com acompanhamento contínuo de sinais internos e externos.

2

Classificação de severidade e impacto: avaliação da gravidade (baixa a muito crítica), considerando confiança dos públicos, alcance e potencial de amplificação.

3

Acionamento da governança e alinhamento institucional: definição da condução institucional, com acionamento de comitês e instâncias de governança conforme o nível da situação.

4

Coordenação da resposta e tomada de decisão: estruturação do Comitê de Crise, definição de responsabilidades e validação de direcionamentos estratégicos.

5

Comunicação e gestão de *stakeholders*: elaboração de mensagens e posicionamentos, definição de porta-vozes e gestão do relacionamento com públicos estratégicos.

6

Aprendizado, melhoria contínua e indicadores: registro de ações, monitoramento de indicadores reputacionais e aprimoramento de protocolos e capacitações.

Engajamento de *stakeholders*

GRI 2-29

Adotamos uma abordagem estruturada para o engajamento com *stakeholders*, considerando sua relação com as Frentes de Missão, seu impacto nas operações e sua influência institucional. Nossos principais públicos incluem entidades religiosas, governança interna, parceiros e fornecedores, clientes, comunidade e sociedade civil, governo e órgãos reguladores, mídia e público interno.

O engajamento é realizado por meio de diálogo permanente, canais institucionais de comunicação, fóruns e comitês, produção de relatórios e comunicados, além de escuta ativa e monitoramento de expectativas. Essa atuação

é apoiada por estratégias multicanais de comunicação e por protocolos de governança para gestão de riscos e temas sensíveis, assegurando alinhamento entre o Corporativo e as Frentes de Missão.

Como parte do nosso relacionamento institucional e do engajamento com a agenda ESG, somos signatários do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) e integrantes do Instituto Ethos, referências internacional e nacional em sustentabilidade, integridade e governança corporativa. Além disso, participamos de fóruns, redes e instâncias que fortalecem o diálogo institucional e o impacto social.



Confira a lista completa na [Central de indicadores](#).

Transformação digital

GRI 3-3: Inovação e tecnologia; GRI 418-1

A transformação digital segue como eixo estratégico para fortalecimento da governança, da eficiência operacional e da geração de valor sustentável no Grupo Marista.

A evolução das soluções tecnológicas e a maior integração dos dados institucionais ampliaram nossa capacidade analítica, aumentaram a disponibilidade de informações gerenciais e favoreceram uma visão integrada dos resultados, apoiando decisões mais consistentes e alinhadas à estratégia de longo prazo e às necessidades das Frentes de Missão.

A gestão de tecnologia está integrada ao nosso sistema de gestão de riscos. Reconhecemos riscos associados à dependência tecnológica, à cibersegurança, ao consumo energético e à proteção de dados pessoais. Esses riscos

podem gerar impactos financeiros, operacionais, reputacionais e regulatórios. Para tanto, adotamos medidas estruturadas para mitigá-los:

- ⊗ Monitoramento contínuo de vulnerabilidades e planos de continuidade de negócios.
- ⊗ Protocolos formais de resposta a incidentes.
- ⊗ Controles de privacidade com abordagem *Privacy by Design*.
- ⊗ Revisão de critérios de aquisição com foco em eficiência energética.

Em 2025, não foram registradas queixas comprovadas relativas à violação da privacidade de clientes, nem vazamentos, furtos ou perdas de dados.

Também não houve notificações de agências reguladoras. Tentativas de acesso não autorizado foram identificadas pelos sistemas de monitoramento e tratadas pelos controles existentes, sem indisponibilidade ou exposição de informações.

Para mitigar problemas, mantemos capacitação contínua de colaboradores, monitoramento permanente dos ambientes tecnológicos e aprimoramento dos controles de segurança, reforçando a governança em privacidade e proteção de dados.

O acompanhamento da eficácia dessas medidas ocorre por meio de *dashboards* e indicadores de desempenho, em conformidade com a LGPD e com padrões internacionais de segurança da informação, como a ISO 27001 - Sistema de Gestão de Segurança da Informação (SGSI).



Resultados e iniciativas de tecnologia

Em 2025, foram realizados mais de duzentos projetos de tecnologia, sendo metade deles no Corporativo. As iniciativas fortaleceram a prontidão tecnológica institucional e ampliaram a evolução das soluções digitais que apoiam as Frentes de Missão.

PRINCIPAIS DESTAQUES

Data Loss Prevention (DLP): implementação de mecanismos para impedir o envio ou a cópia não autorizada de informações sigilosas, reforçando a proteção de dados institucionais.

Melhoria do Wi-Fi: modernização da infraestrutura de rede, com substituição da malha de equipamentos cabeados e sem fio por tecnologias mais rápidas e atuais, reduzindo riscos e obsolescência.

Implantação do PMO: consolidação da gestão de projetos estratégicos e operacionais das áreas de Tecnologia, ampliando o controle de escopo, prazo e custos.

Adequações ao marco legal da Reforma Tributária e evolução do ERP Benner: fortalecimento da governança e da conformidade com políticas internas, com implementação de

controles que reduzem riscos de pagamentos indevidos e asseguram que os desembolsos ocorram conforme as regras estabelecidas.

Arquitetura de referência de Inteligência Artificial e adoção do Copilot para Microsoft 365 (Copilot Chat e GitHub Copilot): início da estruturação de uma arquitetura descentralizada para uso de IA generativa, incorporando inteligência e automação aos padrões tecnológicos.

Academia Marista de IA (AMIA): espaço dedicado ao letramento em Inteligência Artificial, com trilhas de aprendizagem, cursos, prompts e conteúdos multimídia voltados ao uso estratégico, ético e prático da tecnologia.

Projetos de Analytics nas Frentes de Missão: iniciativas voltadas à ampliação da eficiência e da inteligência de dados. Entre os destaques estão a arquitetura de dados do CMDI para monitoramento de políticas públicas de proteção à infância; a Jornada do Paciente nos hospitais, que permite visualizar o fluxo do pronto-socorro; o uso de IA pela GP&C/PUCPR para identificação de condutas docentes críticas; a modernização do Modelo de Gestão Econômica; e a análise integrada do PNLD, que apoiou a estratégia comercial da FTD Educação.

Rosey Ventures.

Ecosistema de soluções e parcerias

Dando continuidade à estratégia estruturada em 2024, em 2025 a *Rosey Venture* consolidou-se como uma área estratégica do Grupo Marista, fortalecendo a governança da inovação e ampliando a conexão entre investimento, propósito e impacto social.

A atuação se organiza em três teses: Educação Básica, Ensino Superior e Inovação Hospitalar, conectando direcionamentos estratégicos das Frentes de Missão a oportunidades de criação de valor e soluções.

Consolidamos a visão de portfólio integrado por meio da Mandala de Soluções. Em 2025, esse ecossistema integrou as investidas do Grupo Marista — Pontue, Diário Escola e Estuda. com — e parcerias comerciais da FTD Educação, como Zoom Education, Geppetto, Kanttum, POPEE, Instituto Ayrton Senna e Oficina das Finanças.

Saiba mais



Transformação digital aplicada à agenda ESG

Desde setembro de 2025, passamos a gerenciar de forma integrada os indicadores ESG por meio da plataforma Mangue.tech. A solução ampliou a padronização, a rastreabilidade e a confiabilidade na coleta, consolidação e análise de dados, fortalecendo a prestação de contas e o alinhamento a frameworks internacionais.

A iniciativa contribui para maior transparência, monitoramento contínuo

dos compromissos institucionais e qualificação da prestação de contas aos públicos de relacionamento.

Além disso, mantivemos direcionamento de outros investimentos para temas como inovação sustentável, tecnologias verdes, eficiência energética, inclusão digital e parcerias estratégicas — iniciativas que contribuem para maior maturidade organizacional e integração entre TI e ESG.



Inteligência Artificial

Em 2025, iniciamos o acultramento em Inteligência Artificial (IA), com a mobilização de um grupo dedicado à disseminação de conhecimento e à preparação da alta direção para o uso estratégico da tecnologia.

A iniciativa marca a constituição de um Centro de Excelência (CoE) em IA, com foco no desenvolvimento de competências, na identificação de aplicações que contribuam para a eficiência, a inovação e a qualificação da tomada de decisão. Além disso, a iniciativa colabora para o uso responsável da

tecnologia, incorporando boas práticas ao Código de Conduta e reforçando o compromisso com:

- ⦿ Prevenção de vieses algorítmicos
- ⦿ Proteção de dados pessoais
- ⦿ Transparência no uso de tecnologias emergentes

Essa abordagem busca maximizar ganhos de produtividade e inovação, ao mesmo tempo em que mitiga riscos reputacionais, legais e sociais. A expectativa é que, ao longo do próximo ciclo, essa agenda seja ampliada para outros públicos internos.

Gestão de fornecedores

GRI 3-3: Qualificação da relação com fornecedores e parceiros

Em 2025, avançamos na consolidação de uma abordagem institucional para a gestão de fornecedores com foco em requisitos ESG, estruturada no eixo transversal de Governança. A qualificação da relação com fornecedores é conduzida pela área de Compras e Suprimentos da Diretoria Financeira, pautada na Política de Compras e em procedimentos complementares que orientam a homologação, a contratação e o monitoramento ao longo de todo o ciclo de relacionamento.

A evolução do modelo responde à necessidade de maior uniformização entre as Frentes de Missão, respeitando diferentes níveis de maturidade e integrando sistemas e rotinas já existentes. Nesse contexto, foram priorizadas as seguintes **frentes estruturantes**:

⊙ **Inclusão e aprimoramento de cláusulas ESG** nas minutas contratuais, contemplando compromissos socioambientais, direitos humanos, compliance e governança.

⊙ **Padronização do cadastro e da triagem inicial**, com checagens em bases públicas e aplicação de questionário ESG.

⊙ **Definição de critérios de acompanhamento durante a parceria**, com rotinas formais de monitoramento. Nesta etapa, privilegamos os hospitais São Marcelino Champagnat e Universitário Cajuru, iniciando a replicação o modelo para as demais Frentes de Missão na sequência.

⊙ **Aproximação das políticas de compras entre as Frentes de Missão**, promovendo alinhamento de práticas e preservando especificidades operacionais. O processo de cadastro de fornecedores da APC passou a integrar critérios ESG para a classificação de risco do fornecimento, com parâmetros que permitem classificar o fornecedor como apto a ser um parceiro da empresa.

AVANÇOS RELEVANTES EM 2025

⊙ **Consolidação do questionário ESG** como instrumento formal de avaliação, com encaminhamento para implantação via plataforma de *e-procurement*.

⊙ **Estruturação de matriz de risco** de fornecimento para os hospitais, orientando exigências documentais e controles por categoria.

⊙ **Inserção de requisitos ambientais** em RFPs e inclusão de cláusulas com compromissos ambientais mínimos nas novas contratações e renovações.

⊙ **Monitoramento de fornecedores críticos para os hospitais** com base em formulário ESG alinhado à ABNT PR 2030.

A qualificação ESG encontra-se em fase de maturidade progressiva e ainda não gera desclassificação automática de empresas. Os fornecedores são avaliados por meio de questionário específico, com perspectiva de evolução para modelo que contemple aprovação, aprovação com restrições, exigência de plano de ação ou reprovação em caso de não conformidade.

Para o próximo ciclo, as respostas positivas de fornecedores no questionário inicial de *inbound* demandarão a comprovação documental, tornando o processo ainda mais robusto.



Monitoramento e verificação

GRI 308-1; 414-1

No Corporativo, de um total de **3.648 fornecedores** ativos em 2025:

100%

passaram por verificação em bases públicas para auditoria de regularidade social.

296

fornecedores (8%) tiveram seus cadastros verificados com critérios ambientais¹.

A verificação de critérios sociais é aplicada de forma estruturada aos novos fornecedores por meio de *Due Diligence* de Integridade obrigatória. A revisão periódica da relação considera qualidade dos serviços, cumprimento de

prazos, aderência ao escopo contratual, relacionamento institucional e indicadores de desempenho (SLAs). A incorporação formal de critérios ambientais na etapa de seleção segue em consolidação, com medidas já implementadas para fortalecer essa dimensão.

Na PUCPR, de um total de **3.934 fornecedores** em 2025:

100%

foram avaliados a partir de critérios sociais e de governança.

516

fornecedores (13%) tiveram seus cadastros verificados com critérios ambientais.

¹Nota: Na FTD Educação e no Complexo de Saúde, nenhum fornecedor foi avaliado com base em critérios ambientais. Na FTD, a avaliação de fornecedores com critérios ESG está em elaboração.

SOCIAL

SOCIAL

GRI 3-3: Governança Corporativa

Nosso pilar social expressa o compromisso histórico com a promoção da dignidade humana, da equidade e do desenvolvimento comunitário, especialmente por meio da educação, da saúde e da defesa de direitos de crianças e adolescentes.

Com a atuação de nossas Frentes de Missão e no Centro Marista de Defesa da Infância (CMDI), desenvolvemos iniciativas que abrangem acolhimento de pacientes e familiares, processos seletivos inclusivos, concessão de bolsas de estudos, programas de voluntariado, oficinas comunitárias e ações articuladas com políticas públicas.

Centro Marista de Defesa da Infância (CMDI)

GRI 2-6; 413-1; GM 4010

Desde 2010, o Centro Marista de Defesa da Infância (CMDI) atua estrategicamente na proteção e defesa dos direitos de crianças e adolescentes, fortalecendo políticas públicas, conectando vidas e organizações para que os direitos das infâncias sejam respeitados e promovidos.

Com atuação nacional a partir de Curitiba (PR), o **CMDI orienta suas ações pela cultura do cuidado, pelo uso de evidências e pelos marcos legais nacionais e internacionais**, como a Convenção sobre os Direitos da Criança e o Estatuto da Criança e do Adolescente, contribuindo com a proteção integral, reafirmando o compromisso com ambientes seguros e com a centralidade das infâncias nas decisões sociais.

Suas iniciativas tornam dados e informações acessíveis para qualificar a ação de redes, organizações e conselhos na defesa de direitos, e incluem produção de conteúdos educativos para profissionais, aprimoramento de processos institucionais, campanhas de sensibilização e uso estratégico de dados.

Saiba mais 

CMDI 2025 EM NÚMEROS

160 reuniões em espaços de representação e articulação: 622 horas.

905 inserções na imprensa: 37 milhões de visualizações.

1,2 milhão de visualizações no Instagram e 59 mil no LinkedIn.

12,5 mil visualizações no site do CMDI.

1.079 visualizações na página do projeto Ecos de Proteção.

3,8 mil visualizações no site do CADÊ Paraná.

853 visualizações do painel OCA Municipal.

135 mil visualizações da Campanha Defenda-se no YouTube e 81 mil no site.



Premiação

O site do CMDI recebeu o **Prêmio Dom Luciano Mendes de Almeida**, parte da 55ª edição dos Prêmios de Comunicação da Conferência Nacional dos Bispos do Brasil (CNBB).



O CMDI disponibiliza canal de contato pelo e-mail **contato@centrodedefesa.org.br**. Informações completas sobre as ações e resultados do ano podem ser consultadas no Relatório de atividades 2025.

Saiba mais 

Principais iniciativas

CADÊ Paraná

Facilita o acesso a dados oficiais, análises temáticas e ações de incidência para a qualificação de políticas públicas a partir do uso de evidências.

[Acesse aqui.](#)

DESTAQUES

- Incidência no diagnóstico para preparação do novo Plano Decenal dos Direitos da Criança e do Adolescente no Paraná.

- Publicação do informe temático “Os direitos de crianças e adolescentes e a erradicação do trabalho infantil”, com destaque no Bom Dia Paraná. [Acesse aqui.](#)



Orçamento Criança e Adolescente (OCA) Municipal

O **Painel OCA Municipal**, realizado em parceria com o Ministério Público do Paraná, consolidou-se como referência técnica para acompanhamento da alocação de recursos públicos destinados a crianças e adolescentes, com atualização de dados e expansão de conteúdos.

DESTAQUES

- Formação para conselheiros tutelares de Curitiba.

- Apresentação da metodologia OCA no ciclo formativo “Orçamento Público Municipal”, promovido pela **Agenda 227**.

- Palestra no painel “Planejamento e Orçamento das Políticas Públicas”, no VI Congresso Nacional de Defesa dos Direitos da Criança e do Adolescente da OAB Nacional.

- Campanha de incidência** com Conselhos Municipais de Direitos para participação na elaboração do Plano Plurianual (PPA) nos municípios.



Ecos de Proteção

Promove a construção de ecossistema de cuidado e proteção para crianças, adolescentes e pessoas em situação de vulnerabilidade, nos âmbitos civil e eclesial. **Saiba mais.**

A realização é do Centro Marista de Defesa da Infância (CMDI), Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR), Diocese de São José dos Pinhais (PR) e Porticus Latin America, em parceria com a Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS) e apoio do Núcleo Lux Mundi (NLM) e da Província Marista Brasil Centro-Sul (PMBCS).

DESTAQUES

- ☉ Lançamento da série **Cuidadores da Esperança**
- ☉ **Podcast Cuidadores de Esperança**
- ☉ Versão amigável da Carta Apostólica **Vós Sois a Luz do Mundo**
- ☉ **Guia de comunicação amigável** sobre proteção às infâncias para a Igreja do Brasil.
- ☉ **Relatório executivo** com os principais achados das três pesquisas realizadas pelo projeto.

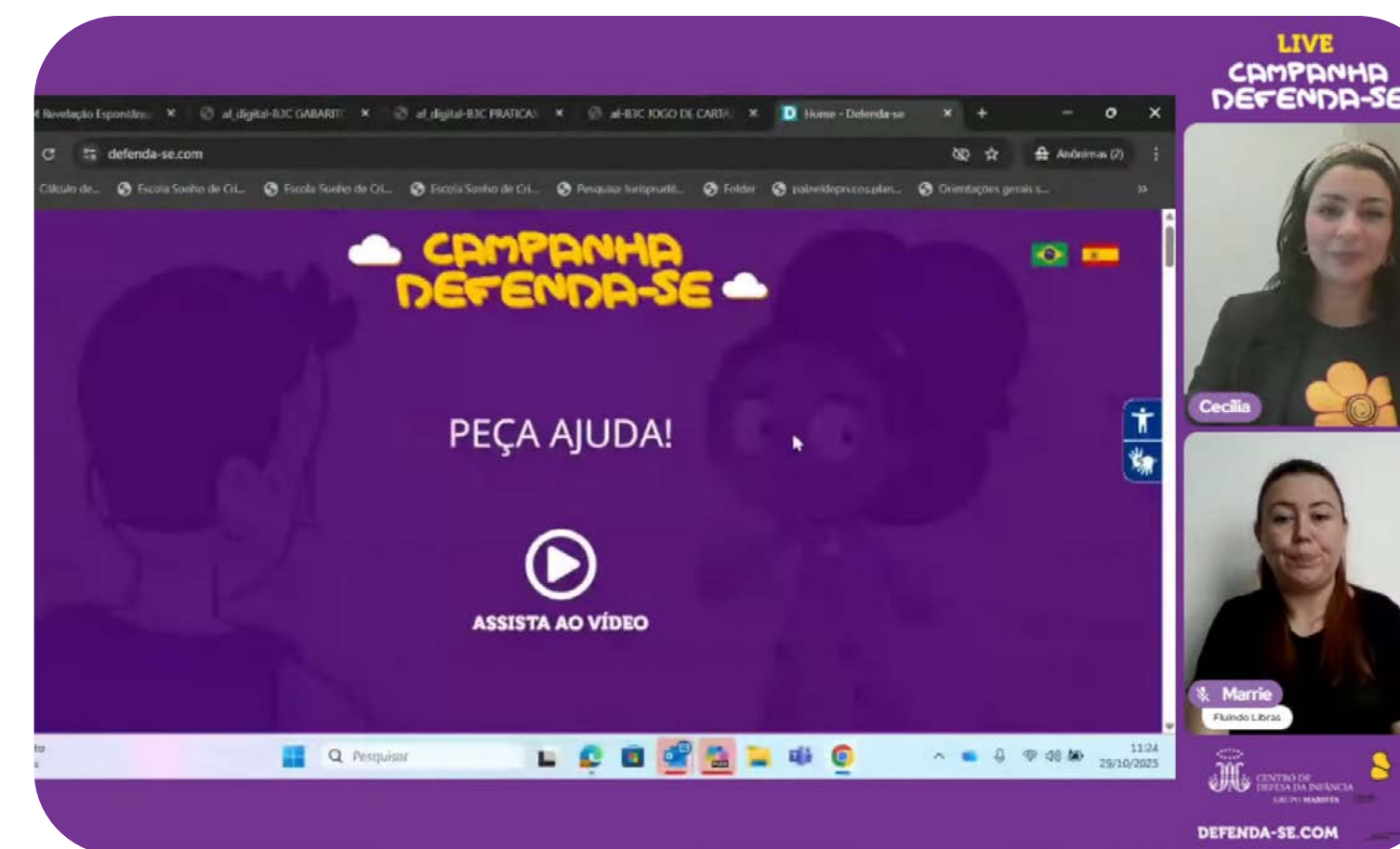
Campanha Defenda-se

Promove a autodefesa de crianças contra violências, em especial a violência sexual. Também oferece conteúdos e processos formativos para adultos.

Em 2025, o foco temático da campanha foi “autodefesa e segurança online”, orientando ações e mensagens de prevenção para que o ambiente digital seja mais seguro para as crianças. **Clique aqui e conheça.**

DESTAQUES

- ☉ Exibição dos vídeos educativos em cinemas do Paraná, pelo terceiro ano consecutivo, com expansão da distribuição para o Ceará.
- ☉ Início de um grupo de estudo com participação de Maristas da Região América Sul.
- ☉ Realização de workshops Defenda-se — **“Como abordar a autodefesa de crianças contra violência sexual?”** e **“Sua equipe saberia como agir diante de um relato de violência?”**



Participação ativa em **fóruns estratégicos**

- ⊗ Representação da UMBRASIL no Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente (Conanda), pelo biênio 2025-2026.
- ⊗ Composição na Coalizão Brasileira pelo Fim da Violência contra Crianças e Adolescentes.
- ⊗ Representação no Conselho Estadual dos Direitos da Criança e do Adolescente do Paraná (Cedca/PR) pelo biênio 2023-2025.
- ⊗ Representação na Comissão Estadual Interinstitucional para Enfrentamento de Violências contra Crianças e Adolescentes (CEIEV).
- ⊗ Composição nos Fóruns dos Direitos da Criança e do Adolescente do Paraná e de Curitiba e região metropolitana.

