



RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE ● 2021



- \_APRESENTAÇÃO • 03
- \_MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO • 05

**A COGNA • 08**

- Nosso ecossistema • 12
- Destaques 2021 • 13

**ESTRATÉGIA E VISÃO DE FUTURO • 15**

- Inovação e tecnologia • 18
- Avanços na agenda ESG • 22
- Compromisso com o mundo melhor • 24
- Modelo de negócios • 25

**GOVERNANÇA CORPORATIVA • 27**

- Ética, transparência e *compliance* • 33
- Segurança e infraestrutura de dados • 36
- Gestão de riscos • 37

**DESEMPENHO FINANCEIRO  
E OPERACIONAL • 38**

**EDUCAÇÃO QUE MUDA O MUNDO • 43**

- Qualidade do ensino e das  
nossas soluções • 44
- Educação básica • 44
- Educação superior • 54
- Educação para a sustentabilidade • 71

**RELACIONAMENTOS DE VALOR • 73**

- Cultura inclusiva e diversa • 74
- Desenvolvimento de colaboradores  
e docentes • 80
- Saúde, segurança e bem-estar • 81
- Impacto social • 84
- Gestão ambiental • 97

- \_INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES • 100
- \_SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI E SASB • 106
- \_INFORMAÇÕES CORPORATIVAS • 117

# APRESENTAÇÃO

GRI 102-40, 102-46, 102-50

Como parte de seu compromisso com a prestação de contas e com a transparência, a Cognia apresenta seu Relatório de Sustentabilidade 2021, que reúne os principais resultados e ações da Companhia no ano, nos aspectos financeiro-operacional e ambiental, social e de governança corporativa (ESG, na sigla em inglês).

A publicação, que cobre o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2021, adota, pela sétima vez consecutiva, as Normas da Global Reporting Initiative (GRI) - versão *Standards*, opção Essencial. O relatório recorre, ainda, às diretrizes do *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB) para indicadores do setor de educação. Buscando alinhamento com as melhores práticas, também adotamos orientações do *IBC Stakeholder, Capitalism Metrics* (Métricas para Capitalismo de *Stakeholders* em tradução livre), do *World Economic Forum* (WEF) e as as premissas do Conselho Internacional para Relato Integrado (IIRC, na sigla em inglês). As demonstrações contábeis seguem a norma do *International Financial Reporting Standards* (IFRS).

O conteúdo foi elaborado considerando os temas mais relevantes para a Companhia e os públicos de relacionamento (investidores, mercado financeiro, colaboradores, alunos e clientes, fornecedores, poder público, organizações não governamentais e imprensa), elencados durante a mais recente atualização da matriz de materialidade da Cognia.

Todas as dúvidas, sugestões e comentários sobre a publicação devem ser encaminhados para o e-mail: [esg@cogna.com.br](mailto:esg@cogna.com.br).



## CONVENÇÕES ADOTADAS

As informações **GRI** e **SASB** são apresentadas com a marcação correspondente ao longo do relatório. A relação completa de indicadores está no **Sumário de Conteúdo GRI e SASB**.

Para os conteúdos que abordam os temas materiais da Cognia, há também a correlação com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Organização das Nações Unidas (ONU).

Sempre que nos referimos à Companhia, estamos considerando o grupo Cognia, incluindo todas as subsidiárias. Estas últimas podem ser tratadas como “empresas” e “negócios”.

A Vasta Educação, uma de nossas subsidiárias, também é chamada de SOMOS Educação, nome da marca apresentada a seus clientes.

Imagens: as fotografias que ilustram este relatório retratam situações reais, vivenciadas por nossos colaboradores, alunos e clientes.

## MATRIZ DE MATERIALIDADE

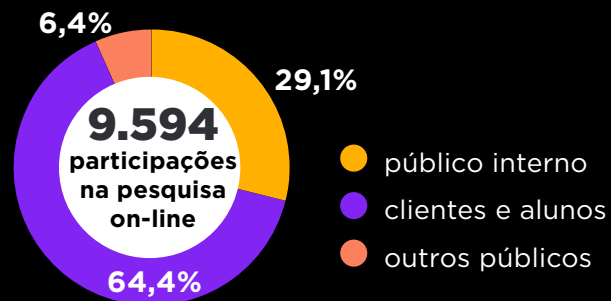
GRI 103-1, 102-21, 102-43, 102-47

A revisão de nossa matriz de materialidade foi realizada em 2020. Na primeira etapa, analisamos documentos internos e externos: Índice *Dow Jones* de Sustentabilidade (DJSI, na sigla em inglês), *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB), *World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD) e Fórum Econômico Mundial, entre outros. A etapa também incluiu um estudo de *benchmark* global e setorial.

Partindo dos 18 temas inicialmente mapeados, realizamos pesquisa on-line. Foram convidadas a participar da consulta pessoas com as quais diferentes áreas da empresa mantêm relacionamento de modo a abranger os principais públicos estratégicos, como colaboradores, docentes, alunos, fornecedores, parceiros de negócio, analistas de mercado, investidores, representantes da sociedade civil e de organizações não governamentais. Também foram realizadas entrevistas com executivos *C-level* da Companhia. Esse processo deu origem a dez temas materiais. Confira a relação seguir e mais detalhes no [site.esg.cogna](http://site.esg.cogna)

## MATRIZ DE MATERIALIDADE

### Públicos consultados para a definição dos temas materiais



TEMAS MATERIAIS	CORRELAÇÃO COM OS ODS	CAPITAIS
Acesso à educação	4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE	Intelectual, Social e de Relacionamento
Satisfação de alunos e clientes	4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE	Social e de Relacionamento
Saúde, segurança e bem-estar	3 SAÚDE E BEM-ESTAR, 8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO	Humano
Inovação e tecnologia	9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA	Intelectual
Segurança e infraestrutura de dados	9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA	Intelectual, Social e de Relacionamento
Ética, transparência e compliance	16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES	Humano, Social e de Relacionamento
Qualidade do ensino	4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE	Intelectual
Empregabilidade e empreendedorismo	8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO	Intelectual, Humano, Social e de Relacionamento
Diversidade e inclusão	8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO, 10 REDUÇÃO DAS DESIGDADES	Humano
Treinamento e educação de colaboradores	4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE, 8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO	Intelectual e Humano

## MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO GRI 102-14

O ano de 2021 foi muito significativo para a Cogna. Além de retomarmos nossa trajetória de crescimento, demos um grande passo em nossa jornada de sustentabilidade, continuando o fortalecimento dos aspectos ESG (ambiental, social e de governança), inerentes à nossa estratégia. As conquistas do ano comprovam nossa resiliência para superar desafios, como os vivenciados nos dois últimos anos em razão da pandemia de Covid-19, e nosso compromisso em colocar em prática o propósito de impactar as pessoas por meio da educação para um mundo melhor.

Fruto de uma rica etapa de construção coletiva, que reuniu, durante meses, colaboradores e líderes de distintas áreas, lançamos, em novembro, os ***Compromissos Cogna por um Mundo Melhor***, um manifesto que reúne 14 metas para aumentar o valor sustentável que nosso negócio para a sociedade e para nossos stakeholders. As ambições, que deverão ser alcançadas até 2025 e estão alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), nos permitirão evoluir como organização e, ao mesmo tempo, contribuir com a sociedade educando os cidadãos para preservar o meio ambiente e para garantia dos direitos humanos.

No eixo Equilíbrio entre Pessoas e Natureza, nos comprometemos com o uso eficiente dos recursos naturais e, partindo da essência

da Companhia, com a educação e a conscientização ambiental da sociedade. Na frente Educação, Diversidade e Direitos Humanos, pretendemos contribuir com a educação pública, fomentar o ecossistema empreendedor e a empregabilidade no país, cuidar ainda mais da saúde e do bem-estar de nossos colaboradores e fortalecer a diversidade na Companhia. No terceiro eixo – Governança e Integridade –, nossos esforços visam promover as melhores práticas de governança corporativa, incluindo a diversidade e a equidade na alta liderança.

Em 2021, nossas ações sociais impactaram positivamente mais de 3,5 milhões de pessoas e, a cada R\$ 1 investido, foram gerados R\$ 7,68 em benefícios para a sociedade. Outro destaque do ano foi a conquista

**"Os Compromissos Cogna por um Mundo Melhor nos permitirão evoluir como organização e apoiar o desenvolvimento da sociedade."**

ta do selo *Women on Board* (WOB), iniciativa independente apoiada pela ONU Mulheres, em função da atual representatividade feminina no Conselho de Administração. Além de nossa presença na Rede Brasil do Pacto Global, do qual somos signatários desde 2010, em 2021 formalizamos a adesão aos Princípios de Empoderamento Feminino (WEFs, na sigla em inglês), ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ e ao Instituto Ethos, o que nos permitirá compartilhar experiências e participar de discussões importantes da agenda ESG.

Em paralelo aos avanços da jornada de sustentabilidade, o ano de 2021 ficará marcado pela capacidade de nos reinventarmos perante as adversidades. Tivemos o lançamento da Kroton Med, fizemos a parceria entre Ampli e Tim, iniciativa pioneira no Brasil, e iniciamos os testes do MVP do marketplace da Plataforma da Cogna. Em valores consolidados, a receita líquida da Cogna superou R\$ 5,3 bilhões, uma redução de 10,5% em relação a 2020. O Ebitda recorrente teve um crescimento de 96,4% em relação ao mesmo período do ano anterior, alcançando R\$ 1,4 bilhão e a geração de caixa após capex mais que dobrou, superando R\$ 494 milhões, com aumento de 105,6%. Os resultados refletem a solidez de nossa estratégia, pauta-

**Em paralelo aos avanços da jornada de sustentabilidade, 2021 ficará marcado pela capacidade de nos reinventarmos perante as adversidades.**

da em três frentes de crescimento – ensino híbrido e digital, ensino médico e negócios de plataforma –, que representaram mais de 40% da receita total da Companhia em 2021 e seguirão crescendo nos próximos anos.

As entregas e resultados de 2021 nos permitiram endereçar algumas decisões importantes. Após 11 anos como CEO, no fim de março de 2022 assumo o cargo de Presidente do Conselho de Administração da Cogna. Toda a minha carreira sempre foi dedicada à educação e, com essa transição, isso não será diferente. Sigo na Cogna buscando identificar oportunidades para ajudar a moldar nosso futuro em transformação, agora mais direcionado a temas estratégicos, que garantirão a perenidade da Companhia e sua capacidade de diferenciação ao longo do tempo.

A mudança é parte de um processo de transição iniciado em 2018, com a comunicação ao Conselho da minha intenção de mudança de papel na organização. Como parte do processo de construção dessa nova fase, em 2019 passei a acumular as funções de CEO e de vice-presidente do Conselho e começamos a preparação para a sucessão executiva. Como sucessor natural, Roberto Valério, CEO da Kroton, assume a presidência da Cogna com experiência e conhecimento para dar sequência à nossa estratégia. Na Companhia desde 2014 e liderando uma transformação muito bem-sucedida em Kroton, unidade de negócio que engloba todas as operações do ensino superior (presencial e digital), responsável por 70% da receita da Companhia, Valério tem um profundo conhecimento sobre as nossas principais necessidades, desafios e oportunidades.

Ao longo desses 11 anos à frente da gestão executiva da Cogna, formamos mais de 1,7 milhão de alunos no ensino superior. Em 2010, oferecíamos educação superior de qualidade em 28 cidades a 80 mil alunos e agora alcançamos mais de 1,9 mil municípios mais de 1 milhão de alunos no ensino superior, além de 1,6 milhão de estudantes da educação básica em nossas escolas parceiras. Como reflexo de nosso processo de transformação digital, acelerado a partir de 2017, atualmente 31% dos colaboradores do corporativo atuam nas áreas de tecnologia e produtos – eles eram 120 profissionais em 2010 e agora são mais de 950. Nessa década, também desenvolvemos internamente ou adquirimos nove startups de tecnologia e consolidamos o Plurall, a maior plataforma B2B e B2B2C de educação básica do país. No âmbito financeiro, nossa receita saltou de R\$ 599 milhões em 2010 para mais de R\$ 5,3 bilhões em 2021, crescimento médio de quase 22% ao ano.

Gostaria de agradecer aos nossos mais de 23 mil colaboradores e professores, os verdadeiros agentes de todas as transformações que vivenciamos nessa última década, e a nossos alunos, clientes, fornecedores, investidores e demais públicos de relacionamento pela parceria e credibilidade. Aproveito também para desejar as boas-vindas a Roberto Valério e para reiterar que seguimos comprometidos em fazer da Cogna o ecossistema educacional de referência no Brasil para crianças, jovens e adultos, fortemente ancorado na tecnologia e que cada vez mais ampliará o impacto positivo que gera à sociedade.

Boa leitura!



**Rodrigo Galindo**, CEO da Cogna de 2011 até março de 2022, quando assumiu a posição de Presidente do Conselho de Administração da Companhia

12 ● Nosso ecossistema

13 ● Destaques 2021

● A COGNA





### GRI 102-3, 102-4, 102-6

Com uma trajetória de 55 anos de trabalho pela educação, a Cogna é uma companhia brasileira e uma das principais organizações educacionais do mundo. O trabalho que teve início com cinco professores amigos que construíram um curso pré-vestibular em Belo Horizonte (MG) foi agregando marcas relevantes da educação no seu compromisso de impactar as pessoas pela educação.

A Companhia é formada pelas empresas Kroton e Platos, do ensino superior; a SOMOS Educação, com um portfólio completo de soluções para as escolas privadas da educação básica; e a Saber, uma unidade de outros negócios que inclui o atendimento do Programa Nacional do Livro Didático (PNLD), B2G (*Business to Government* - Negócio para governos), a escola de inglês Red Balloon, e SETS. O portfólio da Cogna reúne marcas icônicas da educação brasileira, englobando os sistemas de ensino Anglo, Pitágoras e pH na educação básica, as faculdades Anhanguera e Unopar e as quatro maiores editoras do Brasil: Ática, Scipione, Saraiva e Atual.

Na educação básica, em novembro de 2021 encerramos nossa participação na gestão de escolas próprias com a venda das mais de 50 unidades que mantínhamos e focamos nossa atuação no desenvolvimento e fornecimento de soluções de ensino para as escolas privadas

## Propósito

GRI 102-16

Impactar as pessoas por meio da educação para um mundo melhor

## Visão

Ser a plataforma de educação para crianças, jovens e adultos referência no Brasil

## Nossos valores

Empreendedorismo

Foco no cliente

Colaboração

Transparência

Sustentabilidade

Diversidade

Inovação



de todo o país. A proposta une transformação digital e ensino baseado na ciência e na educação integral dos estudantes. Por meio do Programa Nacional do Livro Didático (PNLD), nossos conteúdos também chegam a mais de 36 milhões de estudantes da rede pública em todo o Brasil.

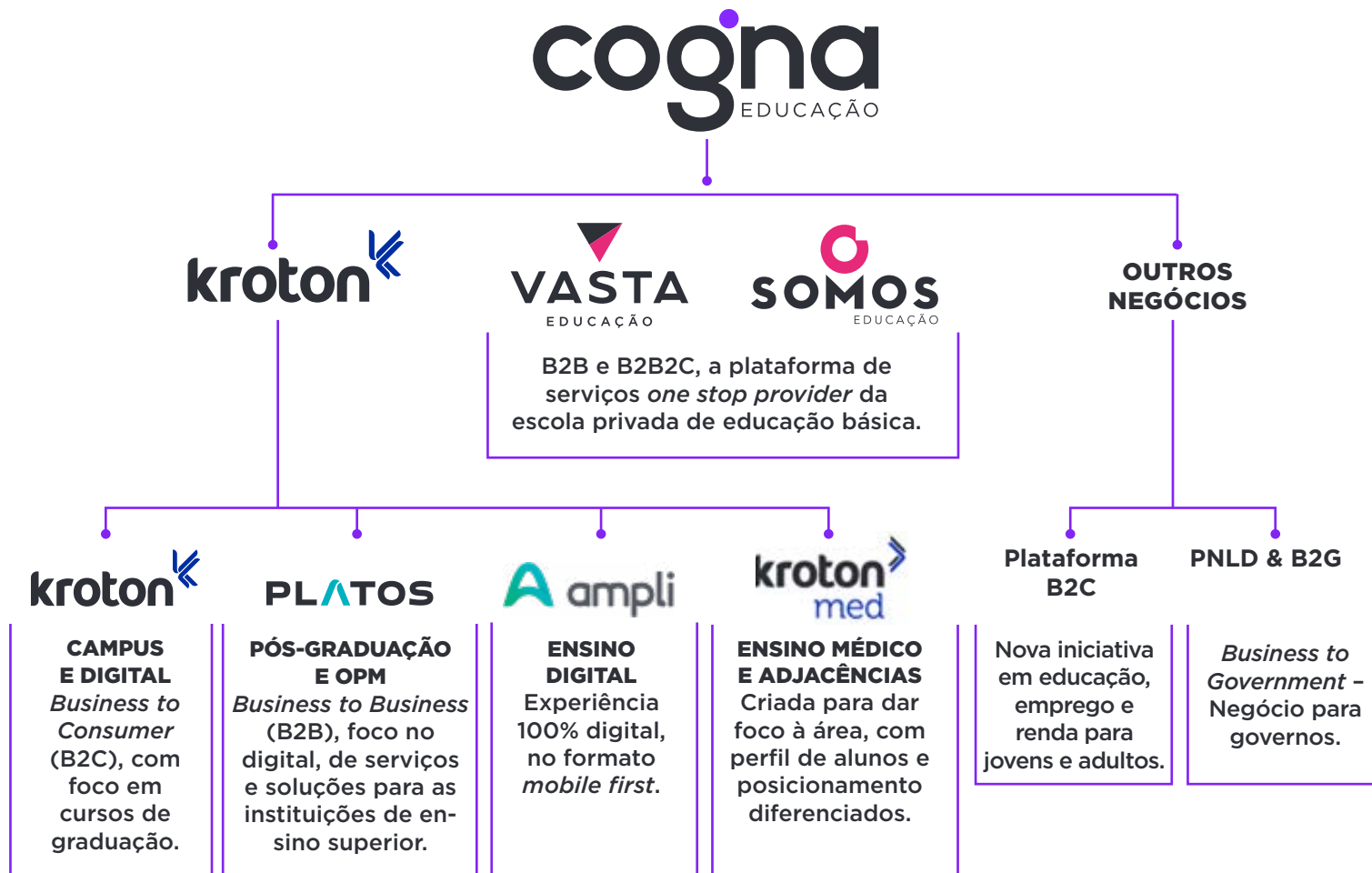
Nossa atuação é pautada pela inovação e pela capilaridade de nossas operações. Estamos presentes em todo o ecossistema de ensino brasileiro, atendemos mais de 2,4 milhões de estudantes, sendo 860 mil diretamente no ensino superior e na pós-graduação e outros 1,6 milhão por meio das escolas de educação básica parceiras.

Por meio dos nossos braços sociais, Fundação Pitágoras, Instituto SOMOS e o movimento Aliança Brasileira pela Educação, queremos contribuir com a melhoria da educação pública, da empregabilidade, do ecossistema empreendedor e promover o desenvolvimento local, especialmente nas regiões em que estamos presentes.

Nossas atividades e programas sociais geram um impacto positivo na sociedade avaliado em R\$ 9 bilhões, cálculo realizado por meio da metodologia de retorno social do investimento (SROI, na sigla em inglês).

**Mantemos nossa sede administrativa em São Paulo (SP) e estamos presentes em mais de 1.900 municípios, em todos os estados do país. Nossa força de trabalho é formada por 23,3 mil colaboradores diretos.**

## NOSSA ORGANIZAÇÃO GRI 102-7



# LINHA DO TEMPO

## ANOS 60

Em 1966, cinco jovens montaram o curso pré-vestibular Pitágoras em Belo Horizonte (MG).



## ANOS 70

- Inauguração do primeiro Colégio Pitágoras.
- Início das operações da maior unidade do Grupo Pitágoras no ensino básico, o Colégio Pitágoras Cidade Jardim.

## ANOS 80

Em parceria com uma construtora que iniciaria duas obras de infraestrutura no Iraque e na Mauritània, o Pitágoras dirigiu escolas com mais de mil alunos brasileiros nesses países.

## ANOS 90

- Criação da Rede Pitágoras.
- Criação da Fundação Pitágoras para viabilizar projetos educacionais em instituições públicas e privadas.

## ANOS 2000

- Criação da primeira Faculdade Pitágoras.
- Abertura de capital do Pitágoras na BM&FBovespa, como Kroton Educacional (KROT11).
- Novo aporte financeiro de um dos maiores fundos de *private equity* do mundo, a *Advent International*, que passa a compartilhar o controle da Companhia com os sócios fundadores.

## 2007

Abertura de capital e criação da Kroton Educacional

## 2010

Aquisição da IUNI Educacional



## 2011

Aquisição da Unopar tornou a Kroton Líder em educação a distância



## 2014

- Lançamento do Canal Conecta, para auxiliar a empregabilidade dos alunos
- Aquisição da Anhanguera, tornando o grupo o maior do mundo no segmento educacional em valor de mercado e alunos



## 2017

**Início da jornada de transformação digital**

## 2018

Aquisição da SOMOS, maior plataforma de educação básica do Brasil



## 2019

Criação da Cogna, *holding* que se posiciona como uma *collection of companies*



## 2020

Abertura de capital da Vasta na Nasdaq (EUA)



## 2021

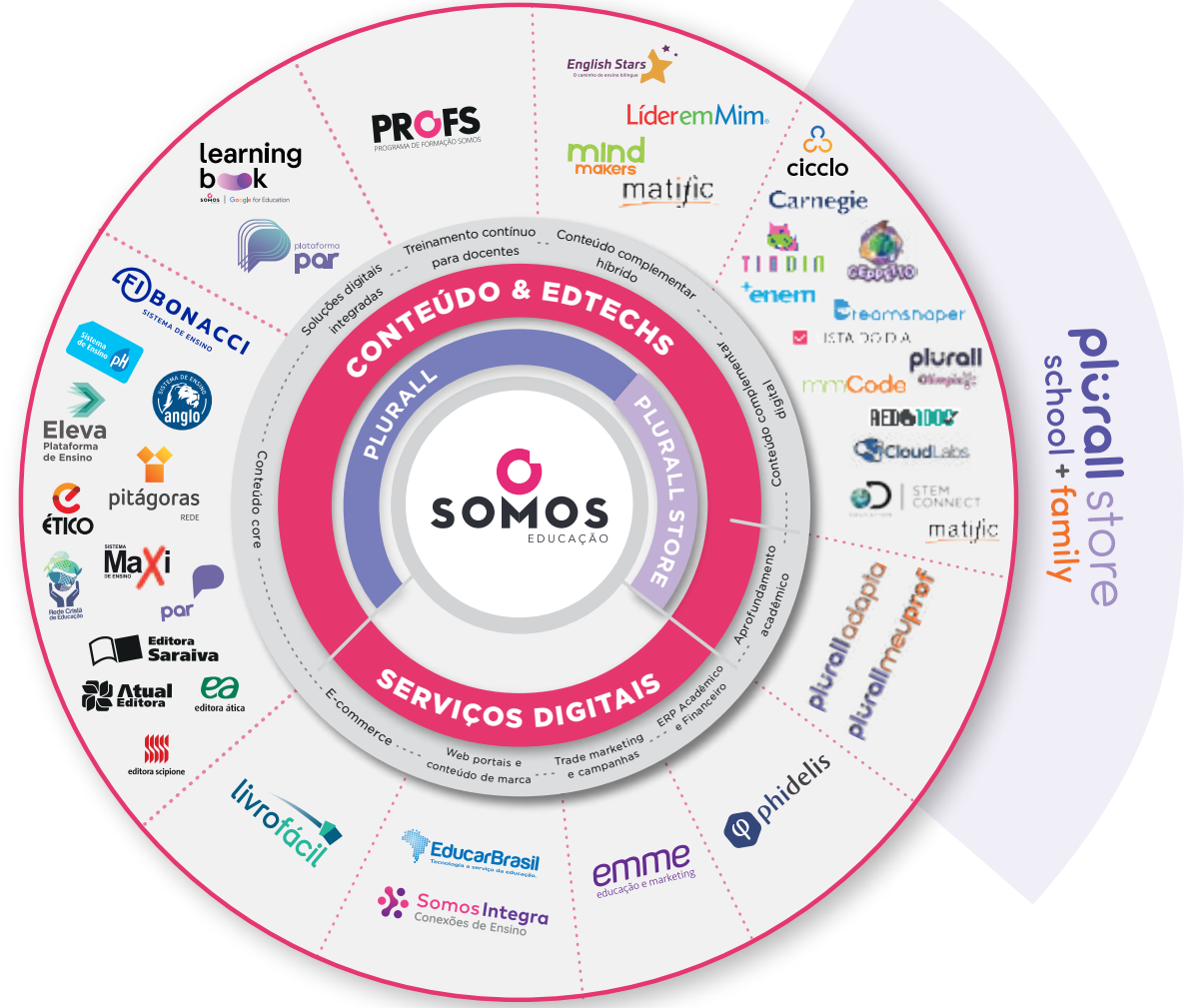
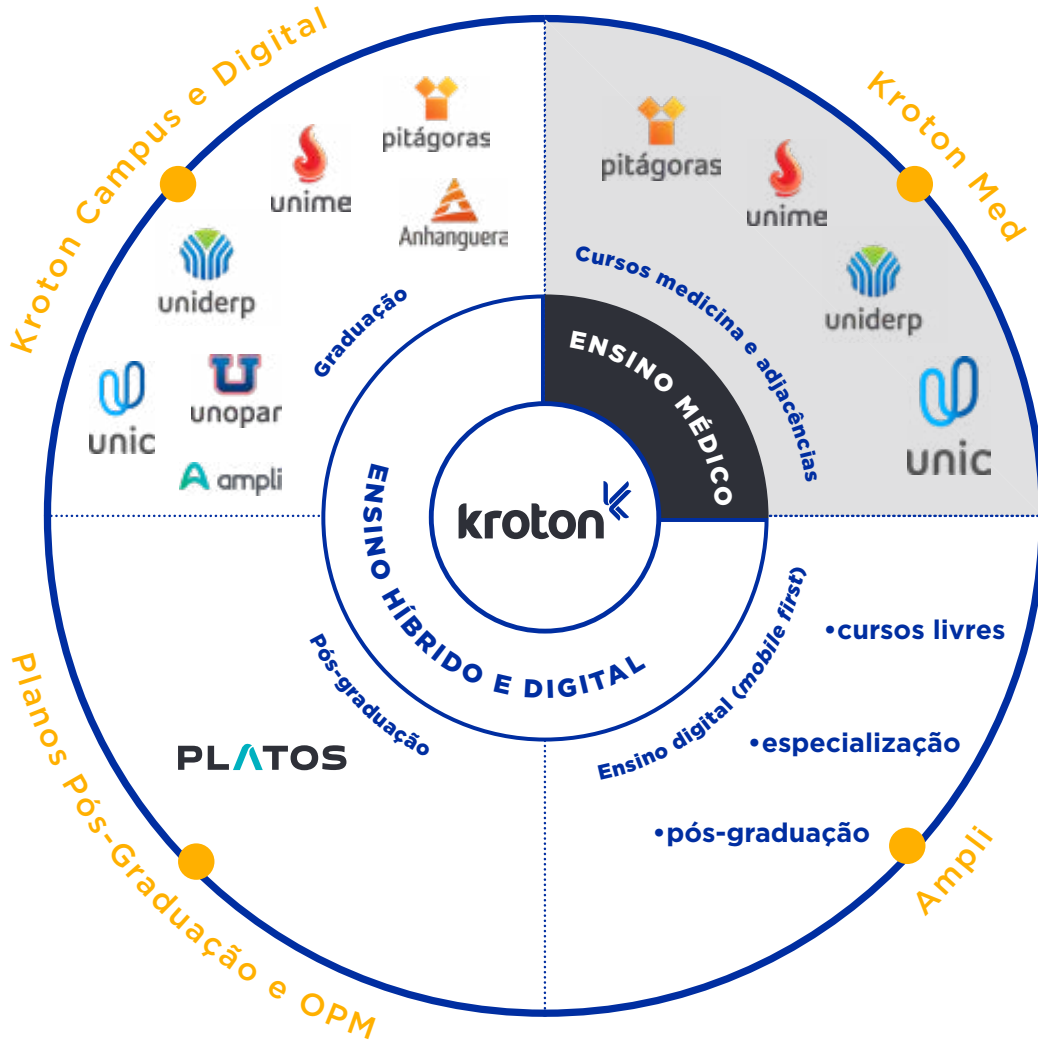
- Parceria com a TIM para ensino digital e baseado em plataformas móveis com a marca Ampli
- Aquisição do sistema de ensino da Eleva



