

## ESG | ENVIRONMENTAL, SOCIAL, AND GOVERNANCE POLICY

Nesse terceiro trimestre os planos de ação para viabilização das metas elencadas no “Compromissos Cogna por um Mundo Melhor” já estão em execução e em constante avaliação. Confira abaixo os principais destaques de ESG do 3º trimestre de 2022:

- Lançamento da T.EX, nossa escola para formar desenvolvedores. Das vagas abertas, 20% eram bolsas integrais custeadas pela Cogna para pessoas com renda mensal de até R\$ 2 mil, ex-alunos do ensino superior ou parte da comunidade LGBTQIAP+ ou negros.
- Lançamento do Dia Único – um dia mensal reservado para a realização de cursos na Universidade Corporativa da Cogna, Único, – um incentivo para que os colaboradores ampliem seus conhecimentos durante todo o ano. Alguns dos cursos incentivados até o momento foram: A Importância da Diversidade, Saúde e Segurança no Trabalho, Ambidestria, Código de Conduta e Segurança da Informação.
- Lançamento de Treinamento e pílulas de conteúdo sobre o novo Código de Conduta da Companhia, lançado no 2º trimestre.
- Realização da Semana de Diversidade e Inclusão, que contou com 4 encontros exclusivos para Liderança.
- Lançamento do Processo Seletivo do Somos Futuro 2023 - programa de aceleração de alunos provindos de escolas públicas, mantido pelo Instituto SOMOS – um dos braços sociais da Companhia. O trimestre também contemplou dois encontros sobre competências socioemocionais para os bolsistas do 2º ano do Programa, com NPS de 90%.

| Associações, compromissos voluntários, certificações:                 |            |
|-----------------------------------------------------------------------|------------|
| FSC – Forest Stewardship Council                                      | Desde 2006 |
| Pacto Global                                                          | Desde 2010 |
| Instituto Ethos                                                       | Desde 2021 |
| Fórum Empresa LGBTI+                                                  | Desde 2021 |
| WOB – Women on Board                                                  | Desde 2021 |
| WEPs – Princípios de Empoderamento Feminino – ONU Mulheres            | Desde 2021 |
| Empresa Limpa – Pacto Empresarial pela Integridade e Contra Corrupção | Desde 2022 |
| Great Place to Work                                                   | Desde 2022 |

### PRINCIPAIS INDICADORES

Em linha com os temas identificados no processo de materialidade, apresentamos trimestralmente os indicadores mais relevantes para a Cogna, informações consolidadas podem ser encontradas na íntegra em nossos Relatórios de Sustentabilidade na página: [www.esgcogna.com.br](http://www.esgcogna.com.br).

## AMBIENTAL

| ODS       | GRI   | Água retirada por fonte <sup>2</sup>                    | Unidade        | 1º TRIMESTRE |         |        | 2º TRIMESTRE |        |        | 3º TRIMESTRE |         |         | 4º TRIMESTRE |         |
|-----------|-------|---------------------------------------------------------|----------------|--------------|---------|--------|--------------|--------|--------|--------------|---------|---------|--------------|---------|
|           |       |                                                         |                | 1T2022       | 1T2021  | 1T2020 | 2T2022       | 2T2021 | 2T2020 | 3T2022       | 3T2021  | 3T2020  | 4T2021       | 4T2020  |
| 3, 11, 12 | 303-3 | Águas subterrâneas                                      | m <sup>3</sup> | 79.665       | 25.379  | 24.131 | 80.461       | 24.774 | 23.307 | 60.772       | 37.160  | 60.718  | 57.901       | 57.874  |
|           |       | Abastecimento municipal                                 | m <sup>3</sup> | 55.199       | 74.764  | 74.883 | 54.338       | 74.958 | 75.414 | 61.068       | 69.712  | 67.094  | 68.185       | 83.124  |
|           |       | Total                                                   | m <sup>3</sup> | 134.864      | 100.143 | 99.014 | 134.799      | 99.732 | 98.721 | 121.840      | 106.872 | 127.812 | 126.086      | 140.998 |
| ODS       | GRI   | Consumo interno de energia                              | Unidade        | 1T2022       | 1T2021  | 1T2020 | 2T2022       | 2T2021 | 2T2020 | 3T2022       | 3T2021  | 3T2020  | 4T2021       | 4T2020  |
| 12, 13    | 302-1 | Total de energia consumida                              | GJ             | 38.111       | 32.782  | 33.074 | 39.568       | 32.066 | 32.022 | 36.195       | 31.615  | 26.208  | 32.750       | 32.106  |
|           |       | Percentual de energia de fontes renováveis <sup>3</sup> | %              | 89%          | 85%     | 86%    | 90%          | 86%    | 84%    | 85%          | 83%     | 82%     | 88%          | 82%     |