FORMAÇÕES

45 formações e palestras: 81,5 horas e 7,88 mil participantes. Desse total, 21 formações foram direcionadas ao público interno, alcançando 2.255 colaboradores, educadores, estudantes e famílias.

1.291 colaboradores participaram de formações promovidas pela área de Desenvolvimento de Pessoas e Cultura (DP&C), que incluíram conteúdos relacionados à Política de Proteção Integral.

452 acessos de colaboradores a conteúdos relacionados aos direitos das infâncias na plataforma Transformar.



“As iniciativas do CMDI em 2025 iluminam seu planejamento estratégico para os próximos cinco anos, de 2026 a 2030, com foco em articulação nacional, produção de evidências e incidência qualificada em políticas públicas. A visão que orienta esse movimento expressa a trajetória de atuação desde 2010 e o compromisso institucional: Ser referência nacional na defesa de direitos, integrando redes e organizações com evidências acessíveis que inspiram práticas e respondem a desafios emergentes.”

BÁRBARA PIMPÃO
gerente do Centro Marista de Defesa da Infância.



Gestão do impacto e desigualdade social

Em 2025, consolidamos avanços relevantes nos projetos transversais Gestão de Impacto Social e Redução da Desigualdade Social, iniciativas que articulam todas as Frentes de Missão com o objetivo de qualificar nossa atuação social. Ao longo do ano, aprofundamos o debate conceitual sobre grupos vulneráveis, determinantes sociais e fatores econômicos e culturais, além de realizar ciclos de reuniões para mapear ações existentes e levantar dados de impacto em cada Frente de Missão.

Esse processo incluiu diagnóstico estruturado, escuta das áreas e alinhamento metodológico sobre o conceito de impacto social na perspectiva Marista — compreendido como transformação comunitária e fortalecimento de trajetórias de vida, para além da prestação de serviços.



Avanços em 2025

☉ **Organização das informações e estruturação de indicadores de impacto alinhados às três ondas propostas no projeto:**

primeira onda (atividades e entregas diretas), segunda onda (mudanças geradas nos públicos atendidos) e terceira onda (transformações sistêmicas e de longo prazo).

☉ **Construção de ferramenta institucional para qualificação dos indicadores**

de primeira onda em todos os projetos, estabelecendo base comum de monitoramento e iniciando a jornada de mensuração integrada.

☉ **Validação da metodologia, revisão dos indicadores e estruturação de workshop institucional**

para apresentação da ferramenta às Frentes de Missão, marcando a transição para a fase de engajamento ampliado e apoio aos gestores na incorporação da lógica de impacto à gestão.

☉ **Fortalecimento da sinergia entre os projetos**

Gestão de Impacto, focado em estruturar métricas, processos e governança, e Redução das Desigualdades, que representa o objetivo final de transformação social nos territórios.

Essas entregas estabelecem as bases para avançarmos em uma mensuração consistente, comparável e alinhada ao nosso propósito, fortalecendo nossa capacidade de demonstrar resultados, qualificar decisões e ampliar nossa contribuição para a redução das desigualdades.

Nosso objetivo é ampliar a eficiência operacional, direcionando recursos para iniciativas com maior potencial de impacto.

Buscamos, ainda, fortalecer nosso posicionamento institucional, ampliar o acesso a investimentos voltados ao impacto social e aprofundar a integração com as comunidades, contribuindo para a redução de indicadores de desigualdade social.



Nossos colaboradores

GRI 2-7

A presença e o compromisso dos nossos colaboradores moldam a cultura organizacional e orientam nossas escolhas. Atuamos de forma integrada, compartilhando responsabilidades e construindo caminhos que estejam alinhados à nossa missão.

Contamos com equipes dedicadas, movidas por um forte senso de propósito e pela busca constante por excelência e humanidade. É a partir desse empenho coletivo que seguimos ampliando nosso impacto social, relações com as comunidades onde atuamos e contribuindo para transformações positivas e duradouras.

TOTAL DE COLABORADORES

2025: **7.110**

2024: **7.278**

2023: **7.076**

EM 2025

60% mulheres

40% homens

253	2.044
Corporativo	Saúde

2.846	1.967
PUCPR	FTD Educação

Veja todos os nossos números na **Central de indicadores**



Remuneração


GRI 2-19; 2-20


Nossa Política de Remuneração assegura equidade interna, competitividade de mercado e reconhecimento proporcional à responsabilidade e complexidade dos cargos, por meio de faixas salariais que orientam promoções, mérito e enquadramentos.

As decisões remuneratórias são baseadas em avaliações periódicas de desempenho, alinhadas aos resultados institucionais e às competências individuais.

A política estabelece igualdade salarial entre mulheres e homens e veda qualquer forma de discriminação a grupos sub-representados. O documento é aprovado pela Diretoria de Pessoas e Cultura (DP&C) e pelo Conselho de Administração

(CAD), reforçando a governança e o alinhamento estratégico.

Não há previsão formal de bônus de atração ou retenção, cláusulas de devolução, pagamentos rescisórios diferenciados ou benefícios específicos de aposentadoria para membros do mais alto órgão de governança ou executivos. Tampouco existe vínculo direto entre a remuneração desses membros e metas relacionadas a impactos econômicos, ambientais ou sociais. Para mais informações, acesse o **Relatório de Sustentabilidade 2024 do Grupo Marista**. 

Acesse a **Central de indicadores**  e veja a proporção da remuneração atual.





Saúde e segurança

GRI 403-1

Mantemos um Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SGSST) estruturado, com foco na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais e no cumprimento da legislação trabalhista e das Normas Regulamentadoras aplicáveis.

Nas Diretorias Corporativas, na PUCPR e no Complexo de Saúde, o SGSST é operacionalizado por meio da plataforma SOC (Software Integrado de Gestão Ocupacional). O sistema apoia o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), permitindo a identificação e classificação de riscos, o acompanhamento de exames periódicos e a implementação de ações preventivas com base em matriz de riscos. O sistema abrange todos os

colaboradores diretos; para terceirizados, a documentação de saúde e segurança é exigida conforme cláusulas contratuais e legislação aplicável, sendo a responsabilidade de acompanhamento mantida pelos respectivos empregadores.

☉ **Nas áreas Corporativas e na PUCPR**, que possuem atividades predominantemente administrativas e classificadas com grau de risco 2, o foco está na gestão de riscos ergonômicos, psicossociais e ambientais típicos dessas atividades.

☉ **No Complexo de Saúde**, o SGSST contempla também os riscos próprios da ambiente hospitalar, como exposição a agentes biológicos, riscos químicos, ergonômicos e

demandas psicossociais associadas à atividade assistencial.

☉ **Na FTD Educação**, especialmente no Parque Gráfico, o SGSST está em processo de implementação, alinhado à ISO 45001:2018. O modelo inclui mapeamento de perigos e riscos, definição de controles para atividades críticas, controle de EPIs, treinamentos e procedimentos de segurança específicos.

O sistema da FTD abrange também terceiros que atuam internamente, incluindo prestadores em atividades críticas, mediante integração de segurança, análise preliminar de riscos e controle por Permissão de Trabalho (PT), além de procedimentos específicos para visitantes em área industrial.

Prevenção de acidentes de trabalho

GRI 403-1

Mesmo com investimentos contínuos em treinamentos, uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), programas de conscientização e monitoramento de riscos, mantemos processos estruturados para registro, análise e prevenção de acidentes de trabalho.

No Corporativo, nos Câmpus da Universidade e nos hospitais, as ocorrências são registradas

por meio do Formulário de Investigação de Suspeita de Acidente (FISA) e analisadas pelas áreas de Medicina e Segurança do Trabalho, com consolidação no sistema SOC, que apoia o cálculo das taxas e a definição de ações preventivas.

No Parque Gráfico da FTD Educação, o acompanhamento segue rotinas próprias do ambiente industrial, com registro das ocorrências, investigação de

causas, controle de indicadores e monitoramento de planos de ação, abrangendo colaboradores próprios e terceiros que atuam internamente.

A gestão inclui metas de redução de acidentes, definição e acompanhamento de indicadores de segurança e revisão periódica de ocorrências, reforçando a cultura de prevenção em todas as frentes.

Bem-estar e qualidade de vida

GRI 401-2; 403-6; GM 4006

Realizamos revisões anuais em nosso **conjunto de benefícios**, com o objetivo de assegurar que acompanhem as necessidades e expectativas dos colaboradores, contribuindo para seu bem-estar e qualidade de vida.

Promovemos ações voltadas à saúde física, mental e emocional por meio do Programa de Qualidade de Vida e Bem-Estar, que inclui incentivo à prática de atividades físicas, campanhas de vacinação e ações temáticas de conscientização.

Nos hospitais, nas Diretorias Corporativas e na PUCPR, destacam-se o ambulatório de medicina de família, com atendimento presencial e online e o Programa Família Acolhida, que oferece apoio a gestantes e famílias com orientação multiprofissional. Em casos de urgência e emergência,

há atendimento médico nas instalações abrangendo colaboradores, terceiros, estudantes e visitantes. Também promovemos iniciativas de integração e estilo de vida saudável, como a Corrida Bem-Estar Marista.

Na FTD Educação, os programas de promoção da saúde contemplam tanto colaboradores quanto terceiros, com foco em riscos não ocupacionais, como doenças crônicas, saúde mental, sedentarismo e estresse. As ações incluem campanhas educativas, incentivo à atividade física, orientações nutricionais, apoio à saúde mental e divulgação de informações preventivas.

Na **Central de indicadores**, você conhece os índices de bem-estar, número de programas e percentual de adesão.

Cultura e engajamento

GM 2007; 2008

Em 2025, mantivemos o acompanhamento estruturado da percepção dos colaboradores sobre cultura e experiência organizacional por meio da Pesquisa de Experiência Organizacional, alinhada à evolução dos pilares **Centralidade no Cliente, Agilidade e Transformação Digital**. Os resultados orientam prioridades e decisões de gestão.

Avançamos na construção de uma Jornada do Colaborador mais simples e integrada, apoiada pelas pesquisas de experiência organizacional. Anualmente, realizamos a Pesquisa de Experiência do Colaborador, que contempla:

eNPS (*Employer Net Promoter Score*): mede o grau de recomendação do Grupo como lugar para trabalhar.

INPS (*Leadership Net Promoter Score*): avalia a confiança na liderança direta.

Em 2025, o INPS passou a ser tratado de forma transversal entre as Frentes de Missão, com ênfase no fortalecimento da liderança direta como elemento central da experiência do colaborador.

RESULTADOS 2025

68

eNPS geral (zona de qualidade)

74%

Favorabilidade geral da experiência (aumento de 2 pontos em relação a 2024)

O entendimento do propósito permanece como o aspecto mais bem avaliado, refletindo a identificação das pessoas com a missão institucional.

EVOLUÇÃO POR PILAR

Transformação Digital:

favorabilidades entre 63% e 74%, com avanço consistente em todas as Frentes de Missão.

Agilidade: índices entre 60% e 73%, com evolução na autonomia dos times e oportunidade de fortalecimento na colaboração entre as áreas.

Centralidade no Cliente:

resultados entre 64% e 75%, mantendo consistência, com foco em maior integração e uso sistemático de métricas de satisfação.

O desdobramento dos resultados foi acompanhado em cinco encontros do Comitê Conexão Cultura, que revisou indicadores e discutiu a evolução do modelo. Após processo de escuta com as Frentes de Missão, optamos por encerrar o comitê e incorporar a agenda cultural às estruturas estratégicas já consolidadas, reforçando a integração entre cultura e planejamento institucional.



Top Employer 2025

Pelo sexto ano consecutivo, fomos reconhecidos com a certificação **Top Employer**, que atesta a excelência das práticas de gestão de pessoas. O reconhecimento reforça a consistência das nossas práticas e estratégias de gestão de pessoas.

Identidade, missão e vocação

GM 4008

Em 2025, fortalecemos a vivência da missão Marista por meio do Núcleo de Identidade, Missão e Vocação (NIMV), que promove formações, vivências, ações de solidariedade e materiais de comunicação voltados ao público interno, contribuindo para o engajamento e o fortalecimento da cultura organizacional.

O NIMV é composto por colaboradores de diferentes áreas, com afinidade com a missão Marista, que atuam como multiplicadores internos.

FORMAÇÕES EM 2025

Café com Vocação: realizado durante a Semana Champagnat (3 a 5 de junho), promoveu a aproximação entre Irmãos Maristas e colaboradores, criando um espaço de escuta, convivência e inspiração mútua.

Liderança Profética e Servidora: realizado em outubro, o módulo formativo aprofundou a dimensão vocacional da liderança, compreendida como chamado e serviço. A proposta deu continuidade ao itinerário formativo iniciado em 2024, reforçando a coerência entre espiritualidade, prática profissional e compromisso com o bem comum.

ENCONTROS E VIVÊNCIAS

Conhecer Marista: realizado na Residência São José, proporcionou a 30 colaboradores do Corporativo uma vivência concreta da vida comunitária dos Irmãos Maristas, fortalecendo vínculos com o carisma e a espiritualidade institucional.

Dia do Marista – Vozes que encantam: celebrado em 14 de agosto, promoveu uma experiência simbólica por meio da música e da presença de crianças, reforçando a conexão entre o trabalho realizado no Corporativo e a missão desenvolvida nas Frentes de Missão. 90 colaboradores participaram.



Treinamento e desenvolvimento

GRI 3-3: Desenvolvimento Humano e Bem-estar; GRI 404-1; 404-2

O desenvolvimento de pessoas permanece como prioridade estratégica do Grupo Marista, orientando a preparação dos profissionais para os desafios futuros e fortalecendo a Jornada de Evolução Cultural. Atuamos de forma matricial, com a Diretoria de Pessoas & Cultura (DP&C) conduzindo iniciativas transversais às Frentes de Missão, alinhadas às competências Maristas.

Nossas ações priorizam o fortalecimento das Competências Maristas: Centralidade no Cliente, Inovação, Habilidades Digitais, Autonomia, Coragem, Colaboração, Alinhado ao Propósito.

TREINAMENTO

119.993
horas totais de treinamentos em 2025

5.879
Corporativo

19.525
PUCPR

52.192
FTD Educação

42.396
Saúde

Acesse a **Central de indicadores** e conheça mais detalhes sobre o tempo de capacitação em 2025.



PLATAFORMA TRANSFORMAR

Nossa plataforma de cursos conta com trilhas de aprendizagem que permitem percursos personalizados, ampliando as oportunidades de aprendizagem síncrona e assíncrona.

EM 2025

2.090

colaboradores cadastrados

+ de **1 mil**

cursos concluídos

1.576

horas de formação geradas

Em colaboração com a Escola de Negócios da PUCPR, o programa ofereceu uma combinação de encontros presenciais e atividades online na plataforma Transformar durante 2025, ampliando as oportunidades de desenvolvimento dos colaboradores.

DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS

Em 2025, seguimos com o programa Liderar, que reforçou competências essenciais para uma liderança alinhada à cultura institucional, com foco em confiança, performance, excelência no atendimento e experiência do colaborador.

+ de **300**

líderes (supervisores, coordenadores e gerentes)

3

módulos realizados

32

horas de formação

> **90**

NPS superior a 90

PROGRAMA DE MENTORING

Oferece uma mentoria interna voltada ao fortalecimento das competências e dos talentos Maristas. Em 2025, foram realizados dois ciclos de mentoria, com um total de 162 mentorados e 58 mentores no primeiro semestre; e 134 mentorados e 66 mentores no segundo semestre. Estes números refletem uma ampliação do acesso, inclusive com uma novidade implementada no último ano: a abertura para a mentoria de Jovens Aprendizizes.

SEMANA DO DESENVOLVIMENTO

Iniciativa estratégica que, anualmente, reforça os direcionamentos do Grupo Marista e promove a integração entre colaboradores e especialistas convidados.

Em 2025, o encontro teve como tema “Atentos aos sinais dos tempos”, que abordou os desafios de um cenário acelerado, incerto e hiperconectado, incentivando reflexão, consciência profissional e adaptação às transformações contemporâneas.

+ de **2 mil**

participantes nos cinco dias de evento

TRANSIÇÃO DE CARREIRA (OFFBOARDING)

Mantemos programas estruturados de assistência à transição de carreira, conduzidos por área especializada e aplicáveis a todas as Frentes de Missão. As iniciativas humanizam os processos de desligamento e fortalecem a marca empregadora. O processo é monitorado por indicadores e revisado anualmente.

⊗ **Outplacement:** apoio à recolocação profissional.

⊗ **Transição de carreira e aposentadoria.**

⊗ **Gestão final de rescisão:** acolhimento no momento do desligamento, entrevista de encerramento de ciclo e monitoramento de dados.



Gestão de desempenho

GRI 2-18

A gestão de desempenho é aplicada a todos os níveis hierárquicos no Grupo Marista, incluindo o mais alto órgão de governança e suas lideranças diretas, sendo conduzido internamente pela Diretoria de Pessoas e Cultura (DP&C).

O modelo integra quatro ciclos complementares:

Metas Globais: alinhadas aos direcionadores estratégicos, contemplando sustentabilidade financeira, experiência do cliente, identidade e missão, cultura organizacional e prioridades institucionais.

Ciclo de Objetivos (OKRs): definição de objetivos e resultados-chave, conectando entregas aos impactos econômicos, sociais e ambientais.

Avaliação de Desempenho (Snapshot): realizada semestralmente, avalia contribuição, resultados e alinhamento cultural.

Ciclo de Desenvolvimento: inclui Avaliação por Competências (360°, 180° ou 90°, conforme o cargo), Planos de Desenvolvimento Individual (PDI), Comitês de Talentos e Sucessão e **feedbacks** estruturados. A Avaliação de Competências e os Comitês de Talentos e Sucessão são anuais.

O processo de avaliação considera a individualidade de cada profissional. Os resultados subsidiam decisões sobre promoções, movimentações internas, reconhecimento, planos de desenvolvimento, treinamentos e, quando aplicável, desligamentos por desempenho ou desalinhamento cultural.

Após cada ciclo, gestores realizam **feedback** individual e definem PDIs. Os dados consolidados também orientam o portfólio de capacitações e o planejamento sucessório, incluindo o mapeamento anual de sucessores, validado em comitê composto pela alta liderança.



IA na Avaliação de Competências

Em 2025, a plataforma de Avaliação de Competências passou a contar com apoio de Inteligência Artificial, auxiliando colaboradores na construção de autoavaliações mais claras, estruturadas e reflexivas, fortalecendo a qualidade do processo avaliativo.



Diversidade e inclusão

GRI 3-3: Diversidade e Inclusão; GRI 405-1

Em 2025, nossa agenda de Diversidade, Equidade e Inclusão avançou de forma estruturada e integrada à estratégia ESG, reforçando nosso compromisso com ambientes mais representativos, respeitosos e alinhados aos direitos humanos.

A promoção da diversidade impacta positivamente nossa cultura organizacional, fortalece a inovação, amplia a capacidade de diálogo com nossos públicos e contribui para a retenção de talentos e a sustentabilidade dos resultados.

AVANÇOS EM 2025

- ☑ Publicação da **Política de Diversidade, Equidade e Inclusão**.
- ☑ Lançamento da **Cartilha de Diversidade**, incorporada ao *onboarding* e às ações de sensibilização interna.
- ☑ Diretrizes específicas para **inclusão e retenção de pessoas com deficiência**.
- ☑ **Fortalecimento do Programa Jovem Aprendiz**, com foco em adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade.
- ☑ Promoção de **desenvolvimento para a equipe de atração**, buscando preparo e assertividade nas contratações e movimentações internas.




Programa de **Diversidade & Inclusão**

Reconhecemos que a ausência de investimentos consistentes em D&I pode gerar riscos relevantes, como ambientes discriminatórios, perda de talentos, baixa inovação e impactos reputacionais. Por isso, seguimos avançando nos quatro pilares do Programa de Diversidade & Inclusão, promovendo letramentos recorrentes, mantendo diretrizes para vagas afirmativas e formações contínuas.

Nos casos de situações relacionadas à discriminação, nosso Canal de Ética é acionado e os casos tratados de acordo com fluxo definido por política, assegurando tratamento adequado e preservação da segurança psicológica das pessoas envolvidas.

Em 2025, priorizamos o aprofundamento e a consolidação

das ações do Programa de D&I (mais detalhes sobre os pilares no **Relatório de Sustentabilidade do Grupo Marista 2024** )

Étnico-racial: ampliação de espaços de escuta, letramentos e práticas antirracistas. O Mês da Consciência Negra contou com ações formativas, incluindo workshop sobre Comunicação Antirracista.

Gerações: valorização da pluralidade geracional e fortalecimento do Programa Jovem Aprendiz como estratégia de inclusão produtiva e formação de novos talentos.

Incluir (PcD): avanço nas ações de acessibilidade, banco ativo de talentos Pessoas com Deficiência, mutirões de vagas em parceria com o poder público e aprimoramento de fluxos internos para acolhimento e retenção.


Seguimos **comprometidos em ampliar a representatividade interna**, especialmente de pessoas pretas e pardas, e em assegurar que esses grupos, assim como o de mulheres, estejam cada vez mais presentes em posições de liderança.

Com Elas: estruturação de mapeamento de sucessão com foco na ampliação da presença feminina em posições estratégicas, inclusão de candidaturas femininas nos processos seletivos e realização de nova mentorias específicas dentro do Programa de *Mentoring*.

No total, foram realizadas 100 horas de letramentos, com 1.434 participações. Além disso, 42,9% dos colaboradores participaram das ações de Diversidade & Inclusão.