Para conhecer mais sobre nossa história [acesse](#)

+ de 20 aquisições desde 2010

# NOSSO ECOSSISTEMA GRI 102-7



## DESTAQUES 2021

### ENSINO SUPERIOR

**804 mil alunos**  
na graduação  
presencial e  
digital (EAD)

**56 mil alunos**  
de pós-graduação

**2.517 polos**  
credenciados  
de ensino  
digital (EAD)

**124 unidades próprias**

### PESSOAS

**+ de 23,3 mil  
colaboradores**

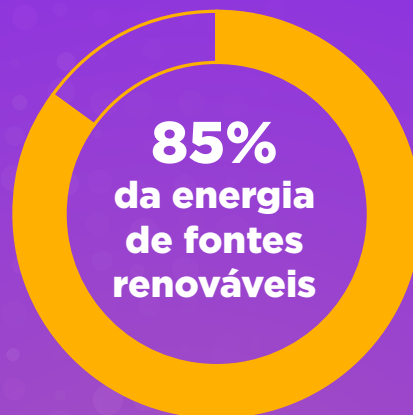
### EDUCAÇÃO BÁSICA

**5,6 mil**  
escolas parceiras

**1,6 milhão  
de alunos**  
atendidos

**22 mil**  
alunos Red Balloon

### ESG AMBIENTAL



### ESG SOCIAL

**R\$ 1 bilhão**  
de impacto anual na sociedade

**R\$ 9 bilhões**  
em ativos socioeconômicos

A cada R\$ 1 real investido,

**R\$ 7,68 de retorno social**

Fonte: SROI (Retorno Social sobre o Investimento)

Criação de grupos de afinidades para  
debater gênero, raça, LGBTQIA+ e PCD

### ESG GOVERNANÇA

Definição de metas  
no manifesto  
Compromissos Cogna  
por um Mundo Melhor

Criação do Comitê de  
Pessoas e ESG

Selo *Women on  
Board* (WOB)  
por participação  
feminina no  
Conselho de  
Administração

Mobilização:  
aderimos  
aos WEPs e  
ao Instituto  
Ethos

Reporte de  
informações  
trimestrais  
em ESG

[esgcogna.com.br](http://esgcogna.com.br)

# PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS



## AS 100+ INOVADORAS NO USO DE TI - ITFÓRUM

SOMOS Educação  
1º lugar | Educação

## PRÊMIO VALOR INOVAÇÃO

Cogna  
2º lugar | Serviço

## OPEN CORPS - TOP 5 SERVIÇO DE EDUCAÇÃO

Cogna  
1º lugar | Educação  
TOP 20

## MELHOR DEPARTAMENTO JURÍDICO

Cogna  
Setor de Educação - Brasil  
Filasa (*Finance and Law Summit and Awards*)

## MAIORES E MELHORES DA EXAME

Cogna  
1º lugar | Educação  
A empresa recebeu nota 9, dentro do grupo de empresas que se destacaram em ESG em seus setores

## ESTADÃO EMPRESAS MAIS

Cogna  
2º lugar no ranking geral de Educação  
1º lugar do setor nos *rankings* temáticos de Inovação, Sustentabilidade e Governança Corporativa

## INSTITUTIONAL INVESTOR - LATIN AMERICA EXECUTIVE 2021

*Winners Index 2021 Overall* |  
3º lugar no ranking

Melhor CEO - Rodrigo Calvo Galindo | 3º lugar

Nomeado pelos analistas *Sell Side* e *Buy Side* e Geral

Melhor Programa de Relações com Investidores | 3º lugar

Nomeado pelos analistas *Sell Side* e *Buy Side* e Geral

Melhor profissional de Relações com Investidores - Bruno Giardino | 2º lugar

Nomeado pelos analistas *Sell Side* (3º) e *Buy Side* (2º) e Geral (2º)

Melhor time de Relações com Investidores | 2º lugar

Nomeado pelos analistas *Sell Side* (3º) *Buy Side* (2º) e Geral (2º)

Melhor *Investor Day* - Geral | 3º lugar

Melhores Métricas de ESG/SRI - Geral | 3º lugar

Gestão de Crise contra a Covid-19 *Overall* | 3º lugar

## SUSTAINALYTICS

6º lugar no ranking na categoria Indústria de Serviços ao Consumidor. Classificação entre os 2% das empresas com melhor performance em ESG  
Melhor colocação na América Latina na sua categoria

## REGIONAL KROTON

Top de Marcas Londrina - Unopar  
1º lugar | EAD  
1º lugar | Universidade

## TOP OF MIND

Prêmio para a faculdade Pitágoras Divinópolis

- 18 ● Inovação e tecnologia
- 22 ● Avanços na agenda ESG
- 24 ● Compromissos por um Mundo Melhor
- 25 ● Modelo de negócios

# ● ESTRATÉGIA E VISÃO DE FUTURO



**Q**uemos nos consolidar como um ecossistema que provê soluções de educação em todas as etapas da vida de crianças, jovens e adultos e concretizar o nosso propósito de contribuir para a transformação do mundo por meio da educação. Esses preceitos ficaram ainda mais claros em 2021 com a revisão da nossa cultura, um processo realizado de forma inclusiva, com a participação de quase 200 pessoas de todas as unidades de negócio e de diferentes níveis hierárquicos. Cada negócio buscou definir seu propósito, reavaliar seus direcionadores estratégicos e indicou valores e comportamentos de cultura que devem ser priorizados para o alcance desses objetivos.

Na execução estratégica, seguimos evoluindo na direção de tornar a Companhia um negócio *asset light*, ou seja, um modelo eficiente e baseado no melhor uso da tecnologia, competência e conhecimento, reduzindo os ativos físicos. Presentes em todo o ecossistema da educação, vislumbramos três pilares de crescimento para os próximos anos: o ensino híbrido e digital, o ensino médico e os negócios de plataforma.

Após a racionalização do portfólio da graduação anunciada no fim de 2020, a Kroton registra ganhos de eficiência e aumento expressivo no número de matrículas nos cursos on-line e, em menor ritmo, em cursos presenciais em áreas de engenharia, direito e da saúde, comprovando a mudança de perfil dos alunos do ensino superior.

Também ampliamos em 180 o número de vagas anuais para cursos de medicina e iniciamos dois novos cursos em 2021, ambos no estado do Maranhão, em linha com nosso compromisso com a abrangência geográfica de nossas ofertas de educação.

### PROPÓSITO

Impactar as pessoas por meio da educação para um mundo melhor

### ESTRATÉGIA

Queremos aumentar o nosso EPS (lucro por ação, na sigla em inglês) de forma consistente, priorizando segmentos e modelos de negócio *asset light*, com maior potencial de crescimento, de forma a maximizar o retorno sobre o capital investido.

### DIRECIONADORES ESTRATÉGICOS

- Crescimento
- Eficiência
- Gente e cultura
- ESG
- Inovação & tecnologia para o negócio



A SOMOS tem seu negócio baseado em plataforma, com soluções e serviços completos para as escolas, e está avançando em outra transformação: a migração de seus contratos comerciais para o formato de subscrição, que hoje já representa mais de 85% da receita do negócio. Essa fonte recorrente, baseada em produtos e parcerias de longo prazo com as escolas, confere mais resiliência à empresa. Lideramos o ensino digital do país com a nossa plataforma, o Plurall, que concentra 48% do tráfego on-line de educação<sup>1</sup>. Esse desempenho e uma base de 1,6 milhão de alunos nos permitem inúmeras oportunidades de crescimento. Em 2021, a SOMOS lançou os dois primeiros produtos focados em B2C, com modelos inovadores para aulas de reforço particulares e apoio de ensino no modelo adaptativo.

Também começamos a estruturar uma nova plataforma que reúne educação, emprego e renda voltada a jovens e adultos (*leia mais em **Plataforma***). Ela busca agrupar a jornada desse público incluindo formação, especialização, cursos de aperfeiçoamento e empregabilidade.

Também em linha com nossa estratégia de evoluir para um negócio *asset light*, vendemos as escolas próprias de educação básica para a Eleva Educação S.A. Essa negociação envolveu a aquisição dos sistemas de ensino da Eleva, que foram incorporados pela SOMOS e um contrato como fornecedor exclusivo de sistemas de ensino para todas as escolas da rede Eleva por dez anos.

Somam-se a esses movimentos, o avanço da agenda ESG (sigla em inglês para ambiental, social e governança) na Companhia. Ao



longo do ano, reunimos profissionais de várias áreas e unidades de negócio em três grupos de trabalho que foram responsáveis por aprofundar o conhecimento sobre nossos temas materiais e construir metas e compromissos a serem cumpridos nos próximos anos.

**Plataforma Plurall: 48% do tráfego on-line da educação básica do país.**

<sup>1</sup> Dado sobre tráfego educacional da educação básica privada. Fonte: SimilarWeb.com. Visitas acumuladas ao longo do tempo: de janeiro a julho de 2021.

# INOVAÇÃO E TECNOLOGIA

GRI 103-2, 103-3

**E**lementos fundamentais da estratégia da Cognia, cada vez mais a inovação e a tecnologia viabilizam resultados importantes para o negócio. São essenciais para o desenvolvimento de novos serviços, produtos e negócios e para a automatização de processos, que geram mais eficiência operacional e financeira, elevam a qualidade das soluções disponibilizadas e permitem que a Cognia ofereça novas opções em seu portfólio à disposição dos atuais e potenciais alunos e clientes. Externamente, contribuimos para impulsionar um ambiente inovador relacionado à educação no país.

A relevância do tema pode ser evidenciada pelo envolvimento da alta liderança, especialmente no Comitê de Estratégia e Inovação, que assessoria o Conselho de Administração, formado por diversos líderes da Companhia e consultores externos. Além do time de Inovação Aberta e de áreas como a Diretoria de Produtos, que têm a inovação no cerne de sua atuação, a Companhia busca consolidar o que chama de inovação distribuída, com todos os colaboradores engajados em torno da agenda de inovação. Para isso, conta com mais de 60 profissionais que ajudam a disseminar a visão de inovação em suas áreas e entre seus colegas.

Em 2021, firmamos duas novas parcerias com *hubs* digitais: a *Innovation Intelligence*, plataforma norte-americana que mantém conexão com 250 mil *startups* globais, das quais 20 mil são brasileiras; e o

+ de 60  
profissionais  
ajudam a  
disseminar a visão  
de inovação em  
suas áreas e entre  
seus colegas.



Distrito, *hub* de inovação brasileiro com mais de 600 *startups* residentes, mais de 13,5 mil *startups* monitoradas na América Latina e 65 empresas patrocinadoras. Ainda demos início a outros processos de colaboração, com a *100 Open Startups*, *Scaleup in Brazil* e *Abstartups* (Associação Brasileira de Startups), entre outros atores. Todas essas novas parcerias devem nos ajudar a escalar com mais rapidez nossas futuras soluções. Também encerramos nossa atuação como sponsor de educação do Cubo Itaú, que nos permitiu interagir com mais de 1,4 mil *startups* e desenvolver centenas de negócios em formato de experimentos ou parcerias ao longo dos últimos três anos.

# INOVAÇÃO NA PRÁTICA

A Plataforma de Educação de Jovens e Adultos, *marketplace* educacional recém-lançado, foi estruturada por um time de inovação inteiramente dedicado e teve a contribuição de diversas *startups*.



## AQUISIÇÃO

Redação  
Nota 1000

*startup* próxima da Cogna, que se desenvolveu em parceria com nossas marcas, e foi adquirida pela SOMOS em 2021. Disponível na plataforma Plurall Store.

## INTRAEMPREENDEDORISMO

A Stoodi, a Ampli e a Consultoria Educação (plataforma de revendedores autônomos para captação de alunos Kroton) são *startups* criadas na própria Cogna.

## NOVOS HUBS PARCEIROS

*Innovation Intelligence* (EUA)  
com 250 mil *startups* globais, sendo 20 mil brasileiras

Distrito (Brasil),  
com mais de 600 *startups* residentes e 13,5 mil *startups* monitoradas na América Latina



## 2018-2021

**1.429**  
*startups* mapeadas  
**+ 3 mil**  
horas dedicadas a conversas com *startups*/empresas do ecossistema de inovação

**627**  
oportunidades de negócio e **178 DESAFIOS** de inovação mapeados  
**150**  
experimentos de inovação realizados

**72 parcerias**  
com *startups* desde o início do Programa de Inovação Aberta na Cogna (**48% EM EDUCAÇÃO** e **52% DEMAIS ÁREAS**), com **57% DE SUCESSO**.

## EM 2021

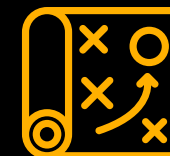
**+ de 100 horas**  
de *speedate* com *startups*  
**54 desafios**  
de inovação mapeados, **28% RESOLVIDOS**

**35 experimentos**  
de inovação realizados

**17 experimentos**  
em andamento em 2022

**18 parcerias**  
com *startups* firmadas pós-experimentos de inovação, resultando em **51% DE SUCESSO**

**~12 mil pessoas**  
envolvidas e impactadas direta ou indiretamente nos experimentos de inovação



**771**

**novas startups mapeadas**

## PLATAFORMA DE EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS

GRI 102-2, 102-6, 102-7

Ao longo de 2021, trabalhamos na estruturação de nossa Plataforma de Educação de Jovens e Adultos, iniciativa disruptiva que visará apoiar a formação educacional e o desenvolvimento profissional, pessoal e financeiro de brasileiros em diferentes momentos de vida e de carreira.

Lançada no quarto trimestre de 2021, a iniciativa reúne nossas marcas e novos parceiros para criar uma solução completa, estruturada em cinco frentes de negócio: marketplace, infoprodutores, afiliados, *fintech* e emprego e renda. A primeira foi lançada ainda em 2021 e as demais estão em desenvolvimento e devem ser lançadas gradualmente ao longo de 2022 e 2023.

O *marketplace* de serviços de formação acadêmica e profissional ligado à graduação, pós-graduação, idiomas, cursos preparatórios e livres nasce com o portfólio completo das marcas da Cognia para jovens e adultos e dois parceiros externos que também disponibilizam seus produtos, a *Xpeed School*, marca de educação da XP, e a *Carnegie*, de cursos livres.

As frentes de infoprodutores e afiliados envolvem, respectivamente, profissionais que desenvolvem seus próprios cursos e interessados em comercializar cursos e trilhas da plataforma para seus públicos sob uma comissão de vendas. Eles serão apoiados ainda por uma rede de fomento de estratégias de marketing digital para impulsionar a comercialização digital dos produtos.



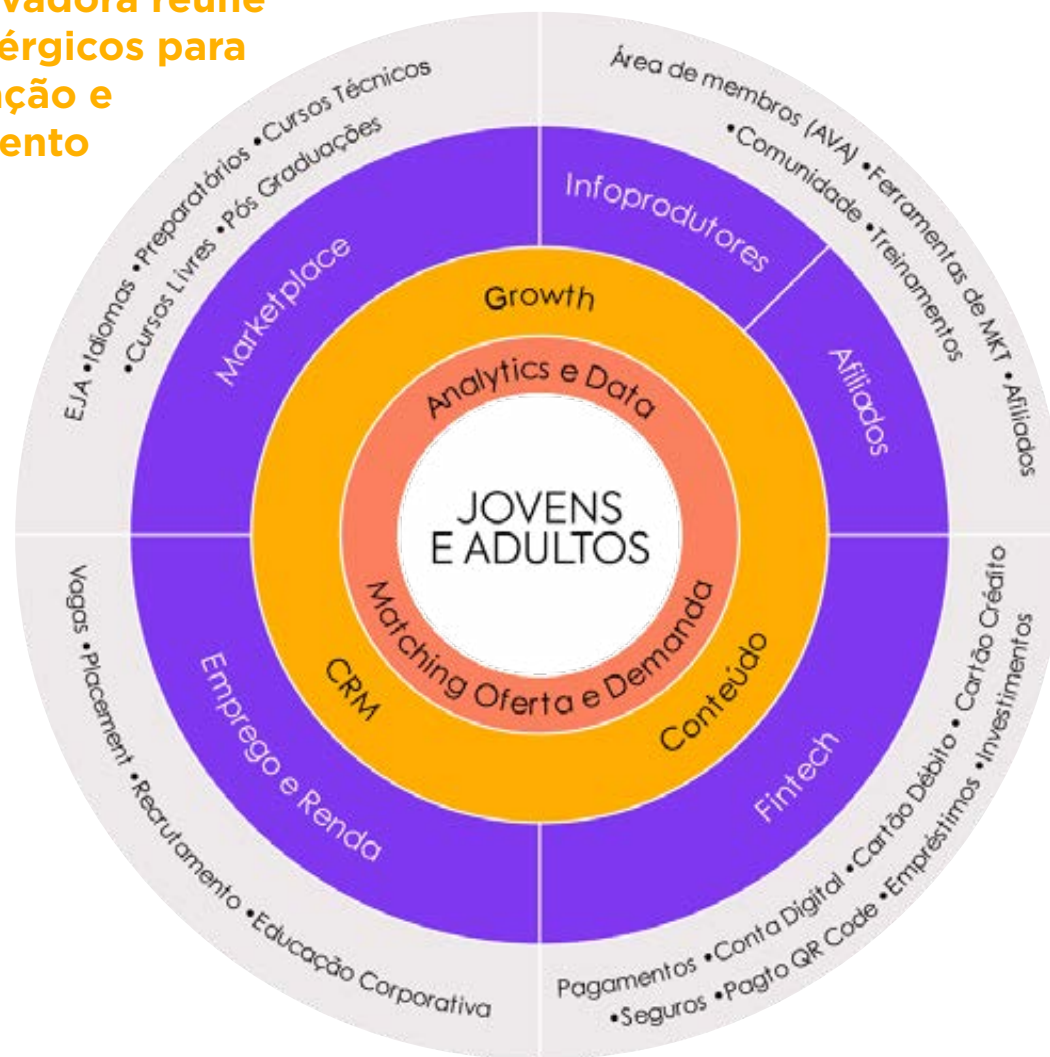
Saiba mais  
acessando o [site](#)  
da plataforma.

Os serviços financeiros (*fintech*) vão incluir conta digital, cartões de crédito e débito, produtos de *cashback* e opções de investimento que podem ser usados em outros cursos, por exemplo, e igualmente suportando os demais interesses e oportunidades financeiras em outras frentes da plataforma.

Completará a plataforma o eixo de emprego e renda. Nessa frente, queremos evoluir na conexão entre empregadores e alunos que buscam vagas no mercado de trabalho a partir da nossa experiência consolidada no Canal Conecta, que já disseminou mais de 130 mil vagas de emprego e tem parceria com 34 mil empresas em todo o Brasil (*leia mais em [Conecta](#)*).

Dessa forma, a partir de negócios sinérgicos e digitais, acreditamos que a plataforma abrirá novas oportunidades de investimento e de crescimento para a Companhia, extraindo valor da convergência das nossas soluções e do nosso potencial exponencial de gerar negócios. Os estudantes e usuários são os beneficiados finais, que podem contar com um portfólio completo, altamente apoiado na tecnologia e na análise de dados, para fundamentar a sua trajetória. A plataforma indicará os cursos e formações mais recomendados a partir dos seus interesses e do seu próprio desempenho nos serviços já utilizados e orientará para as vagas de trabalho que melhor se conectam com o seu perfil.

## Proposta inovadora reúne negócios sinérgicos para apoiar formação e desenvolvimento profissional



## AVANÇOS NA AGENDA ESG

Contribuímos para a construção de um mundo melhor ao utilizar a educação para empoderar as pessoas e torná-las agentes de transformação, com a oferta de ensino de qualidade ao alcance de todos, a promoção do equilíbrio entre as pessoas e os recursos ambientais e boas práticas de integridade e transparência.

O ano de 2021 consolidou diversas iniciativas relacionadas aos aspectos ambiental, social e de governança (ESG, na sigla em inglês) na Cogna que não apenas apontam para o caminho que esperamos trilhar nos próximos anos como demonstram os resultados dos investimentos realizados nos últimos anos e o aprofundamento do nosso entendimento sobre a agenda ESG e sua influência na Companhia.

Esse ganho de maturidade culminou com o lançamento dos **Compromissos Cogna por um Mundo Melhor**, um manifesto público fruto da nossa reflexão sobre desafios e oportunidades em que a Companhia deve seguir avançando, como a diversidade, e demandas globais urgentes nas quais acreditamos ter potencial para contribuir, a exemplo da pauta ambiental e do avanço das mudanças climáticas. Assim, definimos 14 objetivos, com metas de atingimento entre 2022 e 2025, em três pilares: Equilíbrio entre Pessoas e Na-

tureza; Educação, Diversidade e Direitos Humanos; e Governança e Integridade.

A construção contou com o mapeamento de todas as ações da Companhia e diagnóstico de maturidade da empresa em um processo colaborativo, que envolveu a criação de três grupos de trabalho (GTs) e a participação de mais de 30 pessoas, de diversas áreas. Os objetivos e metas foram aprovados pelo Conselho de Administração. Além dos compromissos públicos, existem metas internas para que possamos avançar em outros aspectos nos próximos anos. Junto com os GTs, também construímos dez novas políticas ao longo do ano, revisamos outras 15 e realizamos mais de 20 *benchmarks* para temas prioritários. Desde março de 2021, também está no ar o *hotsite* com a comunicação trimestral de desempenho em indicadores ESG, ampliando a transparência e governança dos temas. **GRI 102-26**

Outros avanços que influenciaram nessa agenda foram o fortalecimento da área de Sustentabilidade, com a estruturação da Gerência da Sustentabilidade (anteriormente, havia uma coordenação), que tem reporte para a Diretoria de Relações Institucionais e Sustentabilidade, e a vinculação formal da agenda ESG no âmbito do Conselho de Administração com a criação do Comitê de Pessoas e ESG (*leia mais em **Comitês consultivos***).

Esse movimento fortaleceu a estratégia de sustentabilidade em todas as unidades de negócio e deve ganhar ainda mais impulso com a implementação de critérios ESG na remuneração da liderança, mais um dos desafios previstos nos *Compromissos Cogna por um Mundo Melhor*.

### CONEXÃO COM A AGENDA GLOBAL

Alinhamos a estruturação dos nossos compromissos para colaborar com a construção de um mundo melhor com os desafios apontados pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Nossa atuação também busca se alinhar com os princípios do Pacto Global, organização de que somos signatários desde 2010, assumindo o compromisso com os princípios relacionados a direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção.

**OBJETIVOS**  
DE DESENVOLVIMENTO  
SUSTENTÁVEL

# JORNADA DE SUSTENTABILIDADE EM CONSTANTE EVOLUÇÃO



\*A Anhanguera Educacional, empresa do grupo, publicava relatórios no padrão GRI desde 2009 e até ingressar na Cogna (em 2014).

## AVANÇO MONITORADO

	2018	2019	2020	2021
	76 indicadores reportados	106 indicadores reportados	125 indicadores reportados	136 indicadores e conteúdos reportados, incluindo os protocolos GRI, SASB e métricas próprias
	-	neg. low med. higt severe <b>BAIXO RISCO</b>	neg. low med. higt severe <b>BAIXO RISCO</b>	neg. low med. higt severe - <b>BAIXO RISCO</b> Entre as 2% melhores em serviços ao consumidor; melhor das Américas; 6ª global
	CCC B BB BBB A AA AAA <b>BB</b>	CCC B BB BBB A AA AAA <b>BB</b>	CCC B BB BBB A AA AAA <b>BB</b>	CCC B BB BBB A AA AAA <b>BBB</b> Entre as 10% melhores em Serviços Diversificados ao Consumidor
	-	-	-	Acima da média do setor na avaliação CSA ( <i>Corporate Sustainability Assessment</i> ). 4º lugar global e 1º na comparação com pares do Brasil

# COMPROMISSOS COGNA POR UM MUNDO MELHOR

## EQUILÍBRIO ENTRE PESSOAS E NATUREZA

### ENERGIA

Ano para conclusão: 2025

Ter 90% da energia consumida na rede proveniente de fontes renováveis.

### EDUCAÇÃO AMBIENTAL

Ano para conclusão: 2025

Impactar 1,8 milhão de pessoas com conteúdos de educação ambiental.

### MUDANÇAS CLIMÁTICAS

Ano para conclusão: 2022

Mensurar o impacto das emissões de GEE (Gases de Efeito Estufa) na operação da Companhia, estipulando metas e compromissos para mitigação e compensação.



## EDUCAÇÃO, DIVERSIDADE E DIREITOS HUMANOS

### IMPACTO SOCIAL

Ano para conclusão: 2025

Beneficiar 5 milhões de pessoas por meio de atendimentos comunitários e projetos sociais das nossas unidades de ensino e parceiras.

Beneficiar 150 mil professores da educação pública com produtos e serviços educacionais.

Capacitar 150 mil pessoas em negócios e competências empreendedoras, em fomento ao empreendedorismo no país.

### SAÚDE E SEGURANÇA

Ano para conclusão: 2022

Capacitar 100% dos colaboradores em saúde e segurança.



### DIVERSIDADE

Ano para conclusão: 2025

Possuir equidade (50%) de cargos de liderança (≥ gerentes), ocupados por homens e mulheres.

Aumentar o número de posições ocupadas por pessoas negras (pretas e pardas) para 40%.

Aumentar o número de posições de liderança ocupadas por pessoas negras (pretas e pardas) para 40%.

Manter a favorabilidade do público LGBTQIA+ igual ou maior 93 na Pesquisa de Engajamento.

Capacitar 100% da liderança da Companhia nos conteúdos do programa de diversidade da Universidade Corporativa.

## GOVERNANÇA E INTEGRIDADE

### GOVERNANÇA

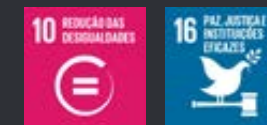
Ano para conclusão: 2023

Integrar metas ESG às políticas de remuneração variável de 100% da alta liderança.

### DIVERSIDADE

Ano para conclusão: 2023

Ter representatividade de ao menos 1/3 de mulheres, pessoas negras, LGBTQIA+ no Conselho de Administração.





# MODELO DE NEGÓCIOS

Por meio de nossas empresas, buscamos a perenidade dos negócios e a geração de valor para alunos, colaboradores, sociedade, acionistas, investidores e demais públicos.