### ÁGUA

- A redução do consumo de água no terceiro trimestre se deve ao período de férias em nossas unidades de ensino;
- No eixo de educação e conscientização, demos continuidade ao processo de comunicação aos nossos colaboradores, com envios de comunicados com incentivo à economia de água e energia elétrica.<sup>5</sup>

### ENERGIA

- A redução do consumo de energia durante o trimestre se deve ao período de férias em nossas unidades de ensino;
- Ao final de 2021, a Kroton assinou contrato para instalação de placas solares nas unidades de Jaú (SP) e Eunápolis (SP), como projeto-piloto. Desde o período de instalação houve geração de energia equivalente a mais de 36 mil kWh – este valor está considerado no percentual total provindo de fontes renováveis.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Os cálculos dos consumos foram obtidos nas faturas correspondentes das Cias de abastecimento. Os campus da Kroton estão localizados em regiões metropolitanas "centros urbanos" e o período seco considerado prevê o regime pluviométrico utilizado na geração de energia elétrica "hidroelétricas". O período seco considera a escassez hídrica em todos os Estados Brasileiros nos meses de maio a novembro.

<sup>6</sup> A Energia adquirida no ambiente do Mercado Livre é 100% incentivada, provinda de fontes alternativas e por isso são consideradas como origem renovável.