Reconhecimento

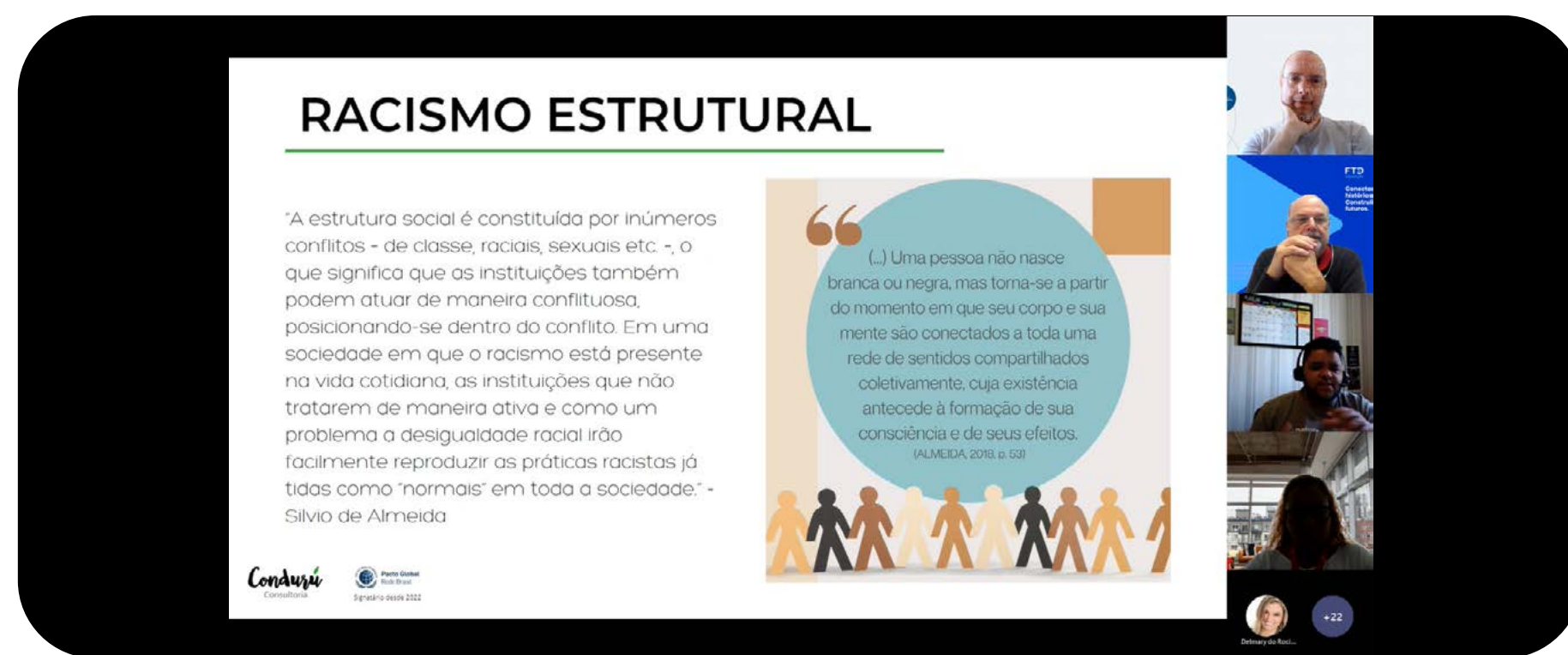
Em 2025, o Grupo Marista conquistou o **1º lugar no Prêmio ACP de Sustentabilidade** na categoria **Diversidade, Equidade e Inclusão**. O prêmio é promovido pela Associação Comercial do Paraná e reconhece organizações que se destacam por iniciativas consistentes e inovadoras nas áreas ambiental, social e de governança.

Acesse a **Central de indicadores**  e veja nossos números de Diversidade e Inclusão.

Iniciativas

Em novembro, promovemos um workshop sobre Comunicação Antirracista com a educadora Shay Ferreira, como parte da programação do Mês da Consciência Negra. O encontro abordou temas como racismo estrutural, representatividade e linguagem inclusiva, conectando os conceitos a práticas aplicáveis ao cotidiano institucional e às rotinas de comunicação.

Na FTD Educação, foi lançada a campanha Nossa Gente, voltada ao letramento dos colaboradores em temas relacionados à diversidade e à inclusão. O primeiro pilar trabalhado foi o étnico-racial, com ações orientadas à escuta ativa, ao diálogo e ao reconhecimento das identidades, fortalecendo o respeito e o senso de pertencimento. Complementarmente, disponibilizamos na plataforma Transformar um curso específico sobre o tema, ampliando o alcance e a profundidade da iniciativa.



AMBIENTAL

AMBIENTAL

GRI 3-3: Educação Ambiental

A atuação ambiental do Grupo Marista permanece orientada pelos princípios do desenvolvimento sustentável, conduzindo de forma cada vez mais responsável a gestão dos impactos decorrentes das nossas operações. Esse compromisso se materializa em ações voltadas ao fortalecimento da educação ambiental internamente, ao ganho contínuo de eficiência, ao aprimoramento do manejo de resíduos e da utilização de recursos naturais, com atenção especial à gestão hídrica, e ao avanço de uma agenda climática integrada à transição energética.

Ao longo de 2025, dedicamos esforços à construção de planos de ação e ao mapeamento das

necessidades mais urgentes dos projetos transversais e proprietários que integram nossa Estratégia ESG.

Um marco relevante foi a **repercussão do nosso primeiro Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE)**, relativo às emissões de 2024, que nos permitiu dimensionar o fato de que ainda poucas empresas em nosso segmento olham para este tema; e aperfeiçoar o processo da segunda edição, relativa às emissões de 2025.

Esses movimentos colaboram para aferir de forma mais precisa como nossas operações impactam o clima e qual é a dimensão das oportunidades de redução desses impactos.

Conscientização ambiental

GM 3004

Durante o ano, promovemos campanhas e formações voltadas à educação e sensibilização ambiental, com foco na ampliação da consciência socioambiental e no fortalecimento da cultura ESG entre colaboradores e a comunidade acadêmica.

Exemplos disso aconteceram no Dia Mundial da Água, que mobilizou mais de 100 pessoas da PUCPR e do Corporativo; e o Dia do Meio Ambiente, em junho, com ações formativas para os colaboradores do Ambulatório do Hospital Universitário Cajuru — a programação contemplou capacitação sobre segregação de resíduos e o fluxo de destinação após o descarte, envolvendo médicos, enfermeiros, estudantes e equipes de apoio.

Grupo Marista na COP30

Durante a COP30, realizada em Belém (PA), reforçamos nosso compromisso com a agenda climática global ao participar de discussões que reuniram líderes e organizações comprometidas com a construção de um futuro de baixo carbono. Além de acompanhar de perto os debates internacionais, marcamos presença na **Conferência Nacional do Observatório Marista do Clima** 🌱, do Marista Brasil; e promovemos **ações internas** 🌱 durante o período da Conferência, que colaboraram para ampliar a conscientização socioambiental entre os colaboradores e fortalecem a cultura ESG.



“O compromisso com a sustentabilidade é diário e as COPs reforçam a urgência do tema. Mais do que acompanhar um momento de debate mundial, ações como essa evidenciam um movimento crescente de organizações que buscam tornar o ESG parte viva de sua cultura, inspirando transformações que ultrapassam os limites institucionais e alcançam a sociedade”.

RAFAEL RIVA FINATTI
especialista em ESG
do Grupo Marista.





Gestão de **resíduos**

GRI 3-3: Gestão de resíduos

Avançamos na estruturação do Programa Marista de Gerenciamento de Resíduos, inserido no Programa de Gestão Ambiental, voltado tanto para a redução da geração quanto para a mitigação dos impactos ambientais das operações. Também estabelecemos direcionamento específicos para cada Frente de Missão, construídos a partir do histórico de indicadores GRI, que servirão como referência para a definição de linhas de base e para o acompanhamento dos resultados ao longo dos próximos ciclos.

Nosso principal objetivo é implementar uma estratégia integrada de gestão e monitoramento de resíduos, estruturada para organizar programas, processos e metas que orientem:

- ☉ **Redução da geração.**
- ☉ **Destinação adequada** ao longo de toda a cadeia, da origem ao descarte final.
- ☉ **Eliminação de desperdícios.**
- ☉ **Estímulo à eficiência** no uso de recursos naturais.
- ☉ **Mitigação de riscos** ambientais.
- ☉ **Fortalecimento da conformidade regulatória** e do atendimento a compromissos institucionais.

O objetivo é criar bases sólidas para um Sistema de Gestão Ambiental mais eficiente e alinhado às melhores práticas. A estratégia também busca melhorar a

pegada ambiental das operações, promovendo maior racionalidade no consumo de insumos e reduzindo impactos associados à gestão inadequada de resíduos.

No âmbito econômico, busca ampliar a eficiência operacional, assegurar a conformidade legal e possibilitar o acesso a incentivos fiscais. Além disso, contribuirá para a geração de trabalho e renda em comunidades locais, fortalecendo a sustentabilidade da cadeia produtiva e promovendo impactos positivos de caráter socioeconômico.

Para conhecer em detalhes os avanços na gestão de resíduos em 2025, acesse os fascículos **PUCPR**, **Saúde** e **FTD Educação**, além da **Central de indicadores**.







Eficiência hídrica

No Grupo Marista, a preservação dos recursos hídricos integra nosso propósito e reflete o entendimento de que a gestão da água é um tema estratégico para o uso responsável e equilibrado desse recurso, em benefício das comunidades no Brasil e nos demais países onde atuamos.

Desenvolvemos iniciativas voltadas à redução do consumo e ao aumento da eficiência hídrica em todas as Frentes de Missão, apoiadas por ações contínuas de sensibilização dos colaboradores, monitoramento sistemático e resposta ágil a desperdícios ou vazamentos.

Nosso objetivo é reduzir o consumo e a pegada hídrica, ampliar a eficiência operacional e assegurar conformidade regulatória — com potencial acesso a incentivos e subsídios —, além de contribuir para a segurança hídrica e para a disponibilidade de água às futuras gerações.

Para conhecer os detalhes dos avanços na gestão dos recursos hídricos em 2025, acesse os fascículos **PUCPR** , **Saúde**  e **FTD Educação** , além da **Central de indicadores** .



Mudanças climáticas e transição energética

GRI 3-3: Eficiência Energética; GRI 3-3: Emissões GEE

O Grupo Marista adota o entendimento de que a gestão climática deve estar integrada ao planejamento estratégico, à gestão de riscos, à eficiência operacional e à responsabilidade socioambiental, em alinhamento às recomendações do Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (IPCC) e aos compromissos globais de mitigação.

Em 2024, realizamos o primeiro Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), contemplando os escopos 1 e 2, conforme a metodologia do GHG Protocol. Em 2025, avançamos na consolidação da linha de base institucional, etapa fundamental para o estabelecimento de metas de redução por Frente de Missão e para o fortalecimento da governança climática.

O inventário possibilitou identificar fontes emissoras prioritárias, qualificar

dados operacionais e estruturar indicadores de desempenho, fortalecendo a tomada de decisão baseada em evidências.

Entre as iniciativas implementadas no período, destacam-se a ampliação do monitoramento energético e a realização de fóruns mensais com as Frentes de Missão para análise de indicadores e definição de estratégias. A partir de 2026, iniciaremos o monitoramento das emissões do escopo 3, ampliando a abrangência da gestão e incorporando progressivamente impactos indiretos relevantes à nossa cadeia de valor.

O objetivo é promover redução consistente das emissões de GEE, ampliar a transparência climática, fortalecer a conformidade regulatória, mitigar riscos e elevar a eficiência operacional.

Emissões de GEE

Um dos aspectos mais importantes no combate às mudanças climáticas é mapear, monitorar e gerir as emissões de gases de efeito estufa (GEE). Nas Frentes de Missão do Grupo Marista, esse processo é conduzido por meio de inventários corporativos elaborados conforme as diretrizes do Programa Brasileiro GHG Protocol. Esses inventários permitem compreender as principais fontes de emissão associadas às operações institucionais e orientar estratégias de mitigação e de eficiência energética.

Em 2025, os resultados reforçam que o perfil de emissões varia conforme a natureza das atividades de cada Frente de Missão — educacional, hospitalar e universitária — evidenciando desafios específicos relacionados ao consumo de combustíveis, ao uso de energia elétrica e a processos operacionais característicos de cada área.

Por este trabalho, o Complexo da Saúde e a PUCPR receberam o 3º lugar na categoria Combate às Mudanças Climáticas, do Prêmio ACP de Sustentabilidade.

Saiba mais

Destaques por Frente de Missão



FTD Educação: registrou 3.556,75 tCO₂e em 2025, representando um percentual de 18,5% maior em relação a 2024. Esse resultado foi influenciado principalmente pela ampliação do escopo do inventário, que passou a incluir a matriz e as filiais distribuídas em diferentes regiões do país.

As emissões corresponderam a 35,93 kgCO₂e por livro produzido (PUR, espiral e cavalete).



Saúde: as emissões totais somaram 2.133,51 tCO₂e em 2025, mantendo perfil semelhante ao ano anterior. A maior parte das emissões está associada ao Escopo 1 (86,3%).



As emissões corresponderam a 13,90 kgCO₂e por atendimento (pronto atendimento e internações).



PUCPR: as emissões totalizaram 1.580,51 tCO₂e em 2025, aumento de aproximadamente 4% em relação a 2024. O crescimento decorreu principalmente da elevação das emissões diretas (Escopo 1).

As emissões corresponderam a 32,105 kgCO₂e por aluno matriculado (presencial e online).

Os dados completos de emissões por escopo, fonte emissora e categoria operacional estão disponíveis na [Central de indicadores](#).



INCÊNDIO NO BLOCO AZUL DA PUCPR

Em 2025, foi registrado um incêndio de grande magnitude no Bloco Azul da PUCPR, caracterizado como um evento extremo e atípico nas operações institucionais.

O incêndio atingiu integralmente o teatro do bloco e provocou danos parciais e extensos nos pavimentos superiores, especialmente no terceiro andar. A rápida atuação do Corpo de Bombeiros e da brigada interna evitou a propagação das chamas para outras áreas da Universidade, resultando exclusivamente em danos materiais.

No contexto do inventário corporativo de GEE, o evento foi tratado como ocorrência extraordinária, com emissões provenientes da combustão de diferentes materiais estruturais e de acabamento.

A quantificação das emissões indicou:

- 24,04 tCO₂e de origem fóssil, provenientes principalmente da combustão de plásticos, borrachas e espumas sintéticas
- 69,56 tCO₂e de origem biogênica, associadas à combustão de madeira, papel e tecidos naturais

Devido ao caráter excepcional do incêndio, as emissões associadas ao evento foram reportadas separadamente no inventário, garantindo transparência e comparabilidade das informações.

As emissões foram classificadas como emissões fugitivas de Escopo 1, por se tratar de liberações não intencionais decorrentes da combustão de materiais durante o sinistro. Informações detalhadas sobre a gestão do impacto institucional estão descritas no fascículo da [PUCPR](#).



Neste capítulo, apresentamos os principais avanços dos hospitais filantrópicos São Marcelino Champagnat e Universitário Cajuru ao longo de 2025, juntamente com projetos e iniciativas da Estratégia de Sustentabilidade nas dimensões social, ambiental e de governança. Foram incluídos indicadores da *Global Reporting Initiative* (GRI), que integram e complementam o Relatório de Sustentabilidade 2025 do Grupo Marista.

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2025

Mensagem da **DIRETORIA GERAL**

GRI 2-22

Em 2025, o Complexo de Saúde do Grupo Marista consolidou um ciclo de evolução marcado por maturidade, responsabilidade e foco permanente no cuidado com as pessoas. Esse movimento reflete uma trajetória construída com coerência, guiada pelos valores Maristas e pelo compromisso com uma saúde que reconhece o ser humano em sua integralidade.

Avançamos de forma consistente na qualidade assistencial e na experiência dos pacientes, fortalecendo relações de confiança com a sociedade e reafirmando nosso papel como instituições filantrópicas comprometidas com o bem comum. Mais do que resultados, consolidamos uma forma de cuidar que se traduz em proximidade, confiança e atenção genuína às pessoas.

Nosso maior diferencial é estar presente, escutar, atender com ética e sensibilidade. Nossa competência já é reconhecida; agora, queremos ser lembrados pela forma como cuidamos de cada pessoa.

A inovação e a transformação digital seguem como instrumentos a serviço do cuidado, ampliando nossa

capacidade de atender com segurança, transparência e credibilidade. Esses avanços só fazem sentido quando fortalecem aquilo que nos define: relações humanas pautadas pela ética, pela sensibilidade e pela competência.

Seguimos atentos à sustentabilidade do sistema de saúde, buscando equilíbrio entre excelência assistencial, responsabilidade na gestão, cuidado ambiental e compromisso social. Esse olhar integrado nos prepara para os desafios dos próximos ciclos, fortalecendo nossa atuação tanto no SUS quanto na saúde suplementar.

Aos pacientes, colaboradores, parceiros e à sociedade, reafirmamos o propósito que orienta nossa missão: oferecer um cuidado humano, responsável e consistente, alinhado aos valores Maristas e à construção de um futuro mais justo e solidário.

DR. ÁLVARO LUIS LOPES QUINTAS
Diretor-geral do Complexo de Saúde

Mensagem da **DIRETORIA**



Ao longo de 2025, a área de Saúde do Grupo Marista avançou de maneira consistente na consolidação dos pilares ESG, fortalecendo uma visão mais madura e integrada da sustentabilidade. O tema, que há alguns anos se apresentava como conceito, hoje se traduz com mais clareza em propósito e coerência em nossas práticas. Aproveitamos os fóruns internos para aprofundar a adoção de metas e OKRs (sigla em inglês para Objetivos e Resultados-chave), o que foi fundamental para dar mais consistência e direcionamento à estratégia.

Nos últimos anos, estruturamos pilares que orientam nossa caminhada: sustentabilidade financeira, eficiência operacional, uso responsável de recursos e centralidade no cliente. O trabalho em conjunto com fornecedores também tem ampliado nosso impacto. Esse tripé se transforma em propósito, assim como o cuidado com as lideranças e colaboradores em suas diversas áreas.

No campo econômico-financeiro, 2025 marcou conquistas essenciais para o Complexo de Saúde. A solidez financeira alcançada nos permitiu ampliar investimentos, abrir novos postos de trabalho e expandir nossa missão para mais pessoas. O planejamento estratégico que conduzimos hoje só é possível porque consolidamos bases sustentáveis, que reafirmam nosso compromisso com a sociedade e fortalecem nosso papel como instituição formadora de profissionais com DNA Marista.

A inovação tecnológica manteve-se como um dos principais vetores de evolução, com avanços na digitalização da jornada do paciente, na aplicação de inteligência artificial e na qualificação dos processos assistenciais e administrativos. Esses movimentos contribuíram para a redução de glosas (recusas pelos planos de saúde), melhoria na gestão de leitos, maior previsibilidade operacional e aumento dos níveis de satisfação dos pacientes.

A implementação do Projeto Servir, que traduz o carisma Marista em práticas de acolhimento, agilidade e cuidado, tornou-se um dos grandes legados do ano.

O ano de 2025 também marcou a consolidação de iniciativas do Plano Diretor e de ações de modernização que contribuem diretamente para a segurança assistencial e a melhor experiência dos pacientes.

Na governança, estruturamos e fortalecemos o Escritório de Projetos (PE), que se tornou peça-chave para promover alinhamento estratégico, transparência, consistência e gestão ágil. Na dimensão ambiental, avançamos em eficiência energética, redução do uso de papel, modernização de equipamentos e fortalecimento da gestão de resíduos.

Seguiremos comprometidos em oferecer cuidado humanizado, manter a centralidade no paciente, expandir nosso impacto social e formar profissionais preparados para servir à sociedade com excelência e responsabilidade.

DR. JULIANO GASPARETTO

Diretor executivo do Complexo de Saúde



I CONGRESSO NACIONAL DO INSTITUTO MIGUEL KFOURI NETO

O Diretor executivo dos hospitais Universitário Cajuru e São Marcelino Champagnat, Dr. Juliano Gasparetto, participou do **I Congresso Nacional do Instituto Miguel Kfourri Neto - Direito Médico e da Saúde**, realizado na sede da OAB Paraná, com a palestra *Governança Corporativa, Governança Clínica e Valor em Saúde*.

O painel reuniu profissionais de diferentes áreas da saúde para debater modelos de governança, protocolos clínicos, indicadores de valor e práticas que fortalecem a transparência e a ética no setor.

Quem SOMOS

GRI 2-1; 2-6



O Hospital Universitário Cajuru, inaugurado em 1958, integra a rede de alta complexidade em saúde e dedica 100% de sua assistência ao Sistema Único de Saúde (SUS). Reconhecido pela expertise em trauma, urgências e emergências cirúrgicas, tornou-se o primeiro e maior pronto-socorro do Paraná. Sua atuação abrange diversas especialidades, com ênfase em cirurgia geral e do trauma, ortopedia, neurocirurgia e transplantes renais.



O Hospital São Marcelino Champagnat destaca-se pelo atendimento integral e pela visão de cuidado coordenado, consolidando-se como uma das principais referências em saúde no Paraná e no Brasil. Com equipe altamente especializada e assistência segura, pautada pela humanização, a instituição fortalece sua atuação com investimentos contínuos em tecnologia e inovação.



Destaque 2025



67,7%

de mulheres em posição de liderança

400

voluntários
atuantes nos dois hospitais

+ de **325 MIL**

consultas
em urgência, emergência e ambulatoriais nos dois hospitais

+ de **27,9 MIL**

cirurgias realizadas e 79% dos atendimentos destinados ao SUS

+ de **282 T**

de resíduos reciclados
38% a mais do que em 2024

Reconhecimentos 2025

GM 3006

Em 2025, os hospitais do Complexo de Saúde mantiveram atuação expressiva em assistência e ensino, refletida nos indicadores a seguir.