## CAPITAL INTELLECTUAL

Sistemas de ensino reconhecidos e de alto rendimento, plataformas digitais e investimento em pesquisa e inovação

## CAPITAL HUMANO

Mais de 23,3 mil colaboradores



## CAPITAL FINANCEIRO

Patrimônio líquido:

R\$ 13,8 milhões

Alavancagem:

índice de endividamento 2,16 vezes o Ebitda

Acesso a mercado, emissão de títulos

## SOCIAL E DE RELACIONAMENTO

SASB SV-ED 000.A,  
SASB SV-ED-000.B

5,6 mil escolas de educação básica que utilizam nossos sistemas de ensino, chegando a mais de 1,6 milhão de alunos. E 860 mil estudantes presentes na graduação e pós-graduação

## COMO A COGNA AGREGA VALOR

### ENSINO SUPERIOR E PÓS-GRADUAÇÃO

Capilaridade e oferta de cursos que ampliam o acesso à formação universitária em todo o país

Cursos orientados para o mercado de trabalho. Também mantemos uma das maiores plataformas de empregabilidade do país

### EDUCAÇÃO BÁSICA

Sistemas de ensino líderes em aprovações e educação complementar das habilidades do século 21

Promoção do *Science in Learning* para melhorar a aprendizagem dos alunos e o preparo do professor

Tecnologias inovadoras

Formação continuada para professores

### COMPROMISSO COM AGENDA ESG

Definimos objetivos comuns a toda a organização para avançar em processos internos e em desafios globais

Nossa plataforma de impacto social direciona investimentos para melhoria da educação pública; fomenta o empreendedorismo; e investe em desenvolvimento local

## RESULTADOS E IMPACTOS GERADOS

### RETORNO AOS ACIONISTAS

R\$ 5,3 bilhões de receita líquida

R\$ 1,4 bilhão de Ebitda

Mais de 138,4 mil vagas publicadas em 2021 no canal Conecta, de empregabilidade a alunos e ex-alunos

36 milhões de professores da educação pública beneficiados com produtos e serviços educacionais

R\$ 9 bilhões em impacto socioambiental (SROI)

### PRESENÇA NOS MUNICÍPIOS:

91% são de pequeno porte (menos de 100 mil habitantes acima de 17 anos)

88% têm IDH abaixo da média brasileira

Em 543 somos a única Instituição de Ensino Superior (IES)

### QUANTIDADE DE MUNICÍPIOS<sup>1</sup> EM QUE SOMOS A ÚNICA IES A OFERECER:

- 10 Engenharia mecânica
- 9 Engenharia civil
- 194 Enfermagem
- 54 Nutrição
- 30 Fisioterapia
- 62 Agronomia

### ACESSO À EDUCAÇÃO E EMPREGABILIDADE

Para minimizar riscos de endividamento e comprometimento da renda, nossa proposta mescla preços mais acessíveis, diversidade de cursos e apoio à inserção profissional (Canal Conecta).

1. Dados de 2021.

### MANUTENÇÃO DOS BRAÇOS SOCIAIS



## PARTICIPAÇÃO DOS STAKEHOLDERS

GRI 102-40, 102-42, 102-43, 102-44

Buscamos interagir com nossos diversos públicos por meio de diferentes canais porque acreditamos que a proximidade e atenção às necessidades de nossos públicos de relacionamento potencializam nossa atuação, tanto para os investimentos sociais como para o direcionamento do nosso negócio.

Dessa forma, buscamos incluir a voz dos *stakeholders* em nossas ações estratégicas. Na construção da plataforma de impacto social, por exemplo, nossa preocupação na captura da percepção dos principais públicos com os quais nos relacionamos envolveu a visita a escolas e instituições de ensino superior, entrevistas com colaboradores e com os nossos fundadores, além de pesquisa prévia sobre educação pública e *workshop* com a liderança e contato com possíveis parceiros.



Em 2020, o processo de materialidade contou com a consulta de quase 10 mil pessoas, incluindo público interno e externo, que ajudou a definir os dez temas materiais (*leia mais em **Matriz de materialidade***).

Realizamos uma pesquisa sobre a percepção dos investidores sobre nossas ações em 2019 para obter *insights* sobre métricas a serem aperfeiçoadas e sugestões sobre o engajamento da comunidade financeira.

Também temos contato com autoridades públicas em pautas que envolvem formulação de políticas públicas eficientes e que também sejam adequadas às necessidades regulatórias e educacionais do país. Nesses casos, a área de Relações Institucionais mantém práticas estruturadas e regras de *compliance*, que compreendem solicitação, agendamento oficial e divulgação dos temas tratados. A realização de reuniões deve ocorrer com a participação de pelo menos dois colaboradores da empresa, e são sempre registradas.

Nossos relacionamentos envolvem ainda a participação em entidades e movimentos setoriais relevantes no Brasil e no exterior, como a Anup (Associação Nacional das Universidades Particulares), Abrelivros (Associação Brasileira de Editores e Produtores de Conteúdo e Tecnologia Educacional), Semesp (Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior do Estado de São Paulo) e Funadesp (Fundação Nacional de Desenvolvimento do Ensino Superior Particular) (*veja a relação completa em **Informações complementares***).

Leia mais sobre nosso relacionamento com públicos estratégicos em **Educação para mudar o mundo** e **Relacionamentos de valor**.

- 33 ● Ética, transparência e *compliance*
- 36 ● Segurança e infraestrutura de dados
- 37 ● Gestão de riscos

# ● GOVERNANÇA CORPORATIVA

**S**omos listados no Novo Mercado, da B3, sob o *tickter* COGN3, desde 2012, o que atesta nosso compromisso com práticas de governança corporativa e transparência que vão além do exigido pela legislação e estão em linha com as recomendações do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC).

Somos uma empresa *full corporation* (sem um conjunto de acionistas controladores) e, como integrantes do Novo Mercado, mantemos nossa adesão à Câmara de Arbitragem de Mercado para a resolução de potenciais conflitos e questionamentos societários, especialmente entre a Companhia e os acionistas minoritários.

#### CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO GRI 102-18, 102-22, 102-23, 102-24

O mais alto órgão de governança corporativa é o Conselho de Administração, que tem como principais atribuições formular e acompanhar a execução das políticas e estratégias da Companhia. Também cabe ao Conselho designar os membros da Diretoria Estatutária e Executiva e monitorar a gestão que realizam à frente do negócio.

Em janeiro de 2021, foi aprovada a eleição de Rodrigo Galindo, até então Diretor Presidente da Cogna e vice-presidente do conselho, para o cargo de presidente do órgão máximo de governança da organização. A mudança, efetivada no fim de março de 2022, é resultado de um processo de transição iniciado em 2019, que foi postergado em função dos reflexos da pandemia de Covid-19 no negócio. Na mesma data, o conselho elegeu Roberto Valério, que estava à frente da unidade Kroton, para assumir a posição de Diretor Presidente da Companhia.

#### ATENÇÃO À DIVERSIDADE GRI 102-24



Em abril de 2021, como uma das primeiras ações para endereçar nosso compromisso com a diversidade, elegemos Ângela Regina Rodrigues de Paula Freitas como integrante do Conselho de Administração. Com a eleição, encerramos 2021 com duas mulheres no órgão (33%) e um representante do grupo LGBTQIA+ (17%).

Com o lançamento dos *Compromissos Cogna por um Mundo Melhor*, impusemos como meta que ao menos um terço do Conselho de Administração seja composto por mulheres, pessoas negras (pretos e pardos) e representantes do público LGBTQIA+ até 2025.

A Política de Indicação de Membros do Conselho de Administração, Comitês e Diretoria Estatutária da Cogna, lançada em novembro de 2021, também colabora para impulsionar a diversidade nos órgãos de governança.

O documento determina que, sempre que possível, a Companhia estimule o preenchimento dos cargos considerando a diversidade étnica, de raça, socioeconômica, etária, de gênero, de pessoas com deficiência e regional/nacional. Outros requisitos previstos pela política são o alinhamento dos candidatos aos valores e à cultura da Companhia, a formação acadêmica compatível com o cargo, a não existência de conflitos de interesse e a integridade pessoal.



No site de Relações com Investidores, é possível consultar fato relevante sobre a mudança no Conselho de Administração.

Os conselheiros cumprem mandatos de dois anos, com possibilidade de reeleição. Tanto a composição de dezembro de 2021 quanto a composição vigente a partir do fim de março de 2022 contam com seis membros, dos quais três são conselheiros independentes. O presidente do órgão não exerce função executiva na Companhia.

Contamos com uma política corporativa para estabelecer diretrizes gerais para regulamentar e informar papéis, responsabilidades e metodologia de avaliação de competências e sucessão dos diretores estatutários e conselheiros de administração. O documento abrange tópicos relacionados à avaliação de desempenho, capacitação e desenvolvimento para o processo sucessório de membros da alta liderança. Acesse a [\*\*Política de Avaliação de Competências e Sucessão\*\*](#).

#### COMITÊS CONSULTIVOS 102-22, 102-28, 102-29, 102-31, 102-32, 102-33, 102-34

A estrutura de governança mantém quatro comitês de assessoramento ao Conselho de Administração, que têm entre três e quatro membros, indicados pelos conselheiros. Em 2021, o estatuto do Comitê de Pessoas e Governança foi revisado, incorporando de forma mais fundamentada as matérias ligadas à gestão da sustentabilidade da Companhia. Assim, passou a ser nomeado como Comitê de Pessoas e ESG e incorporou a suas responsabilidades, a atenção aos compromissos de ESG e a garantia de que eles estejam considerados em nossa estratégia, bem como a inclusão de forma periódica da discussão dessas temáticas e de seus avanços na agenda de reuniões. Esses temas são pauta de todas as reuniões do comitê, que ocorrem trimestralmente, e também são levados para a avaliação do Conselho de Administração com a mesma periodicidade, na aprovação dos resultados trimestrais divulgados ao mercado.

Os outros comitês de assessoramento são o Comitê Financeiro e de M&A (Fusões e Aquisições), o Comitê de Estratégia e Inovação e o Comitê de Auditoria e Risco.

As áreas responsáveis pelos temas econômicos, sociais e ambientais apresentam os resultados trimestralmente ao comitê correspondente, formado por conselheiros, responsáveis por atualizar os demais membros nas reuniões do Conselho de Administração.

#### DIRETORIA ESTATUTÁRIA E EXECUTIVA GRI 102-18, 102-19, 102-20

Indicada pelo Conselho de Administração, a Diretoria da Cogna exerce mandatos de dois anos, também com possibilidade de reeleição. Cabe aos diretores implementar as políticas e estratégias aprovadas pelo órgão.

Como prevê o Estatuto Social da Companhia, até um terço dos membros do Conselho de Administração pode exercer posição na Diretoria. Em 2021, o CEO da Cogna ocupava também o cargo de vice-presidente do Conselho. O atual CEO, eleito para o cargo no início de 2021, não integra o órgão.

Em dezembro de 2021, contávamos com quatro diretores estatutários – somando cinco integrantes na diretoria executiva.

O principal executivo que conduz a gestão e reporta o desempenho econômico é o vice-presidente de Finanças (CFO), com reporte direto ao presidente da Cogna e ao Comitê Financeiro e de M&A, que por sua vez relata as questões críticas ao Conselho de Administração. A gestão da sustentabilidade está a cargo da Diretoria de Relações

Para conhecer a composição completa do Conselho de Administração, dos Comitês Consultivos, da Diretoria Estatutária e Executiva e do Conselho Fiscal atualmente vigente, acesse [aqui](#)



No site, também estão disponíveis os currículos dos conselheiros e diretores.

Institucionais e Sustentabilidade, que se reporta ao CEO da Cogna. Mantemos ainda três grupos de trabalho para acompanhamento de planos de ação e temas correlacionados com diretores *C-level* como *sponsor*: ambiental (CFO), social (vice-presidente de Gente, Cultura e Inovação) e governança (diretor jurídico). A partir de 2021, a temática de ESG ainda foi incluída no Comitê de Gente e ESG, com reuniões periódicas.

### CONSELHO FISCAL

Cabe ao Conselho Fiscal acompanhar as atividades da administração, analisar as demonstrações financeiras e reportar suas conclusões aos acionistas. Conforme estabelece o Estatuto Social, o Conselho Fiscal é um órgão não permanente, sendo instalado atendendo a solicitação dos acionistas.

Em 2021, a instalação do Conselho Fiscal foi aprovada durante a Assembleia Geral Ordinária, a pedido de acionista que representava mais de 2% do capital social da Companhia.







### HABILIDADES E COMPETÊNCIAS DA LIDERANÇA GRI 102-27

Além de diversa, a composição do Conselho de Administração promove um mix de conhecimento e experiências diversificado para apoiar os executivos nas decisões dos negócios. Desde 2019, os conselheiros vêm sendo capacitados em tópicos de sustentabilidade e de impacto social. O trabalho teve início com a definição da ***Plataforma de Impacto Social da Companhia***. Entre 2020 e 2021, o foco das ações foi a disseminação da temática da diversidade com ações e palestras para os membros do Conselho, da Diretoria e de outros níveis da liderança. Os conselheiros também participaram da construção e validaram nossas metas e compromissos de ESG e são constantemente convidados a participar de planejamentos e acompanhamento dos projetos da Companhia.

## CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO COGNA

Em dezembro de 2021<sup>1</sup>

### HABILIDADES GRI 102-27

	 Ângela Regina Rodrigues de Paula Freitas	 Juliana Rozenbaum Munemorim	 Luiz Antonio de Moraes Carvalho	 Nicolau Ferreira Chacur <sup>2</sup> <i>Presidente</i>	 Rodrigo Calvo Galindo <sup>3</sup> <i>Vice-Presidente</i>	 Walfrido Silvino dos Mares Guia Neto <i>Fundador</i>
Independente		●	●	●		
Transformação digital e inovação*		●				●
Segurança de dados*			●			
Setor da educação*	●				●	●
Finanças	●			●		
Gestão de riscos e <i>compliance</i> *			●	●		
Governança corporativa			●			
Relacionamento com clientes*		●				
Gestão de pessoas*		●	●			
<b>Data de eleição:</b>	29/04/2021	09/12/2019	09/12/2019	09/12/2019	09/12/2019	09/12/2019
<b>Quantidade de mandatos</b>	0	0	6	4	0	6
<b>Quantidade de CAs que participa (incluindo Cogna)<sup>4</sup></b>	2	5	3	1	4	3

#### COMPOSIÇÃO POR GÊNERO (2021)



#### POR FAIXA ETÁRIA (2021)



**100%** de presença nas reuniões ordinárias do CA em 2021

#### Comitês de assessoramento:

- (A) Auditoria e Riscos
- (P) Pessoas e ESG
- (F) Financeiro e M&A
- (E) Estratégia e Inovação

\*Habilidades correlacionadas a temas da matriz de materialidade. **1.** Thiago Piau deixou o Conselho de Administração da Cogna no último trimestre de 2021. **2.** Eleito vice-presidente do Conselho de Administração em assembleia de janeiro de 2022. **3.** Eleito presidente do Conselho de Administração em assembleia de janeiro de 2022, tendo deixado a posição executiva de CEO da Cogna. **4.** Participação em outros conselhos: Ângela Regina Freitas (Gamaro Desenvolvimento); Juliana Munemorim (Renner, Dexco, Eurofarma e EDP); Luiz Antônio Carvalho (Lojas Quero-Quero e C&A Modas S.A.); Rodrigo Galindo (Endeavor, Suzano e Vasta Educação); e Walfrido Mares Guia Neto (Biommm SA e Fundação Pitágoras). Mais detalhes no site de [Relações com Investidores](#)

## REMUNERAÇÃO GRI 102-35, 102-36, 102-37

Nossas práticas de remuneração da liderança estão descritas em detalhe no item 13 do nosso [Formulário de Referência](#) e incluem ordenamento para a remuneração de conselheiros, integrantes dos comitês de apoio e do Conselho Fiscal, diretores estatutários e não estatutários.

Segundo prevê a Política de Remuneração da Companhia, a remuneração dos conselheiros deve ser revisada anualmente com base em *benchmarks* de mercado. O valor proposto deve ser aprovado em Assembleia Geral de Acionistas. Os conselheiros contam com remuneração fixa mensal. Os membros independentes são elegíveis à remuneração variável de longo prazo, baseada em ações. O presidente do órgão e os conselheiros com atuação nos Comitês Consultivos têm direito a um valor mensal adicional.

Os diretores estatutários têm remuneração mensal fixa, remuneração variável composta por bônus (incentivo de curto prazo) e plano de ações restritas. O programa de bonificação é destinado a diretores estatutários, não estatutários e a um grupo elegível de líderes e está pautado em metas financeiras, comerciais, operacionais, de qualidade e desempenho das áreas, incluindo captação e retenção de alunos, avaliação institucional, satisfação dos alunos e clientes (NPS) e o desempenho das IES no Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (Enade).

Conforme os objetivos do *Compromisso Cogná por um Mundo Melhor*, nosso próximo passo é inserir indicado-



res de ESG no conjunto de metas atreladas à remuneração, buscando reforçar ainda mais o vínculo dos nossos líderes com o avanço dessa agenda (*conheça todas as metas ESG [aqui](#)*).

Em 2021, também lançamos o Programa Sócios da Cogná, destinado a executivos de alto impacto e performance, que alinham seu foco e estratégia ao valor gerado aos acionistas. A escolha dos participantes ao incentivo de longo prazo, que está conectado aos objetivos de crescimento expressivo nos próximos anos, se orientou pela valorização da liderança inspiradora, com

entregas que mudam a vida de nossos alunos e clientes e capacidade de levar nossos resultados para além dos modelos e projeções.

A remuneração fixa representou 77% dos valores recebidos pelos conselheiros e 19% dos valores recebidos pelos diretores estatutários. No caso dos conselheiros, a parcela variável corresponde ao plano de ações restritas, não sendo elegíveis ao Plano de Remuneração Variável da Companhia. A remuneração pela atuação nos comitês e Conselho Fiscal é 100% fixa.



## ÉTICA, TRANSPARÊNCIA E COMPLIANCE

GRI 102-16, 103-2, 103-3

**A** Cogna se mantém comprometida com os mais altos padrões de ética e transparência. Nosso principal documento é o Código de Conduta, com as diretrizes e preceitos que devem pautar nossa atuação em diferentes contextos e nossa interação com os diversos públicos de relacionamento. Concluímos a atualização do código, que será divulgado em 2022, e incluímos de maneira ainda mais explícita posicionamentos e orientações da Cogna a respeito de temas socioambientais e do compromisso com nossas pessoas. O Código considera direitos humanos, diversidade e inclusão, saúde e segurança, privacidade de dados, entre outros temas, com o relacionamento com as comunidades, reconhecendo este como parte da função dos colaboradores, além das relações com clientes, principalmente os alunos, e fornecedores e acionistas.

Outro avanço do ano foi a atualização da nossa Política Corporativa Anticorrupção, que passou a atender também a lei anticorrupção norte-americana (*Foreign Corrupt Practices Act/FCPA*) – o documento anterior refletia apenas as disposições previstas na Lei Anticorrupção brasileira (12.846/2013). O novo documento também deu mais ênfase às orientações a serem seguidas nos relacionamentos com agentes públicos.



Todos os projetos ou instituições selecionados para investimento social passam por análise de impacto social e *compliance* (com avaliação de *background*). No caso de leis de incentivo, os projetos são selecionados por um comitê e as instituições apoiadas devem enviar alguns documentos, como a Declaração de Pessoa Politicamente Exposta e a Declaração de Vedação ao Nepotismo.

Em 2021, 100% de nossas operações foram submetidas a avaliações que consideram riscos de corrupção. Assim como no ano anterior, nenhum caso de corrupção foi confirmado. Também não registramos ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste ou monopólio. **GRI 205-1, 205-3, 206-1**

## TREINAMENTO E CONSCIENTIZAÇÃO GRI 205-2

O Código de Conduta e a Política Corporativa Anticorrupção ficam disponíveis nos sites institucionais da Cogna, Kroton, SOMOS, Platos, Saber e no portal corporativo interno. Assim que ingressam na Companhia, os colaboradores realizam treinamentos obrigatórios sobre o código e a política na Universidade Corporativa. Em 2021, 100% dos colaboradores foram comunicados sobre práticas anticorrupção e o equivalente a 5% do público interno concluiu a capacitação sobre a Política Anticorrupção (1.181 pessoas). Também foram realizadas 1.430 formações sobre o Código de Conduta. Vale destacar que os prestadores de serviço devem formalizar sua adesão aos documentos.

Mensalmente, todos os colaboradores recebem o *Boletim Compliance*, newsletter que traz as principais atualizações da Diretoria de *Compliance*, composta pelas áreas de *Compliance*, Riscos, Privacidade de Dados, Controles Internos e Auditoria Interna. Entre os assuntos abordados nas edições de 2021 estão assédio moral e sexual, *bullying*, discriminação, práticas anticorrupção, conflito de interesses e relacionamento com entes governamentais. As publicações também enfatizaram a relevância do Canal Confidencial Cogna e em quais situações ele deve ser acionado. O canal também foi tema de treinamentos e *workshops* específicos conduzidos pela área de *Compliance*.



O Código de Conduta e a Política Anticorrupção podem ser acessados na seção Governança Corporativa do [site](#).

## EMPRESA AMIGA DA JUSTIÇA



A Cogna obteve o selo Empresa Amiga da Justiça, concedido pelo Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, por sua adesão à iniciativa do órgão que estimula a solução de conflitos por meio de acordos e soluções administrativas, reduzindo a judicialização de processos.

As empresas consideradas Amigas da Justiça são aquelas que demonstram comprometimento com políticas institucionais de melhoria da comunicação com seus clientes, desenvolvem canais de atendimento de divergências, participa de plataformas que privilegiam a solução administrativa de conflitos, entre outras medidas.

Somos a primeira empresa do segmento educacional a conquistar o selo. Como um dos principais grupos de educação do mundo e atendimento de mais de 2 milhões de estudantes de todo o Brasil, da educação básica ao ensino superior, é ainda mais relevante a adoção de boas práticas de relacionamento com nossos clientes.

O Departamento Jurídico da Cogna venceu também o prêmio de Melhor Departamento Jurídico de Companhias de Educação, no *Finance & Law Summit and Awards* (Filasa). A premiação é organizada pelo *Leaders League*, editora francesa que avalia e produz relatórios e pesquisas nas áreas jurídica e de finanças.

## ADEQUAÇÕES À LEI SARBANES-OXLEY

Com a abertura de capital da Vasta na Nasdaq, em 2020, demos início a um amplo processo de revisão de nossos controles internos para garantir a adequação da Companhia à Lei *Sarbanes-Oxley* (SOx), que deve ser cumprida por todas as empresas com ações listadas nas bolsas de valores dos Estados Unidos. A SOx visa assegurar a transparência e a acurácia na prestação de contas dos dados financeiros das organizações, prevenindo e combatendo práticas fraudulentas.

Uma equipe específica foi mobilizada para revisar todos os processos, mapear os *gaps* e implementar os planos de ação e os instrumentos de controle adicionais. Mais de 600 controles foram atualizados até o final de 2021 e entraram no escopo de monitoramento contínuo, o que inclui a realização de testes periódicos e a implementação de ações que visam à melhoria constante dos procedimentos.

## CANAL CONFIDENCIAL COGNA GRI 102-17

O Canal Confidencial é aberto a colaboradores, alunos, clientes, fornecedores e demais *stakeholders* que desejam reportar eventuais violações ao Código de Conduta e às políticas corporativas da Cogna, além de servir para registros de descumprimento às legislações vigentes, com garantia de anonimato e não retaliação.

As informações documentadas nesse canal são armazenadas por uma empresa independente e especializada, para evitar conflitos de interesses e assegurar o sigilo. Após o processamento inicial, os relatos são encaminhados à Diretoria de *Compliance* para apuração e avaliação de eventuais medidas cabíveis. A investigação pode ser comunicada à alta liderança e demandar o suporte de outras áreas da Companhia. As denúncias confirmadas geram ações corretivas, deliberadas por um grupo de executivos de áreas pertinentes.

Trimestralmente, a diretoria reporta os casos ao Comitê de Auditoria e Risco, ligado ao Conselho de Administração. Em 2021, houve 369 casos registrados, dos quais 80% eram pertinentes ao escopo do canal. Em comparação com os reportes de 2020, houve aumento de 2.360%, reflexo direto da intensificação das sensibilizações realizadas com o público interno, cujo objetivo foi esclarecer as principais dúvidas sobre o Canal Confidencial.



**Canal  
Confidencial  
Cogna: veja  
mais no [site](#).**

## SEGURANÇA E INFRAESTRUTURA DE DADOS

GRI 103-2, 103-3 • SASB SV-ED 230a1, 230a.2, 230a.3

Com a crescente digitalização de nossos negócios, é imprescindível contar com estruturas robustas que garantam níveis adequados de segurança a nossos ambientes de tecnologia da informação e nossa adequação à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), em vigor no Brasil desde setembro de 2020.

Todas as nossas práticas são baseadas em normas internacionais de referência, como a ISO 27001 (gestão de segurança da informação) e o NIST CSF (*framework* sobre riscos de segurança cibernética do *National Institute of Standards and Technology*), e seguem as diretrizes presentes em nossas políticas corporativas relacionadas, como as de Proteção de Dados e Privacidade, Segurança da Informação e Incidentes de Segurança.

**Para garantir a aderência à legislação, os colaboradores recebem treinamentos sobre segurança da informação, que abordam os principais pontos de privacidade de dados na Universidade Corporativa.**



Em 2021, dando continuidade ao Plano Diretor de Segurança da Informação, estabelecido em 2019 e com ações programadas que vão até 2023, estruturamos a Gerência de Privacidade de Dados, com reporte à Diretoria de *Compliance*. Também nomeamos nosso Data Protection Officer (DPO), profissional responsável pela estratégia e estrutura de governança de proteção de dados da Companhia e por prestar contas à Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), do Governo Federal. No ano, não registramos perdas de dados nem queixas da ANPD. **GRI 418-1**

A recém-criada área de Privacidade de Dados trabalha de modo sinérgico com o Jurídico e a Gerência de Segurança da Informação, liderada por um *Chief Information Security Officer* (Ciso) e subdividida em cinco áreas: *Cyber Security*, Arquitetura de Segurança de Informação, Governança de Segurança de Informação, Controle de Acesso e *Security Apps*.

# GESTÃO DE RISCOS

GRI 102-11, 102-15, 102-29, 102-30

A gestão de riscos da Companhia obedece às premissas da Política de Gestão de Riscos, que engloba os conceitos, abordagens e diretrizes gerais e os papéis e responsabilidades da Cogna e de suas subsidiárias no processo. A metodologia segue direcionadores de referência no mercado, como a COSO-ERM, do *Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission*, e a ISO 31000/2018, de gestão de riscos, além das orientações do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC).

O gerenciamento fica a cargo da Diretoria de Compliance, da qual fazem parte as Gerências de Riscos, de Controles Internos e de Auditoria Interna, todas envolvidas no processo. Além da Diretoria Jurídica, a instância tem reporte direto ao Comitê de Auditoria e Risco e é responsável pela identificação e mitigação dos riscos, aprimoramento contínuo dos mecanismos de controle e auditorias internas independentes.

Ao menos uma vez por ano, o Conselho de Administração avalia a adequação da estrutura de governança e da metodologia adotada no gerenciamento de riscos. O órgão também valida o mapa de riscos resultante da Análise Geral de Riscos (AGR), processo que ocorre anualmente e leva em consideração o planejamento estratégico da Companhia, a análise dos executivos, os resultados das auditorias externas e relatórios de análise de fundos externos. Em 2021, a Cogna passou a elaborar mapas de risco específicos por empresa, que refletem as características da subsidiária e de seu nicho de atuação.



Todos os riscos contam com planos de ação, cujos resultados são reportados trimestralmente ao Comitê de Auditoria e Risco. Ao longo do ano, dependendo da relevância, os temas também são levados ao Conselho de Administração.

A partir de 2022, os temas de ESG serão levados para o Conselho de Administração e para o Comitê de Pessoas e ESG.



# DESEMPENHO FINANCEIRO E OPERACIONAL

**E**m mais um ano com reflexos da pandemia de Covid-19, o desempenho da Cogna demonstra a resiliência da Companhia e as oportunidades que seu portfólio diversificado e completo pode gerar. Os resultados apontam a retomada da performance a partir do plano de transformação de Kroton e do foco na execução estratégica, priorizando um modelo de negócios *asset light*.

### RECEITA LÍQUIDA E EBITDA

Encerramos o ano com receita líquida de R\$ 5,3 bilhões, com uma redução já esperada de 10,5% em relação ao ano anterior. Esse resultado foi compensado pelo avanço do Ebitda recorrente que foi de R\$ 1,4 bilhão, um crescimento de 96,4% em relação ao mesmo período do ano anterior. Com esse desempenho, alcançamos o patamar de 25,6% de margem Ebitda recorrente.