## SOCIAL

| ODS   | GRI                        | Diversidade no quadro de colaboradores por categoria funcional                                   | Unidade              | 1T2022        | 1T2021        | 1T2020        | 2T2022        | 2T2021        | 2T2020        | 3T2022        | 3T2021        | 3T2020        | 4T2021        | 4T2020        |
|-------|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 5     | 405-1                      | C-level - Feminino                                                                               | % de pessoas         | 25%           | ND            | ND            | 14%           | ND            | ND            | 14%           | ND            | ND            | ND            | ND            |
|       |                            | C-level - Masculino                                                                              | % de pessoas         | 75%           | ND            | ND            | 86%           | ND            | ND            | 86%           | ND            | ND            | ND            | ND            |
|       |                            | <b>Total - C-level<sup>4</sup></b>                                                               | <b>nº de pessoas</b> | <b>8</b>      | <b>ND</b>     | <b>ND</b>     | <b>14</b>     | <b>ND</b>     | <b>ND</b>     | <b>14</b>     | <b>ND</b>     | <b>ND</b>     | <b>ND</b>     | <b>ND</b>     |
|       |                            | Liderança - Feminino (≥ a gerência)                                                              | % de pessoas         | 44%           | 45%           | 44%           | 45%           | 47%           | 43%           | 46%           | 47%           | 44%           | 46%           | 44%           |
|       |                            | Liderança - Masculino (≥ a gerência)                                                             | % de pessoas         | 56%           | 55%           | 56%           | 55%           | 53%           | 57%           | 54%           | 53%           | 56%           | 54%           | 56%           |
|       |                            | <b>Total – Liderança (≥ a gerência)<sup>6</sup></b>                                              | <b>nº de pessoas</b> | <b>619</b>    | <b>659</b>    | <b>723</b>    | <b>601</b>    | <b>678</b>    | <b>723</b>    | <b>617</b>    | <b>703</b>    | <b>700</b>    | <b>662</b>    | <b>659</b>    |
|       |                            | Corpo acadêmico - Feminino                                                                       | % de pessoas         | 55%           | 57%           | 55%           | 55%           | 57%           | 55%           | 55%           | 57%           | 56%           | 57%           | 57%           |
|       |                            | Corpo acadêmico - Masculino                                                                      | % de pessoas         | 45%           | 43%           | 45%           | 45%           | 43%           | 45%           | 45%           | 43%           | 44%           | 43%           | 43%           |
|       |                            | <b>Total - Corpo acadêmico<sup>7</sup></b>                                                       | <b>nº de pessoas</b> | <b>9.435</b>  | <b>11.466</b> | <b>13.977</b> | <b>9.120</b>  | <b>10.836</b> | <b>13.732</b> | <b>10.123</b> | <b>11.406</b> | <b>12.861</b> | <b>10.995</b> | <b>11.889</b> |
|       |                            | Coordenação e Administrativo - Feminino                                                          | % de pessoas         | 67%           | 65%           | 62%           | 68%           | 66%           | 63%           | 69%           | 67%           | 64%           | 68%           | 64%           |
|       |                            | Coordenação e Administrativo - Masculino                                                         | % de pessoas         | 33%           | 35%           | 38%           | 32%           | 34%           | 37%           | 31%           | 33%           | 36%           | 32%           | 36%           |
|       |                            | <b>Total - Coordenação e Administrativo<sup>8</sup></b>                                          | <b>nº de pessoas</b> | <b>11.885</b> | <b>12.075</b> | <b>13.826</b> | <b>12.148</b> | <b>13.266</b> | <b>13.540</b> | <b>13.447</b> | <b>13.905</b> | <b>13.159</b> | <b>11.685</b> | <b>10.246</b> |
|       |                            | Total - Feminino                                                                                 | % de pessoas         | 61%           | 61%           | 58%           | 62%           | 61%           | 58%           | 62%           | 62%           | 59%           | 62%           | 60%           |
|       |                            | Total - Masculino                                                                                | % de pessoas         | 39%           | 39%           | 42%           | 38%           | 39%           | 42%           | 38%           | 38%           | 41%           | 38%           | 40%           |
|       |                            | <b>Total - Colaboradores</b>                                                                     | <b>nº de pessoas</b> | <b>21.947</b> | <b>24.211</b> | <b>28.539</b> | <b>21.883</b> | <b>24.791</b> | <b>28.009</b> | <b>24.201</b> | <b>26.026</b> | <b>26.735</b> | <b>23.354</b> | <b>22.809</b> |
| ODS   | GRI                        | Impacto econômico indireto <sup>9</sup>                                                          | Unidade              | 1T2022        | 1T2021        | 1T2020        | 2T2022        | 2T2021        | 2T2020        | 3T2022        | 3T2021        | 3T2020        | 4T2021        | 4T2020        |
| 4, 10 | 103-2, 103-3, 203-1, 413-1 | Projetos sociais                                                                                 | nº                   | ND            | ND            | ND            | 219           | 229           | 160           | ND            | ND            | ND            | 485           | 544           |
|       |                            | Pessoas beneficiadas                                                                             | nº                   | ND            | ND            | ND            | 56.524        | 37.650        | 48.899        | ND            | ND            | ND            | 135.383       | 174.000       |
|       |                            | Alunos e docentes envolvidos                                                                     | nº                   | ND            | ND            | ND            | 8.309         | 11.073        | 19.092        | ND            | ND            | ND            | 22.813        | 53.000        |
|       |                            | Voluntariado acadêmico                                                                           | horas                | ND            | ND            | ND            | 12.400        | 2.115         | 5.248         | ND            | ND            | ND            | 24.538        | 32.000        |
|       |                            | Voluntariado corporativo                                                                         | horas                | ND            | ND            | ND            | 1.620         | 1.100         | 1.170         | ND            | ND            | ND            | 4.562         | 5.150         |
| ODS   | GRI                        | Saúde e segurança                                                                                | Unidade              | 1T2022        | 1T2021        | 1T2020        | 2T2022        | 2T2021        | 2T2020        | 3T2022        | 3T2021        | 3T2020        | 4T2021        | 4T2020        |
| 3     | 403-5, 403-9               | % de unidades cobertas pelo Programa de Gerenciamento de Risco (PGR)                             | %                    | 100%          | 100%          | 100%          | 100%          | 100%          | 100%          | 100%          | 100%          | 100%          | 100%          | 100%          |
|       |                            | Total de colaboradores treinados em saúde e segurança <sup>10</sup>                              | nº de pessoas        | 3.213         | 2.539         | 2.555         | 3.209         | 2.796         | 2.791         | 8.322         | 2.327         | 5.668         | 4.526         | 2.423         |
|       |                            | Total de horas de treinamento sobre saúde e segurança                                            | nº                   | 5.002         | 7.771         | 15.382        | 11.978        | 15.119        | 3.818         | 7.705         | 17.030        | 5.671         | 10.883        | 21.597        |
|       |                            | Média de horas de treinamento sobre saúde e segurança por participante <sup>11</sup>             | nº                   | 1,6           | 3,1           | 6,0           | 4,1           | 5,4           | 1,4           | 2,29          | 2,5           | 2,6           | 4,5           | 4,8           |
|       |                            | Total de horas de treinamentos presenciais de brigada de incêndio                                | nº                   | 412           | 350           | 476           | 283           | 539           | 0             | 2.123         | 894           | 5             | 539           | 1.080         |
|       |                            | Média de horas de treinamentos presenciais de brigada de incêndio por participante <sup>11</sup> | nº                   | 12,5          | 17,5          | 12,2          | 13,0          | 13,8          | 0,0           | 13,52         | 15,0          | 16,0          | 13,5          | 12,7          |
|       |                            | Colaboradores - Taxa de frequência de acidentes <sup>12</sup>                                    | taxa                 | 1,16          | ND            | ND            | 1,81          | ND            | ND            | 2,37          | ND            | ND            | ND            | ND            |
|       |                            | Colaboradores - Taxa de acidentes com consequência grave <sup>13</sup>                           | taxa                 | 0,00          | ND            | ND            | 0,00          | ND            | ND            | 0,00          | ND            | ND            | ND            | ND            |
|       |                            | Colaboradores - Taxa de acidentes de comunicação obrigatória <sup>14</sup>                       | taxa                 | 0,87          | ND            | ND            | 1,33          | ND            | ND            | 1,24          | ND            | ND            | ND            | ND            |
|       |                            | Colaboradores - Taxa de óbitos <sup>15</sup>                                                     | taxa                 | 0,00          | ND            | ND            | 0,00          | ND            | ND            | 0,00          | ND            | ND            | ND            | ND            |