Prêmio Mais Saúde 2025 - Revista TopView

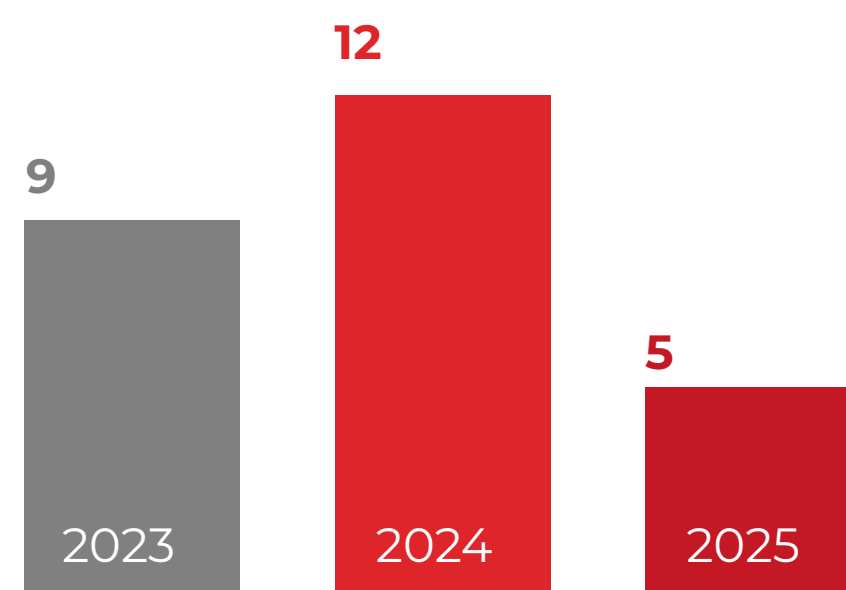


The Customer Summit Awards 2025



Números de prêmios, certificados e reconhecimentos

002 - Qualidade de ensino



71

PROGRAMA
**QUALIDADE
EM FOCO**

Programa
Qualidade em Foco
Bem Vindos!!

**QUALIDADE
EM FOCO**

QUALIDADE EM FOCO

Programa que qualifica as redes prestadoras do sistema Unimed, alinhado às exigências da ANS, com foco em segurança assistencial, excelência no atendimento e satisfação dos usuários. Como reconhecimento, conquistamos Ouro em Hemodinâmica e Diamante em Endoscopia.

SELO IMPACTO POSITIVO DE COMPOSTAGEM

Recebemos o Selo Composta+, que reconhece o envio de resíduos orgânicos para compostagem. Em 2025, os dois hospitais compostaram 64.687 toneladas de resíduos, evitando a emissão de 10.055 toneladas de CO₂ e contribuindo para uma gestão de resíduos mais sustentável.

Excelência

GM 3006

Em 2025, o **Hospital Universitário Cajuru consolidou um marco histórico ao manter a Acreditação ONA Nível 3**, sendo o único hospital 100% SUS e Universitário do Paraná a alcançar esse patamar.

A certificação reconhece a maturidade da gestão e dos processos assistenciais, além de validar investimentos contínuos em qualificação profissional, fortalecimento de protocolos, governança clínica e integração das equipes.

O **Hospital São Marcelino Champagnat mantém certificação pela Joint Commission International (JCI)**, uma das mais rigorosas e reconhecidas mundialmente em segurança do paciente e qualidade assistencial. As auditorias realizadas confirmaram consistência dos processos, robustez da governança clínica e manutenção de elevados padrões de desempenho.



PROGRAMA NACIONAL DO **MINISTÉRIO DA SAÚDE**

Em 2025, o Hospital Universitário Cajuru foi selecionado para integrar o Programa Lean nas Emergências, iniciativa nacional do Ministério da Saúde voltada à redução da superlotação e à qualificação do atendimento hospitalar.

O programa prevê:

- ☑ Acompanhamento técnico mensal de engenheiro e médico da Beneficência Portuguesa, hospital de referência nacional em gestão e qualidade assistencial.
- ☑ Metas específicas para permanência, fluxo e qualidade.
- ☑ Prestação de contas contínua ao Ministério da Saúde.
- ☑ Vigência até dezembro de 2026.



Governança

Em 2025, foi concluído o Planejamento Estratégico 2026–2030 da área da Saúde, desenvolvido a partir de processo estruturado após o encerramento do Projeto Rueda, que promoveu a integração entre hospitais, ensino e gestão assistencial por meio do fortalecimento da governança, da padronização de processos e da qualificação dos fluxos. Mais detalhes podem ser consultados no Relatório do Grupo Marista 2025, no capítulo **Governança**.



A governança dos hospitais é estruturada por instâncias colegiadas que asseguram gestão ética, integrada e transparente das atividades institucionais.

O Comitê Gerencial, presidido pelo Diretor-geral e composto por representantes das principais áreas da instituição, é responsável por deliberar sobre diretrizes estratégicas, acompanhar indicadores institucionais e supervisionar a gestão dos impactos econômicos, sociais e ambientais.

Em 2025, as reuniões mensais integradas da Gerência Financeira com as equipes de faturamento, financeiro e controladoria — iniciadas em 2024 — consolidaram-se como um dos pilares de governança e transparência. Os encontros ampliaram o compartilhamento

de informações, fortaleceram a compreensão sobre o impacto das atividades de cada área e estimularam postura mais madura diante dos desafios institucionais.

Destaca-se ainda a atuação da Colegiada de Gestão, na qual a gestão dos hospitais se reporta diretamente à Diretoria Executiva da Área de Saúde, promovendo acompanhamento sistemático dos resultados e das decisões operacionais. Complementarmente, a Diretoria Ampliada constitui um espaço estratégico de reporte e integração, com a presença da Superintendência, das Diretorias Corporativas e de Conselheiros de Administração do Grupo Marista, reforçando a governança, a tomada de decisão qualificada e a aderência às melhores práticas institucionais.



Resultados

GRI 3-3: Sustentabilidade Financeira; GRI 201-1

Após um início de ano desafiador, 2025 marcou uma trajetória consistente de recuperação para o Complexo de Saúde.

A expansão dos serviços de alta complexidade, com destaque para a **cirurgia robótica** — que novamente superou expectativas —, reforçou nosso posicionamento como referência em tecnologia e qualidade assistencial.

Paralelamente, a adoção de painéis dinâmicos integrados à Inteligência Artificial (IA) aprimorou a gestão de leitos, ampliou a capacidade de atendimento, reduziu o tempo de espera e trouxe maior previsibilidade ao uso dos recursos assistenciais.

Esse fortalecimento operacional contribuiu diretamente para desempenho superior ao previsto no Planejamento Estratégico. Registramos avanços relevantes em receita e resultado, sustentados por gestão mais precisa, ágil e orientada por dados. A incorporação da IA às rotinas administrativas, financeiras e assistenciais elevou a eficiência dos processos e qualificou a tomada de decisão, assegurando entregas consistentes ao longo do ano.

VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO

R\$ 476.042.024,20

Receita Operacional Líquida

VALOR ECONÔMICO DISTRIBUÍDO

R\$ 434.857.957,40¹

Custos Operacionais

VALOR ECONÔMICO RETIDO

R\$ 6.443.975,50²

Superávit do Exercício



¹Nota: Incluem despesas operacionais relacionadas à manutenção das atividades institucionais.

²Nota: Correspondente ao valor econômico direto gerado menos o valor econômico distribuído.

Projetos incentivados e GOVERNAMENTAIS

A área de Projetos Incentivados e Governamentais desempenha papel estratégico no Hospital Universitário Cajuru ao ampliar e diversificar fontes de financiamento, viabilizando investimentos estruturantes, modernização tecnológica e continuidade dos serviços.

Em 2025, **166 equipamentos** foram adquiridos por meio de doação direta, renúncia fiscal, emendas parlamentares e convênios com o poder público.

As doações realizadas por pessoas físicas e jurídicas permanecem como importante frente de apoio. No período, destacou-se a campanha voltada ao Pronto-Socorro, destinada à arrecadação de cadeiras de rodas e macas, reforçando infraestrutura essencial para acolhimento e transporte seguro dos pacientes.

As doações dedutíveis de Imposto de Renda, através do Fundo do Idoso de Curitiba, representam um eixo estratégico na diversificação de receitas e no fortalecimento do relacionamento com empresas parceiras. Em 2025, destacam-se:

- ⊗ Execução da fase II do **projeto Qualificação do Atendimento da Pessoa Idosa**, voltado à ampliação da Hemodinâmica.
- ⊗ Pedido de resgate de recursos do **Programa Cuidado Integral**.

- ⊗ Aprovação de novo projeto pelo Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa Idosa (CMDPI), destinado à **modernização dos equipamentos das UTIs**.

As emendas parlamentares são essenciais para reforçar o custeio do SUS e garantir a continuidade dos serviços prestados. Elas também possibilitam modernização tecnológica, ampliando a qualidade e a segurança assistencial. Seu impacto só se concretiza plenamente com o esmero na execução das despesas e a prestação de contas rigorosa. A transparência no uso desse recurso é fundamental. Assim, fortalecem tanto o Sistema de Saúde quanto a confiança da sociedade na relação pública com a área de Saúde do Grupo Marista.



MODERNIZAÇÃO DOS EQUIPAMENTOS HOSPITALARES

A renovação do parque tecnológico tem sido fundamental para elevar qualidade e segurança dos atendimentos no Hospital Universitário Cajuru, permitindo maior precisão diagnóstica, agilidade nos procedimentos e melhoria contínua da assistência.

Os avanços foram viabilizados principalmente por meio de emendas parlamentares das esferas municipal, estadual e federal. Entre as principais aquisições estão o novo tomógrafo do Pronto-Socorro, aparelhos de raio X utilizados no hospital e no ambulatório e a substituição das camas manuais por modelos elétricos.

Impacto SOCIAL

GRI 203-2

O Complexo de Saúde gera impactos que extrapolam a assistência hospitalar, estimulando empregos indiretos e fortalecendo a economia local por meio da atração de pacientes e familiares, que movimentam comércio, serviços, hotelaria e transporte. Investimentos em infraestrutura, modernização tecnológica e expansão de serviços também ampliam a demanda por construção civil, fornecedores e serviços especializados.

O Hospital Universitário Cajuru é totalmente dedicado ao SUS. Já o Hospital São Marcelino Champagnat é dedicado ao atendimento a convênios, seguros e particulares. **No conjunto de ambos os hospitais, a proporção de atendimentos destinados ao SUS é de 79%.**

As atividades de ensino e pesquisa também geram impactos econômicos indiretos relevantes, ao formar profissionais qualificados que passam a atuar em outras instituições, multiplicando benefícios sociais e econômicos em âmbito regional e nacional.

Ao mesmo tempo, reconhecemos que a operação hospitalar pode gerar impactos indiretos negativos ou potenciais, tais como:

- ⊗ **Impactos econômicos:** pressão sobre recursos públicos decorrente dos altos custos de manutenção e expansão de serviços de alta complexidade; risco de sobrecarga em atendimentos especializados, que pode afetar a eficiência do sistema de saúde;
- ⊗ **Impactos ambientais:** associados ao consumo intensivo de energia, água e à geração de resíduos hospitalares, demandando investimentos contínuos em infraestrutura e gestão ambiental responsável.

Para pacientes e comunidade, os impactos econômicos indiretos traduzem-se em maior acesso e qualidade assistencial; para gestores públicos, representam apoio à execução de políticas de saúde; e, para colaboradores e parceiros, geram oportunidades de emprego, capacitação e desenvolvimento profissional. Esses efeitos fortalecem a legitimidade institucional e a sustentabilidade de longo prazo.



Voluntariado

GM 4009; GRI 413-1

A atuação dos hospitais do Grupo Marista é orientada por propósito que vai além da alta complexidade assistencial, priorizando cuidado seguro, respeitoso e acolhedor ao longo de toda a jornada do paciente. As ações do **Grupo de Humanização** e da **Pastoral Hospitalar** contribuem para concretizar essa visão, promovendo acolhimento emocional, cuidado espiritual e suporte a pacientes, familiares e colaboradores.

O voluntariado integra de forma estruturada a rotina dos hospitais do Complexo de Saúde, consolidando-se como relevante frente de envolvimento comunitário e promoção da saúde.



Em 2025, o programa contou com **400 voluntários** atuantes, com **dedicação de até 15 horas semanais às atividades**, fortalecendo ações de **acolhimento, humanização e apoio social** nas unidades.

As iniciativas incluem projetos como:

- ⊙ Acompanhamento Solidário
- ⊙ Visita Solidária – Acolhimento Espiritual
- ⊙ Balcão Posso Ajudar
- ⊙ Acolhimento no Internamento
- ⊙ Acolhimento Familiar nas UTIs
- ⊙ Grupo Mãos que Transformam
- ⊙ Atividades culturais
- ⊙ Terapias integrativas

As visitas solidárias constituem importante canal de apoio emocional aos pacientes e, quando necessário, também aos familiares. O acolhimento espiritual é realizado por capelães, ministros, pastores e leigos vocacionados, oferecendo suporte em momentos de fragilidade, sempre com respeito às crenças individuais.

O programa mantém parcerias com instituições e voluntários externos, ampliando o alcance das ações ao longo do ano. Destaca-se a atuação conjunta com a equipe de captação de recursos e com O Grupo Boticário, possibilitando a entrega de itens de cuidado pessoal a pacientes do Hospital Universitário Cajuru, além do recebimento de doações como cadeiras de rodas e muletas destinadas à comunidade.

Em 2025, os hospitais ampliaram sua atuação social ao fortalecer iniciativas voltadas a crianças, adolescentes e famílias em situação de vulnerabilidade, especialmente em comunidades vizinhas às unidades.

Ao promover apoio social, acolhimento e acesso a recursos básicos, o voluntariado contribui para **melhoria da qualidade de vida** e fortalecimento de **comunidades mais saudáveis**.



Hospital-escola

GM 2001

O Hospital Universitário Cajuru manteve-se como principal campo de aprendizado da PUCPR, oferecendo vivência que integra técnica, ética, acolhimento e responsabilidade social.

O Hospital São Marcelino Champagnat ampliou sua contribuição formativa ao proporcionar experiências em

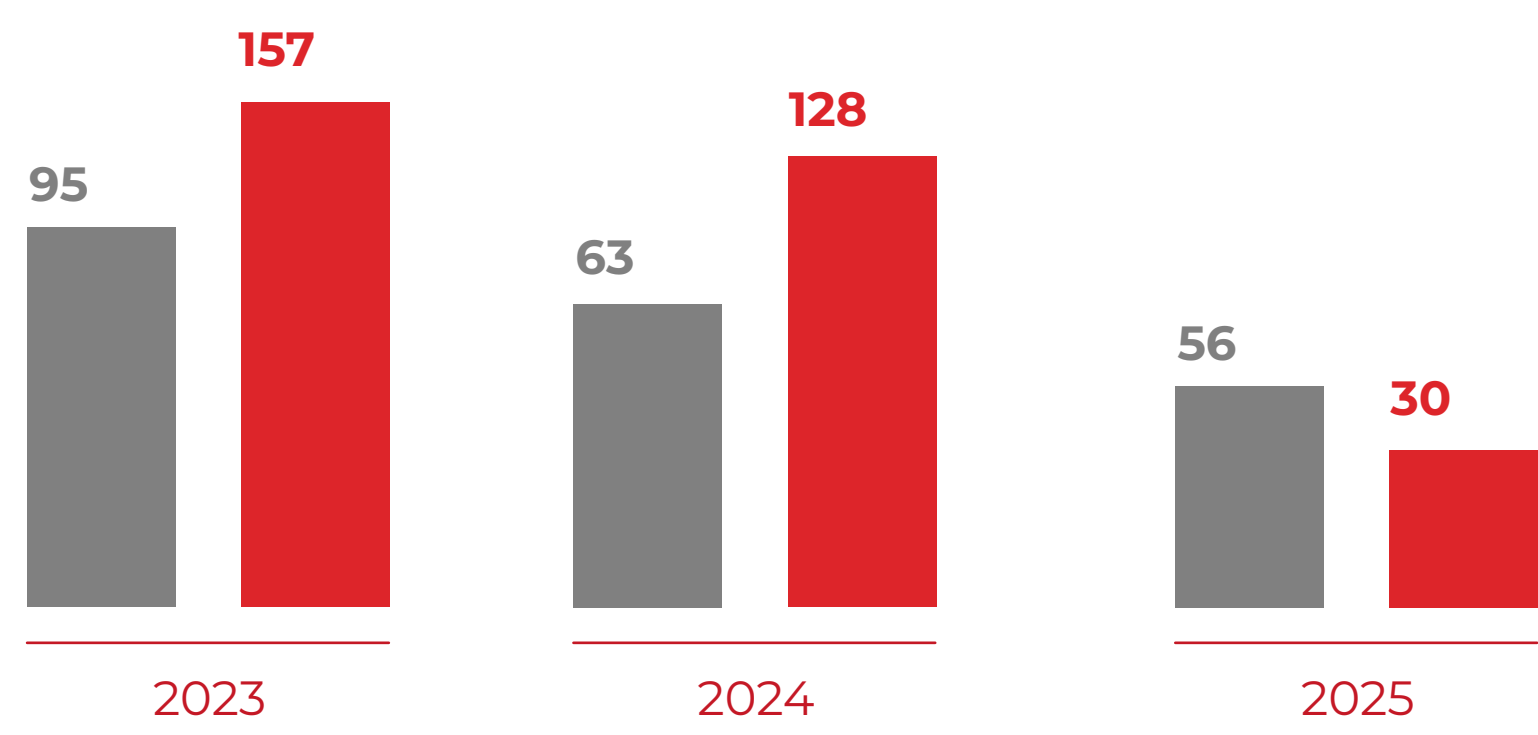
saúde suplementar, processos de acreditação internacional e práticas assistenciais de alta complexidade.

No campo da disseminação do conhecimento, os hospitais participaram de iniciativas acadêmicas e institucionais, como a Jornada Científica do Hospital Universitário Cajuru.

Produção científica qualificada

Qualis CAPES (001 – Qualidade de ensino – Produção Científica)

- Hospital Universitário Cajuru
- Hospital São Marcelino Champagnat



Inovação

GRI 3-3: Inovação e Tecnologia, GM 2003

Em 2025, a transformação digital consolidou-se como componente estruturante da estratégia do Complexo de Saúde, impulsionando ganhos em eficiência operacional, qualidade assistencial e experiência dos pacientes.

A inovação passou a orientar a adoção de tecnologias, a reorganização de processos e a integração entre práticas clínicas e sistemas inteligentes, tornando os fluxos mais ágeis e seguros.

Ampliamos a aplicação da Inteligência Artificial (IA) ao longo do ano, sendo incorporada ao apoio clínico, ao agendamento, à organização da Jornada do Paciente e à elaboração de prontuários, prescrições e solicitações de exames. Também passou a contribuir na discussão de casos e no suporte ao diagnóstico, sempre como ferramenta complementar à decisão médica.



Foram gastos **R\$ 13 milhões em tecnologia**, sendo R\$ 4,2 milhões investidos em modernização digital. Para 2026, está prevista ampliação para R\$ 19 milhões, assegurando **infraestrutura mais robusta** e ganhos relevantes em **segurança da informação, confiabilidade e capacidade de resposta**.



PROGRAMA CHAMPAGNAT DE EXCELÊNCIA

Estruturado em 2025, o Programa Champagnat de Excelência é o motor de eficiência operacional no Complexo de Saúde. Baseado na metodologia *Lean Healthcare*, o programa consolida a melhoria contínua no DNA de nossas equipes, buscando a harmonia entre alta performance clínica, eficiência de recursos e um cuidado profundamente humano.

Nesse ciclo alcançamos resultados decisivos em áreas críticas das duas unidades:

- 🕒 **Hospital Universitário Cajuru:** Focamos na governança da fila cirúrgica do Ambulatório, realizando o saneamento completo da fila e a migração definitiva para o sistema Tasy.
- 🕒 **Hospital São Marcelino Champagnat:** O foco no Centro Cirúrgico elevou a eficiência da nossa principal capacidade instalada. Por meio do uso inteligente da estrutura, aumentamos o número de cirurgias por sala e a taxa de ocupação. Otimizamos o *turnover* (troca de sala), garantindo maior fluidez e produtividade ao mapa cirúrgico.



Cirurgia ROBÓTICA

Com a ampliação da capacidade técnica e a oferta de procedimentos de alta precisão apoiados por plataformas de última geração, o Hospital São Marcelino Champagnat consolidou-se como um dos principais centros de cirurgia robótica do Paraná.

A **tecnologia robótica** permite maior precisão dos movimentos, melhor visualização das estruturas anatômicas e ergonomia aprimorada para o cirurgião, contribuindo para menor dor pós-operatória, redução do risco de complicações, diminuição do tempo de internação e recuperação mais rápida para o paciente.



EM 2025, TRÊS PLATAFORMAS ESTIVERAM EM OPERAÇÃO



Da Vinci Xi – referência mundial em robótica, utilizada principalmente em urologia, cirurgia geral, ginecologia e oncologia.



Mako – robô voltado à ortopedia, com foco em artroplastias de joelho e quadril, garantindo alinhamento mais preciso e menor desgaste ósseo.



ROSA – sistema especializado em procedimentos de coluna, oferecendo navegação em tempo real e alta segurança neuro espinal.