### RESULTADOS DO EXERCÍCIO

Em Kroton, o ano de 2021 também marcou uma grande reestruturação no contas a receber da companhia que envolveu a otimização de unidades e de portfólio de cursos presenciais e EAD, em um processo que reduziu os custos com aluguéis, folha de pagamento e outras despesas de infraestrutura, mesmo em um período de alta da inflação. Também melhoramos o perfil de crédito de alunos pagantes e a adimplência, reduzimos a provisão de liquidação duvidosa (PCLD) e reforçamos a estratégia de marketing digital, com menor investimento sem perder tração comercial.

Esse processo trouxe a retomada da rentabilidade da Kroton, que registrou Ebitda de 28,5%, alta de 568%, e menor ritmo de queda de

receita. A captação de alunos cresceu 40,3% em 2021, com destaque para a modalidade do ensino digital de graduação que corresponde à 76,8% da nossa base total de alunos, comparado a 70,2% no 4T20. Esta evolução é resultado da hibridização/digitalização do ensino superior, movimento que foi acelerado com a pandemia, mas já vem sendo apresentado como um foco importante desde o início da transformação digital que a Kroton iniciou em 2017.

A SOMOS foi afetada significativamente em função da segunda onda da pandemia de Covid-19 no Brasil, entre o fim de 2020 e o início de 2021. O reflexo da alta de casos e internações e de maiores restrições de mobilidade resultou em uma evasão inesperada de alunos nas escolas parceiras e reutilização de material didático como forma de contenção de custos.

A receita da SOMOS recuou 6,7% no ciclo comercial 2021, que se encerrou no terceiro trimestre do ano. O cenário projetado para 2022 já aponta para a retomada da trajetória de crescimento. A SOMOS concluiu o ciclo comercial de 2022 com um Valor Anual de Contrato (ACV) de R\$ 1 bilhão, o que representa um crescimento de 35% em relação à receita de subscrição do ciclo de 2021 (contabilizada do quarto trimestre de 2020 até o terceiro trimestre de 2021). Considerando o resultado orgânico (excluindo Plataforma de Ensino Eleva), o ACV 2022 representa um aumento de 22% em relação ao ciclo de 2021. A Eleva entregou ACV de R\$ 98 milhões, contribuindo com 13 p.p. para o crescimento consolidado da ACV em 2022.

Os ganhos de eficiência da Cogna, bem como o crescimento nas matrículas em Kroton e das vendas do Programa Nacional do Livro Didático (PNLD) compensaram parte desses impactos e resultaram

### AVANÇOS DO ANO

#### KROTON

Adimplência melhorou 15,1 p.p desde 2019

Margem Ebitda cresceu 25 p.p. em relação ao ano anterior

#### SOMOS

ACV já contratado para 2022 com crescimento de 35%



em um aumento de margem Ebitda da Cognia, que chegou a 25,6%, melhora de 14 p.p. em um ano. A geração de caixa após Capex (GCO) foi de 494 milhões, o que demonstra um balanço saudável.

## CAIXA

Outras estratégias adotadas para equilibrar o caixa foram a emissão de debêntures de Cognia, no montante de R\$ 900 milhões, e uma captação de SOMOS no valor de R\$ 500 milhões e extensão de prazo de pagamento de emissão de debêntures de R\$ 220 milhões. Com essas operações, a Companhia encerrou o 4T21 com uma dívida bruta de R\$ 7,0 bilhões, com prazo médio de 28 meses e com aproximadamente 70% do total em vencimentos superiores a um ano. A dívida líquida da Companhia chegou a 2,16 vezes o Ebitda, um nível de alavancagem equilibrado e que mantém a solidez do nosso balanço financeiro. Com isso, nossa posição de caixa Capex encerrou o ano em R\$ 494 milhões.

## DESTAQUES FINANCEIROS (R\$ MIL)

	2019	2020	2021
<b>Receita líquida</b>	<b>R\$ 7.027.194</b>	<b>R\$ 5.899.176</b>	<b>R\$ 5.281.955</b>
Ebitda	R\$ 2.422.084	R\$ 4.011.822	R\$ 1.354.656
Margem Ebitda	34,5%	-68,0%	25,6%

Veja as demonstrações contábeis em detalhes [aqui](#).

## VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO E DISTRIBUÍDO DVA (R\$ milhares) GRI 201-1

	2019	2020	2021
<b>Receita</b>	<b>6.340.576</b>	<b>4.294.078</b>	<b>5.466.660</b>
Vendas de mercadorias, produtos e serviços	7.027.194	5.899.183	5.282.731
Outras receitas	224.175	32.406	729.671
Provisão/reversão de créditos de liquidação duvidosa	-910.793	-1.637.511	-545.742
<b>Insumos adquiridos de terceiros</b>	<b>-1.092.120</b>	<b>-5.661.509</b>	<b>-1.737.357</b>
Custos de produtos, mercadorias e serviços vendidos	-479.172	-442.937	-495.034
Materiais, energia, serviços de terceiros e outros	-612.948	-1.092.409	-1.243.810
Perda ao valor recuperável dos ativos	0	-4.126.163	0
<b>Valor adicionado bruto</b>	<b>5.248.456</b>	<b>-1.367.431</b>	<b>3.729.303</b>
<b>Retenções</b>	<b>-1.197.739</b>	<b>-1.153.001</b>	<b>-1.046.568</b>
<b>Valor adicionado líquido produzido</b>	<b>4.050.717</b>	<b>-2.520.432</b>	<b>2.682.735</b>
<b>Valor adicionado recebido em transferência</b>	<b>346.360</b>	<b>290.718</b>	<b>322.830</b>
Resultado de equivalência patrimonial	-157	5.665	1.557
Receitas financeiras	346.517	285.053	321.273
<b>Valor adicionado total a distribuir</b>	<b>4.397.077</b>	<b>-2.229.714</b>	<b>3.005.565</b>
<b>Pessoal</b>	<b>2.303.631</b>	<b>2.022.679</b>	<b>1.859.962</b>
Remuneração direta	1.598.379	1.394.579	1.314.943
Benefícios	149.402	134.850	128.903
F.G.T.S.	555.850	493.250	416.116
<b>Impostos, taxas e contribuições</b>	<b>-14.975</b>	<b>-105.730</b>	<b>18.629</b>
Federais	-26.538	-119.679	14.796
Estaduais	685	10.022	2.113
Municipais	10.878	3.927	1.720
<b>Remuneração de capitais de terceiros</b>	<b>1.865.833</b>	<b>1.659.135</b>	<b>1.639.959</b>
Juros	1.179.670	958.691	968.609
Aluguéis	572.669	590.487	565.610
Outras	<b>113.494</b>	<b>109.957</b>	<b>105.740</b>
<b>Remuneração de capitais próprios</b>	<b>242.588</b>	<b>-5.805.798</b>	<b>-512.985</b>
<b>Lucros retidos</b>	<b>4.397.077</b>	<b>(2.229.714)</b>	<b>3.005.565</b>



## CENÁRIO MACROECONÔMICO

Com um cenário marcado pelas consequências da pandemia e de instabilidade econômica, o ano de 2021 apresentou uma recuperação na economia, em que o PIB (Produto Interno Bruto) subiu 4,6% em comparação com o ano anterior, chegando a R\$ 8,7 trilhões. Com o desempenho, o PIB obteve uma recuperação da perda de 2020, com maiores restrições à mobilidade, em que o indicador recuou 3,9% em comparação a 2019. A taxa de juros (Selic) chegou a 9,25%, com alta de 7,2 p.p no ano.

Outro fator que afeta o desempenho dos negócios e do segmento da educação em que atuamos, seja a educação básica privada como o ensino superior, é a alta da inflação. Em 2021, taxa registrada pelo Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) foi de 10,06%, a maior acumulada em um ano desde 2015, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). O resultado foi influenciado, principalmente, pelo grupo de Transportes, que apresentou a maior variação (21,03%), Habitação (13,05%) e Alimentação e bebidas (13,05%). No setor da educação, a variação da inflação foi de 2,81%.

Por outro lado, a redução das restrições de mobilidade e funcionamento em diferentes segmentos da economia resultou na geração de 2,7 milhões de empregos formais em 2021, segundo o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged). Essa é a maior geração de empregos em um único ano e coloca a taxa de desocupação no patamar pré-crise, com índice de 11,6% em novembro de 2021.

## MERCADO DE CAPITAIS

<b>AÇÕES ORDINÁRIAS</b>	<b>1.876.606.210</b>
Tesouraria	2.860.602
<i>Free float</i>	1.873.745.608

Com um capital social que soma 1.876.606.210 ações ordinárias, os papéis da Cogna são negociados na B3, a bolsa de valores de São Paulo, sob o *ticker* COGN3. As ações integram diversos índices, incluindo Ibovespa, o Índice de Governança Corporativa Diferenciada (IGC), o Índice de Ações com *Tag Along* Diferenciado (ITAG) e o Índice de Consumo (ICON) no Brasil. Integramos ainda índices globais como o MSCI Brazil, o CSA e o *Sustainalytics* (*confira a relação [aqui](#)*).

As ações da Companhia foram negociadas em 100% dos pregões, com volume negociado de R\$ 6,2 bilhões. O volume médio diário negociado foi de R\$ 38 milhões. No encerramento do ano, o valor de mercado da Cogna foi de R\$ 4,6 bilhões. As ações da Cogna foram acompanhadas por 15 diferentes corretoras (*research*) locais e internacionais.



## AVALIAÇÃO DOS INVESTIDORES

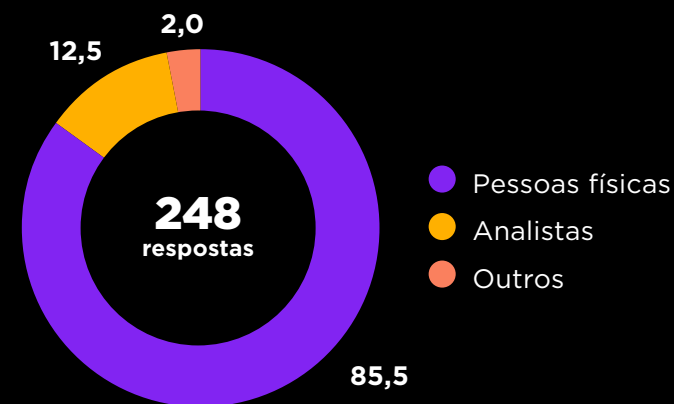
Realizamos uma pesquisa para avaliar o relacionamento da Companhia com o mercado investidor, incluindo o nível de transparência de informações e de exposição da liderança, entre outras questões. O questionário on-line teve participação de quase 250 analistas *sell side/buy side* e investidores pessoa física, que atribuíram notas de zero a 10 para uma série de temas.

O quesito mais bem avaliado tanto por analistas como por investidores pessoa física foi o conjunto de atributos ESG da Cognia, demonstrando o reconhecimento dos nossos compromissos com a agenda social, ambiental e de governança.

**ESG é destaque na pesquisa com os investidores.**



## QUEM RESPONDEU À PESQUISA (%)



## PESQUISA DE AVALIAÇÃO DE RI<sup>1</sup>

Frequência de exposição do <i>management</i> com o mercado de capitais	6,16
Avaliação do site de RI	7,09
Nível de abertura ( <i>disclosure</i> ) de informações financeiras	6,76
Conjunto de atributos ambientais, sociais e governamentais (ESG) da Cognia	7,14
Trabalho da área de Relações com Investidores	6,82
Acessibilidade aos profissionais de RI da Cognia	6,82

1. Notas de zero a 10.

- 44 ● Qualidade do ensino e das nossas soluções
- 44 ● Educação básica
- 54 ● Educação superior
- 71 ● Educação para a sustentabilidade

# ● EDUCAÇÃO QUE MUDA O MUNDO

## QUALIDADE DO ENSINO E DAS NOSSAS SOLUÇÕES

### EDUCAÇÃO BÁSICA

GRI 102-2, 102-6, 102-7, 103-2, 103-3

**E**stamos presentes em todas as etapas da educação básica com um amplo portfólio de soluções educacionais, com sistemas de ensino, editoras, soluções de ensino complementar e uma plataforma tecnológica de aprendizado.

Referência em tecnologia e inovação educacional, a SOMOS Educação tem como missão ajudar a escola particular brasileira a ser melhor, mais eficiente e passar pela transformação digital. A empresa une sua experiência em sistemas de educação e produção de materiais pedagógicos à oferta de serviços de gestão para as escolas, investimentos em ciência aplicada à educação e sua plataforma líder em aprendizado digital, o Plurall. Dessa forma, nossa proposta de valor integra sistemas de ensino de excelência reconhecida, ciência e tecnologia para oferecer às nossas escolas parceiras os melhores processos de ensino-aprendizagem em sala de aula.

Temos oito sistemas de ensino e quatro selos editoriais, responsáveis pelas propostas pedagógicas e pelo material didático e para-



**Encerramos o ano de 2021 com 5,6 mil escolas parceiras, responsáveis pela formação de 1,6 milhão alunos.**

didático para diferentes necessidades das escolas, incluindo características regionais. Também oferecemos apoio e informação que facilitam a administração escolar, incluindo a gestão comercial e a de marketing digital.

**Oferecemos o PROFS, uma plataforma de formação continuada para professores, uma atenção especial a quem exerce o papel mais importante no aprendizado dos alunos.**

# NOSSAS SOLUÇÕES EDUCACIONAIS

## Soluções de ensino

Com metodologias inovadoras, privilegiando a ciência na educação, nosso portfólio inclui marcas tradicionais, como Anglo, Ético, pH, Maxi e Rede Pitágoras. Também contamos com uma plataforma educacional destinada às escolas que utilizam os livros didáticos das editoras Ática, Scipione, Saraiva e Atual.

## Plataforma e treinamento digital

Disponibilizamos uma série de serviços que incluem a plataforma de estudos e ensino on-line Plurall, a mais completa solução de tecnologia para escolas de educação básica do país; também oferecemos um programa com fornecimento de computadores para acesso dos materiais digitais e facilitar a inclusão digital dos alunos (*Learning Book*) e a comunidade de formação continuada para professores (PROFS).

## Soluções complementares

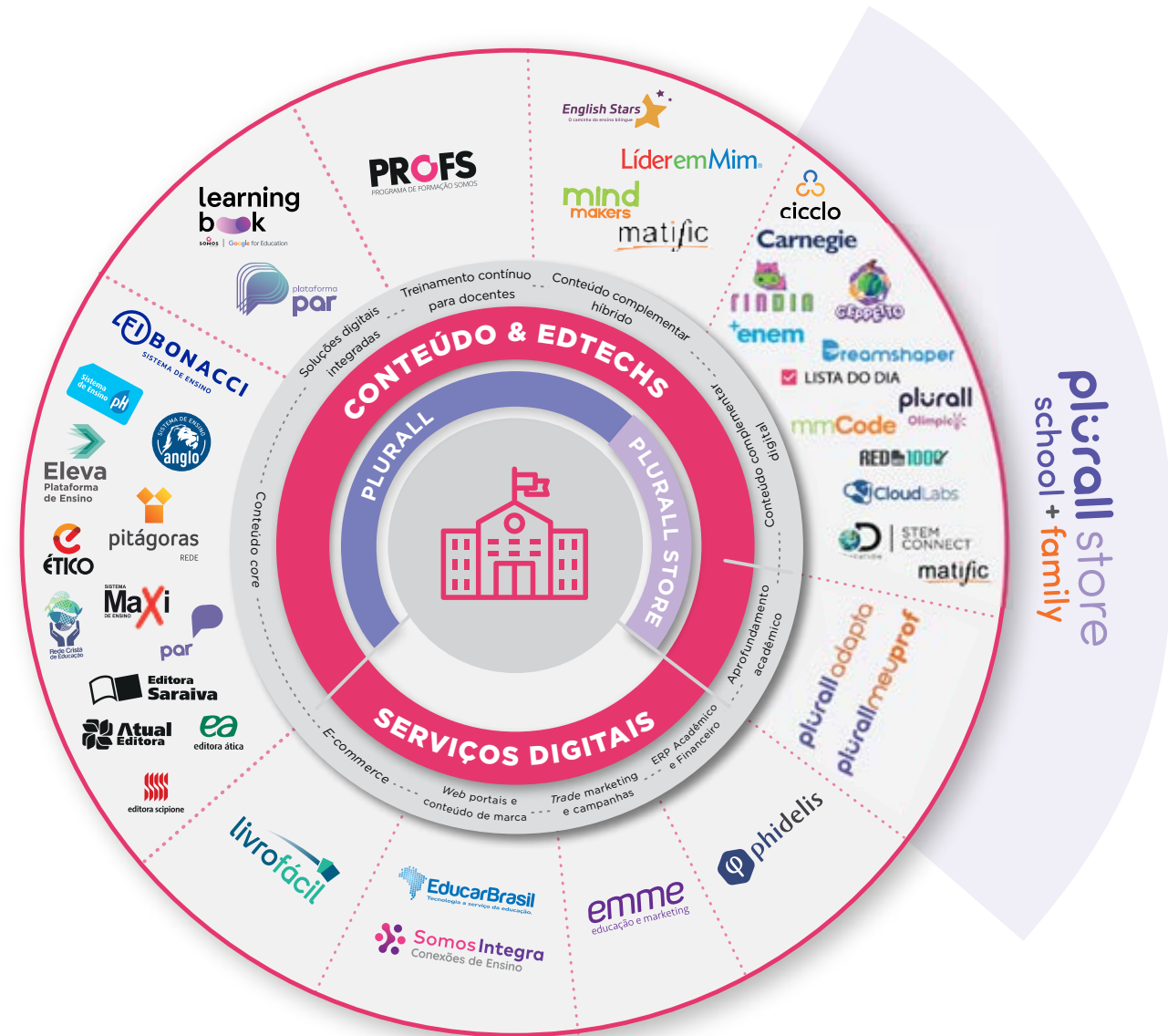
Conteúdos adicionais aprimoram a oferta de educação dentro das escolas e expandem a experiência do aluno. Apresentamos ferramentas como o English Star, que propõe formação bilíngue de qualidade e que proporciona o desenvolvimento das competências do século 21, e o Mind Makers, nossa Editora Educacional, que estimula o pensamento computacional, presente em mais de 100 escolas parceiras, em 19 estados da federação.

## E-commerce

Oferecemos todo o material da lista escolar em um único ambiente, o Livro Fácil. Essa plataforma facilita a venda do material didático de forma prática e segura.

## PAR

Plataforma educacional para as escolas que utilizam os livros didáticos das editoras Ática, Scipione, Saraiva e Atual.





## TRANSFORMAÇÃO DIGITAL NAS ESCOLAS

O Plurall é um ambiente de estudos e ensino on-line, prático, organizado e acessível pelo celular, *tablet* ou *desktop* para alunos, professores, responsáveis e coordenadores. A plataforma faz parte do pacote de recursos a que todas as escolas parceiras têm acesso, com áreas personalizáveis conforme o sistema de ensino contratado e com necessidades de cada instituição.

O uso da plataforma cresceu exponencialmente por conta da pandemia, sendo a ferramenta para as aulas remotas, ministradas ao vivo e com suporte da equipe da SOMOS. Foram mais de 22 milhões de aulas ao vivo desde o início da pandemia. Em volume de alunos, o Plurall atende 21% dos alunos de escolas privadas no ensino básico do país, totalizando 1,6 milhão de alunos. Ainda concentramos quase metade de todo o tráfego digital educacional do Brasil<sup>1</sup>,

comprovando a boa aceitação no mercado. Nossa base de usuários conta com 5,6 mil escolas cadastradas.

O processo acelerou a implementação do Plurall na rotina das escolas, o que só evidenciou os benefícios e o potencial da plataforma para incrementar a aprendizagem da sala de aula. Muito mais do que um meio de apoio aos estudos, o Plurall enriquece nossos sistemas de ensino com a criação de ambientes mais atraentes e desafiadores, com metodologias que permitem um aprendizado personalizado e mais engajador. Quanto mais professores e estudantes utilizam a ferramenta, seus algoritmos oferecem uma visão mais clara das qualidades e dos pontos que devem ser trabalhados para um melhor resultado pedagógico – individualmente, por turmas específicas ou até por segmentos.

A adoção do Plurall como uma ferramenta do dia a dia dos alunos e professores deve ser um legado do período da pandemia, com um melhor equilíbrio entre as aulas e materiais tradicionais utilizados por professores e alunos e os recursos digitais que enriquece o processo de ensino-aprendizagem.

A plataforma vem somando atributos cada vez mais importantes para esse apoio à escola, como a inclusão da Redação Nota 1000, a *startup* adquirida pela SOMOS que tem uma rede de profissionais dedicados à avaliação das redações, oferecendo mais agilidade às análises e, por consequência, maior apoio aos alunos para aprimorarem a habilidade de escrita. O Plurall também oferece banco de questões, testes preparatórios, videoaulas, laboratórios virtuais e tutores para dúvidas, entre outros recursos. Pela primeira vez, também lançamos serviços focados nas necessidades dos alunos e suas famílias (*leia mais a seguir*).

**FECHAMENTO  
DE 2021**

**PLURALL**

**5,6 mil**  
escolas cadastradas

**1,6**

milhão de alunos

**22**

milhões  
de aulas ao vivo desde  
o início da pandemia

1. Dado sobre tráfego educacional da educação básica privada. Fonte: SimilarWeb.com. Visitas acumuladas ao longo do tempo: de janeiro a julho de 2021.

## LEARNING BOOK

Lançada em 2020, a solução conecta alunos e professores por meio de um *device* apropriado e seguro, atrelado ao Plurall, alavancando a transformação digital das escolas adotantes. Disponível para os sistemas Anglo e pH e para a plataforma educacional PAR, o programa é certificado pelo Google e tem parceria da Lenovo, que fornece os computadores para as escolas ou para os pais sem custo adicional.

A SOMOS é a primeira empresa no mundo a ter uma certificação de educação conjunta com o Google. Esse selo reconhece as escolas pelo seu compromisso e engajamento com uma experiência de aprendizagem digital inovadora. Ao fim do 2021, 103 escolas haviam feito a adesão ao programa, chegando a 20 mil alunos.



learning book

Google  
for Education

Lenovo

## NOVOS SERVIÇOS PARA FAMÍLIAS

O avanço no uso do Plurall pela comunidade escolar abriu novas possibilidades de serviços e soluções mais completas para as escolas e as famílias. Em 2021, lançamos dois produtos destinados diretamente a alunos e professores, os primeiros serviços B2C da SOMOS.

O Meu Prof conecta alunos que necessitam de aulas de reforço escolar à rede de professores cadastrados na plataforma e que oferecem esse tipo de serviço. No Plurall Adapta, o foco é o ensino adaptativo, em que o aluno trilha seu caminho de aprendizagem e a plataforma identifica e sugere os novos conteúdos baseados nos principais *gaps* de aprendizagem.

## NEUROCIÊNCIA PARA UM MELHOR APRENDIZADO

Acreditamos que a neurociência deve caminhar ao lado da aprendizagem, permitindo que os profissionais da educação compreendam com mais clareza o funcionamento do cérebro e processos como memória e cognição — janelas de aprendizagem, alfabetização, aquisição e complexificação de linguagens e operações, desenvolvimento das funções executivas, entre outros.

Contamos com o SOMOS *Science in Learning*, nosso Departamento de Ciência para Aprendizagem e investimos em pesquisas com parceiros especializados, como a Rede Nacional de Ciência para a Educação (Rede CpE) – rede de pesquisadores da qual a SOMOS é uma das mantenedoras e a única do segmento da educação.

**Nossa porta de entrada para a ciência na aprendizagem.**

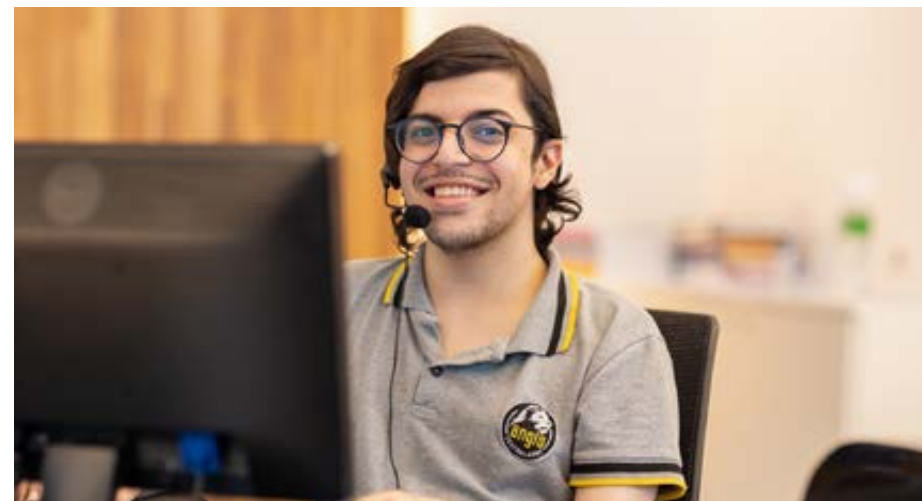
**Parcerias com startups, gigantes da tecnologia e grupos de pesquisa.**



Essa estrutura nos ajuda a gerar evidências científicas, desenvolver soluções pedagógicas mais eficientes, alinhadas com as demandas do século 21 e que de fato contribuam para o desenvolvimento pleno dos estudantes.

Em um projeto piloto, estamos aprofundando nossos conhecimentos sobre as estratégias de ensino que geram mais engajamento e aprendizado dos alunos durante as aulas. Iniciada em 2020, a pesquisa foi ampliada em 2021, com a retomada das aulas presenciais. O número de turmas e o período de observação também aumentaram. Os mais de 400 estudantes do 7º ano do Ensino Fundamental e da 1ª série do Ensino Médio usam um *headband* para captar os sinais e estímulos cerebrais durante a aula. Doze escolas participam do projeto, localizadas em São Paulo (09), Paraná (1), Mato Grosso do Sul (1) e Rio Grande do Sul (1). A experiência foi concluída em dezembro e seus dados estão sendo analisados. Entre os objetivos do estudo, está o de verificar se o engajamento dos estudantes muda no ensino presencial e no on-line ou entre os turnos da manhã e da tarde e, principalmente, os impactos das diferentes estratégias pedagógicas utilizadas pelo professor em sala de aula. Evidências obtidas por meio dessa correlação vão ajudar os educadores na escolha das estratégias mais eficientes para melhorar a relação de aprendizagem.

A primeira etapa da pesquisa, realizada em 2020, gerou um curso para professores na comunidade PROFS, de formação continuada para professores da rede de escolas parceiras (*leia mais em **Comunidade PROFS***).



## COMPETÊNCIAS QUE OS ALUNOS PRECISAM

A SOMOS oferece uma série de soluções de ensino complementares para a educação integral do aluno, como educação socioemocional, idiomas, liderança, computação, entre outras, em um catálogo que reúne cursos de excelência do Brasil e referências internacionais. O objetivo é capacitar os alunos nas habilidades necessárias a todos no século 21.

Entre as opções, o Matific é uma premiada plataforma que ensina matemática on-line por meio de atividades lúdicas e gamificados e o Mind Makers une pensamento computacional, programação e robótica ao empreendedorismo criativo para que os jovens tracem os caminhos do seu próprio futuro. Os conteúdos são alinhados à Base Nacional Comum Curricular (BNCC).



## ESCOLAS PRÓPRIAS

Em outubro de 2021, a Cogna concluiu a negociação com a Eleva e repassou a gestão sobre 51 escolas próprias e de contrato da Saber para o grupo. As unidades educacionais estão localizadas em 13 estados e no Distrito Federal e contam com mais de 31 mil alunos. A transação faz parte da estratégia da Cogna de se tornar uma companhia *asset light*, concentrando sua atuação e seu diferencial na educação básica nos sistemas de ensino, soluções complementares e

tecnologia para apoiar as escolas em seu processo de ensino-aprendizagem.