- No 3º trimestre totalizamos 24.201 colaboradores em Cognia.
- Na composição dos cargos, há uma predominância de mulheres até o nível de coordenação e, na liderança (gerência e acima), o índice de participação feminina é de 46% - valor equivalente a meta pública para 2022, já atingida. Possuímos a meta de alcançar a equidade (50%) até 2025.
- Encerramos o trimestre com 30,8% de pessoas negras (pretas e pardas) no quadro geral de colaboradores e 28% na liderança (igual e a partir de coordenação). A meta racial dos Compromissos Cognia por um Mundo Melhor é atingir 40% até 2025.
- Manutenção de quatro grupos de afinidade desde 2021, nos eixos de: gênero (Divers@), etnias (CognAfro), LGBTQIA+ (Cogna em Cores) e PCDs (Incluir). Os grupos atuam ativamente para a construção de ações de sensibilização e letramento na Companhia.

## IMPACTO ECONÔMICO INDIRETO<sup>7</sup>

- Lançamento de disciplina com atuação voluntária – inserida na matriz curricular. A disciplina é obrigatória nos cursos de graduação e abarca temas como direitos humanos, cidadania, política, ética, entre outros. Além dos conteúdos programáticos, os alunos deverão realizar trabalho voluntário junto a organizações sociais sem fins lucrativos de sua escolha. No primeiro semestre, 11 mil alunos estavam matriculados na disciplina, número que deve aumentar com o decorrer do tempo. A iniciativa começou como projeto piloto, em 2019, acabou sendo interrompida em razão da pandemia e retornou em 2021, incluindo também possibilidades de atividades de voluntariado a serem realizadas de modo remoto.
- Estão consideradas nas horas de voluntariado corporativo as ações de nossos colaboradores, que atuam como mentores no Somos Futuro – programa de aceleração de alunos provindos de escolas públicas, mantido pelo Instituto SOMOS – um dos braços sociais da Companhia. As mentorias são realizadas para jovens do 1º e 3º ano do ensino médio, tendo como foco desenvolvimento de competências socioemocionais, planejamento de futuro e carreira. Os colaboradores voluntários recebem treinamento para o trabalho com os jovens, com atenção especial à saúde emocional dos bolsistas.
- Mantemos desde 2017 nosso Sistema de Gestão de Projetos Sociais, o que possibilita o acompanhamento, aperfeiçoamento e transparência dos projetos sociais realizados pelas nossas Instituições do Ensino Superior, bem como o compartilhamento de boas práticas em rede. Alguns desses projetos estão divulgados no site da Aliança Brasileira pela Educação – movimento intersetorial em prol da Educação no país, liderado pela Kroton.

## SAÚDE E SEGURANÇA

- O aumento no total de horas de treinamento sobre saúde e segurança é reflexo do avanço da empresa na meta de capacitação no tema, um dos Compromissos Cognia por um Mundo Melhor.
- O aumento da taxa de frequência de acidentes reflete o aprimoramento dos controles. A temática vem sendo amplamente divulgada junto aos colaboradores, o que traz maior conhecimento para os reportes.
- Em 2019, iniciamos o projeto de Atenção Primária a Saúde do colaborador, serviço intensificado e ampliado em decorrência da pandemia com teleatendimento. Já nesse ano, foi lançado o Espaço Saúde nos escritórios corporativos com equipe multidisciplinar, onde realizamos um atendimento mais próximo e com foco na saúde integral de nossas pessoas. Como ações complementares, oferecemos também três programas: Programa de Gestantes; Programa de Saúde Mental e Programa de Nutrição.