ATÉ DEZEMBRO DE 2025, O HOSPITAL REALIZOU 908 CIRURGIAS ROBÓTICAS, DISTRIBUÍDAS DA SEGUINTE FORMA:

648

procedimentos com Da Vinci

230

procedimentos com Mako

26

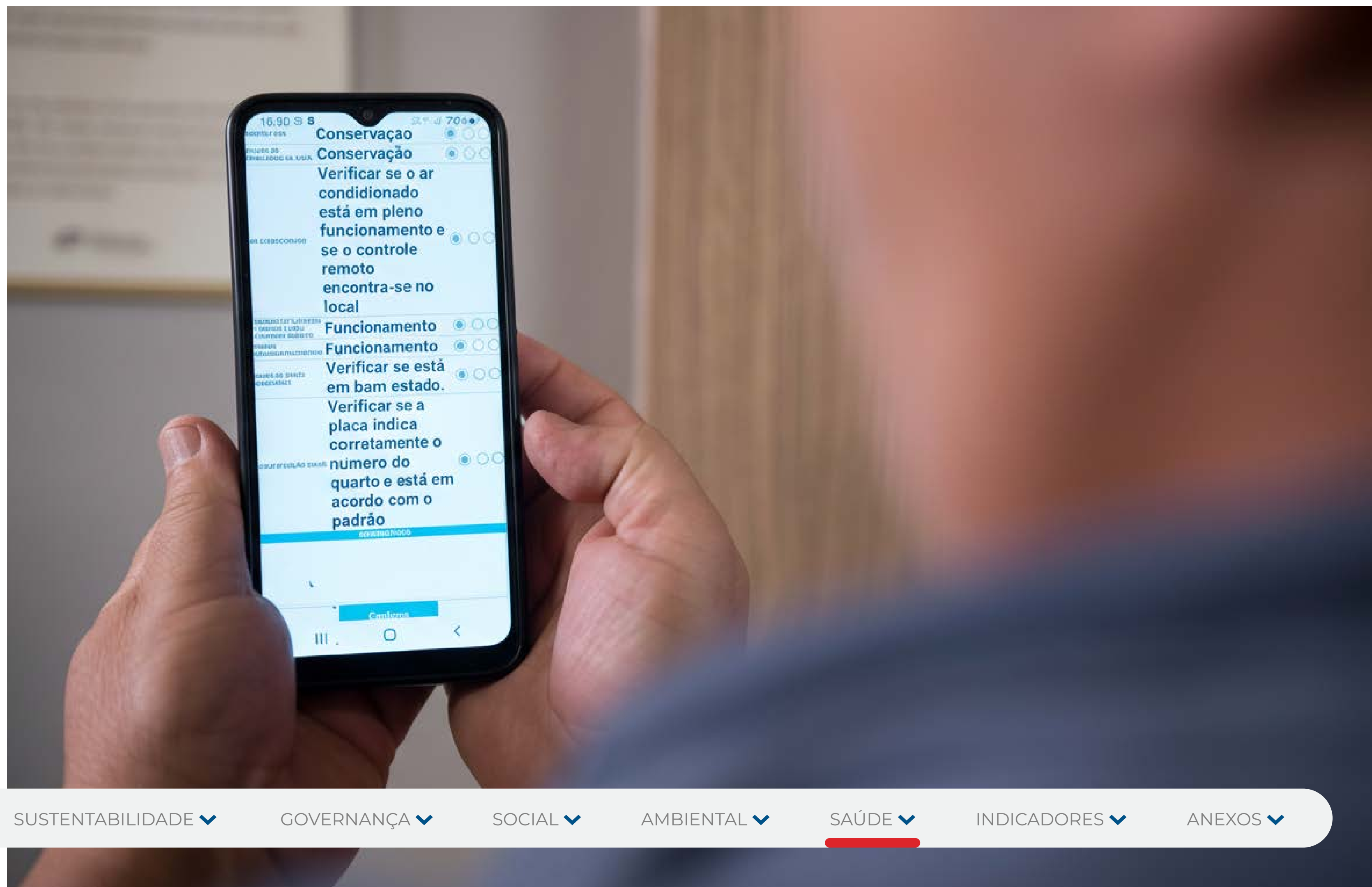
procedimentos com ROSA

Rumo ao Hospital **DIGITAL NÍVEL 7**

Em 2025, os hospitais iniciaram a primeira etapa do processo de certificação *Healthcare Information and Management Systems Society* (HIMSS), uma das principais referências em maturidade digital na saúde no Brasil. O objetivo é transformar as unidades em hospitais *paperless* nível 7, automatizando processos, fortalecendo a segurança da informação e ampliando a integração entre sistemas clínicos e administrativos.

O diagnóstico inicial foi conduzido no Hospital São Marcelino Champagnat, identificando oportunidades de digitalização de fluxos, redução de documentação impressa e incorporação de ferramentas de apoio à decisão clínica. A etapa seguinte, prevista para 2026, será implementada no Hospital Universitário Cajuru.

Com **investimento estimado em R\$ 16 milhões**, a **certificação HIMSS** representa avanço estratégico na consolidação de **um modelo de gestão mais eficiente, rastreável e seguro**.



Centralidade DO CLIENTE

GRI 3-3: Foco no cliente; GRI 2-29; GM 4001; GM 4002

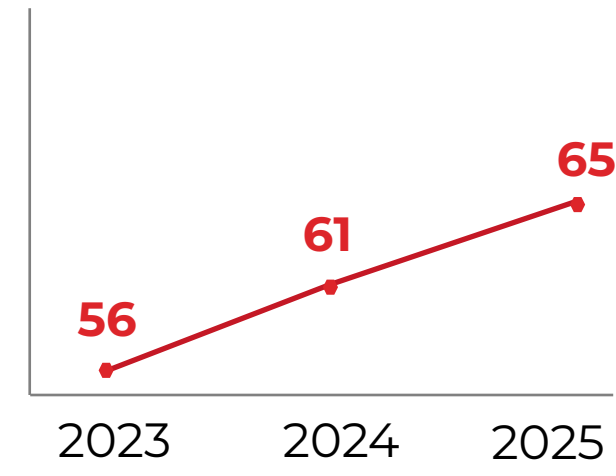
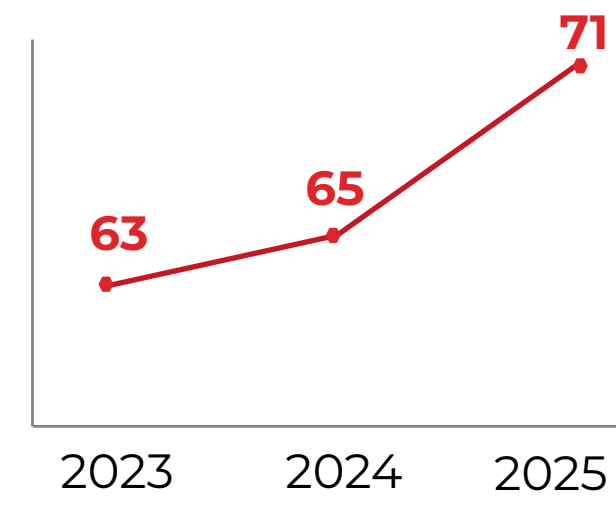


Nos hospitais São Marcelino Champagnat e Universitário Cajuru, a qualidade do cuidado começa pela forma como cada pessoa é acolhida ao longo de sua jornada assistencial. A centralidade no paciente orienta decisões clínicas, administrativas e estratégicas, buscando assegurar experiência segura, resolutiva e respeitosa.

A área de Experiência do Cliente atua como articuladora dessa estratégia, monitorando indicadores como *Net Promoter Score* (NPS) — que compõe o sistema de metas institucionais — e *Customer Satisfaction Score* (CSAT).

A relação de **confiança entre pacientes, familiares e equipes assistenciais é elemento essencial** para a **segurança, tranquilidade e cuidado** verdadeiramente integral.

Resultado do NPS



Os resultados evidenciam **avanços contínuos no NPS**, reforçando o compromisso com a **melhoria permanente da experiência do paciente**.

Complementarmente, o CSAT mede satisfação em diferentes momentos da jornada. As pesquisas são enviadas automaticamente por e-mail, via plataforma Qualtrics, permitindo monitoramento contínuo da percepção de qualidade.

Os resultados são acompanhados diariamente e compartilhados com as equipes por e-mail e WhatsApp, viabilizando gestão ativa dos indicadores e respostas ágeis às oportunidades de melhoria.

Experiência **SERVIR**

GM 4001; 4002

Em 2025, lançamos o **Projeto Servir**, que definiu a essência da experiência que buscamos proporcionar. O programa fortalece comportamentos alinhados à empatia, à agilidade e à responsabilidade no cuidado a pacientes, familiares, colaboradores, equipes médicas e comunidade.

A partir da pergunta “Que experiência queremos proporcionar aos nossos pacientes e como de sejam ser lembrados?”, o Servir estabeleceu diretrizes claras para orientar práticas cotidianas, promovendo relações mais próximas e respeitadas.

Foram formados 32 Guardiões do Servir, profissionais capacitados para estimular diálogo contínuo e manter

viva a cultura do acolhimento. A sensibilização alcançou todos os perfis, desde as equipes de atendimento e assistenciais até áreas administrativas e de apoio, incluindo também as equipes terceirizadas, como limpeza, manutenção e segurança. Além disso, em 2025, o Hospital Universitário Cajuru incorporou a Cultura do Servir à jornada dos residentes, fortalecendo comportamentos alinhados ao cuidado humanizado, à comunicação efetiva e à centralidade no paciente — pilares que sustentam a atuação do Complexo.

O lançamento da **Cartilha do Servir** contribui para a consolidação do programa, sistematizando princípios e comportamentos esperados.

Saiba mais



SERVIR

Sorrir • Encantar • Resolver • estar Vigilante • Individualizar • Respeitar

Semana do Cliente

Aproximadamente 500 pessoas participaram das ações da Semana do Cliente, que reforçaram os princípios do Projeto Servir e ampliaram o engajamento das equipes com a cultura de experiência centrada no paciente.



Jornada do PACIENTE

A Jornada do Paciente compreende todas as etapas do atendimento, do primeiro contato ao encerramento do cuidado. Em 2025, avançamos na implementação de soluções que tornaram essa jornada mais integrada, eficiente e transparente.

Hospital Universitário Cajuru

- ⊗ **Instalação de nova sinalização**, ampliando a segurança e a orientação.
- ⊗ **Realização de huddles assistenciais**: reuniões de alinhamento rápido sobre o cuidado, com foco na segurança do paciente, priorização clínica e coordenação do trabalho.
- ⊗ **Reforço do protocolo da dor**, qualificando a assistência.
- ⊗ **Realocação estratégica de consultórios** para otimização de fluxos.
- ⊗ **Ampliação da capacidade diagnóstica** com implantação de nova sala de tomografia.
- ⊗ **Adoção de práticas Lean** para redução de gargalos.
- ⊗ **Criação de salas digitais** para atendimentos ambulatoriais, ampliando agilidade e conveniência.

COMITÊ DO PACIENTE

Em 2025, o Comitê do Paciente aprimorou seu modelo de atuação. Cada área passou a apresentar mensalmente o NPS da jornada sob sua responsabilidade, acompanhado de análise qualificada e plano de ação estruturado para endereçar as principais causas de insatisfação. Os encontros são mensais e reúnem representantes de todas as áreas do hospital, reforçando a gestão da experiência e a melhoria contínua.



Nova sala de tomografia



Hospital São Marcelino Champagnat

O período foi marcado pelo fortalecimento da qualificação das equipes, com destaque para a formação em metodologia *Lean Six Sigma*, que elevou a eficiência dos processos e ampliou a produtividade cirúrgica de 1.100 para 1.300 procedimentos, mantendo padrões de qualidade e segurança assistencial.

Além disso, ao longo do ano foram implementadas as seguintes iniciativas:

- ☉ **Definição de um novo layout para poltronas no Pronto Atendimento**, ampliando o conforto de pacientes e acompanhantes.
- ☉ **Implantação de agenda integrada**, contribuindo para redução de atrasos e maior previsibilidade dos atendimentos.
- ☉ **Instalação de novo aparelho de ressonância magnética de última geração**, com otimização do tempo de realização e ampliação da disponibilidade de agenda.
- ☉ **Avanços no serviço de alimentação hospitalar**, contribuindo para maior adequação nutricional e pontualidade na entrega das dietas.
- ☉ **Fortalecimento da gestão de leitos**, que atingiu excelentes patamares no índice de giro de leitos, mostrando a rapidez na disponibilidade ao paciente para internação.

DIGITALIZAÇÃO NA JORNADA DO PACIENTE

O hospital também ampliou suas soluções digitais e práticas de transparência com iniciativas que fortalecem a experiência do paciente e a eficiência operacional. Entre os avanços, destacam-se:

- ☉ **Novo Portal do Cliente**, que centraliza informações como agenda, laudos e histórico de atendimentos, além de facilitar agendamentos e exibir o tempo estimado de espera no Pronto Atendimento;
- ☉ **Ferramenta de acompanhamento** da jornada, que oferece atualizações em tempo real sobre as etapas do atendimento no Pronto Atendimento e no Centro Cirúrgico, reduzindo incertezas e aprimorando a comunicação.
- ☉ **Totens de autoatendimento** para agilizar o check-in e o acesso ao hospital.
- ☉ **Tablets para assinatura eletrônica** de documentos, eliminando o uso de papel e fortalecendo a segurança da informação.
- ☉ **Mensagens automáticas de confirmação de consultas e exames**, enviadas com antecedência para diminuir ausências e otimizar a gestão das agendas.

Saúde e segurança **DO PACIENTE**

GRI 2-27; 416-2

A segurança do paciente orienta nossas decisões assistenciais e está refletida nas certificações conquistadas pelas unidades. Para sustentar esse padrão, realizamos avaliações sistemáticas dos serviços, com identificação de vulnerabilidades, revisão de fluxos e implementação de melhorias estruturadas.

Em 2025, não foram identificados casos de não conformidade com legislações aplicáveis que tenham resultado em multa ou penalidade relacionadas a impactos

na saúde e segurança dos serviços. No mesmo período, mantivemos a certificação pela *Joint Commission International* (JCI) no Hospital São Marcelino Champagnat e pela ONA no Hospital Universitário Cajuru. As avaliações foram concluídas com recomendações voltadas à melhoria contínua. As não conformidades identificadas foram tratadas pelo setor de Qualidade, em conjunto com as áreas envolvidas, por meio de planos de ação estruturados e monitoramento periódico.



Avaliação dos impactos na saúde e segurança

GRI 416-1

Os hospitais realizam avaliações sistemáticas dos impactos na saúde e segurança em 100% das principais categorias de serviços assistenciais e de apoio. O processo inclui metodologias de análise de risco, auditorias internas, revisões periódicas de protocolos, monitoramento contínuo de indicadores de segurança, investigação de eventos adversos, avaliação de equipamentos e validação de materiais críticos.

Quando identificados riscos relevantes, são implementados planos de ação corretivos e preventivos, acompanhados até sua estabilização.



Um dos principais resultados de 2025 foi a melhora significativa na **redução das taxas de infecção hospitalar:**

35,5%

Hospital São Marcelino Champagnat

24,1%

Hospital Universitário Cajuru

Capacitação e desenvolvimento

Em 2025, o projeto *Green Belt* marcou avanço na disseminação da mentalidade Lean nas unidades. Profissionais de diferentes áreas foram capacitados em métodos analíticos e ferramentas de melhoria de processos, gerando resultados expressivos (veja destaques ao lado).

Ambas as unidades mantiveram 80% de desempenho nos indicadores de Qualidade e Segurança, mesmo com maior volume de atendimentos.

Em 2026, daremos continuidade à jornada com o início da formação *Black Belt*, elevando o nível de maturidade institucional em eficiência e sustentabilidade.

5,50 → 3,90 dias

Redução da média de permanência no Hospital Universitário Cajuru

7,24 → 5,58

Queda da taxa de infecção

1.100 → 1.300

Número de cirurgias

Crescimento da produtividade cirúrgica no Hospital São Marcelino Champagnat, sem perda de qualidade



Pesquisa de cultura de segurança do paciente

O Hospital Universitário Cajuru realizou a Pesquisa sobre cultura de segurança do paciente, referente a 2024/2025, com o objetivo de avaliar a percepção dos profissionais sobre práticas de segurança, ambiente de trabalho e maturidade organizacional.

O levantamento contou com 441 respostas, entre colaboradores, terceiros fixos e corpo clínico, representando 29,6% de adesão do universo de 1.491 profissionais.

O hospital alcançou o Índice Geral de Segurança de 69,4% no ciclo, superior ao resultado de 2022/2023, que foi de 64,48%, demonstrando evolução no engajamento das

equipes e maturidade das práticas de segurança.

Os profissionais reconheceram **avanços importantes** em dimensões fundamentais da **cultura de segurança**:

72,6%

Aprendizado organizacional e melhoria contínua

70,4%

Trabalho em equipe dentro das áreas

69,2%

Expectativas e ações para promoção da segurança do paciente

Engajamento com *stakeholders*

GRI 2-29

Os hospitais São Marcelino Champagnat e Universitário Cajuru mantêm planejamento estruturado de comunicação com seus principais *stakeholders*: colaboradores, pacientes, acompanhantes, corpo clínico e comunidade. Esses públicos são identificados a partir de sua relação direta com a operação assistencial e o posicionamento institucional.

O **engajamento busca fortalecer a transparência**, ampliar acesso à informação, consolidar nosso posicionamento de marca e apoiar a sustentabilidade institucional.

Para isso, são realizadas campanhas anuais e comunicação contínua em múltiplos canais — rádio, mídia exterior, mídia online, TV, redes sociais e comunicação interna.

HOSPITAL SÃO MARCELINO CHAMPAGNAT

- **Ações com influenciadores** para promoção de check-ups
- **Série digital “E Aí, Doutor?”**, também veiculada na TV aberta
- **Divulgação da tecnologia** Mako *Smart Robotics*
- **Divulgação do Apartamento Premium**

HOSPITAL UNIVERSITÁRIO CAJURU

- **Campanha institucional**
- **Continuidade do projeto Som da Vida:** IA para levar conforto para pacientes
- **Campanha Notícias que Salvam:** compromisso com a segurança da informação
- **Nova sinalização** interna
- **Iniciativas de captação** de recursos (como a Campanha de Imposto de Renda)



Ambiental

GRI 3-3: Educação Ambiental; GM 3004

Nos hospitais Universitário Cajuru e São Marcelino Champagnat, a gestão ambiental integra o compromisso institucional com a operação responsável. A educação ambiental é instrumento estratégico para fortalecimento dessa cultura, com ações contínuas de sensibilização e capacitação das equipes.

Em 2025, foi realizada a **Semana do Meio Ambiente**, mobilizando colaboradores na proposição de projetos relacionados a resíduos, água e energia. A iniciativa contou com 196 participantes presenciais e 124 colaboradores envolvidos de forma online, ampliando o engajamento interno em práticas sustentáveis.

Entre as campanhas de conscientização, destacou-se a ação do **Dia Mundial da Água**, desenvolvida em parceria com a PUCPR e a FTD Educação, envolvendo 107 participantes em atividades educativas voltadas ao uso responsável dos recursos hídricos.



A abordagem institucional e os dados consolidados sobre Mudanças Climáticas, incluindo emissões de gases de efeito estufa, estão disponíveis no capítulo **Ambiental** do Relatório de Sustentabilidade do Grupo Marista 2025.

A temática ambiental também integra o processo de acolhimento institucional.

De janeiro a dezembro de 2025, **1.267 novos colaboradores participaram de formações** com conteúdos relacionados a mudanças climáticas, ações ambientais e ESG.

Ao longo do ano, são ainda enviados cards semanais sobre segregação de resíduos a todos os colaboradores, reforçando orientações e boas práticas.

No eixo de capacitação técnica, foram promovidos treinamentos sobre segregação de resíduos e preenchimento da Matriz de Aspectos e Impactos Ambientais (AIA), formando 45 multiplicadores em modalidade presencial e 55 colaboradores na modalidade online, fortalecendo auditorias internas e a gestão ambiental.

Complementarmente, o Projeto Diálogo Mensal de Resíduos foi implementado em setores assistenciais e administrativos, alcançando 269 colaboradores e contribuindo para melhoria nos resultados das auditorias de segregação.



I FÓRUM DE SUSTENTABILIDADE E MEIO AMBIENTE

O Complexo de Saúde realizou o **I Fórum de Sustentabilidade e Meio Ambiente**, aberto a outros hospitais da região e reunindo 82 profissionais de hospitais e empresas parceiras, com destaque para o Programa Hospitais Saudáveis, favorecendo o intercâmbio de experiências e a disseminação de boas práticas. A iniciativa nos posiciona na vanguarda da temática na área da saúde na região em que estamos inseridos.



Resíduos

GRI 306-1; 306-2; GM 3004

Os resíduos de serviços de saúde classificados como A, B e E — com maior potencial de contaminação e impacto ambiental — seguem fluxo controlado desde a geração nos setores assistenciais até destinação final ambientalmente adequada. O processo é monitorado, garantindo rastreabilidade e conformidade legal.

Os resíduos gerados nas rotinas operacionais são gerenciados pelos próprios setores. Em obras e reformas, as empresas contratadas são responsáveis pela elaboração e execução do Plano de Gerenciamento de Resíduos da Construção Civil (PGRCC), com acompanhamento e fiscalização interna.

A gestão operacional é realizada por empresa especializada, responsável pelo transporte interno, emissão dos Manifestos de Transporte de Resíduos (MTRs) e controle dos Certificados de Destinação Final (CDFs). O desempenho é monitorado mensalmente por indicadores ambientais.



Parcerias e engajamento

Em 2025, a Comissão Interna de Resíduos foi ampliada para Comissão Ambiental, incorporando temas como água, energia e emissões de GEE, com auditorias semanais e acompanhamento sistemático de indicadores.

A instituição mantém contrato com a empresa ONET para a gestão operacional dos resíduos e assegura destinação por empresas licenciadas. Destacam-se iniciativas de economia circular, como:

- **Reciclagem de enxovais** hospitalares, encaminhados à empresa Uniformes do Bem para reaproveitamento têxtil;
- **Descarte adequado de papéis**, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD);
- **Compostagem de resíduos orgânicos** dos refeitórios, destinados à produção de adubo.

Auditorias semanais e análises críticas mensais, conduzidas em conjunto com a Comissão Ambiental, complementam o sistema de monitoramento, permitindo definição de planos de ação e aprimoramento contínuo.

Desde 2020, a parceria com a Cooperativa **EcoFrank fortalece a reciclagem e a geração de renda para mais de 20 famílias.**



EM 2025

1.248,73

toneladas de resíduos gerados – redução de 5,5% em relação a 2024

282,37

toneladas recicladas (38% a mais do que em 2024)

965,98

toneladas destinadas à disposição final

Veja todos os números na **Central de Indicadores**

Água

GRI 303-1; 303-3

O Complexo de Saúde utiliza água subterrânea proveniente de poço artesiano próprio como fonte principal de abastecimento, com fornecimento complementar da concessionária pública Sanepar. A água é destinada às atividades assistenciais e administrativas, incluindo setores críticos como Hemodiálise e CME.