A SOMOS seguirá fornecendo os sistemas de ensino para essas unidades, que mantêm a qualidade de seus projetos pedagógicos. O contrato assinado com a Eleva garantiu à SOMOS a posição de fornecedora oficial dos materiais e dos sistemas de ensino pelos próximos dez anos para as mais de 500 escolas do grupo.



**A SOMOS passa a ser a fornecedora dos materiais e sistemas de ensino das escolas Eleva nos próximos 10 anos.**

## AQUISIÇÃO DO SISTEMA ELEVA AMPLIA REDE GRI 102-10

Na SOMOS, trabalhamos intensamente para sermos parceiros integrais das escolas, trazendo um portfólio cada vez mais amplo de marcas líderes, desenvolvidas para apoiar toda a comunidade escolar.

Em 2021, adquirimos os sistemas de ensino da Eleva, uma negociação que abriu portas à participação nos benefícios da consolidação do mercado de escolas K-12 e se insere na proposta da SOMOS de seguir buscando o crescimento orgânico acelerado, por meio de aquisições de sistemas de ensino de abrangência nacional e de *startups* de conteúdo complementar. Com a transação, nos tornamos a maior plataforma de serviços à educação básica brasileira, contribuindo com mais de 1,6 milhão de alunos e mais de 5,6 mil escolas parceiras.

Em outro movimento do ano, ajudamos a desenvolver o sistema de ensino Fibonacci, conectado à rede de escolas de mesmo nome fundada em 2011 em Minas Gerais. A marca acumula, em dez edições do Enem (Exame Nacional do Ensino Médio), marcas importantes, como primeiras colocações em *rankings* do Brasil e de Minas Gerais. O Fibonacci uniu uma metodologia moderna e exigente a um corpo docente qualificado e expandiu o pré-vestibular.

Outra novidade em nosso portfólio de sistemas de ensino foi a distribuição exclusiva firmada com o Instituto Presbiteriano Mackenzie para o fornecimento do conteúdo do seu sistema de ensino a partir de 2022, que abre novo espaço de crescimento no segmento.



# PROFS

PROGRAMA DE FORMAÇÃO SOMOS

Com o PROFS as escolas podem planejar trilhas de cursos a serem percorridas por seus professores como uma prática efetiva de atualização e formação contínua.

## COMUNIDADE PROFS

Inspirada pela cultura de escolas e educadores que não somente ensinam, mas também aprendem, a plataforma PROFS para formação continuada de educadores está disponível para mais de 120 mil professores das escolas parceiras SOMOS, além de oferecer conteúdos e cursos a 245 mil professores da rede pública.

O PROFS garante acesso a programas on-line de melhoria contínua em um ambiente diferente do modelo usual de *e-learning*, baseado na transmissão passiva de conhecimentos. O conteúdo é distribuído em diferentes mídias e formatos, como plataforma de ensino a distância, atividades interativas, podcasts e *e-books*. Um grande acervo de artigos e materiais relacionados à prática escolar está disponível na Biblioteca PROFS para educadores das escolas parceiras.

Entre os cursos oferecidos estão os de letramento digital, *fake news*, estimulação neurocognitiva e metodologias ativas. Para estimular a inclusão, a plataforma também oferece formações em Libras e ensino bilíngue para surdos.

Com o tempo, a plataforma está se tornando a Comunidade PROFS, uma grande rede social para o compartilhamento de experiências entre os professores. Também são realizados eventos periódicos sobre grandes temas da educação.

Saiba mais em [profseducação](#).

## EM 2021

**14 mil**  
professores  
da rede privada e

**26 mil**  
da rede pública  
cursaram o PROFS

**40 cursos**  
de formação

**16 eventos**  
on-line

**30 e-books,**  
31 vídeos, 4 podcasts,  
85 artigos.

**+ de 40 mil**  
certificações

**+ de 13 mil**  
escolas

**+ de 290 mil**  
visualizações  
de conteúdo

## RED BALLOON

Ligada à Cogna, a Red Balloon vai além do ensino do inglês, integrando habilidades e conhecimentos complementares para os alunos de 3 a 17 anos. A rede conta com escolas de idiomas próprias e ainda oferece soluções para escolas privadas de educação básica.

Em 2021, esteve presente em 115 escolas, e somou 22 mil alunos, em 14 estados brasileiros.



## SATISFAÇÃO DE ALUNOS E CLIENTES GRI 103-2, 103-3

Criamos uma área de CX (*Customer Experience*) que, a partir de 2022, vai mapear, integrar e aprimorar toda a jornada do cliente, proporcionando uma visão holística de todas as etapas do atendimento, desde o momento da prospecção até o pós-venda, empoderando o cliente com pesquisas de satisfação e indicadores ao longo da jornada. Também foram criados comitês de melhoria contínua de atendimento, como o comitê de clientes, executivos e colaboradores, para que possamos capturar os *feedbacks*.

### SOMOS EDUCAÇÃO: QUALIDADE ATESTADA

**1º lugar de Medicina USP (Fuvest/SISU), Unifesp e UFRJ**

**Liderança nacional em aprovações na USP:** 1.487 aprovados, sendo: 100 em Medicina, 93 na Faculdade de Administração; 86 em Direito, 246 em Engenharia, 28 Faculdade de Arquitetura, 38 na Escola de Comunicação e Artes;

**Mais de 930 aprovados Unesp,** 99% das carreiras;

**Unicamp: 381 aprovados,** 1 em cada 3 aprovados é do Sistema de Ensino Anglo;

A área terá como principal objetivo estudar todos os dados de navegabilidade e necessidade de cada usuário, seja aluno, professores e/ou escolas, para que possamos nos aproximar cada vez mais dos clientes e estarmos preparados para atendê-los como parceira integral da escola, evoluindo no *cross sell* e *upsell* de produtos. Também queremos gerar experiências mais aderentes à realidade de cada cliente e que gerem resultados sustentáveis para a Companhia.

Outra forma de medirmos a efetividade de nossos sistemas de ensino é acompanhando o desempenho acadêmico dos alunos das escolas parceiras no Exame Nacional do Ensino Médio (Enem). Segundo dados de outubro de 2021, escolas parceiras da SOMOS detiveram o melhor resultado de seu município no Enem em 191 cidades do país, um desempenho 48% mais alto que o da segunda empresa mais bem colocada no índice. Em 372 cidades, ao menos uma escola parceira está entre as três de melhor desempenho no exame.

A SOMOS também aprova 70% mais alunos na Universidade de São Paulo (USP) e na Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) que a segunda melhor marca do mercado. As duas instituições ocupam, respectivamente, a segunda e a terceira colocações no *ranking* das dez melhores universidades da América Latina segundo o *THE Latin America University Ranking 2021*, da consultoria *Times Higher Education*.

**4,01 é a nota de satisfação com o Plurall dada por professores, coordenadores e diretores, na escala likert**

**A cada 10 ligações, em oito a solicitação foi atendida. Nota 9 para atendimento, na escala CSAT**

## ACESSO À EDUCAÇÃO GRI 103-2, 103-3

### Livro didático para escolas públicas

O Programa Nacional do Livro Didático (PNLD) faz parte da Saber, uma das unidades de negócio da Cogna, e alcança mais de 36 milhões de estudantes e 1,5 milhão de profissionais da educação básica em todo o território nacional.

Por meio das editoras Ática, Scipione, Saraiva e Atual, somos referência na oferta de livros didáticos, que chegam a 113 mil escolas no país. Com essa expertise de atuação na educação pública, estamos ampliando o relacionamento e a oferta de soluções para secretarias municipais e estaduais de educação, para apoiar as escolas no acesso a tecnologias e conteúdos de qualidade. Queremos ampliar nossa participação para além do mercado PNLD, investindo em inovação tecnológica voltada para educação pública e aliando metodologia, tecnologia, conteúdo de qualidade e promoção de experiências de aprendizagem eficazes e engajadoras. Em parceria com a SOMOS Educação, podemos levar soluções adaptadas dos sistemas de ensino para municípios e estados, além de soluções complementares que trabalham novas competências e habilidades com os alunos.

Com a pandemia, ampliamos o acesso às versões digitalizadas dos livros do PNLD, mediante a solicitação dos municípios - mais de 3 milhões de estudantes foram beneficiados em 2021, garantindo a continuidade dos estudos durante as aulas remotas.

Mantemos o portal e-docente para compartilhar recursos adicionais aos professores, como ferramentas para preparação de provas e artigos e vídeos com conteúdos de relevância didática e temas contemporâneos da educação discutidos por especialistas.



A partir do PROFS, programa de formação continuada para professores das escolas privadas parceiras da SOMOS, também oferecemos conteúdo formativo para educadores e coordenadores das escolas públicas. Dentro de todas as possibilidades formativas do portfólio do PROFS, 6.182 profissionais da educação de redes públicas se inscreveram em cursos. *(leia mais em [Comunidade PROFS](#)).*

### O ALCANCE DO PNLD

**+ de 36 milhões de estudantes**

**+ de 1,5 milhão de profissionais da educação básica**



### Disseminar conhecimento

Promovemos ao longo do ano 5.578 eventos formativos para discutir temas relevantes que envolvem a educação pública. Ao todo, foram oferecidas mais de 11,1 mil horas de formação em temas do portfólio da Assessoria Pedagógica mais solicitados pela rede pública, como: BNCC e currículo, gêneros textuais e alfabetização.

Também promovemos os *Diálogos em Educação*, série on-line com 35 edições em 2021, que foram transmitidas ao vivo pelo canal do YouTube do e-docente. O conteúdo registrou cerca de 150 mil visualizações, com 21 mil profissionais certificados (certificação da Unopar).

### Atento às discussões internacionais

Em 2021, a Cogna passou a fazer parte do Fórum de Editores de Educação (EPF), que integra a *International Publishers Association* (Associação Internacional de Editores), com sede em Genebra (Suíça). O grupo reúne editores educacionais de todo o mundo e trabalha em políticas de valorização e aprimoramento de editores e materiais didáticos. Por meio da troca de experiência, coleta de dados e publicação de estudos, o fórum possibilita uma visão ampla sobre as tendências educacionais e seus impactos na produção de conteúdos.

Para o biênio 2022-2023, a Cogna assumiu a coordenação do EPF para a América Latina. Esse papel implica maior engajamento da Companhia com entidades setoriais e participação ativa em eventos e estudos internacionais, contribuindo para o desenvolvimento de soluções em prol da evolução da educação.

### NA SOMOS

#### Acelerando talentos

O Somos Futuro, oferecido pelo Instituto SOMOS desde 2017, é um programa de aceleração para talentos da rede pública, que recebem bolsas integrais de estudos para cursar o ensino médio em escolas parceiras e mentoria para acolhimento e com orientação de carreira ao longo de todo o período.

#### Apoio a organizações sociais

Oferecemos materiais didáticos para organizações sociais que formam crianças e jovens e, por meio do Anglo, mantemos o cursinho Fera Social para que estudantes de baixa renda se preparem para o vestibular.

Leia mais sobre as ações em [Instituto SOMOS](#).

## EDUCAÇÃO SUPERIOR

GRI 102-2, 102-6, 102-7, 103-2, 103-3

**N**ossa presença no ensino superior se materializa com a Kroton, que tem como propósito “levar a muitos a transformação que hoje é acessível a poucos”. A empresa é uma das principais organizações educacionais do mundo, com marcas fortes e reconhecidas em seu portfólio e uma base de 804 mil alunos matriculados em seus mais de 180 cursos de graduação.

Com uma proposta de valor que mescla preços acessíveis, cobertura geográfica ampla e experiência de aprendizagem sempre em evolução, a Kroton contribui para que um número cada vez maior de jovens e adultos brasileiros adentrem no ensino superior e, assim, conquistem melhores oportunidades de emprego, aumentem seu nível de renda e tenham mais qualidade de vida, o que impacta positivamente as perspectivas educacionais das gerações futuras.

**Mais de 180 cursos de graduação são oferecidos pelas instituições de ensino superior que fazem parte da Kroton.**

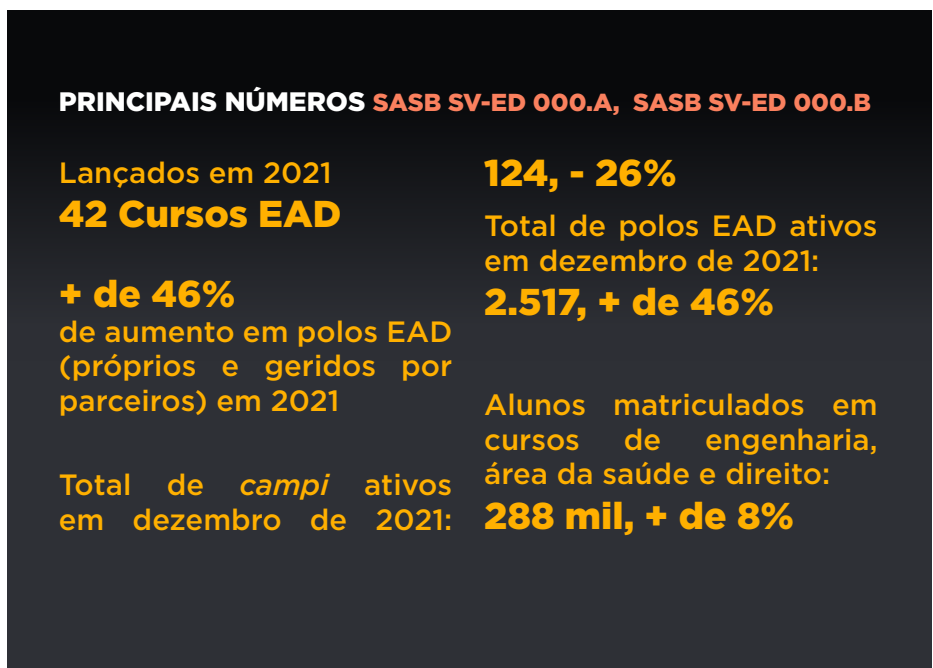
### MARCAS KROTON



Ao longo de 2021, a empresa acelerou seu plano de transformação, dividido em três grandes pilares: revitalização da Kroton Campus (plataforma presencial e híbrida), crescimento da Kroton Digital (plataforma de educação a distância/EAD) e evolução da experiência do aluno.

As estratégias da Kroton Campus e Kroton Digital se entrecruzam. As tendências de hibridização e de digitalização do ensino superior, intensificadas com as restrições de mobilidade impostas pela pandemia de Covid-19, impuseram à empresa a necessidade de revisar o portfólio de cursos disponíveis por unidade, com a readequação da oferta de cursos presenciais e cursos digitais. Como reflexo, foram movimentadas 45 unidades próprias da Kroton (*campi* e polos EAD), o que corresponde a 25% do total, incluindo a unificação de *campi* e a migração da operação de alguns polos EAD próprios para gestores parceiros, além da readequação do tamanho de alguns *campi*. O processo de racionalização conseguiu gerar eficiência operacional, com redução de custos ligados a aluguel, condomínio, tarifas de IPTU e de energia elétrica.

Em paralelo, a Kroton investiu no espelhamento de 100% dos cursos presenciais oferecidos nas unidades próprias para a Kroton Digital e no lançamento de cursos EAD que atendem demandas recentes e muito específicas do mercado de trabalho, como as formações ligadas à área de tecnologia da informação. Em 2021, mais de 40 cursos digitais foram lançados, o que correspondeu a uma expansão de 62% do portfólio EAD em comparação com 2020, seguida pela abertura de 700 novos polos EAD (próprios e gerenciados por terceiros) no ano.



No segmento presencial, o foco está em impulsionar a oferta de alguns cursos específicos, que já apresentam crescimento da demanda após a abertura gradual da economia e que continuarão tendo o ensino presencial como formato prioritário. São os casos das graduações da área da saúde (medicina, odontologia e medicina veterinária, entre outras), do curso de direito e das formações em engenharia.



**A efetividade do plano de transformação pode ser demonstrada pelos números de 2021. A captação de alunos da graduação digital cresceu 27% em relação a 2020.**

## CUIDADO COM ALUNOS E COLABORADORES

A revisão do portfólio de cursos e a movimentação de unidades geraram impactos para alunos, corpo docente e demais colaboradores da Kroton. Para conduzir esse processo, a empresa desenhou um plano específico, executado por um time multidisciplinar que se reunia semanalmente.

Aproximadamente 4,5 mil colaboradores, incluindo professores, foram desligados. O processo foi pautado por transparência e tempestividade nas comunicações e diálogo constante com os profissionais que deixariam a empresa e com o restante da equipe.

As mudanças também impactaram cerca de 57 mil alunos, cujos cursos passaram a ser oferecidos em outros *campi* ou migraram para a modalidade EAD. Vale ressaltar que a Kroton manteve sua presença em 100% dos municípios previamente atendidos. As comunicações foram centralizadas no Portal Digital do Aluno e todos os diretores de unidades e equipes das centrais de atendimento receberam orientações para esclarecer eventuais questionamentos. A Kroton também facilitou a transferência dos alunos que optaram por migrar para outra instituição de ensino superior fora do portfólio da empresa.

O reflexo direto desse cuidado pode ser evidenciado pelo número de processos judiciais movidos por ex-colaboradores e alunos/ex-alunos, que não se alterou de forma significativa em comparação com 2020.

## RETOMADA DAS AULAS PRESENCIAIS NAS IES

Conforme avançava o programa de imunização contra a Covid-19 e os municípios flexibilizavam suas regras de restrição, as instituições de ensino superior (IES) começaram a retomar gradativamente as aulas presenciais.

### O PROTOCOLO DE SEGURANÇA ADOTADO NOS CAMPUS INCLUIU:

- Uso contínuo de máscaras;
- Sinalizações e marcações para distanciamento social;
- Instalação de *dispensers* de álcool em gel em pontos estratégicos da unidade;
- Aferição de temperatura na entrada;
- Comunicação ao time de medicina de todos os casos suspeitos e confirmados de Covid-19, para acompanhamento;
- Questionário e declaração de saúde preenchidos antes da ida à unidade.



**Cuidados com a retomada gradativa das aulas em meio à pandemia de Covid-19.**



**Platos GRI 102-2, 102-6, 102-7**

Também estamos presente no mercado de pós-graduação *lato sensu* exclusivamente EAD por meio da Platos, plataforma de serviços educacionais que oferece às instituições de ensino superior parceiras uma proposta de valor integrado. A proposta abrange um amplo portfólio de cursos, ambiente virtual de aprendizagem (AVA), material pedagógico, sistema de suporte ao aluno, *backoffice* de pagamento, monitoramento da jornada do aluno, gestão de marketing e *e-commerce* customizado para cada IES.

Para simplificar a estrutura organizacional da Cogna e capturar ainda mais as sinergias, já que grande parte da receita atual da plataforma vem da pós-graduação digital das marcas Kroton, a Platos passou a integrar a operação da Kroton no segundo semestre de 2021, tornando-se uma *business unit* da empresa. Além das marcas Kroton, a Platos mantém contratos ativos com outras três IES e trabalha na prospecção de novos clientes.

**PLATOS**

**Aprimorar a experiência dos alunos e aumentar seu engajamento com o curso foi um dos pilares do plano de transformação da Kroton.**

56

**mil alunos ativos**

51,2

**mil alunos formados em 2021**

218

**cursos de pós-graduação EAD oferecidos**

**SATISFAÇÃO DE ALUNOS E CLIENTES GRI 103-2, 103-3**

O terceiro pilar do plano de transformação da Kroton busca aprimorar a experiência transversal dos alunos dos modelos presencial, híbrido e EAD, o que inclui sua experiência acadêmica, de atendimento e financeira com todas as marcas do portfólio.

Na jornada de aprendizagem do aluno, a empresa está consolidando o que batizou de novo modelo acadêmico, um conjunto de estratégias que enriquece a experiência e aumenta o engajamento do estudante com o curso. Uma delas é a hibridização dos cursos presenciais, com a carga horária distribuída entre 60% de aulas presenciais e 40% de aulas EAD - estas últimas cobrem conteúdos que podem ser ofertados a distância, sem prejuízos à aprendizagem, evitando o deslocamento do aluno ao *campus* em horários pré-determinados.

Outro exemplo é o processo de avaliação continuada do desempenho dos alunos, que combina as avaliações formais com outras atividades complementares realizadas ao longo do semestre, incorporando outros aspectos da formação do aluno à pontuação de que ele necessita para ser aprovado na disciplina.

Na jornada de atendimento, são exemplos o Portal Digital do Aluno, com alto nível de adesão, e a Secretaria Digital, que conta atualmente com mais de 18 autosserviços disponíveis. Na jornada financeira, está em curso a implementação da plataforma de *Digital Finance*, com um novo sistema de TI, mais moderno e que centraliza os dados financeiros, além de simplificar e reduzir o número de desvios, como cobranças indevidas.

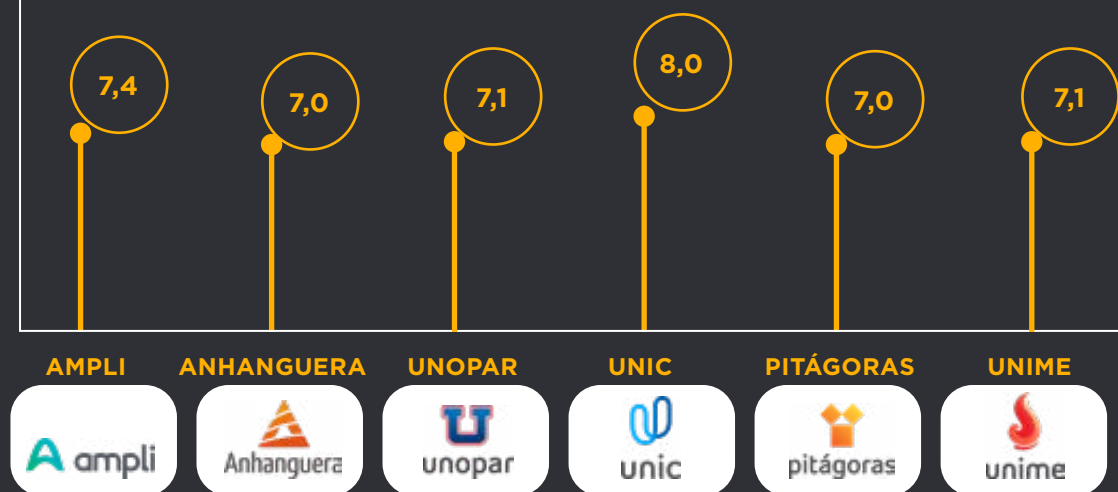
As iniciativas repercutem diretamente na satisfação dos alunos, mensurada por meio da metodologia *Net Promoter Score* (NPS) (*confira tabela a seguir*). Também medimos a satisfação de nossos alunos por meio das avaliações feitas no portal Reclame Aqui. De junho a novembro de 2021, a reputação da Kroton alcançou nota 7,1, em uma escala que varia de 0 a 10. Foi a mais alta avaliação no *ranking*, que incluiu, ainda, outros quatro *players* do setor.

### VARIAÇÃO DO NPS - 2021 X 2020 (em pps)

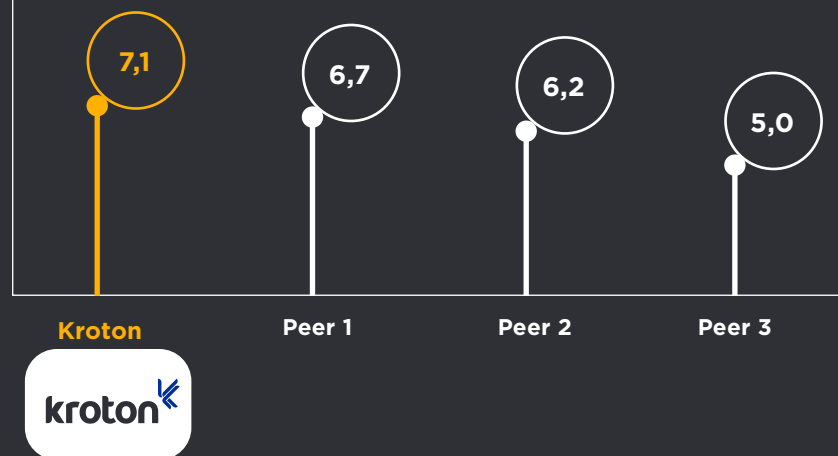
	FORMATO PRESENCIAL	FORMATO EAD
NPS acadêmico	8	4
NPS atendimento	15	19
NPS financeiro	9	31
NPS geral	9	12

## AVALIAÇÃO KROTON E MARCAS NO PORTAL RECLAME AQUI<sup>1</sup>

### MARCAS KROTON



### EMPRESAS DE ENSINO SUPERIOR



1. Refere-se ao período de junho a novembro de 2021.

## EXPERIÊNCIA DIGITAL DIFERENCIADA

Para acompanhar a digitalização da educação, desde 2020 a Kroton conduz um projeto de atualização de toda a sua arquitetura de sistemas de TI, com a implementação de sistemas mais leves, flexíveis e de última geração. O projeto visa oferecer a todos os alunos - matriculados nos cursos 100% on-line ou cursando as modalidades presencial e semipresencial -, uma experiência digital diferenciada, incluindo as jornadas de ingresso, acadêmica, administrativa e financeira, priorizando o conceito *mobile first*.

O projeto é uma das prioridades da Cognia e deve se estender até 2023. Para 2022, o investimento previsto é de cerca de R\$ 40 milhões.



## QUALIDADE DO ENSINO

GRI 103-2, 103-3

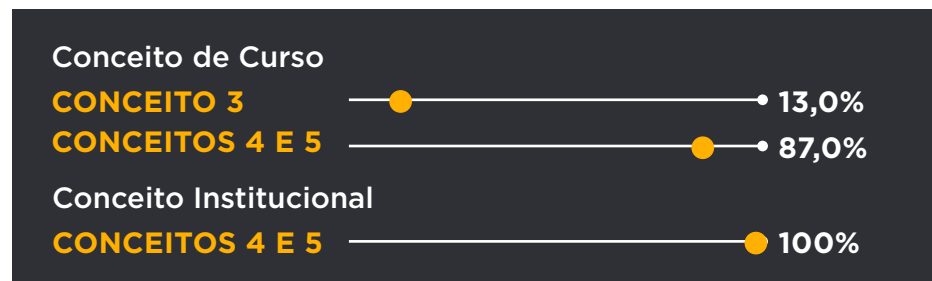
A qualidade do ensino é uma prioridade para a Kroton. Atuamos para garantir a regularidade das IES do portfólio e dos nossos cursos de graduação e pós-graduação, presenciais e EAD, como estabelecem as legislações, e para disponibilizar todos os recursos ne-

cessários para a formação satisfatória do aluno. Além do monitoramento próprio que realizamos para medir a qualidade do ensino que oferecemos e o nível de engajamento e aprendizagem dos nossos alunos (*leia mais a seguir*), somos avaliados pelo Ministério da Educação (MEC) no âmbito do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes).

**Kroton segue investindo de forma robusta em TI e vai aplicar R\$ 40 milhões na área em 2022.**

## CONCEITO DE CURSO (CC) E CONCEITO INSTITUCIONAL (CI)

O primeiro avalia os cursos, em uma escala de 1 a 5, considerando seu plano pedagógico, corpo docente e infraestrutura. O segundo avalia as instituições de ensino com base em seu planejamento e desenvolvimento institucional, políticas acadêmicas e de gestão.



Em razão da pandemia, em 2021 foram divulgados um conceito institucional (CI) e 23 conceitos de cursos (CC). Fonte: **E-MEC**. Acesso: 10 de janeiro de 2022. Filtro: IES e cursos ativos da Kroton.

## 2021: 100% dos nossos cursos e IES foram avaliados como satisfatórios (nota 3 e acima)

### EXAME NACIONAL DO DESEMPENHO DOS ESTUDANTES (ENADE)

A avaliação de estudantes é aplicada para alunos no último ano da graduação pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). O último ciclo de avaliação com os indicadores divulgados é referente a 2019 em razão da pandemia.