<sup>7</sup> Os dados de impacto econômico indireto têm reporte semestral, respeitando o cronograma dos projetos

## GOVERNANÇA

| ODS    | GRI                 | Diversidade no Conselho de Administração                              | Unidade        | 1T2022 | 1T2021 | 1T2020 | 2T2022 | 2T2021 | 2T2020 | 3T2022 | 3T2021 | 3T2020 | 4T2021 | 4T2020 |
|--------|---------------------|-----------------------------------------------------------------------|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 5      | 405-1               | Feminino                                                              | % de pessoas   | 33%    | 17%    | 14%    | 40%    | 29%    | 14%    | 40%    | 29%    | 14%    | 33%    | 17%    |
|        |                     | Masculino                                                             | % de pessoas   | 67%    | 83%    | 86%    | 60%    | 71%    | 86%    | 60%    | 71%    | 86%    | 67%    | 83%    |
|        |                     | Total                                                                 | nº de pessoas  | 6      | 6      | 7      | 5      | 7      | 7      | 5      | 7      | 7      | 6      | 6      |
| ODS    | GRI                 | Comportamento ético                                                   | Unidade        | 1T2022 | 1T2021 | 1T2020 | 2T2022 | 2T2021 | 2T2020 | 3T2022 | 3T2021 | 3T2020 | 4T2021 | 4T2020 |
| 8 e 16 | 205-1, 205-2, 205-3 | Colaboradores treinados sobre políticas e procedimentos anticorrupção | % de pessoas   | 100%   | 100%   | 60%    | 100%   | 100%   | 60%    | 100%   | 100%   | 60%    | 100%   | 100%   |
|        |                     | Operações submetidas a avaliação de riscos relacionados à corrupção   | % de operações | 100%   | 100%   | 100%   | 100%   | 100%   | 100%   | 100%   | 100%   | 100%   | 100%   | 100%   |
|        |                     | Número de casos confirmados de corrupção                              | nº de casos    | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      |
| ODS    | GRI                 | Conformidade                                                          | Unidade        | 1T2022 | 1T2021 | 1T2020 | 2T2022 | 2T2021 | 2T2020 | 3T2022 | 3T2021 | 3T2020 | 4T2021 | 4T2020 |
| 16     | 307-1, 419-1        | Multas por não conformidade socioeconômica                            | R\$ (mil)      | 0,0    | 0,0    | 0,0    | 0,0    | 0,0    | 0,0    | 0,0    | 0,0    | 0,0    | 0,0    | 0,0    |
|        |                     | Sanções não financeiras por não conformidade socioeconômica           | nº de sanções  | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      |
|        |                     | Multas por não conformidade ambiental                                 | R\$ (mil)      | 0,0    | 0,0    | 0,0    | 0,0    | 0,0    | 0,0    | 0,0    | 0,0    | 0,0    | 0,0    | 0,0    |
|        |                     | Sanções não financeiras por não conformidade ambiental                | nº de sanções  | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      |

## DIVERSIDADE

- Em abril ocorreu a eleição da gestão do Conselho de Administração de 2022 a 2024, que conta agora com 5 cadeiras. Os conselheiros eleitos terão mandato até agosto de 2024. Conheça a lista completa.
- 60% das cadeiras do Conselho de Administração são ocupadas por pessoas pertencentes a grupos minorizados - mulheres, pessoas negras e LGBTQIA+. Uma das metas do Compromissos Cognia por um Mundo Melhor era de ter representatividade desses públicos em, ao menos, 1/3 das posições até 2025, meta que foi atingida e superada ainda em 2022.

## CONFORMIDADE

- Não registramos multas ou sanções significativas nos aspectos econômicos e sociais, ressalvados o curso normal dos negócios. A Cognia vem atuando fortemente na frente preventiva trabalhista, tendo mapeado as principais causas de contingências e traçado planos robustos de ação para gerenciar esse risco com revisões e ajustes em procedimentos. A estratégia preventiva representa uma redução de 30% dos processos trabalhistas em comparação com o terceiro trimestre de 2020 e de 2% em relação ao mesmo período de 2021.
- No exercício, não houve registros de multas ou sanções administrativas e judiciais pelo descumprimento de leis e/ou regulamentos ambientais. O critério de relevância da Companhia considera processos que não tragam prejuízos à imagem da Cognia e subsidiárias e ou paralisação das operações, ou que possuam valores envolvidos significativos.