117,53 ML¹

O volume total de retirada de água em 2025

A gestão hídrica considera contexto regulatório e operacional, com foco em eficiência de consumo, segurança assistencial e redução de riscos ambientais.

CONSUMO DE ÁGUA

GRI 303-5

47,02 ML/ano

Hospital São Marcelino Champagnat

70,51 ML/ano

Hospital Universitário Cajuru

¹Nota: As unidades não estão localizadas em áreas classificadas com estresse hídrico. Não há captação de água superficial, água do mar ou água produzida. A totalidade da água utilizada é classificada como água doce (≤ 1.000 mg/L de Sólidos Totais Dissolvidos), atendendo à Portaria GM/MS nº 888/2021.

DESCARTE DE ÁGUA

GRI 303-2; 303-4

Todas as unidades operam em conformidade com normas técnicas e exigências da concessionária responsável, adotando padrões regulatórios aplicáveis ao setor.

O descarte de efluentes sanitários ocorre exclusivamente por meio da rede pública de coleta e tratamento de esgoto da Sanepar, sem lançamento direto em corpos hídricos.

Efluentes não domésticos — como os provenientes de lavagem de tintas, resíduos oleosos e caixas de gordura — são segregados e destinados a empresa especializada, não sendo encaminhados à rede pública.

A gestão inclui inspeções periódicas dos sistemas hidrossanitários, monitoramento de consumo, análises laboratoriais e limpeza técnica das caixas de gordura, realizadas em articulação com concessionária, fornecedores e laboratórios qualificados.

Os parâmetros seguem normas técnicas aplicáveis ao descarte em rede pública, como a ABNT NBR 9800:1987 e diretrizes da Sanepar. Quando aplicável, resíduos com potencial de periculosidade são tratados conforme legislação ambiental vigente.

Veja todos os números na [Central de Indicadores](#).



CENTRAL DE INDICADORES

Governança Corporativa

2-9-b | Comitês

COMITÊ	DESCRIÇÃO
Comitê de Estratégia	Responsável por orientar o direcionamento estratégico institucional, promovendo o alinhamento das ações e projetos aos objetivos de longo prazo nas áreas de educação e saúde. Em 2025, manteve papel relevante na integração da agenda ESG à estratégia institucional, incluindo a análise do Plano Anual de ESG e o acompanhamento dos desdobramentos apresentados pelo Fórum ESG.
Comitê de Gestão de Pessoas	Atua no fortalecimento de práticas voltadas ao desenvolvimento humano, à diversidade, ao bem-estar e à integridade nas relações de trabalho. Durante o período, apoiou a consolidação de políticas e diretrizes alinhadas à cultura organizacional e aos valores institucionais, tendo o Código de Conduta como referência para orientar comportamentos e relações no ambiente de trabalho.
Comitê de Ética e Compliance	Apoia o Conselho de Administração na promoção de uma cultura organizacional pautada pela ética, transparência e conformidade. É responsável pela aplicação das políticas de compliance, pelo funcionamento dos canais de denúncia e pela gestão de riscos de conduta, contribuindo para decisões alinhadas às diretrizes institucionais e às exigências legais. Também é responsável por acompanhar os planos de ação de melhoria, bem como propor ações que visem à constante evolução da escuta do Programa de Integridade Marista.

COMITÊ	DESCRIÇÃO
Comitê de Riscos e Auditoria	Confere ao Conselho de Administração acesso a informações relevantes para a tomada de decisão. Em 2025, avançou no monitoramento dos riscos institucionais, incluindo a incorporação de riscos relacionados à sustentabilidade e à agenda ESG na matriz de riscos, além do acompanhamento das auditorias e dos controles internos.
Comitê de Investimentos	Apoia o Conselho de Administração nas decisões relacionadas a investimentos financeiros e patrimoniais, priorizando a mitigação de riscos e a preservação do patrimônio da Província. Sua atuação baseia-se na avaliação criteriosa dos investimentos, considerando critérios de risco, liquidez e aderência à estratégia institucional.
Comitê Tático de Cultura	Atuou como espaço de diálogo, escuta qualificada e integração entre diferentes áreas da organização. Ao longo do ciclo, fortaleceu vínculos internos, ampliou a compreensão sobre diferentes realidades institucionais e estimulou a adoção de práticas alinhadas aos pilares estratégicos (centralidade no cliente, agilidade e transformação digital), favorecendo a cooperação e o fortalecimento da cultura organizacional.

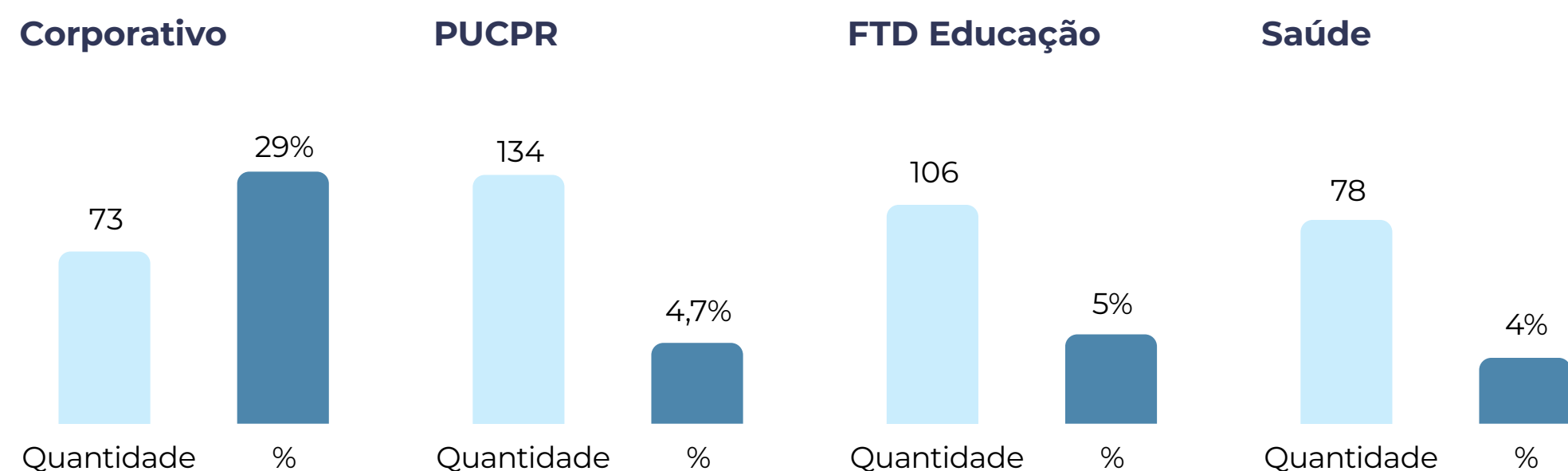
Capacitação e comunicação de colaboradores em combate a corrupção

GRI 205-2

UNIDADE ¹	COMUNICAÇÃO	
	Quantidade	Percentual
Corporativo	253	100%
PUCPR	2.846	100%
FTD Educação	1.967	100%
Saúde	2.044	100%

¹Nota: colaboradores Corporativo, PUCPR e Saúde localizados na região Sul. FTD Comunicação localizados na região Sudeste

CAPACITAÇÃO



Capacitação de colaboradores em combate a corrupção¹

GRI 205-2

CATEGORIA	Corporativo	PUCPR	FTD Educação	Saúde
Gerência	15 (3,8%)	40 (10,2%)	1 (0,3%)	12 (3,1%)
Coordenação	20 (5,1%)	91 (23,3%)	13 (3,3%)	46 (11,8%)
Supervisão	1 (0,3%)	3 (0,8%)	0 (0,0%)	20 (5,1%)
Administrativo	37 (9,5%)	0 (0,0%)	92 (23,5%)	0 (0,0%)
Total	73 (18,7%)	134 (34,3%)	106 (27,1%)	78 (19,9%)

Participações Institucionais e Associações

GRI 2-28

CORPORATIVO

Comitê de ESG do Governo do Estado do Paraná
Fórum Nacional das Entidades Filantrópicas (FONIF)
Instituto Ethos
Rede de Investidores Sociais do Paraná (RIS)
Rede Paranaense de Compliance

APC

Instituto Ethos
Pacto Brasil pela Integridade Empresarial (CGU)
Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU)

CMDI

Coalizão Brasileira pelo Fim da Violência contra Crianças e Adolescentes
Comissão Estadual de Enfrentamento às Violências do Paraná
Conselho Estadual dos Direitos da Criança e do Adolescente (CEDCA/PR)
Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente (CONANDA)
Fórum de Controle Social dos Direitos da Criança e do Adolescente do Paraná (DCA/PR)

COMPLEXO DE SAÚDE

Associação Nacional de Hospitais Privados (ANAHP)
Conselho Municipal de Saúde
Hospitais Saudáveis
Joint Commission International (JCI)
Organização Nacional de Acreditação (ONA)
Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Paraná (SINDIPAR)

PUCPR

Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior (ABMES)
Associação Brasileira das Instituições Comunitárias de Educação Superior (ABRUC)
Associação Nacional de Educação Católica do Brasil (ANEC)
Federação Internacional de Universidades Católicas (FIUC)
Fórum Nacional de Pró-Reitores de Pesquisa e Pós-Graduação das Instituições de Ensino Superior Brasileiras (FOPROP)
Grupo de Líderes Empresariais – Paraná (LIDE-PR)
Organização das Universidades Católicas da América Latina e do Caribe (ODUCAL)
Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior no Estado de São Paulo (SEMESP)
Conselhos e associações de classe vinculados às áreas de formação

FTD EDUCAÇÃO

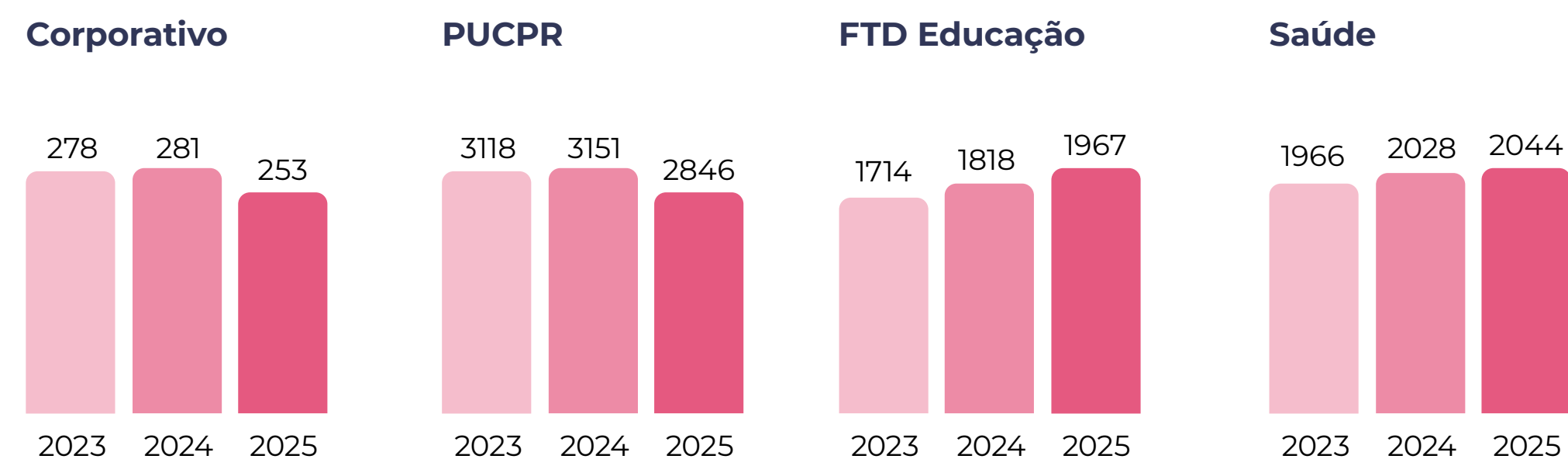
Associação Brasileira da Indústria Gráfica (ABIGRAF)
Associação Brasileira de Livros e Conteúdos Educacionais (ABRELIVROS)
Associação Brasileira de Sistemas de Ensino e Plataformas Educacionais (ABRASPE)
Sindicato Nacional dos Editores de Livros (SNEL)
Sindicato das Indústrias Gráficas no Estado de São Paulo (SINDIGRAF)

Social

2-9-b | Comitês

Total de colaboradores por Frente de Missão

GRI 2-7



Número de colaboradores por tipo de contrato

GRI 2-7 | 405-1

GÊNERO	Corporativo		PUCPR		FTD Educação		Saúde	
	HOMEM	MULHER	HOMEM	MULHER	HOMEM	MULHER	HOMEM	MULHER
Período integral	94	125	456	726	1.002	829	109	361
Meio período	18	16	862	802	50	86	255	1.319
Total	112	141	1.318	1.528	1.052	915	364	1.680

Número de colaboradores por categoria funcional

GRI 2-7 | 405-1

GÊNERO	Corporativo		PUCPR		FTD Educação		Saúde	
	HOMEM	MULHER	HOMEM	MULHER	HOMEM	MULHER	HOMEM	MULHER
Diretoria	5	1	4	3	14	6	2	0
Gerência	11	10	95	82	50	26	7	4
Coordenação	10	10	44	71	53	68	17	28
Supervisão	1	1	4	5	39	22	1	1
Administrativo	78	104	349	668	500	699	125	482
Operacional	7	15	135	132	396	94	212	1.165
Docentes	0	0	687	567	0	0	0	0

Número de colaboradores por faixa etária

GRI 2-7 | 405-1

GÊNERO	Corporativo		PUCPR		FTD Educação		Saúde	
	HOMEM	MULHER	HOMEM	MULHER	HOMEM	MULHER	HOMEM	MULHER
Abaixo de 30 anos	22	34	157	243	120	128	139	506
Entre 30 e 50 anos	67	92	694	896	669	626	185	965
Acima de 50 anos	23	15	467	389	263	161	40	209

Número de colaboradores por região

GRI 2-7 | 405-1

GÊNERO	Corporativo		PUCPR		FTD Educação		Saúde	
	HOMEM	MULHER	HOMEM	MULHER	HOMEM	MULHER	HOMEM	MULHER
Centro-oeste	0	0	0	0	39	42	0	0
Norte	0	0	0	0	18	12	0	0
Nordeste	0	0	0	0	116	97	0	0
Sudeste	0	0	0	0	822	716	0	0
Sul	112	141	1.528	1.318	57	48	364	1.680

Nota: Os dados apresentados são extraídos dos sistemas de folha de pagamento — ADP, utilizado pelas empresas da APC, e TOTVS, utilizado pela FTD Educação. Esses sistemas fornecem a base de colaboradores ativos e as informações necessárias para apuração dos indicadores, como sexo, raça/cor, data de admissão e desligamento, cargo, nível e remuneração. Posteriormente, os dados são consolidados e normalizados por meio de ferramentas de *Business Intelligence* (BI), garantindo padronização e apresentação integrada das informações, considerando as diferenças de arquitetura entre os sistemas.



Trabalhadores que não são funcionários

GRI 2-8

FTD Educação: Em 2025, a FTD Educação registrou 2.251 contratos de trabalhadores que não são empregados, principalmente para atendimento a picos de produção, serviços editoriais e atividades operacionais, como asseio, conservação e segurança. Na área de Conteúdos e Negócios, não há controle direto sobre os prestadores, apenas alinhamento ao escopo contratado. Os dados correspondem ao total de contratos firmados ao longo do ano, não configuram vínculo empregatício, não estão incluídos no total de empregados e não foram convertidos em FTE (sigla em inglês para Equivalente em Tempo Integral). As variações decorreram da sazonalidade dos processos produtivos.

PUCPR: Em 2025, a PUCPR contou com 450 trabalhadores que não são empregados, atuando por meio de contratos com empresas terceirizadas em atividades como higienização, segurança, manutenção, alimentação e suporte técnico. Embora não integrem o quadro próprio, atuam sob controle operacional da Universidade, conforme requisitos contratuais. Os dados

correspondem ao *headcount* de profissionais disponibilizados no período e não estão incluídos no total de empregados. Não houve flutuações relevantes além da rotatividade natural, com reposição pelas empresas contratadas.

Saúde: Em 2025, o Complexo de Saúde registrou 1.967 trabalhadores que não são empregados, vinculados como pessoa jurídica individual (principalmente corpo clínico) ou por empresas terceirizadas e cooperativas. Atuam em serviços assistenciais e operacionais essenciais, sob controle operacional da instituição e conforme protocolos estabelecidos. Os dados correspondem à média mensal de headcount no período e não estão incluídos no total de empregados. As principais variações ocorreram nos serviços de Nutrição, Produção e Higiene e Limpeza, em função da substituição de empresas contratadas no início do ano.

Proporção da remuneração total anual¹

GRI 2-21

INDICADOR	2023	2024	2025
Proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração total anual média de todos os colaboradores	11,2	22,3	16,4
Aumento percentual da maior remuneração paga	2,5%	10,0%	4,4%
Aumento percentual da remuneração total média	1,8%	11,6%	6,4%
Proporção do aumento percentual da maior remuneração em relação ao aumento percentual da remuneração total média	1,3%	0,9%	46,3%

¹Nota: Os dados consideram a remuneração do colaborador mais bem pago na mantenedora — Associação Paranaense de Cultura (APC), abrangendo Corporativo, PUCPR e Saúde — no período de janeiro a dezembro de 2025. Para os demais colaboradores, foi utilizada a remuneração total anual acumulada nos 12 meses (exceto a do colaborador mais bem pago), dividida pelo total de colaboradores, apurando-se, assim, o valor médio. Para o cálculo consolidado (APC + FTD Educação), considera-se que a FTD possui volume relevante de contratos temporários, o que impacta a média remuneratória ao longo do ano, especialmente com redução nos meses iniciais e elevação no último trimestre. Entende-se por remuneração total anual o conjunto composto por salário fixo, bônus, prêmios em ações, opções de ações, incentivos de longo prazo não baseados em capital, variações em planos de aposentadoria e valores de compensação diferida não qualificada concedidos no período.

Total de horas de treinamento por gênero e categoria funcional

GRI 404-1

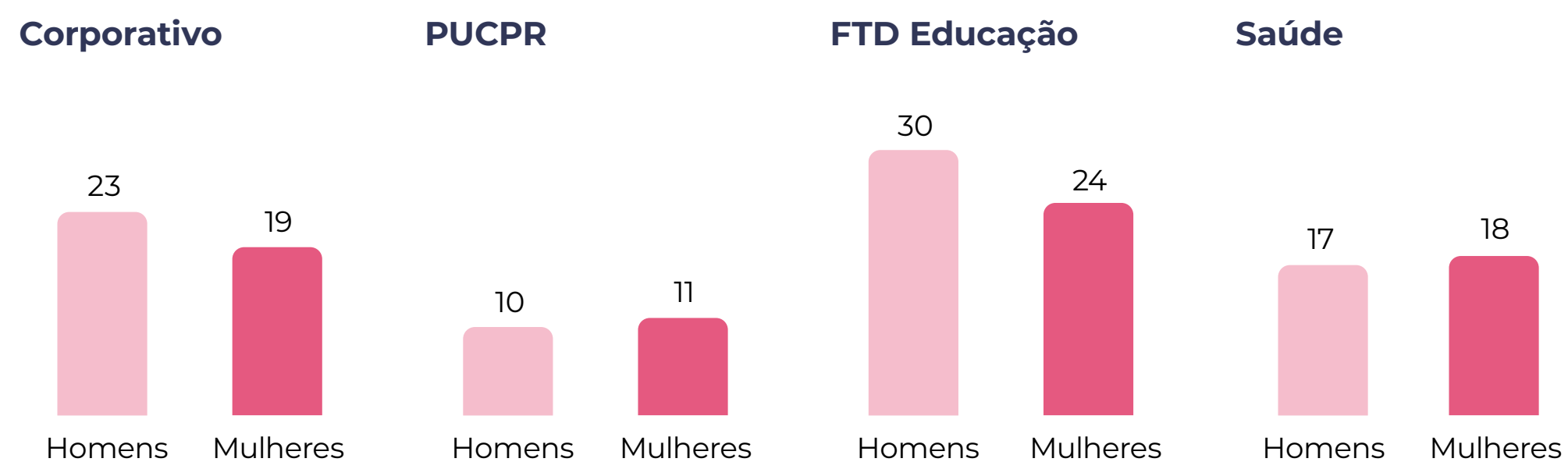
GÊNERO	Corporativo		PUCPR		FTD Educação		Saúde	
	HOMEM	MULHER	HOMEM	MULHER	HOMEM	MULHER	HOMEM	MULHER
Total de horas ¹	3.075	2.804	7.436	12.089	42.480	9.712	7.140	35.256
Total	5.879		19.525		52.192		42.396	

Nota: Total de horas sobre o número de colaboradores que efetivamente concluíram os treinamentos, conforme relatório da plataforma Transformar.

CATEGORIA	Corporativo	PUCPR	FTD Educação	Saúde
Diretoria	133	121	7.643	3
Gerência	769	1.217	11.733	229
Coordenação	2.059	3.915	8.898	2.670
Administrativo	2.703	9.538	17.622	8.610
Operacional	212	4.731	6.294	30.884

Média de horas de treinamento por ano por empregado

GRI 404-1



	Corporativo	PUCPR	FTD Educação	Saúde
CATEGORIA				
Diretoria	15	4	283	3
Gerência	35	23	206	21
Coordenação	54	17	59	34
Administrativo	14	8	18	18
Operacional	11	13	10	17

Percentual de colaboradores que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira

GRI 404-3

CATEGORIA ¹	Corporativo		PUCPR		FTD Educação		Saúde	
	HOMEM	MULHER	HOMEM	MULHER	HOMEM	MULHER	HOMEM	MULHER
Diretoria	100%	100%	89%	100%	93%	100%	100%	N/A ²
Tático	100%	100%	87%	95%	89%	87%	100%	100%
Operacional	98%	100%	99%	96%	96%	89%	96%	95%
Assistencial ³	N/A	N/A	100%	100%	100%	100%	90%	90%
Aprendiz	100%	50%	67%	33%	0%	0%	30%	56%
Estagiário	50%	100%	91%	94%	75%	100%	100%	80%



¹Nota: Não são considerados elegíveis colaboradores admitidos há menos de três meses antes do início do ciclo avaliativo. Dados extraídos do sistema Gestão do Capital Humano (LG).