**Enade 2019: 41,2% dos nossos cursos com nota 3 e acima.**



### INDICADOR DE DIFERENÇA ENTRE OS DESEMPENHOS OBSERVADO E ESPERADO (IDD)

O Enade mede o conhecimento geral dos alunos, desconsiderando o salto individual de cada um em sua trajetória acadêmica. Por isso, o Ministério da Educação criou o IDD (Indicador de Diferença entre os Desempenhos Observado e Esperado), indicador que apresenta a diferença entre a nota do Enem e do Enade. Dessa forma, é possível medir o quanto o ensino superior agregou ao conhecimento do aluno.

Considerando o perfil do aluno de cada instituição de ensino, acreditamos que esse indicador é mais fiel para apontar o quanto nossa atuação gerou de valor ao aluno, ajudando a medir a transformação que causamos em sua vida. O último resultado divulgado pelo MEC data de 2019.

**IDD 2019:  
62% dos nossos  
cursos com  
desempenho  
satisfatório.**

### CONCEITO PRELIMINAR DO CURSO (CPC)<sup>1</sup>

Indicador calculado com base no Enade, IDD e dados relacionados ao corpo docente, infraestrutura e percepção dos estudantes sobre a sua formação ao final da graduação.

**2019: 80,1% dos nossos cursos classificados com CPC satisfatório (nota 3 e acima).**

### ÍNDICE GERAL DE CURSOS (IGC)<sup>1</sup>

Indicador calculado para a instituição de ensino, considerando a média dos conceitos dos seus cursos de graduação (CPC) e de pós-graduação (Capes) ponderada pelo número de matrículas do ano

**2019: 92,3% das nossas IES classificadas com IGC satisfatório (nota 3 e acima).**

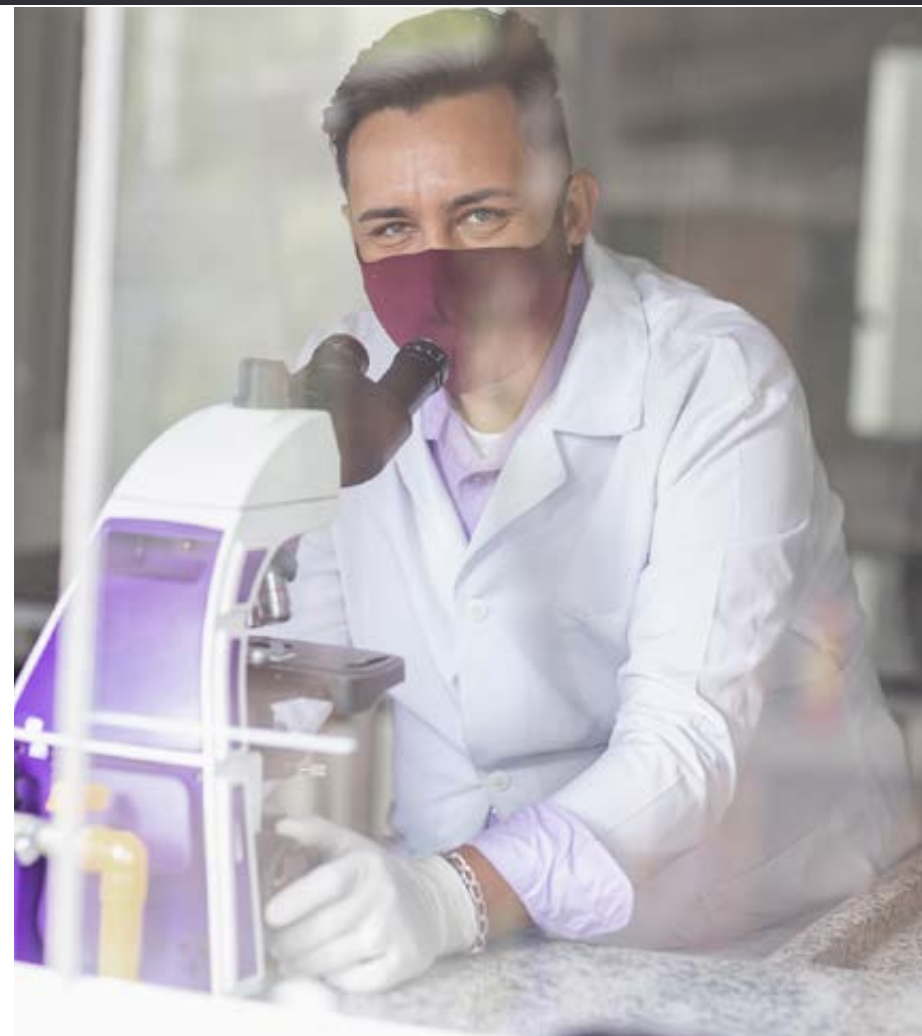
1. O dado mais recente é de 2019.

### SISTEMA AVALIAR

A autoavaliação institucional é desenvolvida em todas as instituições da Kroton, conforme estabelecido pela Lei 1.0861/2004 (Sinaes). O Avaliar, composto de indicadores próprios obtidos a partir da aplicação anual de pesquisa on-line com a comunidade acadêmica (alunos, corpo docente, coordenadores de curso e colaboradores das áreas técnico-administrativas) é a principal sondagem destinada a essa finalidade.

Para garantir que a pesquisa retrate de forma fidedigna a realidade de nossas IES e cursos, temos como meta garantir a participação de 70% dos alunos, 100% dos coordenadores de curso e 90% dos demais grupos.

Todas as instituições de ensino superior da Kroton possuem uma Comissão Própria de Avaliação (CPA), formada por representantes dos alunos, da equipe técnico-administrativa, da coordenação e por um membro da sociedade civil. As comissões têm como responsabilidade engajar a comunidade acadêmica a participar do Avaliar, acompanhar a execução dos Planos de Desenvolvimento Institucional e encaminhar as informações solicitadas pelo Inep.



**Pesquisa é aplicada anualmente à comunidade acadêmica (alunos, corpo docente, coordenadores de curso e colaboradores das áreas técnico-administrativas).**

## OS INDICADORES SÃO CALCULADOS EM UMA ESCALA DE 0 A 5 E TAMBÉM HÁ ÍNDICES PARA MONITORAR A QUALIDADE DE CADA DIMENSÃO AVALIADA

### PRESENCIAL:

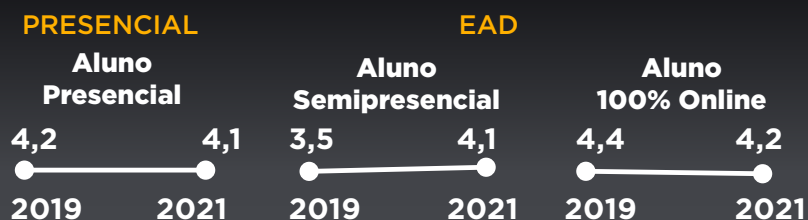
- Índice de Qualidade da Infraestrutura (IQF): avalia o ambiente virtual, a biblioteca, a plataforma de empregabilidade, as salas de aulas e os recursos de acessibilidade;
- Índice de Qualidade dos Cursos (IQC): avalia a organização didático-pedagógica, a atuação presencial do professor e a atuação do coordenador do curso; e
- Índice de Qualidade da Instituição (IQI): avalia o indicador de Transformação do Futuro dos Alunos, o Atendimento aos alunos, o IQC médio da unidade e o IQF.

### EAD:

- Índice de Qualidade da Infraestrutura (IQF): avalia o ambiente virtual, a biblioteca, as salas de aulas, e os recursos de acessibilidade;
- Índice de Qualidade dos Cursos (IQC): avalia a organização didático-pedagógica, a atuação do professor EAD e a atuação do tutor a distância;
- Índice de Qualidade da Instituição (IQI): avalia o indicador de Transformação do Futuro dos alunos, o Atendimento aos alunos, o IQC médio da unidade e o IQF.

## KROTON CAMPUS

### ÍNDICE DE QUALIDADE DO CURSO - IQC



### ÍNDICE DE QUALIDADE DA INFRAESTRUTURA - IQF

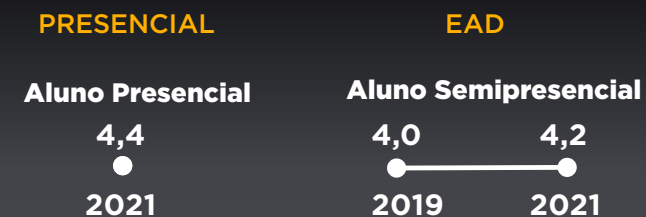


### ÍNDICE DE QUALIDADE DA INSTITUIÇÃO - IQI

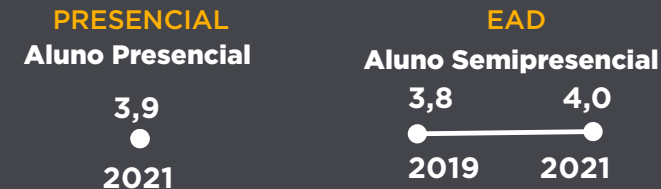


## KROTON DIGITAL

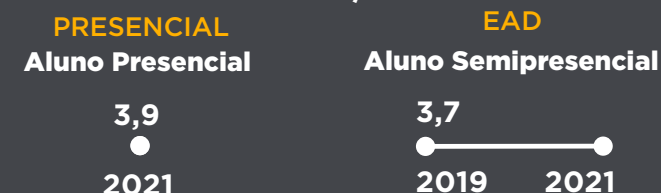
### ÍNDICE DE QUALIDADE DO CURSO - IQC\*



### ÍNDICE DE QUALIDADE DA INFRAESTRUTURA - IQF\*



### ÍNDICE DE QUALIDADE DA INSTITUIÇÃO - IQI\*\*



\*Em 2019, não tinha operação do presencial no Digital.

Um dos indicadores do Avaliar é denominado Transformação do Futuro dos Alunos, que busca mensurar a percepção dos alunos e dos colaboradores acerca de sua prática dentro das instituições de ensino. Os atributos avaliados denominam-se pela promoção de ações e inovações que contribuem e ampliam a visão de mundo dos alunos; pelo estímulo na elaboração de projetos e participação em atividades que transformam a vida e a realidade local; bem como a valorização das pessoas, suas diferenças e o alcance de seus objetivos profissionais. As notas desse indicador são calculadas na escala de 0 a 5. Em 2021, esse indicador demonstrou níveis de qualidade em relação ao impacto positivo que geramos na vida das pessoas.



## Média da Kroton no AVALIAR segundo cada público – INDICADOR TRANSFORMAÇÃO DO FUTURO DOS ALUNOS

### KROTON CAMPUS

#### Ensino Presencial:

- Alunos: **3,6**
- Professores: **4,3**
- Coordenadores de curso: **4,7**
- Funcionários técnico-administrativos: **4,4**

#### Educação a Distância:

- Alunos (semipresencial): **3,9**
- Alunos (100% on-line): **4,1**
- Professores: **4,0**
- Coordenadores de curso: **3,5**
- Tutores a distância: **4,2**

### KROTON DIGITAL

#### Ensino Presencial:

- Alunos: **3,7**
- Professores: **4,2**
- Coordenadores de curso: **4,5**
- Funcionários técnico-administrativos: **4,4**

#### Educação a Distância:

- Alunos (semipresencial): **3,9**
- Coordenadores de curso: **3,5**
- Professores: **4,0**
- Tutores a distância: **4,2**

Fonte: Relatório AVALIAR 2021.

Outro indicador mensurado é o de recursos de acessibilidade, que visa coletar as percepções de nossos alunos sobre os recursos disponíveis nas instituições, uma vez que buscamos priorizar o ensino de qualidade e acessível a todos. Os indicadores que medem os espaços de aprendizagem (Teams e AVA), vídeo com janela de Libras e acervo da biblioteca virtual foram priorizados.



### Média da Kroton no AVALIAR segundo cada público - INDICADOR RECURSOS DE ACESSIBILIDADE

#### Ensino Presencial:

- Alunos: **3,6**

#### Educação a Distância:

- Alunos (semipresencial): **3,9**
- Alunos (100% on-line): **4,2**

#### Ensino Presencial:

- Alunos: **3,6**

#### Educação a Distância:

- Alunos (semipresencial): **3,9**

Fonte: Relatório AVALIAR 2021.



# PERFIL DOS NOSSOS ALUNOS

## KROTON CAMPUS

### ALUNO DO EAD SEMIPRESENCIAL

- **91% dos alunos** cursaram a maior parte do ensino médio em **escola pública**;
- Apenas **17% não trabalham** e **77%** são os principais **responsáveis** pelo pagamento da **mensalidade**;
- A **renda pessoal** de **62%** dos alunos é de até **dois salários-mínimos** e a **renda familiar** de **79%** deles é de até quatro **salários**; e
- **72% dos alunos** tiveram **diminuição** da sua **renda pessoal** durante o período da pandemia de Covid-19.

### ALUNO DO EAD 100% ON-LINE

- **91% dos alunos** cursaram a maior parte do ensino médio em **escola pública**;
- Apenas **15% não trabalham** e **79%** são os principais **responsáveis** pelo pagamento da **mensalidade**;
- A **renda pessoal** de **60%** dos alunos é de até **dois salários-mínimos** e a **renda familiar** de **76%** deles é de até quatro **salários**; e
- **60% dos alunos** tiveram **diminuição** da sua **renda pessoal** durante o período da pandemia de Covid-19.

### ALUNO DO PRESENCIAL

- **86% dos alunos** cursaram a maior parte do ensino médio em **escola pública**;
- Apenas **26% não trabalham** e **55%** são os principais **responsáveis** pelo pagamento da **mensalidade**;
- A **renda pessoal** de **57%** dos alunos é de até **dois salários-mínimos** e a **renda familiar** de **76%** deles é de até quatro **salários**; e
- **76% dos alunos** tiveram **diminuição** da sua **renda pessoal** durante o período da pandemia de Covid-19.

## KROTON DIGITAL

### ALUNO DO EAD SEMIPRESENCIAL

- **94% dos alunos** cursaram a maior parte do ensino médio em **escola pública**;
- Apenas **19% não trabalham** e **73%** são os principais **responsáveis** pelo pagamento da **mensalidade**;
- A **renda pessoal** de **68%** dos alunos é de **até dois salários-mínimos** e a **renda familiar** de **86%** deles é de até **quatro salários**; e
- **69% dos alunos** tiveram **diminuição** da sua **renda pessoal** durante o período da pandemia de Covid-19.

### ALUNO DO PRESENCIAL

- Apenas **19% não trabalham** e **71%** são os principais **responsáveis** pelo pagamento da **mensalidade**;
- A **renda pessoal** de **52%** dos alunos é de **até dois salários-mínimos** e a **renda familiar** de **86%** deles é de **até quatro salários**; e
- **76% dos alunos** tiveram **diminuição** da sua **renda pessoal** durante o período da pandemia de Covid-19.

# PRODUÇÃO CIENTÍFICA

A produção científica de nossas instituições de ensino superior contribui para a ciência, a tecnologia e a inovação do Brasil. Contamos com 16 cursos de mestrado e nove de doutorado na pós-graduação *stricto sensu*, que já formaram mais de 2.254 mestres e doutores.

## 178 livros

e capítulos entre 2017 e 2021:  
**45 apenas em 2021**

## 32 patentes

(26 nacionais e 6 internacionais)

## 8 revistas

científicas mantidas pela Kroton

## 516 projetos

em desenvolvimento (universidades, centros universitários e faculdades):

- **166** de Pesquisa
- **350** de Iniciação Científica

## 2.125 alunos

de graduação:

- **915** alunos do presencial
- **1.210** alunos do EAD

## 2.690 artigos

científicos (nacionais e internacionais) entre 2017 e 2021

**371 apenas em 2021**

Todos os periódicos classificados no Qualis/Capes e indexados em bases de dados internacionais e nacionais.

Artigos de pesquisadores de diversas instituições do Brasil

Trabalhos de conclusão, monografias, dissertações e teses disponíveis para consulta no Repositório Kroton.

### SAIBA MAIS

[Programas de iniciação científica - presencial e EAD](#)

[Portal de periódicos científicos](#)

[Repositório](#)

[Programas \*Stricto Sensu\*](#)

[Portal de Eventos](#)

## ACESSO À EDUCAÇÃO GRI 103-2, 103-3

A ampla cobertura geográfica e os preços acessíveis garantem que a empresa cumpra aquilo que seu propósito estabeleceu: viabilizar o acesso ao ensino superior de um número cada vez maior de brasileiros. A Ampli, baseada no formato *mobile first* de cursos EAD para especialização e desenvolvimento, anunciou uma parceria com a TIM – o que multiplicará as soluções voltadas a pessoas que buscam formação e qualificação profissional (*leia mais a seguir*).

Em 2021, as IES do portfólio Kroton alcançavam 1.893 municípios, com presença em todos os estados brasileiros, considerando os *campi* e os polos EAD. Em 543 cidades, a Kroton era a única instituição de ensino presente. Em grande parte, isso se deve aos chamados polos EAD *light*, localizados em cidades menores (os polos tradicionais estão instalados em cidades de médio e grande porte), possibilitando que os jovens e adultos desses municípios pequenos, que muitas vezes não teriam condições de se deslocar para buscar oportunidades de estudo em cidades maiores, realizem um curso superior.

No que diz respeito ao acesso financeiro, a expansão da oferta de ensino 100% digital torna os preços praticados pela Kroton ainda mais atrativos. Isso porque a infraestrutura necessária é reduzida e não é preciso contratar o corpo docente localmente, impactando diretamente os valores cobrados dos alunos.



Chegamos a  
**1.893**  
cidades de todo  
o Brasil

Em **543**  
desses municípios,  
somos a única IES  
presente

## STOODI

Também impulsionamos o acesso de mais brasileiros ao ensino superior por meio da Stoodi, outra *startup* que integra o ecossistema de inovação da Cogna:



- Cursinho 100% on-line que prepara os estudantes para o Exame Nacional do Ensino Médio (Enem) e demais vestibulares. Em 2021, foram mais de 1,8 milhão de pessoas impactadas pela plataforma.
- Os planos são acessíveis e oferecem milhares de videoaulas e exercícios, correção de redação e cronograma de estudos personalizado.
- Nos pacotes mais *premium*, há tira-dúvidas com monitores e simulados com relatórios de desempenho, entre outras soluções.
- Com o **Stoodi de Portas Abertas**, os estudantes têm acesso gratuito às videoaulas e exercícios da plataforma. Desde o lançamento já impactamos mais de 3 milhões de beneficiados.

### IMPACTO

Mais de  
**1,8 milhão**  
de pessoas impactadas  
pela Stoodi em 2021

Mais de  
**3 milhões**  
de beneficiados  
pelo Stoodi Portas  
Abertas desde o  
seu lançamento

## COM A AMPLI, É POSSÍVEL ESTUDAR DE QUALQUER LUGAR

Outro exemplo de inovação a serviço da democratização do acesso ao ensino superior é a Ampli, que oferece os cursos EAD da Kroton na modalidade *mobile first*. Com a popularização dos *smartphones*, conseguimos atrair e formar alunos que não teriam condições de realizar um curso EAD no formato tradicional.



A *edtech* foi criada pela Kroton em 2020 e, em 2021, deu um passo decisivo para ampliar sua oferta de graduação, pós-graduação e cursos livres em todo o Brasil ao firmar parceria com a TIM. A empresa de telefonia passou a comercializar a solução educacional para seus clientes, uma base de mais de 50 milhões de usuários que podem se tornar potenciais clientes da Kroton.

O aplicativo da Ampli é leve, não sobrecarrega a memória do celular e para os clientes da TIM não consome o pacote de dados de internet, eliminando assim barreiras para o acesso de estudantes de baixa renda a cursos on-line. O aluno pode assistir a videoaulas e realizar os exercícios em ambiente off-line e, quando se conectar à internet, enviá-los para avaliação. O formato das aulas também acompanha as características da jornada *mobile*: são pílulas de conteúdo com duração média de 10 minutos. Periodicamente, são disponibilizadas novas funcionalidades no aplicativo para garantir o engajamento dos alunos.

Apenas no terceiro trimestre de 2021, o primeiro após o início da parceria, a Ampli respondeu por 8 p.p. do crescimento na captação de alunos do segmento digital de Kroton. De julho a novembro, registrou média de crescimento de 23% ao mês, demonstrando o potencial da plataforma e a aceitação desse formato pelos estudantes. Com autorização do Ministério da Educação (MEC), os cursos oferecem ingresso em qualquer período do ano e possibilidade de conclusão em período menor, entre 18 e 36 meses. A Ampli conta com 400 cursos livres e 200 cursos de graduação e pós.

### Kroton oferecerá EJA digital

A Kroton vai iniciar sua primeira iniciativa de Educação de Jovens e Adultos (EJA) na modalidade 100% digital em 2022, após receber autorização do Conselho Estadual de Educação (CEE) do Estado de São Paulo e da Diretoria Regional de Educação (DRE) de Santo André (SP), concedida no início de 2022.

A formação será feita on-line, mas nesta primeira oferta o aluno deverá realizar a prova presencial no polo de apoio do Centro Universitário Anhanguera Pitágoras Ampli, localizado em Santo André. As primeiras turmas terão 60 vagas para os anos finais do ensino fundamental e 60 vagas para o ensino médio.

Como se trata de uma modalidade da educação básica, a responsabilidade regulatória é estadual. Dessa forma, a oferta nos demais estados só acontecerá após o cumprimento das exigências de cada um.

A modalidade digital visa proporcionar uma educação que supera barreiras como o tempo e a distância para que mais pessoas possam concluir a educação básica e desenvolver-se como cidadãos. Segundo o Instituto Mobilidade e Desenvolvimento Social (IMDS), 58% dos brasileiros interromperam os estudos sem concluir o ensino médio e repetiram a mesma escolaridade dos pais, um custo social significativo para o país.

**EJA 100% DIGITAL**

**120**

**vagas para os anos finais do ensino fundamental e ensino médio**

**Modalidade digital supera barreiras como tempo e distância**

**58%**

**dos brasileiros interromperam os estudos sem concluir o ensino médio\***

\*Fonte: Instituto Mobilidade e Desenvolvimento Social (IMDS).



## EMPREGABILIDADE E EMPREENDEDORISMO GRI 103-2, 103-3

Como explicitado em nossa Política de Empregabilidade e Acompanhamento de Egressos, mantemos o compromisso de apoiar nossos alunos e ex-alunos a encontrar a melhor colocação profissional em sua área de formação, como funcionário de uma organização ou à frente de seu próprio negócio. O sucesso de nossos alunos e ex-alunos significa o êxito do nosso modelo de negócio, repercutindo na reputação da nossa marca e em nossos resultados financeiros, já que está diretamente relacionado a nossos índices de inadimplência e evasão.

Nosso compromisso com a empregabilidade, no entanto, vai além, graças ao Canal Conecta, portal em que nossos alunos e ex-alunos têm acesso a vagas de trabalho para todo o Brasil, divulgadas por empresas parceiras. Os algoritmos do canal cruzam as vagas publicadas e os alunos que melhor se encaixam nelas, dando início ao processo de seleção. Também promovemos feiras de empregabilidade (virtuais e presenciais), palestras para aproximar o aluno do mercado de trabalho e encontros entre alunos e gestores de recursos humanos, entre outras ações. Em 2021, uma parceria inédita com o LinkedIn ajudou a divulgar as vagas, em que estudantes da Kroton passaram a receber primeiro as ofertas de vagas.

Tanto com o Canal Conecta quanto com nossa pesquisa anual de empregabilidade, conseguimos ter acesso a informações relevantes e constantemente atualizadas sobre o mercado de trabalho, que são consideradas em nossas decisões estratégicas.

A Plataforma de Educação de Jovens e Adultos, iniciativa disruptiva recém-lançada, também tem uma forte conexão com o mercado de trabalho. Ela foi construída para oferecer aos alunos formação edu-

cional e desenvolvimento profissional em diferentes momentos da vida e da carreira (*leia mais em [Plataforma](#)*).

Para além dos alunos e ex-alunos, a Cogna se mobiliza para impulsionar a empregabilidade e o empreendedorismo de outras pessoas por meio dos projetos sociais realizados pelas instituições de ensino superior nas comunidades do entorno e de algumas frentes de atuação dos braços sociais da Companhia: Instituto SOMOS, Fundação Pitágoras e Aliança Brasileira pela Educação. *Leia mais em [Impacto Social](#)*.

### ALGUMAS EMPRESAS PARCEIRAS DO CANAL CONECTA



Além do Canal Conecta, portal de vagas exclusivo para alunos e ex-alunos, a Kroton firmou parceria inédita com o LinkedIn em 2021.



#### CANAL CONECTA

**+de 138,4 mil**  
vagas divulgadas

**+de 36,7 mil**  
alunos e ex-alunos  
cadastrados

**+de 35,5 mil**  
empresas parceiras,  
das quais **1.696**  
ingressaram em 2021

## EDUCAÇÃO PARA A SUSTENTABILIDADE

**A**creditando no poder transformador da educação, também buscamos impactar positivamente a sociedade e o planeta ao estimularmos o conhecimento socioambiental. Um dos objetivos expressos nos *Compromissos Cogna por um Mundo Melhor* prevê que a Companhia impacte 1,8 milhão de pessoas até 2025 por meio da disseminação de conteúdos de educação ambiental.

Nosso objetivo é utilizar nossa expertise e estrutura de ensino para ampliar a consciência dos nossos principais *stakeholders* para a questão da educação ambiental. Isso inclui conteúdos de cursos livres, pós-graduação, palestras e rodas de conversa. Entre as ações já previstas, ofereceremos cursos e trilhas formativas na Universidade Corporativa para fornecedores e parceiros, cursos abertos à comunidade em geral, bem como para professores e alunos da rede pública.

Na educação básica, nossos materiais didáticos se mantêm alinhados às diretrizes dos Parâmetros Curriculares Nacionais (PCNs) e da Base Nacional Curricular Comum (BNCC). Os PCNs consideram a educação ambiental como um tema transversal, que deve estar presente em diferentes disciplinas. Na BNCC, uma das competências gerais - Responsabilidade e cidadania - insere a sustentabilidade como um dos



Mais de 170 cursos de graduação e pós-graduação estão ligados à temática ambiental.

eixos a serem trabalhados com os estudantes. Além disso, 100% dos materiais contam com conteúdos relacionados à sustentabilidade.

Questões como respeito à diversidade e temas ligados ao consumo consciente também estão inseridos nos materiais pedagógicos dos selos da SOMOS de forma multidisciplinar.

A sustentabilidade também faz parte de uma das soluções complementares do portfólio da SOMOS: o *STEM Connect - Discovery Education*, ação interdisciplinar que propõe a resolução de desafios reais aos estudantes e estimula o pensamento crítico, a criatividade e a colaboração. As atividades estão alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Além dele, o Líder em Mim desenvolve as capacidades socioemocionais dos alunos, trabalhando temas ligados à cidadania de forma ampla. Tanto o STEM quanto o Líder em Mim estão disponíveis na Plurall Store.

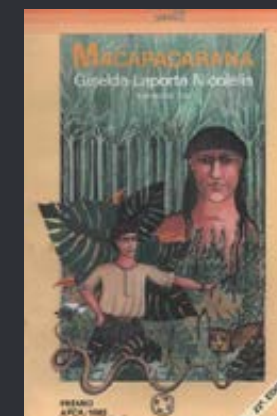
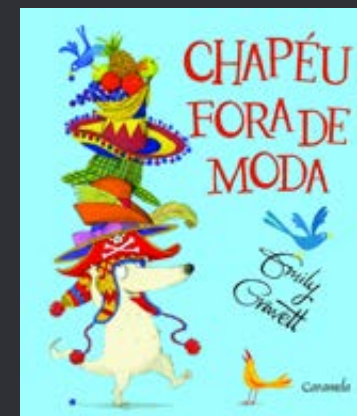
Na educação superior, a Kroton oferece mais de 170 cursos de graduação e pós-graduação ligados à temática ambiental, a exemplo da graduação em gestão ambiental e do MBA em avaliação, perícia e auditoria ambiental. Também contamos com três linhas de pesquisa na pós-graduação *stricto sensu*: ciências ambientais, ambiente e saúde; e meio ambiente e desenvolvimento regional.

Procuramos, ainda, incentivar que os projetos sociais realizados pelos estudantes de nossas IES estejam sempre alinhados aos 17 ODS e contribuam para o atingimento dos objetivos (*leia mais em [Impacto Social](#)*).

## ODS PARA CRIANÇAS

Duas obras de nossas editoras foram escolhidas para o Clube de Leitura ODS em Língua Portuguesa, uma iniciativa da ONU para incentivar a leitura e o conhecimento sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável por crianças de 6 a 12 anos.

As obras selecionadas, entre 175 livros, foram: *Macapacarana*, de Giselda Laporta Nicolelis, relacionada ao ODS 10, de redução de desigualdades; e *Chapéu Fora de Moda*, da escritora inglesa Emily Gravett e traduzida para o português, apoiada no ODS 12, de produção e consumo sustentáveis.







- 74 ● Cultura inclusiva e diversa
- 80 ● Desenvolvimento de colaboradores e docentes
- 81 ● Saúde, segurança e bem-estar
- 84 ● Impacto social
- 97 ● Gestão ambiental

# RELACIONAMENTOS DE VALOR

## CULTURA INCLUSIVA E DIVERSA

O ano de 2021 marcou a conclusão do projeto de transformação da nossa cultura organizacional, iniciado em 2020, que incluiu a revisão de nosso propósito, visão, valores e prioridades para garantir o alinhamento à estratégia atual da Companhia (*leia mais em [Estratégia](#)*). O processo foi acompanhado pela diretoria executiva e pelo Comitê de Pessoas e ESG, e foi aprovado pelo Conselho de Administração. **GRI 102-26**

A atualização também considerou a definição dos comportamentos que devem ser adotados pelos colaboradores, já que são as pessoas do time as responsáveis por transformar nossos planos de negócio em realidade.

Como grandes aliados na disseminação e consolidação da cultura organizacional, os líderes foram os primeiros a conhecer oficialmente a nova cultura da Companhia, durante a reunião anual da liderança – Cogna Summit. Após o lançamento, a área de Gente, Cultura e Inovação começou a implementar as demais ações mapeadas para que a cultura seja incorporada e vivenciada por todos e reflita positivamente nos resultados do negócio.

### NOVA CULTURA

#### Aposta na cocriação

O processo de cocriação da nova cultura da Cogna envolveu **188 profissionais** da Companhia e totalizou mais de **60 horas** de encontros e alinhamentos.

### COMPORTAMENTOS DA NOVA CULTURA

- 1 Aprendizagem contínua
- 2 Confiança. Times que constroem juntos
- 3 Coletivo acima do individualismo
- 4 Perfil de dono, empreendedor
- 5 Empatia. Coloque-se sempre no lugar do cliente
- 6 Atuação com foco no longo prazo
- 7 Proatividade, agilidade com simplicidade, entregas excelentes e sustentáveis

## JORNADA DO COLABORADOR E DIGITALIZAÇÃO DA EXPERIÊNCIA

Além da revisão da cultura, em 2021 a área de Gente, Cultura e Inovação avançou em suas duas outras frentes de trabalho: jornada do colaborador (do ingresso ao desligamento) e digitalização. Com o objetivo de entregar a melhor experiência ao time, foi necessário conhecer as características, especificidades e anseios dos colaboradores e, por isso, elencamos 14 personas (perfis) que integram o time Cognia, dos professores do ensino superior que atuam na modalidade presencial, passando pelos tutores do modelo EAD e profissionais das áreas corporativas e chegando aos executivos.

Esse mapeamento vem permitindo à Companhia desenvolver produtos e serviços cada vez mais customizados, atrativos e digitais aos colaboradores. Ao longo do ano, foram entregues 20 soluções, como a estratégia de diversidade e inclusão (*leia mais em [Estratégia de diversidade e inclusão](#)*), o programa de desenvolvimento para os líderes, batizado de Academia da Liderança (*leia mais em [Desenvolvimento de colaboradores e docentes](#)*), e o Meu Portal, que centraliza, em uma só plataforma, todas as informações essenciais para o dia a dia dos colaboradores.

O projeto de retorno seguro aos escritórios foi colocado em prática conforme avançavam os índices de vacinação contra a Covid-19 no país. O formato híbrido de trabalho foi consolidado, assim como a modalidade de trabalho 100% remoto, que passou a ser oferecida

para os integrantes dos times de Tecnologia da Informação e de Produtos. Esse último formato atende uma demanda mapeada e visa atrair e reter jovens talentos da geração Z (nascidos a partir de 1995), além de permitir à Companhia contratar profissionais de várias partes do país, o que é inviável no modelo presencial.

**Os indicadores detalhados de diversidade estão em [Informações Complementares](#).**



**NOSSO TIME EM 2021 GRI 102-8, 401-1, 419-1**

Encerramos 2021 com 23.354 colaboradores, leve aumento em relação a 2020, alinhado à retomada de crescimento dos negócios, com uma série de projetos e produtos focados na melhoria da experiência dos clientes e fortalecimento de pilares de cultura e performance.

Os resultados foram observados no aumento da taxa de contratação tanto de homens como de mulheres, e na redução do *turnover*, que passou de 51%, em 2020, para 36%, em 2021. O valor é menor, inclusive em relação a 2019, quando foi de 46%.

Com a aquisição dos sistemas de ensino da Eleva, pela SOMOS, e a venda das escolas da Saber, da Cogna, parte dos colaboradores das duas marcas migraram para a SOMOS.

Como reflexo dos ajustes realizados na operação da Kroton Campus (ensino superior presencial), com a movimentação de 25% das unidades (*leia mais em [Cuidado com alunos e colaboradores](#)*), houve o desligamento de cerca de 4,5 mil profissionais no ano. Para conduzir esse processo, foi montado um plano de trabalho específico, que, além de cumprir todas as exigências legais, prezou pela transparência e pelo respeito às pessoas.

No consolidado do ano, foram contratados 9.309 colaboradores na Cogna. A taxa de rotatividade da Companhia correspondeu a 36%, mais baixa que os dois anos anteriores (*veja detalhamento na tabela em [Informações complementares](#)*).

**CORPO DOCENTE KROTON SASB SV-ED 000.D**

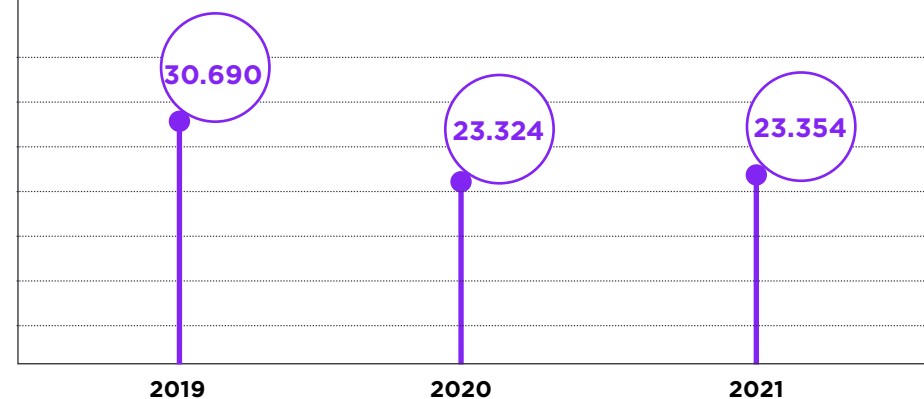
**Em 2021, nosso corpo docente era formado por 10.041 profissionais (565 coordenadores de curso, 7.861 professores e 1.585 tutores), o que representava 43% do total da Companhia.**

**ENGAJAMENTO**

A assertividade da estratégia adotada pela Diretoria de Gente, Cultura e Inovação fica evidenciada nas pesquisas de engajamento realizadas com o time.

No levantamento realizado no segundo semestre, o NPS de Cogna ficou na zona de qualidade, com resultado de 58 pontos, um avanço de 7% em relação ao semestre anterior.

Outro destaque do ano foi a ampliação significativa da percepção de impacto social e sustentabilidade da empresa. Esse avanço na consciência dos colaboradores sobre as temáticas está associado às nossas ações de discussão sobre os temas e à divulgação dos *Compromissos Cogna por um Mundo Melhor*.

**TOTAL DE COLABORADORES<sup>1</sup>**

1. Em 2021, nossa força de trabalho era composta também por 123 jovens aprendizes, 501 estagiários e 624 outros colaboradores, como terceiros. Devido a uma mudança no reporte do indicador, jovens aprendizes e estagiários passaram a não ser considerados no total de colaboradores a partir de 2021.

### ESTRATÉGIA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO GRI 103-2, 103-3

Na Cogna, o impulso à diversidade e inclusão começou a ganhar mais força em 2019, quando lançamos o movimento #BeYourSelf (Seja Você Mesmo), com o objetivo de promover um ambiente de trabalho cada vez mais seguro e aberto, onde as pessoas se sentissem respeitadas por serem quem elas realmente são. É esse compromisso, explicitado na Política de Diversidade e Inclusão da Companhia, que guia nossa estratégia em torno do tema.

Em 2021, seguimos avançando no Programa de Diversidade e Inclusão, criado no ano anterior. Como previsto, realizamos um censo com nossos colaboradores para entender o quão diversos somos e qual a percepção da equipe sobre o nosso ambiente de trabalho, um retrato importante que vem subsidiando nossas iniciativas. Registramos adesão à pesquisa com aproximadamente 13,7 mil respondentes, o maior número de participantes em nossas pesquisas.

Também elegemos quatro pilares de atuação prioritários (*veja a seguir*), estruturamos os grupos de afinidade, com colaboradores voluntários de diversas áreas da Companhia, que contam com o suporte de um padrinho e um *sponsor* (membros da liderança), além de um representante do time de Gente. Todas as ações do programa são construídas de forma colaborativa com os participantes dos grupos de afinidade, que se reúnem periodicamente para avaliar as entregas e dar sequência ao plano estratégico.



### CENSO DE DIVERSIDADE

Taxa de adesão

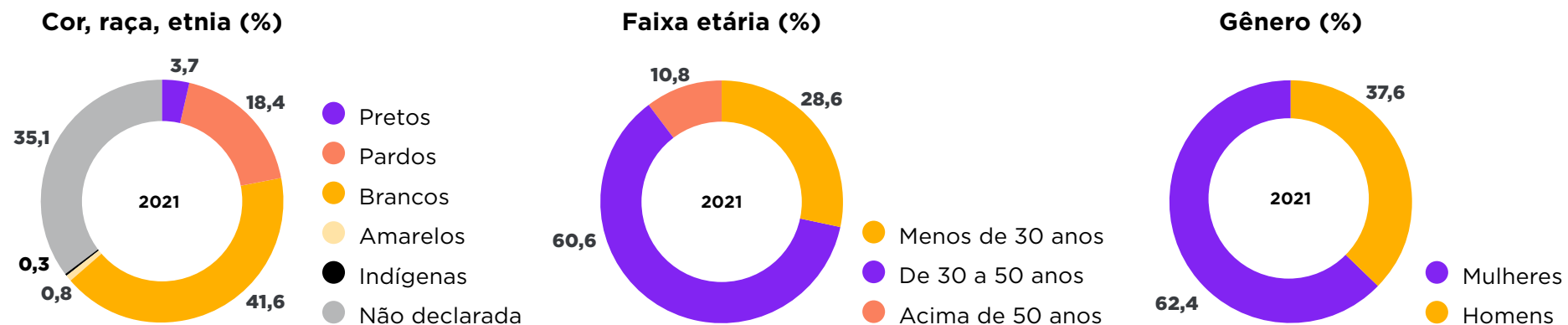
**61,1%**

13.681 respondentes

### FAVORABILIDADE ACIMA DE 90% PARA:

Respeito pela cor e etnia  
Respeito pela orientação sexual  
Respeito pelo gênero  
Respeito pela idade

## PERFIL DOS COLABORADORES 2021 GRI 405-1



## RETRATO ATUAL GRI 102-8, 405-1

Em 2021, as mulheres representavam 62,4% do quadro total. Em níveis de alta liderança, a representação feminina varia de 48%, entre os gerentes e 41% entre diretores e diretores regionais, até 16,7% no C-level, que inclui líderes que se reportam diretamente ao CEO da Cogna. Se considerarmos os segmentos de primeira chefia, os cargos de coordenação e supervisão, o índice de participação de mulheres nessas posições ultrapassa 50%. Entre pessoas negras e pardas, os índices de participação no total da Companhia foram 3,7% e 18,4%. Esses índices estão baseados na autodeclaração dos colaboradores, e uma parcela significativa, de 35%, não se declarou em nenhum dos grupos de raça, cor e etnia, sendo essa uma informação que necessita de maior desenvolvimento.

Nossos compromissos ESG, lançados em novembro, estabelecem cinco metas ligadas à diversidade e inclusão. Todas elas deverão ser alcançadas até 2025, incluindo crescimento na representatividade de mulheres e pessoas negras na liderança.

## PARTICIPAÇÃO FEMININA

**48,8%**  
Gerência

**41%**  
diretores  
e diretores  
regionais

**20%**  
Vice-presidentes

**16,7%**  
C-level  
(diretores com  
reporte ao CEO)

## 10 COMPROMISSOS DA EMPRESA COM A PROMOÇÃO DOS DIREITOS LGBTI+

Uma das frentes de trabalho do nosso programa prevê a participação em fóruns empresariais e iniciativas da sociedade civil para que possamos acompanhar as principais discussões e compartilhar aprendizados e experiências.

Em 2021, formalizamos nossa adesão aos 10 Compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBTI+, iniciativa do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+.

Os indicadores detalhados de diversidade estão em [Informações Complementares](#).

## PRINCIPAIS AÇÕES DE 2021

Acreditamos que a educação e o diálogo são essenciais para alcançarmos um mundo mais diverso e inclusivo e seguimos apostando nas ações de letramento e sensibilização do público interno. Ao capacitar nossos colaboradores, estamos contribuindo para a transformação de toda a sociedade, já que os aprendizados, além de repercutirem na forma como os profissionais convivem com colegas, alunos, clientes e demais públicos de relacionamento da Companhia, podem ser transmitidos a outras pessoas, como familiares e amigos, gerando um ciclo virtuoso.

Em 2021, fortalecemos a trilha de Diversidade e Inclusão, disponível na Universidade Corporativa, que conta com oito cursos, com a emissão de 17 mil certificações.

Para engajar a liderança, organizamos uma palestra com um especialista externo para os membros do Conselho de Administração e executivos. Também estimulamos os executivos a realizarem o curso “A Importância da Diversidade” — até dezembro, 26% da liderança (gerentes e acima) havia recebido o certificado do curso. Outra ação foi a estruturação do People Radar, um painel customizado para que cada líder consiga consultar as principais informações sobre o seu time, incluindo indicadores de diversidade, como a distribuição do time por gênero, etnia e faixa etária e a quantidade de profissionais com deficiência e de jovens aprendizes na equipe, entre outros dados.

Lançamos, ainda, o boletim #BeYourSelf, que tem curadoria dos grupos de afinidade e traz as atualizações do Programa de Di-

versidade e Inclusão e conteúdos externos que convidam toda a equipe à reflexão. Os grupos também participaram da produção de vídeos e *podcasts*. Realizamos, ainda, ações especiais em datas-chave, como a *live* para celebrar o Dia do Orgulho LGBTQIA+ (28 de junho), com a participação do CEO da Cogna.

Outro destaque do ano foi nossa adesão ao Programa Empresa Cidadã, garantindo licença parental estendida a todos os colaboradores: seis meses para licença-maternidade e 20 dias para licença-paternidade. Como próximo passo, a Companhia pretende desenhar um projeto específico para assegurar a permanência e oportunidades de crescimento de carreira às profissionais que retornam da licença-maternidade. Estagiários e aprendizes também têm direito ao benefício. Quando necessário, os contratos são prorrogados para assegurar o exercício pleno das licenças.



## WOMEN ON BOARD



Em junho de 2021, conquistamos o selo *Women on Board* (WOB), certificação independente apoiada pela ONU Mulheres, que reconhece e valoriza ambientes corporativos comprometidos com a diversidade de gênero nas mais altas instâncias de governança.

A conquista reflete a representatividade feminina no Conselho de Administração da Cogna, a primeira *holding* do setor da educação a ser certificada. A Vasta também se destaca em diversidade no seu Conselho de Administração e recebeu o WOB (*leia mais em Conselho de Administração*). No ano, formalizamos, ainda, nossa adesão aos Princípios de Empoderamento das Mulheres (*Women's Empowerment Principles*), iniciativa da ONU Mulheres e do Pacto Global que promove a equidade de gênero no ambiente empresarial.

## DESENVOLVIMENTO DE COLABORADORES E DOCENTES GRI 103-2, 103-3, 404-2

Disponhamos de mais de 560 cursos na Universidade Corporativa, que resultaram em mais de 204 mil certificações em 2021. Entre os temas trabalhados estão trilhas de diversidade e inclusão, saúde mental e educação financeira. Para apoiar o desdobramento da nossa estratégia de negócios, temos ainda cursos para trabalhar as habilidades do futuro, inovação para resultados, pensamento *lean*, *reskilling*, *mindset* ágil e inovação aberta.

Mesmo sem possuir um programa formal para transição de carreira, ações no portfólio como superar desafios, resiliência e *reskilling*, entre outras, contribuem com o tema.

Cerca de 40% dos colaboradores da Cogna foram impactados pelas formações oferecidas, que totalizaram 346 mil horas de capacitação, em diferentes metodologias de ensino. Em média, foram 6,9 horas de treinamento por colaborador.

### TREINAMENTOS E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO GRI 404-1, 404-3

	MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO	RECEBERAM AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
POR GÊNERO		
Homens	6,1	92,20%
Mulheres	7,4	92,10%
POR CATEGORIA FUNCIONAL		
C-level	0,2	92,20%
Vice-presidência	1,1	66,70%
Diretoria	10,6	50,00%
Gerência	6,2	65,40%
Coordenação	11,4	86,00%
Coordenação de curso	10,5	85,00%
Professores	3,4	97,80%
Tutores	19,9	70,80%
Administrativo/operacional	6,6	85,60%
<b>Total</b>	<b>6,9</b>	<b>79,20%</b>

Obs.: os cálculos consideram todos os colaboradores que integraram a Companhia em 2021, incluindo os admitidos e desligados no ano.



## SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR

GRI 103-2, 103-3, 403-1, 403-2, 403-5, 403-7, 403-8

Como explicitado em nossa política específica sobre o tema, lançada em 2021, a saúde e a segurança constituem um valor inegociável para a Cogna, que conta com procedimentos e sistemas consolidados e profissionais dedicados para promover a saúde, a segurança, a qualidade de vida e o bem-estar dos colaboradores e assegurar um ambiente de trabalho adequado e seguro a todos.

A área de Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) monitora de forma contínua um conjunto de indicadores (número de acidentes e doenças ocupacionais, taxa de absenteísmo e exames ocupacionais realizados, entre outros) por *business unit* e por unidade regional. Com base nos resultados, organiza reuniões com os representantes para análise crítica dos indicadores e estruturação dos planos de ação. O trabalho também se apoia nos resultados da pesquisa de engajamento, que contém uma seção específica sobre saúde, segurança e bem-estar, e na pesquisa de saúde emocional, que passou a ser realizada com os colaboradores a partir de 2020.

Com o objetivo de manter os níveis mais baixos de acidentes e de doenças ocupacionais na Companhia, a área de SESMT possui metas permanentes, como manter a taxa de absenteísmo abai-



xo de 2%, manter a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e a Brigada de Incêndio das unidades devidamente regularizadas e alcançar 100% dos colaboradores com exames ocupacionais em dia.

Para garantir o engajamento de todos os colaboradores desde o primeiro momento, os recém-contratados realizam *e-learning* de saúde e segurança na Universidade Corporativa e recebem orientação para reportar qualquer situação de risco à equipe de SESMT ou à CIPA. Para seguir avançando nessa agenda, uma das metas ESG da Cogna é capacitar 100% dos colaboradores em saúde e segurança até o fim de 2022.

Para manter um ambiente seguro e saudável, possuímos metas permanentes, como manter a taxa de absenteísmo abaixo de 2% e exames ocupacionais dos colaboradores em dia.

**Registramos 62 acidentes entre nossos colaboradores e 12 com profissionais terceirizados. Nenhum deles teve consequência grave.**

Todos os trabalhadores, colaboradores e terceiros são considerados na política de saúde e segurança. Terceiros devem cumprir os requisitos legais e exigências complementares da Cogna, incluindo o envio de evidências desse cumprimento previamente ao início da prestação de serviços.

O processo de identificação dos riscos é realizado por meio de PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos), revisado anualmente, além de laudos de insalubridade e periculosidade. O cronograma de ações é acompanhado pelo time de SESMT visando garantir a melhoria contínua e a aderência ao plano de controle. As revisões incluem entrevistas e observação de técnicos e engenheiros. A participação do público interno também é considerada por meio das CIPAs, que têm reuniões mensais. Os principais riscos de doenças profissionais se relacionam a aspectos biológicos e químicos nas áreas de saúde, clínicas e hospitalares; físicos e de acidentes relacionados aos times operacionais; e ergonômicos relacionados às atividades administrativas. Garantimos a entrega de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), treinamentos, mapa de risco e inspeção nos locais de trabalho. Um risco mapeado em 2021 foi o psicossocial, que vem ganhando mais atenção da Companhia com a oferta de apoio psicológico (leia mais em [Saúde](#)).

**A Campanha 3Ps da Segurança (Pare, Pense, Previna) foi uma das ações para fortalecer a cultura de segurança na Cogna.**

## SEGURANÇA GRI 403-2, 403-4, 403-9, 403-10

Além das práticas que fazem parte da rotina de Segurança do Trabalho, em 2021 a área priorizou algumas ações de promoção da segurança, como o desenho de um novo fluxo de avaliação de segurança de empresas terceiras, elaboração de todos os Planos de Atendimento a Emergências (PAEs) e seu encaminhamento ao Ministério da Educação (MEC) e padronização das novas práticas de trabalho em altura e alto risco. Também lançou a Campanha 3Ps da Segurança (Pare, Pense, Previna) e uma capacitação sobre boas práticas de saúde e segurança no *home office* e realizou uma *live* sobre acidentes de trabalho para toda a equipe.

Como consequência da pandemia e da permanência dos colaboradores em *home office*, houve redução do número de treinamentos realizados para os membros das CIPAs e das Brigadas de Incêndio das unidades. Outra consequência foi o atraso na implementação de novas CIPAs, 18% das operações estão com esse processo programado para ser finalizado em 2022.

Em 2021, registramos 62 acidentes entre nossos colaboradores e 12 com profissionais terceirizados. Nenhum deles, no entanto, teve consequência grave, ou seja, gerou lesão ou limitação das capacidades do profissional por período superior a seis meses (*mais detalhes em [Informações complementares](#)*). Vale lembrar que todos os episódios são investigados, como prevê o Procedimento de Acidentes e Doenças de Trabalho, pela CIPA e área de SESMT. Para situações de quase acidente, temos uma ferramenta eletrônica de reporte, que pode ser acessada por qualquer colaborador.

## SAÚDE GRI 403-3, 403-6

No eixo de Saúde Ocupacional, um dos destaques do ano foi a criação do Comitê de Saúde, órgão interno que busca aperfeiçoar as estratégias de saúde para todos os colaboradores da Cogna. O grupo acompanha os indicadores de saúde (*health analytics*), mapeia oportunidades de melhoria e atua em conjunto com as operadoras de planos de saúde para otimizar seu uso pelos colaboradores. Também desenvolve programas e iniciativas para melhorar a experiência e, consequentemente, a saúde e a qualidade de vida dos beneficiários do plano.

Além da telemedicina, oferecemos no formato on-line orientação nutricional para os colaboradores das unidades corporativas e atendimento psicológico aos profissionais em situação de fragilidade e estresse. Colaboradores afastados, hospitalizados ou em situação

de luto são apoiados pelo serviço social. Para complementar as iniciativas de saúde mental, foi criado o Programa *Mindfulness* com três agendas semanais para facilitar a inclusão da prática na rotina dos interessados.

Outra ação relevante, que se conecta ao Programa de Diversidade e Inclusão, foi o mapeamento do perfil dos profissionais com deficiência da Companhia e da estrutura das unidades para acelerar a contratação dos PCDs e garantir sua adequada inclusão no ambiente de trabalho.

De forma contínua, realizamos o monitoramento dos profissionais afastados e dos colaboradores que fazem uso recorrente do plano de saúde para apoiá-los no direcionamento dos tratamentos mais adequados, e o acompanhamento de gestantes durante o pré-natal, parto e puerpério.

Em 2021, seguimos monitorando os colaboradores com Covid-19 até sua plena recuperação e realizamos um censo para acompanhar o andamento da vacinação entre o público interno. Para aqueles que estão trabalhando no formato híbrido ou presencial é obrigatória a apresentação do comprovante de vacinação. Também como reflexo da pandemia e do trabalho remoto, houve redução significativa no número dos exames ocupacionais realizados periodicamente, pois a prática foi interrompida em parte do ano, sendo retomada em setembro. Encerramos 2021 com índice 72,6% dos exames dentro do prazo e com um cronograma para chegar a 100% até meados de 2022. Toda a informação de saúde é registrada em prontuário eletrônico, com acesso controlado por sistema e permitido apenas às equipes de enfermagem e medicina.

### FOCO EM SAÚDE

#### Calendário de saúde

Campanhas de sensibilização e lives para

- Outubro Rosa
- Novembro Azul
- + isenção nas taxas

de coparticipação de exames preventivos de câncer de mama e próstata.

#### 5 ambulatórios

que oferecem primeiros socorros, dúvidas e orientações de saúde, assistência primária à saúde, saúde mental e serviço social.

- São Paulo (SP)
- Valinhos (SP)
- Londrina (PR)
- Campo Grande (MS)
- Cuiabá (MT)

+ de 15 mil atendimentos de saúde (teleatendimentos e atendimentos presenciais nos ambulatórios).

## IMPACTO SOCIAL GRI 103-2, 103-3, 203-1

Com a capilaridade das unidades da Cogna pelo país, seja pelas instituições de ensino superior (IES) da Kroton ou pela rede de escolas privadas parceiras que utilizam nossos sistemas de ensino em todas as regiões brasileiras, temos a oportunidade de ampliar os impactos da nossa atuação na sociedade.

Em 2021, trabalhamos para consolidar as frentes de atuação da Plataforma de Impacto Social, divididas em eixos prioritários para ampliar a força das nossas iniciativas e o número de pessoas beneficiadas: queremos contribuir com a educação pública do país, formar jovens e apoiar sua autonomia financeira e promover desenvolvimento local por meio das ofertas de saúde e bem-estar para as pessoas. Esses três pilares são apoiados por dois temas transversais, que valorizam a inclusão e a diversidade e o uso da inovação e das novas tecnologias para maximizar a experiência de ensino-aprendizagem.

Nossa atuação social é feita diretamente a partir das unidades de ensino da Kroton e por meio dos nossos braços sociais – Fundação Pitágoras, Instituto SOMOS e Aliança Brasileira pela Educação.

Trabalhamos na formalização das novas diretrizes e revisamos as políticas de Investimento Social Privado e de Doações, existentes desde 2017, para atualizar procedimentos e incluir os processos de patrocínios diretos e doações, oficializando os fluxos e dando mais autonomia às áreas. Para que as doações sejam feitas, é necessário seguir um fluxo de aprovação de impacto social e *compliance*.