²Nota: Saúde: não há mulheres na categoria Diretoria.

³Nota: Corporativo: não há colaboradores na categoria Assistencial. PUCPR: a categoria Docentes – Educação Superior não integra este ciclo avaliativo, pois possui modelo próprio de avaliação.

Diversidade em órgãos de governança e empregados

GRI 405-1

Corporativo

	Homem	Mulher	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Branco	Negros/pardos	Outros
Diretoria	5	1	0	2	4	5	1	0
Gerência	11	10	0	14	7	20	0	1
Coordenação	10	10	0	19	1	17	2	1
Administrativo	78	104	43	122	17	131	49	2
Operacional	7	15	13	1	8	13	9	0
Supervisão	1	1	0	1	1	2	0	0
Total	112	141	56	159	38	188	61	4
PCD	6	13	9	10	0	10	9	0

PUCPR

	Homem	Mulher	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Branco	Negros/pardos	Outros
Diretoria	4	3	0	3	4	7	0	0
Gerência	95	82	1	112	64	160	11	6
Coordenação	44	71	7	86	22	99	15	1
Administrativo	349	668	258	615	144	747	243	27
Operacional	135	132	108	93	66	185	78	4
Docentes	687	567	25	678	551	1120	89	45
Supervisão	4	5	1	3	5	8	1	0
Total	1.318	1.528	400	1.590	856	2.326	437	83
PCD	61	81	29	62	51	102	36	4

FTD Educação

	Homem	Mulher	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Branco	Negros/pardos	Outros
Diretoria	14	6	0	9	11	18	2	0
Gerência	50	26	0	59	17	61	12	3
Coordenação	53	68	0	87	34	85	33	3
Administrativo	500	699	136	845	218	736	420	43
Operacional	396	94	107	251	132	181	301	8
Supervisão	39	22	5	44	12	33	28	0
Total	1.052	915	248	1.295	424	1.114	796	57
PCD	54	53	15	68	24	54	52	1

Saúde

	Homem	Mulher	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Branco	Negros/pardos	Outros
Diretoria	2	0	0	1	1	2	0	0
Gerência	7	4	0	7	4	10	1	0
Coordenação	17	28	7	37	1	37	8	0
Administrativo	125	482	216	324	67	395	196	16
Operacional	212	1165	422	780	175	909	442	26
Supervisão	24	73	23	57	17	70	25	2
Total	364	1.680	645	1.150	249	1.354	648	42
PCD	24	73	23	57	17	70	25	2

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens¹

GRI 405-2

SALÁRIO BASE (MENSAL)

	CORPORATIVO	PUCPR	FTD EDUCAÇÃO	SAÚDE
Diretoria	0,63	0,82	0,83	N/A
Gerência	0,89	0,83	0,85	0,79
Coordenação	0,84	0,9	0,9	0,81
Administrativo	0,85	0,91	1,08	0,92
Operacional	1,05	0,89	0,5	0,96
Supervisão	1,34	0,97	1,05	1,02

REMUNERAÇÃO TOTAL (ANUAL)

	CORPORATIVO	PUCPR	FTD EDUCAÇÃO	SAÚDE
Diretoria	0,51	1	0,7	N/A
Gerência	0,79	0,91	0,77	0,92
Coordenação	0,83	0,87	0,91	0,9
Administrativo	0,83	0,92	1,12	0,94
Operacional	1,05	0,92	0,45	1
Supervisão	2,9	0,84	0,95	0,71

¹Nota: Os indicadores apresentados correspondem à razão entre a remuneração média das mulheres e a dos homens em cada categoria funcional e unidade organizacional, conforme diretrizes do GRI 405-2. Foram considerados salário-base mensal e remuneração total anual. Valores iguais a 1 indicam paridade salarial; valores inferiores a 1 indicam remuneração média das mulheres inferior à dos homens; e valores superiores a 1 indicam situação inversa. Categorias ou unidades com dados insuficientes não foram reportadas.

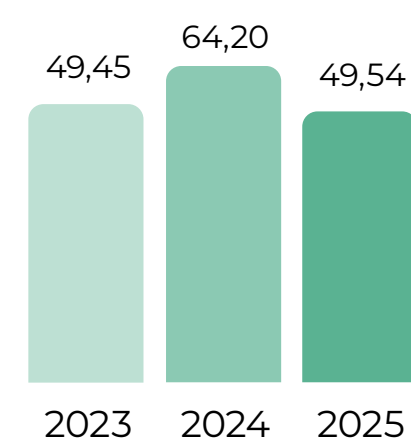
Ambiental

GRI 306-3

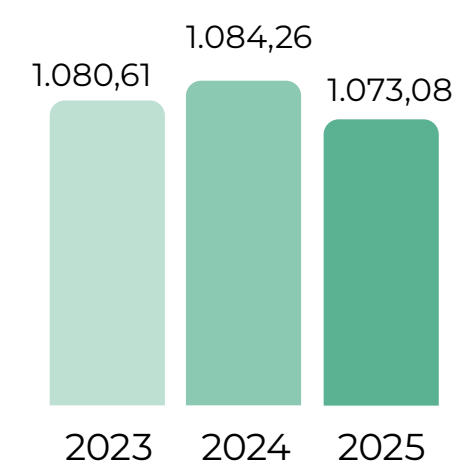
Peso total dos resíduos gerados (em tonelada)

RESÍDUOS PERIGOSOS

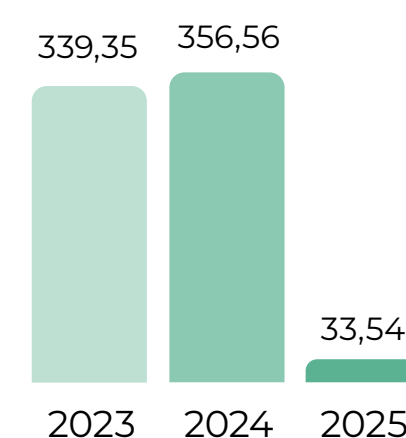
PUCPR¹



FTD Educação

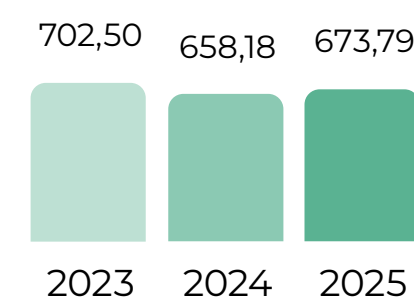


Saúde²

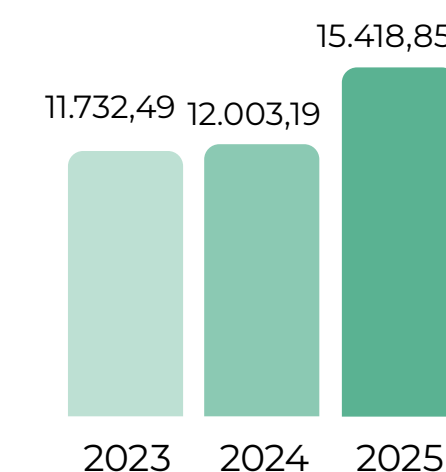


TOTAL DE RESÍDUOS PERIGOSOS E NÃO PERIGOSOS

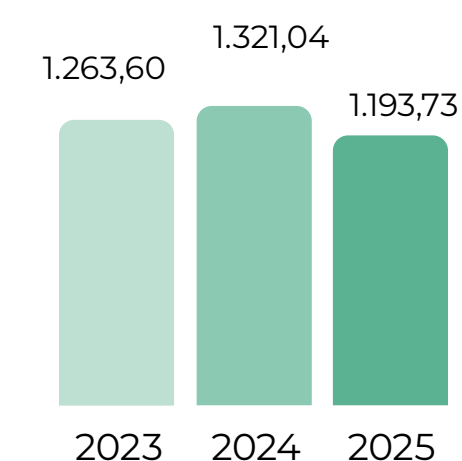
PUCPR¹



FTD Educação

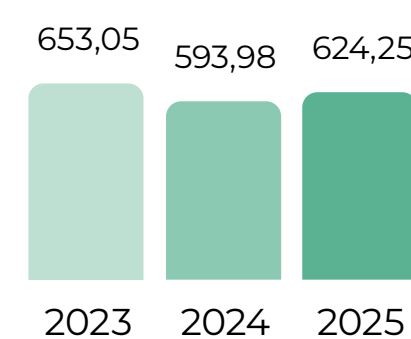


Saúde²

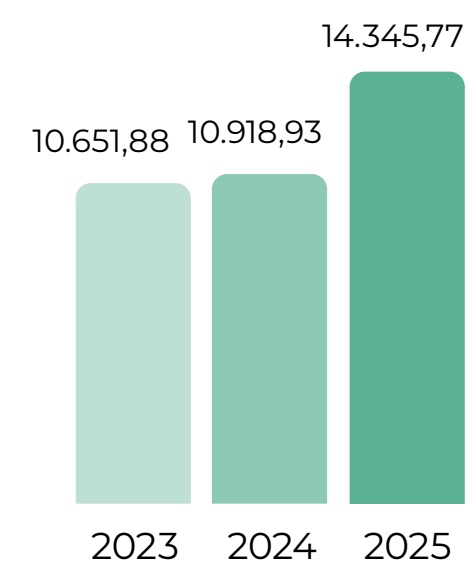


RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS

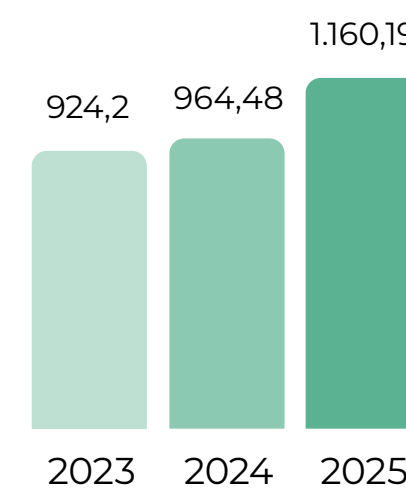
PUCPR¹



FTD Educação



Saúde²



¹Nota: PUCPR: resíduos perigosos incluem classes A, B, E e caçambas contaminadas. Os resíduos gerados decorrem diretamente das atividades acadêmicas, administrativas, laboratoriais, assistenciais e de alimentação, incluindo materiais de uso único, resíduos orgânicos, sucata eletrônica, ferragens, óleo de cozinha e resíduos de serviços de saúde. Embora haja influência indireta na cadeia de valor (embalagens de fornecedores e destinação por parceiros recicladores), o foco da gestão está nos resíduos gerados internamente.

²Nota: Saúde: resíduos perigosos incluem classes A, B, E. Não perigosos incluem classe D (recicláveis e não recicláveis), construção civil (A e B) e jardinagem.

Resíduos não destinados à disposição final (reciclagem, reuso, compostagem) em tonelada

GRI 306-4-A

CATEGORIA	PUCPR ¹			FTD Educação			Saúde		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Papel / papelão	35,08	18,78	15,23	9.610,00	9.929,72	13.263,75	0	0	0
Madeira	34,65	24,55	38,34	543,22	615,03	611,93	12,74	13,36	2,76
Jardinagem	162,35	145,48	138,25	0	0	0	6,60	3,03	2,06
Metal, plástico e vidro	0,77	1,01	3,78	369,34	289,01	360,99	0	0	0
Caçambas ²	26,05	42,43	39,40	26,07	15,22	6,06	2,61	24,00	55
Orgânico (compostagem)	4,76	6,83	22,29	92,03	74,77	13,08	0	0	64,69
Reciclável ³	27,52	17,70	29,46	0	0	1,64	146,40	163,66	157,86
Lâmpadas	0,10	0	0,34	0	0	0,06	0,15	0,05	0,38
Óleo de cozinha	0,21	0,20	0,17	0	225	2,33	0,80	0,73	0
Outros ⁴	0	0,032	5,51	0	0	813,68	0	0	0
Total	291,49	257,01	292,75	10.768,07	11.037,71	15.073,55	169,30	204,83	282,75

PUPR

¹Nota: No caso de obras, os resíduos da construção civil são de responsabilidade das empresas contratadas, que executam seus Planos de Gerenciamento de Resíduos da Construção Civil (PGRCC), conforme legislação vigente.

FTD

²Nota: Refere-se a entulho

³Nota: Refere-se a sucata eletrônica

⁴Nota: Refere-se a caixa de gordura e efluente industrial

Peso total dos resíduos perigosos não destinados para disposição final (em tonelada)

GRI 306-4-B

CATEGORIA	PUCPR			FTD Educação			Saúde		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Reutilização	0	0	0	0	44,94	0	0	0	0
Reciclagem	0,10	0	0	225,00	0,63	3,97	0,15	0,05	0,38
Outras recuperações	0	0	0	0	133,37	813,77	0	0	0
Total não destinados	0,10	0	0	225,00	178,94	817,74	0,15	0,05	0,38

Peso total dos resíduos não perigosos não destinados para disposição final (em tonelada)

GRI 306-4-C

CATEGORIA	PUCPR ¹			FTD Educação			Saúde		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Reutilização	34,65	24,55	38,34	0	0	0	0	0	0
Reciclagem	63,37	37,49	48,46	9.899,01	9.959,72	14.242,73	169,15	204,78	282,37
Outras recuperações	193,37	194,97	205,95	644,06	899,05	13,08	0	0	0
Total	291,39	257,01	292,75	10.543,07	10.858,77	14.255,81	169,15	204,78	282,37

¹Nota: Logística reversa PUCPR: 66,31 toneladas.



Resíduos destinados para disposição final (aterro + incineração) em tonelada

GRI 306-5-A

CATEGORIA	PUCPR			FTD Educação			Saúde		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Óleos usados	0	0	0	1,74	3	0	0	0	0
Pilhas e baterias	0	0,05	0,17	0	0,83	0	0	0	0
Materiais contaminados	0,59	13,17	1,76	128,82	133,37	171,95	0	0	0
Resíduos da saúde	40,27	42,94	36,36	0,01	0,02	0,01	321,40	326,42	334,19
Cartuchos e tonners	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Químicos	8,59	7,82	11,07	725,04	769,10	0	17,80	30,09	33,16
Orgânico	259,60	323,77	299,70	82,74	44,94	89,96	697,60	645,26	543,63
Caçambas	82,81	13,20	31,80	26,07	15,22	0	57,50	114,44	0
Lâmpadas	0	0,22	0,18	0	0	83,38	0	0	0
Peso total destinado	411,01	401,18	381,04	964,42	965,48	345,30	1.094,3	1.116,21	910,98

Peso total em toneladas métricas dos resíduos perigosos destinados para disposição final (em tonelada)

GRI 306-5-B

CATEGORIA	PUCPR			FTD Educação			Saúde		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Incineração (com recuperação de energia)	0	0	0	1,74	2,00	255,33	0	0	0
Aterro sanitário – Classe I	40,27	42,94	36,36	0,01	0,02	0	17,80	30,09	33,16
Outras operações (ex.: autoclave)	9,18	21,26	13,18	853,86	903,30	0,01	321,40	326,42	0
Total destinado	49,45	64,20	49,54	855,61	905,32	255,34	339,20	356,51	33,16

Peso total em toneladas métricas dos resíduos não perigosos destinados para disposição final (em tonelada)

GRI 306-5-C

CATEGORIA	PUCPR			FTD Educação			Saúde		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Aterro Classes IIA e IIB	361,56	336,97	331,50	87,74	44,94	89,96	697,60	645,26	877,82
RCC / reciclagem	0	0	0	26,07	15,22	0	57,50	114,44	0
Total destinado	361,56	336,97	331,50	108,81	60,16	89,96	755,10	759,70	877,82

Captação total de água (ML - megalitro)

GRI 303-3 e 303-5

CATEGORIA	PUCPR			FTD Educação			Saúde		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Águas de superfície	0	0	0	0,09	0,09	0	0	0	0
Água subterrânea	108,26	75,70	87,63	0,10	0	0	95,72	115,36	105,08
Água de terceiros	5,13	5,20	6,39	15,20	12,28	30,61	16,21	7,98	12,45
Volume total captado²	113,39	80,90	94,02	15,39	12,37	30,61	111,93	123,34	117,53

¹Nota: os dados do 303-3 estão segregados por tipo de captação. O Grupo Marista entende que o valor de captação é o mesmo que o consumo total de água, por isso os valores são os mesmos para o 303-5.

Nota: dados retirados diretamente das faturas de cada tipo de fornecimento de água, emitidas pelos fornecedores Sanepar e Acquisul. No momento em que as faturas são recebidas, os dados de consumo são armazenados para controle e gestão do consumo.

Descarte total de água por destinação (ML - megalitro)

GRI 303-4

ÁGUA ENVIADA PARA TERCEIROS	2023	2024	2025
PUCPR¹	113,38	80,90	94,02
FTD Educação	15,39	12,37	30,61
Saúde	111,93	123,34	117,53

¹Nota: como as atividades da PUCPR são administrativas e educacionais, todo o descarte de água é realizado pela Sanepar, não havendo necessidade de tratamento de água no local. O Grupo Marista considera que o volume total de água retirada e consumo é também o valor descartado.

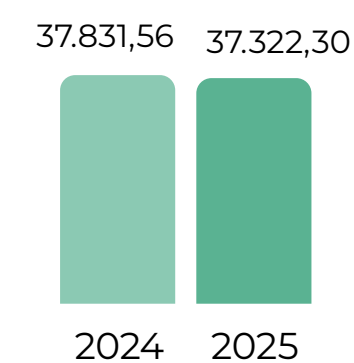


Consumo total de energia elétrica (GJ)

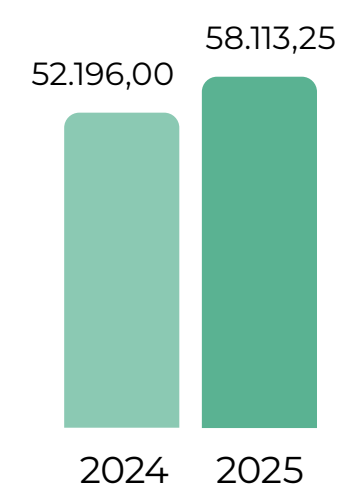
GRI 302-1

MERCADO LIVRE

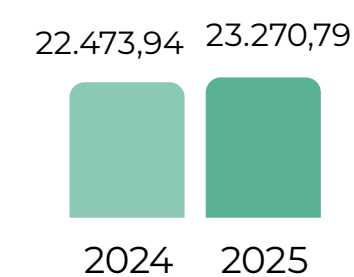
PUCPR



FTD Educação

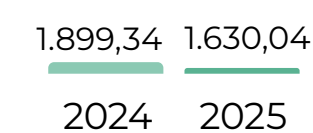


Saúde

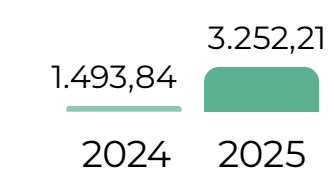


MERCADO CATIVO

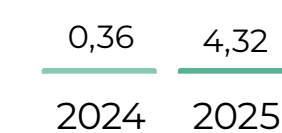
PUCPR



FTD Educação

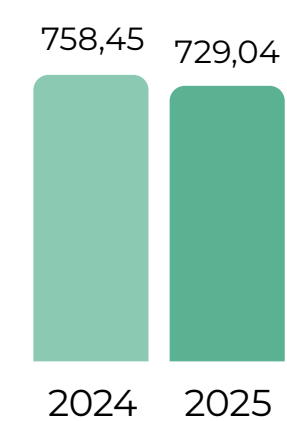


Saúde



GERAÇÃO DISTRIBUÍDA

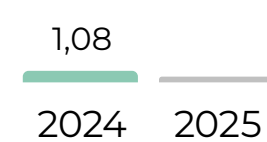
PUCPR



FTD Educação

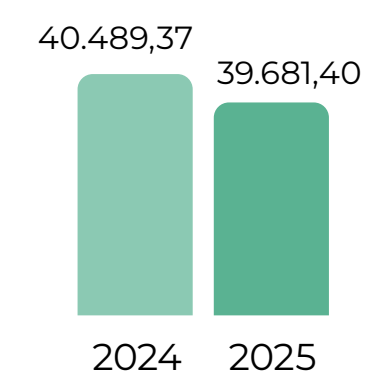


Saúde

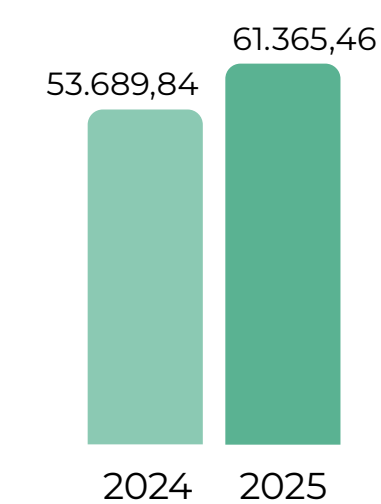


CONSUMO TOTAL

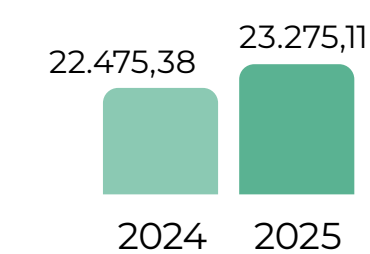
PUCPR



FTD Educação



Saúde



Consumo de energia dentro da organização (GJ)

GRI 302-1

CATEGORIA	COMBUSTÍVEL	PUCPR		FTD Educação		Saúde	
		2024	2025	2024	2025	2024	2025
Combustão estacionária	Gás Natural	2.802,53	957,05	19.764,34	20.874,72	2.717,98	2.865,91
	Gás Liquefeito de Petróleo (GLP)	378,51	396,94	-	34,54	-	-
	Óleo Diesel (puro)	106,47	184,24	-	5,43	128,71	54,52
	Biodiesel (B100)	15,73	28,97	-	-	19,02	8,57
	Gasolina Automotiva (pura)	30,59	110,57	-	-	-	-
	Etanol Anidro	7,83	30,12	-	-	-	-
	Lubrificantes	-	1,48	-	-	-	-
	Acetileno	-	-	-	-	-	1,05
Combustão Móvel	Gasolina Automotiva (pura)	133,15	151,82	5,77	3.799,83	22,28	47,26
	Óleo Diesel (puro)	676,20	716,15	178,56	2.797,22	3,29	67,59
	Biodiesel (B100)	99,93	112,14	27,13	444,62	0,49	10,65
	Etanol Anidro	34,07	41,30	1,48	1.031,16	5,70	12,88
	Etanol Hidratado	-	2,44	46,85	17.883,25	-	-
	GLP	-	-	4.387,60	6.129,33	-	-

Emissões de Gases de Efeito Estufa (tCO₂e)

GRI 305-1 e 305-2

FTD EDUCAÇÃO

O inventário de emissões da FTD Educação contempla emissões diretas provenientes do uso de combustíveis nas operações, combustão móvel, emissões fugitivas e processos industriais (Escopo 1), além de emissões indiretas associadas ao consumo de energia elétrica adquirida (Escopo 2).

A série histórica apresentada reflete a evolução do inventário ao longo do período analisado. O aumento

observado entre 2024 e 2025 está relacionado à ampliação do escopo de consolidação dos dados, que passou a incluir novas unidades operacionais da organização da organização.

O perfil emissor permanece concentrado no Escopo 1, evidenciando a relevância do consumo de combustíveis nas atividades operacionais.

ESCOPO	2023	2024	2025
ESCOPO 1 ¹	2.407,03	2.143,37	2.735,89
ESCOPO 2 ²	560,57	858,82	820,85
Total	2.967,60	3.002,19	3.556,75

SAÚDE

O inventário de emissões da Frente de Missão Saúde contempla emissões diretas relacionadas à combustão estacionária, combustão móvel e emissões fugitivas, além das emissões indiretas associadas ao consumo de energia elétrica adquirida.

O perfil emissor permanece predominantemente concentrado no Escopo 1, influenciado principalmente pelo uso de gases anestésicos nas atividades hospitalares. Esses insumos possuem elevado potencial de aquecimento global e representam parcela significativa das emissões associadas às operações assistenciais.

ESCOPO	2024	2025 ¹
ESCOPO 1	1.752,07	1.842,33
ESCOPO 2	343,31	291,18
Total	2.095,39	2.133,51

¹Nota: Em 2025, a sistemática de coleta e consolidação dos dados foi aprimorada, com ampliação do mapeamento das fontes emissoras. Nesse contexto, o inventário de 2025 passou a incluir o consumo de dióxido de carbono medicinal (CO₂), óxido nitroso (N₂O) e acetileno utilizado em atividades de soldagem. Para assegurar a consistência e a comparabilidade das informações ao longo do tempo, os dados de 2024 foram recalculados, incorporando essas mesmas fontes emissoras ao inventário.

Emissões de Gases de Efeito Estufa (tCO₂e)

GRI 305-1 e 305-2

PUCPR

O inventário de emissões da PUCPR considera emissões diretas provenientes de atividades operacionais dos Câmpus, incluindo atividades agrícolas, combustão estacionária e móvel, processos industriais, emissões fugitivas e tratamento de resíduos, além das emissões indiretas associadas ao consumo de energia elétrica adquirida.

Esse perfil emissor reflete a diversidade das atividades realizadas pela instituição, que incluem operações acadêmicas, administrativas e experimentais. Entre as principais fontes emissoras destacam-se as atividades agropecuárias desenvolvidas na Fazenda Experimental Gralha Azul, além de emissões associadas à infraestrutura e à operação dos Câmpus.

ESCOPO	2024	2025 ¹
ESCOPO 1	907,56	1075,97
ESCOPO 2	612,54	504,54
Total	1.520,10	1.580,51

¹Nota: Em 2025, a sistemática de coleta e consolidação dos dados foi aprimorada, com ampliação do mapeamento das fontes emissoras. Nesse contexto, o inventário de 2025 passou a incluir o consumo de dióxido de carbono medicinal e industrial (CO₂), óxido nitroso (N₂O) e uso de óleo dois tempos utilizado em atividades de jardinagem. Para assegurar a consistência e a comparabilidade das informações ao longo do tempo, os dados de 2024 foram recalculados, incorporando essas mesmas fontes emissoras ao inventário.

EMISSIONES DE GEE CORRESPONDENTES AO SINISTRO DO BLOCO AZUL

Para fins de contabilização no inventário corporativo de gases de efeito estufa, as emissões foram segregadas entre fontes de origem fóssil e origem biogênica, de acordo com o tipo de material que sofreu combustão durante o sinistro.

De acordo com as diretrizes do Programa Brasileiro GHG Protocol, as emissões de origem fóssil devem ser contabilizadas no inventário corporativo como emissões diretas (Escopo 1). Considerando a natureza não intencional da combustão decorrente do evento, a classificação utilizada foi emissões fugitivas, por se tratar de liberações não planejadas de substâncias fora de processos operacionais regulares.

Em razão de seu caráter excepcional, os impactos do evento são reportados separadamente no inventário de emissões, assegurando transparência e comparabilidade das informações ao longo da série histórica.

24,04 (tCO₂e)
Emissões de origem fóssil

69,56 (tCO₂e)
Emissões de origem biogênica

Indicadores próprios

Investimentos e Projetos de Inovação - PUCPR

GM 2003

INVESTIMENTOS E PROJETOS DE INOVAÇÃO	2023	2024	2025
Investimento de empresas na PUCPR em projetos de PD&I, STE e Projetos de Inovação, implementados pela Hotmilk ¹	R\$ 6.664.124,00	R\$ 14.400.000,00	R\$ 12.513.539,47
Número de Projetos de Inovação e STE executados pela Hotmilk ²	26	55	36
Número de Projetos de PD&I e STE implementados pela Hotmilk ³	102	36	49
Projetos de PD&I e STE da Escola Politécnica	51	25	36
Projetos de PD&I e STE da Escola de Medicina e Ciências da Vida	18	7	12
Projetos de PD&I e STE da Escola de Direito	0	0	0
Projetos de PD&I e STE da Escola de Belas Artes	3	0	0
Projetos de PD&I e STE da Escola de Educação e Humanidades	2	0	0
Projetos de PD&I e STE do Câmpus Toledo	2	4	1
Valor investido em ações de empreendedorismo local ⁴	R\$ 165.252,00	R\$ 0,00	R\$ 96.000,00

A forma de compilação dos dados foi alterada a partir de 2025, portanto os números informados para anos anteriores não devem ser comparados diretamente.

¹Nota: Soma dos Projetos de PD&I, STE (Serviços Técnicos Especializados, de acordo com a Lei nº 14.133/2021) e Projetos de Inovação contratados entre a PUCPR e empresas, tramitados pela Hotmilk, com escopo executado pela Hotmilk ou pelas Escolas.

²Nota: Soma dos Projetos de Inovação e STE (Serviços Técnicos Especializados, de acordo com a Lei nº 14.133/2021) contratados entre a PUCPR e empresas, tramitados e executados pela Hotmilk.

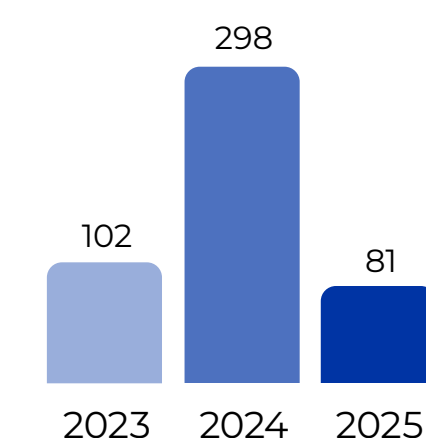
³Nota: Soma dos Projetos de PD&I e STE (Serviços Técnicos Especializados, de acordo com a Lei nº 14.133/2021) contratados entre a PUCPR e empresas, tramitados pela Hotmilk, com escopo executado pelas Escolas.

⁴Nota: Consideradas as ações da Formação Empreendedora (PIBEP, HIPUC, Spine, dentre outras). O valor apresentado investido em 2025 é referente a um contrato firmado com o SEBRAE, com contrapartida financeira de ambas as instituições para o programa PIBEP.

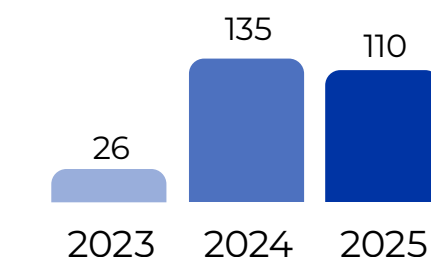
Envolvimento em Projetos de PD&I e STE

GM 2003

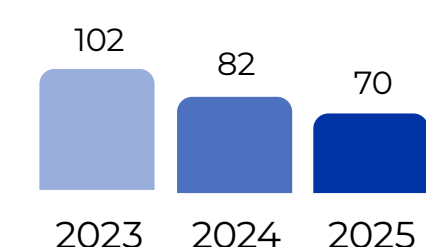
Nº de Projetos¹



Estudantes²



Pesquisadores²



¹Nota: São considerados os Projetos de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I) e Serviços Técnicos Especializados (STE).

²Nota: Dados aproximados.

Materiais de descarte único

GM 3001

		Saúde
INDICADOR	Tipo de Material	Quantidade
Material de uso único consumido	Materiais hospitalares	3.550.517 un.

		FTD Educação
INDICADOR	Tipo de Material	Peso ou Volume
Material de uso único consumido	Copos Descartáveis utilizados no Parque Gráfico	4.745 KG ²

		PUCPR
MATERIAL DE USO ÚNICO CONSUMIDO	Tipo de Material	Peso ou Volume
Quantidade de plástico gerado de uso único	Plástico	0,48 t
Quantidade de papel de uso único gerado	Papel	9,80 t
Total	Plástico + Papel	10,28 t

¹Nota: Os materiais de uso único monitorados pela PUCPR incluem sigiloso, livros e plásticos, que recebem destinação adequada por meio de processos de descarte correto. Essa prática garante que tais resíduos sejam encaminhados para reciclagem ou reaproveitamento, evitando o acúmulo em aterros e contribuindo para a redução dos impactos ambientais, em alinhamento com as políticas institucionais de sustentabilidade e gestão consciente de resíduos.

²Nota: Valores estimados, visto que o cálculo foi realizado com estimativa encaminhada pela Sodexo, e não por monitoramento controlado.

Número de casos transferidos do rastreamento em papel para o rastreamento digital (sem papel)

GM 3002

INDICADOR	Quantidade	Ganhos de eficiência
Processos migrados	- Deixamos de imprimir 334.023 folhas.	-Preservamos o equivalente a 40 árvores.
	-488.920 páginas.	-Deixamos de emitir 4.242 kg de CO2
	-281.428 impressões coloridas.	-Economia de eletricidade equivalente a 265.604 horas/lâmpadas acesas.
	-207.492 impressões PB.	

¹Nota: Relatório de preservação e economia, apresentado mensalmente para o contrato de impressões, mensurados pelo sistema PapperCut (solução do fornecedor). Os dados apresentados correspondem ao período de apuração entre dezembro de 2024 e dezembro de 2025.

Programas de Bem-estar na Organização

GM 4006

PROGRAMA DE BEM-ESTAR	Nº de participantes (TOT)	Notas das avaliações (0 a 5)
Família Acolhida: Apoio a gestantes e famílias.	79	4,70
Cuidado Integral: Suporte especializado paracolaboradores com doenças crônicas.	82	4,25
Ambulatório de Medicina de Família: Atendimento integral aos colaboradores	649	4,00
Ginástica Laboral: 1 vez na semana	4.189	-
ZK Psicoterapia e Nutrição: Suporte via teleatendimento com psicólogos e nutricionistas especializados. (Nº de participantes)	2.329	4,70
Quick Massage: 1 vez na semana	4.199	-
Serviço de Apoio social, financeiro, jurídico e previdenciário	909	-
Saúde Espiritual: Práticas meditativas e conteúdos relacionados.	188	-
Wellhub: Programa de bem-estar físico, mental e nutricional, oferecendo descontos para academias e modalidades esportivas.	950	-
Corrida Bem-Estar Marista: Evento anual que incentiva colaboradores e familiares a adotarem um estilo de vida ativo e saudável.	408	-
Dia das Crianças - Nesse dia especial, abrimos as portas da empresa para receber as crianças	108	-
Reiki	2.416	-

Normas de Saúde e Segurança do Trabalho aplicadas

GRI 403-9; GM 4007

Unidade	NORMA APLICADA	PESSOAS TREINADAS	Nº DE INSPEÇÕES	ACIDENTES COM EMPREGADOS PRÓPRIOS
Saúde	Normas Regulamentadoras (NRs)	2.889	1.284	140
PUCPR	Normas Regulamentadoras (NRs)	103	267 ¹	32
Corporativo	Normas Regulamentadoras (NRs)	37	—	2
FTD Educação	Normas Regulamentadoras (NRs) e diretrizes de segurança industrial	141 ²	—	—

¹Nota: As inspeções da APC e da PUCPR são consolidadas em razão do compartilhamento de infraestrutura e estabelecimento.

²Nota: Alguns empregados realizaram mais de um treinamento de NR, gerando múltipla contagem.

Unidade	PRÁTICA APLICADA	PESSOAS TREINADAS
Saúde¹	Demais legislações vigentes e boas práticas (ex.: lona de resgate)	335
PUCPR	Treinamentos complementares (produtos químicos, saúde mental, cadeira lince ²)	92
Corporativo	Treinamentos complementares (produtos químicos e saúde mental)	9
FTD Educação	Práticas operacionais de segurança industrial	248

¹Nota: foram realizadas 795 inspeções

²Nota: O treinamento de Cadeira Lince está incluído no conteúdo programático do treinamento de brigada.





ANEXOS

ASSOCIAÇÃO PARANAENSE DE CULTURA (APC)

Demonstrações dos valores adicionados (DVA)¹

(Em milhares de reais)

	2024	2025
RECEITAS		
Serviços Educacionais	1.072.722	1.218.859
Prestação de Serviços Hospitalares	454.488	470.374
Outras Receitas	123.932	80.570
Perdas Estimadas em Créditos de Liquidação Duvidosa	(8.138)	(31.926)
	1.643.004	1.737.877
INSUMOS ADQUIRIDOS DE TERCEIROS		
Custos das Mercadorias Vendidas e dos Serviços Prestados	(411.126)	(459.079)
Materiais, Energia e Serviço de Terceiros	(190.011)	(209.314)
Outras	(219.436)	(251.710)
	(820.573)	(920.103)
VALOR ADICIONADO BRUTO	822.431	817.774
DEPRECIÇÃO E AMORTIZAÇÃO	(18.551)	(32.750)
VALOR ADICIONADO LIQUIDO PRODUZIDO PELA ENTIDADE	803.880	785.024
VALOR ADICIONADO RECEBIDO EM TRANSFERÊNCIA		
Receitas Financeiras	28.897	45.820
	28.897	45.820
VALOR ADICIONADO A DISTRIBUIR	832.777	830.844

	2024	2025
DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO		
Remuneração do Trabalho		
Remuneração Direta	498.271	543.351
Benefícios	53.718	60.178
FGTS	46.827	50.419
	598.816	653.948
IMPOSTOS, TAXAS E CONTRIBUIÇÕES		
Impostos e Taxas	(3.405)	(12.378)
	(3.405)	(12.378)
REMUNERAÇÃO DE CAPITAIS DE TERCEIROS		
Despesas Financeiras	96.643	124.757
Aluguéis	4.551	4.497
	101.194	129.254
REMUNERAÇÃO DE CAPITAIS DE PRÓPRIOS		
Superávit/Déficit do Período	136.172	60.020
	136.172	60.020
VALOR ADICIONADO DISTRIBUÍDO	832.777	830.844

¹Nota: Para os exercícios fundos em 31 de dezembro de 2024 e 2025.

Carta de Asseguração



Relatório de Asseguração Limitada dos Auditores Independentes sobre as Informações Não Financeiras

À Associação Paranaense de Cultura – Grupo Marista,

Introdução

Fomos contratados pela Associação Paranaense de Cultura – Grupo Marista (CNPJ: 76.659.820/0001-51) para apresentar relatório de asseguração limitada sobre as informações não financeiras constantes no Relatório de Sustentabilidade 2025, relativas ao exercício compreendido entre 1 de janeiro de 2025 e 31 de dezembro de 2025. Nossa asseguração não se estende a informações de períodos anteriores, projeções futuras ou metas não relacionadas aos indicadores objeto do escopo.

Responsabilidade da Administração

A administração da Companhia é responsável por:

- Selecionar e estabelecer critérios adequados para a preparação das informações constantes no Relatório;
- Preparar as informações de acordo com as normas utilizadas no reporte, como a Global Reporting Initiative (GRI Standards), a Sustainability Accounting Standards Board (SASB) e os indicadores internos do Grupo Marista (GM); e

- Desenhar, implementar e manter controles internos para que as informações estejam livres de distorção relevante, seja por fraude ou erro.

Responsabilidade dos Auditores Independentes

Nossa responsabilidade é expressar uma conclusão sobre as informações não financeiras com base no trabalho de asseguração limitada conduzido de acordo com a NBC TO 3000 (equivalente à ISAE 3000) e o Comunicado Técnico CTO 07/2022 do CFC. Cumprimos requisitos de independência e ética, incluindo a manutenção de um sistema de controle de qualidade conforme a NBC PA 01.

Resumo do Trabalho Realizado

Um trabalho de asseguração limitada consiste principalmente em indagações à administração e outros profissionais envolvidos, bem como na aplicação de procedimentos analíticos para obter evidências.

Os procedimentos incluíram:

- Planejamento considerando a relevância e o volume das informações;
- Entendimento da metodologia de cálculos e procedimentos de compilação dos indicadores;



- Aplicação de procedimentos analíticos sobre os dados quantitativos e indagações sobre os qualitativos; e
- Confronto de indicadores de natureza não financeira com registros contábeis ou demonstrações financeiras, quando aplicável.

Alcance e Limitações

Os procedimentos de asseguração limitada são substancialmente menores em extensão do que os de uma asseguração razoável (auditoria). Consequentemente, não nos possibilitam obter segurança de que tomamos conhecimento de todos os assuntos que seriam identificados em uma auditoria completa. Além disso, dados não financeiros estão sujeitos a limitações inerentes de mensuração e interpretações subjetivas de materialidade.

Conclusão

Com base nos procedimentos realizados e nas evidências obtidas, e considerando a abrangência do escopo mencionado na seção “Outros Assuntos”, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que as informações não financeiras constantes no Relatório de Sustentabilidade 2025 da Associação Paranaense de Cultura – Grupo Marista não foram elaboradas, em todos os aspectos relevantes, com base nos critérios da GRI Standards, SASB e indicadores internos GM.

Outros Assuntos

Os indicadores assegurados foram:

GRI Standards	2-7, 2-8, 2-27, 2-30, 3-1, 3-2, 201-1, 203-2, 205-1, 205-2, 205-3, 302-1, 303-3, 303-4, 303-5, 305-1, 305-2, 306-3, 306-4, 306-5, 404-1; 404-3; 405-1; 405-2; 413-1 e 418-1.
SASB	SV-ED-000.A e SV-ED-000.D.
Indicador Interno (GM)	GM2003, GM3001 e GM3002.

Os demais textos, indicadores e conteúdos não foram assegurados neste processo.

Curitiba, 28/04/2026,

Assinado de forma digital
por FABIO EDUARDO
LORENZON:00432264930
Dados: 2026.04.29
09:50:07 -03'00'

Fabio Eduardo Lorenzon
Contador CRC (SC) nº 026.215/O-6

Martinelli Auditores
CRC (SC) nº 001.132/O-9

EXPEDIENTE

GRUPO MARISTA

Ir. Vanderlei Siqueira
PRESIDENTE

Maurício Zanforlin
CEO

COORDENAÇÃO GERAL

Carmem Murara
DIRETORA DE RELAÇÕES
INSTITUCIONAIS E
GOVERNAMENTAIS

Daniela Bartkiw
ANALISTA DE COMUNICAÇÃO
INSTITUCIONAL E
MARKETING

Luiza Portela
ESPECIALISTA EM
COMUNICAÇÃO E ESG

Rafael Finatti
ESPECIALISTA EM ESG

PUCPR

Ir. Rogério Mateucci
REITOR

Paula Cristina Trivelatto
LÍDER ESG

SAÚDE

Dr. Álvaro Luís Lopes Quintas
DIRETOR-GERAL

Luciane Aparecida Zanetti
LÍDER ESG

FTD EDUCAÇÃO

Maurício Zanforlin
DIRETOR-EXECUTIVO
INTERINO

EQUIPE DE APOIO

Adriana de Fátima Martins
SAÚDE

Janete Silva Santos
FTD EDUCAÇÃO

Maira Oliveira Ruggi
PUCPR

CONSULTORIA ESG E GRI

SEED Consultoria em
Sustentabilidade

Mayra Tavares Gil de Souza
ADVISOR

Nádia Zuca
CONSULTORA ESPECIALISTA

Camila Farhate
CONSULTORA ESPECIALISTA

PROJETO EDITORIAL E GRÁFICO

BH Press Comunicação
e Sustentabilidade

Cláudia Daniel
Gabriel Rocha
DIAGRAMAÇÃO

Dulcemar da Costa
REVISÃO E EDIÇÃO

Karina Freitas
PROJETO GRÁFICO E
DIAGRAMAÇÃO

Lívia Maia Leão
REDAÇÃO E EDIÇÃO

Renata Taffarello
REVISÃO E EDIÇÃO

Rosália Alves
Tatiana Rezende
REDAÇÃO

FOTOGRAFIA

Acervo Grupo Marista,
FTD Educação, Hospital
Universitário Cajuru,
Hospital São Marcelino
Champagnat e PUCPR

VÍDEOS

BH Press Comunicação
e Sustentabilidade
ROTEIROS E EDIÇÃO

Cscom Filmes
CAPTAÇÃO

João Borges
CAPTAÇÃO



www.grupomarista.com.br