A Gerência de Sustentabilidade, vinculada à Diretoria de Relações Institucionais e de Sustentabilidade, também avalia os projetos de investimento social realizados por essas instâncias da Companhia.

Os investimentos são gerenciados diretamente pela Diretoria de Relações Institucionais e de Sustentabilidade da Cogna. A Fundação Pitágoras tem gestão e atuação autônomas, mas compartilha da visão estratégica de impacto social com a Companhia. A Cogna ainda realiza investimentos via leis de incentivo: Rouanet, Lei do Idoso, Lei de Incentivo ao Esporte e Fundo Municipal da Criança e do Adolescente (Fumcad) para apoiar projetos vinculados aos três pilares da Plataforma de Impacto Social. Em 2021, contudo, não houve investimentos oriundos de recursos incentivados.



### AVALIAÇÃO DE IMPACTO GRI 203-1, 203-2

Para aprofundar o entendimento sobre os impactos positivos que nossa atuação social gera e seguir evoluindo nossos investimentos, buscamos aperfeiçoar continuamente os indicadores de acompanhamento. Dois dos instrumentos mais completos que utilizamos para essa avaliação são o retorno social do investimento (SROI, na sigla em inglês) e a mensuração de impacto social, com desoneração do poder público.

Aplicamos a metodologia SROI desde 2019, um indicador com reconhecimento internacional que faz uma análise comparativa entre os recursos investidos e o seu retorno em benefícios sociais para a comunidade e/ou o grupo de beneficiários da iniciativa. Mas ele faz mais do que mensurar o custo-benefício dos investimentos. A metodologia vai além da análise de resultados, aprofundando a compreensão sobre os impactos de fato dos projetos. Isso confere maior clareza sobre o potencial de valor gerado por ativos intangíveis.

Na Cogna, o SROI considera iniciativas de promoção de acesso à educação, contribuição com a educação pública, promoção da empregabilidade de jovens e adultos, sobretudo alunos e graduados da Kroton, e ações realizadas pelos braços sociais da Companhia. Efeitos positivos da formação dos estudantes, como a melhoria de remuneração resultante, não fazem parte da métrica, que foca exclusivamente nos benefícios gerados por nossa atuação social, que não tem vinculação com a relação comercial entre o negócio e nossos clientes (os alunos). Valores investidos com recursos de lei de incentivo também não são considerados para o cálculo do retorno social do investimento.

**Utilizamos metodologias especialmente trabalhadas para medir os impactos das nossas ações: SROI (retorno social do investimento) e desoneração do poder público.**

A formatação da métrica para a Cogna foi feita com o apoio da EY, em 2019. Em 2021, o indicador foi mensurado pela terceira vez – a segunda feita internamente pela equipe da Companhia. O resultado do ano indicou que a cada R\$ 1 aplicado nessas iniciativas pela Cogna, foram gerados R\$ 7,68 em benefícios para a sociedade. O valor é maior que 2020, quando o resultado foi de R\$ 7.

Outro indicador acompanhado pela Companhia mensura a contribuição que os atendimentos especializados gratuitos à população realizados por professores e alunos da Kroton representam em desoneração de serviços do poder público. O indicador, que divulgamos desde 2018, considera atendimentos das áreas de saúde, de assistência psicossocial, veterinários e jurídico ofertados à comunidade local – incluindo número de atendimentos, horas dedicadas ao serviço e infraestrutura empregada nos atendimentos. Em 2021, esse valor foi de R\$ 430 milhões.

Vale ressaltar, ainda, que mensuramos o número de municípios com baixo Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) onde estamos presentes, bem como os locais onde somos a única instituição de ensino superior. Os ***Compromissos Cogna por um Mundo Melhor*** incluem de maneira indireta a mensuração do avanço das avaliações de impacto social. Não há avaliações do impacto ambiental nas comunidades, uma vez que ele não é considerado tema material, mas monitoramos os principais indicadores ambientais e, a partir de 2022, faremos também o monitoramento e a divulgação das emissões de gases de efeito estufa (GEE) das operações da Cogna. Não há processo específico de consulta à comunidade local, que foi incluída no processo de definição da materialidade. **GRI 413-1**

**A CADA R\$ 1 INVESTIDO PELA COGNA, R\$ 7,68 RETORNAM PARA A SOCIEDADE**

**3,5 milhões**

de pessoas beneficiadas

**R\$ 9 bilhões**

em ativos socioeconômicos

**São R\$ 8 bilhões em ativos econômicos, equivalentes à renda gerada aos alunos, colaboradores e fornecedores.**

**E R\$ 1 bilhão em ativos sociais, precificação do valor das ações realizadas para sociedade, caso fossem cobradas.**

Segundo metodologia SROI, a Cogna considera no cálculo do retorno social do investimento os impactos listados a seguir. Não integram o valor os impactos econômicos na vida do estudante (como benefícios de aumento salarial por conta da melhor formação), a remuneração dos colaboradores e os pagamentos a fornecedores, e os impactos ambientais, como redução no consumo de recursos naturais.

### ATIVOS INTANGÍVEIS QUE INTEGRAM O CÁLCULO SROI:

#### Acesso à educação

Promover e/ou facilitar o acesso da comunidade à educação (ex.: bolsas de ensino, cursinhos gratuitos, doação de materiais didático).

#### Gestão da educação pública

Aprimorar a educação pública brasileira (ex.: projetos da Fundação Pitágoras e da Aliança Brasileira para a Educação).

#### Comunitário

Promover a transformação social do entorno das unidades (ex.: serviços profissionais oferecidos pelas IES).

#### Inserção profissional

Beneficiar a sociedade promovendo o acesso ao mercado de trabalho (ex.: Conecta e feiras de empregabilidade).

#### Curricular

Promover a transformação social por meio da disseminação de informações (capacitações de alunos em projetos sociais).

## Estratégia de impacto social

GRI 103-2, 103-3



### CONTRIBUIÇÃO PARA AS ODS

#### PILARES

#### FOCO DE ATUAÇÃO



#### EDUCAÇÃO PÚBLICA

Contribuir com a Educação Pública no país

Promover capacitação da gestão escolar, possibilitando que professores e gestores de escolas públicas recebam educação continuada e de qualidade.

Contribuir para a melhoria da qualidade da educação pública com programas voltados à Gestão da Educação Pública.

Contribuir para que jovens em vulnerabilidade socioeconômica tenham acesso à educação.

Contribuir com a alfabetização na idade certa por meio da leitura.

Contribuir para o debate da tecnologia e inovação aplicada à educação.



#### OPORTUNIDADES ECONÔMICAS

Mudar a vida das pessoas por meio do acesso ao emprego, auxiliando na sua jornada profissional e na construção da sua carreira.

Fornecer ferramentas para que jovens e adultos alcancem o mercado de trabalho, tanto pela profissionalização técnica como empreendendo.

Promover a capacitação e sensibilização quanto à empregabilidade de jovens vulneráveis e egressos do sistema prisional.



#### DESENVOLVIMENTO LOCAL

Promover o desenvolvimento econômico e social no entorno das unidades de ensino

Contribuir com o desenvolvimento local e com a melhoria da qualidade de vida nas comunidades onde estamos presentes.

Promover e contribuir com programas de cuidado e acompanhamento da primeira infância.

#### EIXOS TRANSVERSAIS: INOVAÇÃO & TECNOLOGIA E DIVERSIDADE & INCLUSÃO

Inovação e tecnologia - Usar as novas tecnologias para minimizar o impacto negativo e potencializar o impacto positivo do negócio

Diversidade e inclusão - Respeitar e valorizar pessoas portadoras de deficiência; e apoio à equidade de gênero, etnia, religião, orientação sexual e identidade de gênero

## FLÁVIO ALEXANDRE DE SOUZA

Aluno da Anhanguera de São Bernardo do Campo (SP), que cursou a disciplina Cidadania e Sociedade Brasileira em 2021.

“Notei que (a atividade) foi boa não só para as pessoas acolhidas na casa de passagem, mas também serviu como aprendizado para mim. Demandou pesquisa, elaboração de metodologia, e conhecimento pertinente ao assunto apresentado na palestra. Também me colocou frente a frente com a situação de pessoas em situação vulnerável, demonstrando como a informação é importante para essa classe da população.”

## IES ATUAM EM QUESTÕES SOCIAIS NA COMUNIDADE

No ensino superior, IES e Polos da Kroton promovem ações de atendimento a necessidades das comunidades do seu entorno. Professores e alunos atuam de forma voluntária, destinando horas de trabalho para oferecer assistência às famílias, incluindo serviços de saúde, jurídico e apoio psicossocial, entre outras intervenções.

Além de colaborar com as localidades em que as unidades estão inseridas, essas iniciativas integram o tema do impacto social comunitário à prática de formação dos estudantes, reforçando seu papel protagonista na promoção da mudança da realidade da qual fazem parte. Essas iniciativas são incentivadas pela Política de Extensão Universitária, parte dos currículos dos cursos da graduação, baseada em quatro programas: de Atendimento à Comunidade; de Inovação e Empreendedorismo; de Ação e Difusão Cultural; e de Sustentabilidade.

Em 2021, retomamos a inclusão da atividade de prática social voluntária na disciplina de Cidadania e Sociedade Brasileira dos cursos da graduação. São ações voluntárias de, ao menos, quatro horas, feitas por alunos. A iniciativa havia sido interrompida por conta da pandemia e, em 2021, ao ser retomada contou com a participação de 1.586 alunos.

As IES e polos recebem capacitações em projetos sociais, nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, principais frentes de atuação da Companhia e orientações sobre as práticas de *compliance*.

Também construímos, anualmente, um calendário de impacto social com datas e projetos de boas práticas da rede que podem ser seguidos. Em 2021, iniciamos a websérie dicas de impacto, com compartilhamento de boas práticas da rede.

Em função da pandemia, muitos serviços foram realizados de forma remota. Todas as unidades e polos elaboram balanços sociais indicando as ações realizadas para dar transparência e prestar contas para alunos e sociedade civil.

### EM NÚMEROS

**485 projetos sociais**

**135 mil beneficiados**

**22 mil professores e alunos**

**24.538 horas de trabalho voluntário**

O que equivale a mais de **2 anos e 8 meses** de trabalho.



# IMPACTO POR REGIÃO

**485**  
projetos sociais

**3.717.105**  
atendimentos realizados

**+135 mil** beneficiados

**+22 mil** professores e alunos envolvidos

**24.538 horas** de trabalho voluntário

O que equivale a mais de 2 anos e 8 meses de trabalho.

**R\$ 430.393.213,60**  
milhões em desoneração ao poder público.

## NORTE

3 projetos sociais  
18.078 atendimentos realizados  
+ 15 mil pessoas beneficiadas  
+ 1 mil professores e alunos envolvidos  
90 horas de trabalho voluntário  
O que equivale a mais de 3 dias de trabalho.  
R\$ 2.355.302,34 milhões em desoneração ao poder público

## CENTRO-OESTE

132 projetos sociais  
443.926 atendimentos realizados  
+163 mil beneficiados  
+16 mil professores e alunos envolvidos  
5.337 horas de trabalho voluntário  
O que equivale a mais de 6 meses de trabalho.  
R\$ 53.003.066,90 milhões em desoneração ao poder público.

## SUL

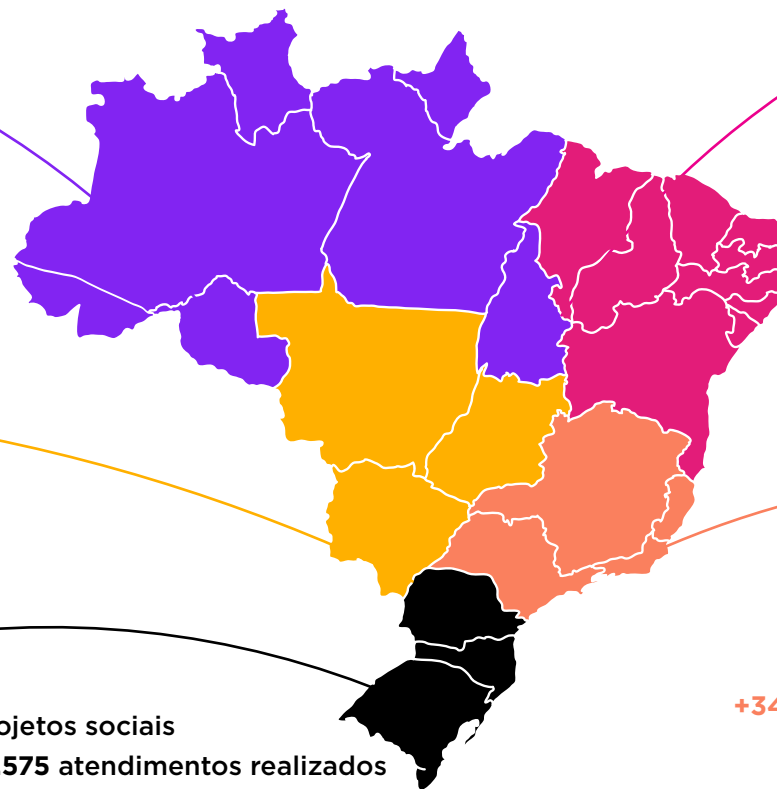
82 projetos sociais  
1.868.575 atendimentos realizados  
+ 96 mil beneficiados  
+ 6 mil professores e alunos envolvidos  
2.869 horas de trabalho voluntário  
O que equivale a mais de 3 meses de trabalho.  
R\$ 174.562.180,81 milhões em desoneração ao poder público.

## NORDESTE

71 projetos sociais  
204.920 atendimentos realizados  
+ 136 mil beneficiados  
+ 13 mil professores e alunos envolvidos  
2.806 horas de trabalho voluntário  
O que equivale a mais de 3 meses de trabalho.  
R\$ 52.698.677,08 milhões em desoneração ao poder público.

## SUDESTE

196 projetos sociais  
1.181.606 atendimentos realizados  
+314 mil beneficiados  
+34 mil professores e alunos envolvidos  
13.431 horas de trabalho voluntário  
O que equivale a mais de 1 ano e 5 meses de trabalho.  
R\$ 147.773.986,47 milhões em desoneração ao poder público.



## INSTITUTO SOMOS GRI 203-1

Baseado na crença de que a educação tem o poder de mudar o mundo, o Instituto SOMOS assumiu o compromisso desde a sua criação, em 2017, com a democratização do acesso à educação, à leitura e às competências do futuro para jovens em vulnerabilidade social em todo o Brasil. Dessa forma, a organização espera contribuir para o desenvolvimento de uma sociedade mais igualitária, com geração de oportunidades para todos que confiam no poder da educação e desejam se tornar agentes de transformação da própria vida.



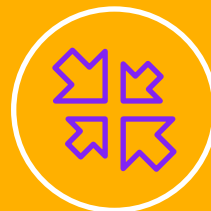
Em 2021, a estratégia do Instituto SOMOS foi revisada para garantir o alinhamento à Plataforma de Impacto Social e ao mesmo tempo manter sua essência de atuar pela democratização do acesso à educação. Trata-se de uma organização social sem fins lucrativos coordenada pela Gerência de Sustentabilidade, que, por sua vez, é vinculada à Diretoria de Relações Institucionais e de Sustentabilidade da Cogna. A revisão realizada em 2021 também reforçou as rotinas de governança, determinando reuniões periódicas com a alta liderança da SOMOS e elaboração de políticas próprias para normatizar a aplicação dos recursos – incluindo políticas de doação, patrocínio e leis de incentivo –, com as áreas responsáveis e fluxos de aprovação definidos.

O orçamento do Instituto é definido anualmente e tem origem em doações da SOMOS. Os resultados dos investimentos também são avaliados pela metodologia SROI, de retorno social, que indicou que para cada R\$ 1 investido pelo Instituto SOMOS, foram gerados R\$ 11,04 em benefícios à sociedade. O impacto econômico total foi de R\$ 16 milhões.



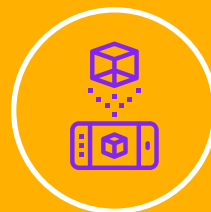
### Alfabetização & Letramento

Contribuir com a alfabetização na idade certa por meio da leitura.



### Acesso & Democratização

Contribuir para que jovens em vulnerabilidade socioeconômica, independentemente de sua localidade, tenham acesso à educação.



### Tecnologia & Inovação

Acreditamos que a tecnologia e inovação estão presentes no dia a dia da humanidade e que os avanços em neurociência podem contribuir na elaboração de metodologias pedagógicas que estimulem professores e alunos no processo de ensino-aprendizagem.

## Saiba mais em [institutosomos](https://www.institutosomos.org.br)

A cada

R\$ 1

investido pelo Instituto SOMOS são gerados

R\$ 11,04

em benefícios à sociedade, segundo a metodologia SROI.

O impacto econômico total foi de

R\$ 16 milhões

• Programa •  
**Somos Futuro**

Um dos seus principais programas é o Somos Futuro, iniciativa de aceleração para alunos provindos de escolas públicas, em que eles recebem bolsas de estudos integrais para cursarem o ensino médio em escolas particulares parceiras da rede SOMOS Educação.

Os participantes também contam com materiais didáticos e paradidáticos, reforço escolar on-line, mentoria e acesso a toda a rede de apoio do projeto que inclui acompanhamento psicológico.

O programa é oferecido em 98 cidades brasileiras, e os alunos são escolhidos com base em seu desempenho escolar, renda familiar e história de vida. Colaboradores da Cogna exercem um papel relevante na trilha formativa desses alunos atuando como voluntários do programa. Eles participam como entrevistadores na etapa de seleção dos candidatos e têm a possibilidade de acompanhar esses alunos ao longo da sua formação, como mentores. As mentorias são realizadas no 1º e 3º ano da bolsa - no primeiro ano, a atuação é focada na adaptação dos estudantes à nova realidade, aos colegas e às rotinas da escola e no desenvolvimento de competências socioemocionais; no último ano, a mentoria é dedicada ao planejamento de futuro e carreira. Esses voluntários recebem treinamento para o trabalho com os jovens, com atenção especial à saúde emocional dos bolsistas.



Ao longo de todo o período, os bolsistas podem contar com apoio psicológico, ofertado pela rede de faculdades da Kroton.

Em 2020, a primeira turma do programa chegou ao final do ensino médio - o programa teve início em 2017 - com uma taxa de aprovação de 28% em universidades públicas. Em 2021, 90 novos bolsistas ingressaram no programa, com bolsas que se iniciarão em 2022. O impacto socioeconômico do programa está avaliado em R\$ 29 milhões.

**O programa é oferecido em 98 cidades brasileiras e, em 2021, registrou taxa de aprovação de 28% em universidades públicas**

# SOMOS FUTURO

Desde o início do programa, em 2018, 593 jovens foram beneficiados.



## VOLUNTÁRIOS EM 2021

**107**  
entrevistadores voluntários

**196**  
mentores voluntários

**196**  
bolsistas mentorados

## ESCOLARIDADE DOS RESPONSÁVEIS

**25%**  
não completou o ensino médio

**76%**  
não completou o ensino superior

**EROMILDE MESQUITA, mãe e responsável por bolsista**  
“O Somos Futuro foi muito importante para mim e para minha família. Eu não tinha esperança de ser aprovada na USP e agora me sinto muito enobrecida por essa conquista”. Obrigada Instituto SOMOS por nos permitir sonhar!”

**KIZI SOUZA, tia e responsável por bolsista**  
“Eu como tia e “mentora” durante o processo de tentativa de bolsa, quero agradecer profundamente a oportunidade dada a ela. Estamos muito felizes por ver essa menina tão dedicada ter uma possibilidade de vislumbrar um futuro muito melhor que o imaginado até então.

## BOLSISTAS EM 2021

**380**

jovens beneficiados

**143**

escolas parceiras

**98**

municípios, de 19 estados e no Distrito Federal

**28%**

de taxa de aprovação em universidades públicas

## PERFIL DO BOLSISTA

### gênero

**61%** feminino  
**39%** masculino

### raça/etnia

**62%** brancos,  
**37%** negros e pardos,  
**1%** amarelos e indígenas

### renda

Renda familiar per capita de até 2 salários-mínimos  
**11%** são beneficiários do Bolsa Família

## COM A PALAVRA, OS PARTICIPANTES DO SOMOS FUTURO



### **PALOMA MARQUES,**

entrevistadora voluntária e consultora comercial da Platos

“Estou tão feliz em fazer parte desse processo seguindo o objetivo do programa de transformar a vida de jovens. Eu acredito muito que a educação tem o poder de mudar o mundo. Participar desse momento em consonância com as ideias desse programa é uma realização pessoal e profissional. Obrigada pela oportunidade Instituto SOMOS”



### **EMERSON PEREIRA,**

entrevistador voluntário e professor da Faculdade Pitágoras de Guarapari

“Agradeço pela grata oportunidade de poder ter participado desse projeto incrível. A educação é, sem sombra de dúvidas, um grande caminho para a mudança. Já dizia o grande educador brasileiro, Paulo Freire, “se a educação sozinha não transforma a sociedade, sem ela tampouco a sociedade muda”.



### **VALÉRIA GOMES CARDOSO,**

aluna Somos Futuro, que agora cursa Fonoaudiologia na USP

“O Somos Futuro foi muito importante para mim e para minha família. Eu não tinha esperança de ser aprovada na USP e agora me sinto muito enobrecida por essa conquista”.

## OUTRAS INICIATIVAS

O Instituto SOMOS articulou a doação de materiais didáticos, paradiáticos e soluções pedagógicas para cursinhos comunitários e organizações sociais para crianças, jovens e adultos. Dentre eles, o Fera Social, cursinho gratuito mantido pelo Anglo Curso, fornecido para alunos de escolas públicas de baixa condição socioeconômica, realizado na cidade de São Paulo.

As organizações parceiras beneficiadas foram:

Projeto Resgate  
(Joinville/SC)

Cursinho Mafalda  
(São Paulo/SP)

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

Cursinho Desafio  
(São Paulo/SP)

Cursinho FEA-USP  
(São Paulo/SP)

Fera Anglo Social  
(São Paulo/SP)

Cursinho EACH-USP  
(São Paulo/SP)

Instituto Verdescola  
(São Sebastião/SP)

## DOAÇÕES A ORGANIZAÇÕES

**3.364**  
pessoas  
beneficiadas

**R\$ 3,6 milhões**  
de impacto  
socioeconômico  
com materiais  
doados

**R\$ 11,6 milhões**  
de impacto  
socioeconômico  
com soluções  
pedagógicas

## APROVADOS NA USP



“O Fera me ajudou muito,  
mudou a minha vida”

**BRUNA SOARES,**  
EX-ALUNA FERA  
QUE HOJE CURSA ENGENHARIA DE  
PRODUÇÃO NA ESCOLA POLITÉCNICA DA USP

O Cursinho Fera contabilizou

**175 + de 900**

**bolsistas**

**beneficiados desde 2016**

## FUNDAÇÃO PITÁGORAS GRI 203-1



Com um modelo próprio desenvolvido para as redes públicas, a Fundação Pitágoras busca influenciar a melhoria da aprendizagem ao trabalhar com toda a comunidade escolar.

O Sistema de Gestão Integrado (SGI) acompanha por cerca de dois anos o conjunto de agentes que envolve as escolas, como as secretarias de educação, diretores, coordenadores pedagógicos, supervisores e professores, que se capacitam ao mesmo tempo em que inserem os elementos de gestão escolar no seu dia a dia. Dessa forma, eles aprendem no formato mão na massa e, ao final do programa, podem seguir de forma autônoma. Terminado o processo, os participantes recebem uma certificação de Pós-graduação em Gestão Educacional, pelas faculdades da Kroton.

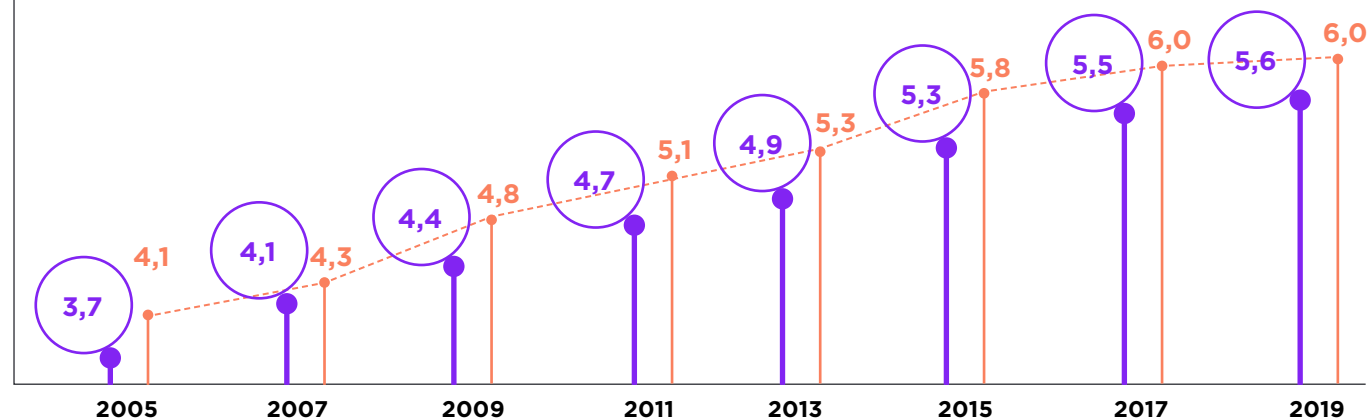
Criada há 20 anos, a tecnologia social passou por uma transformação digital em 2021, e adotou o formato híbrido: grande parte do programa será ofertado no padrão de ensino a distância, mantendo alguns encontros estratégicos presenciais. O novo modelo vai permitir levar esse benefício para mais escolas em menos tempo.

Paralisado em 2020 e parte de 2021 em função da pandemia, o SGI foi retomado nas escolas públicas de Brumadinho (MG), no projeto que teve início em 2019 e foi estendido até 2023 por conta da interrupção. A cidade de Breves, na Ilha do Marajó (PA), passou a receber a iniciativa em 2021. A região escolhida para participar do projeto,

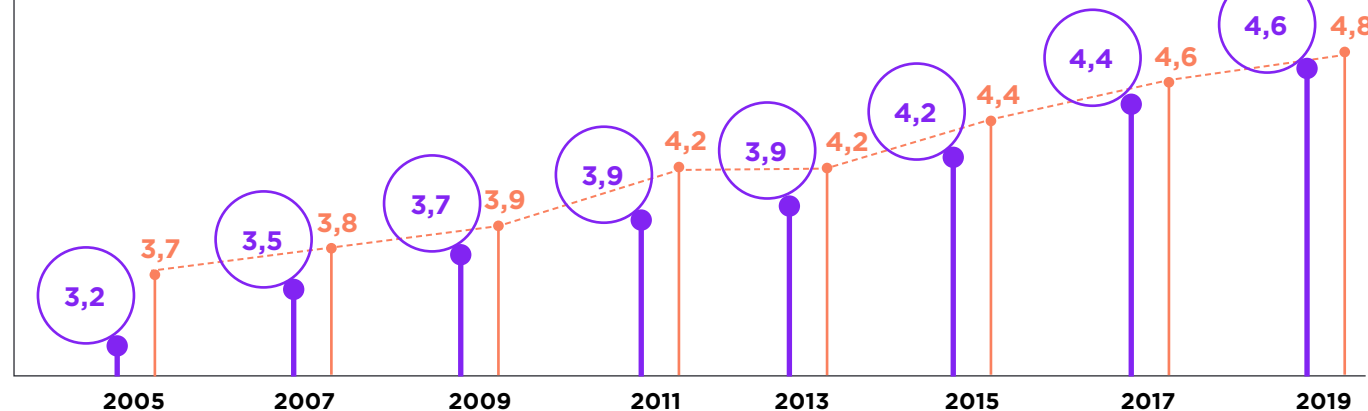
## Escolas com SGI têm desempenho melhor no IDEB

- Média nacional do IDEB
- Média IDEB das escolas que participaram do SGI

### EVOLUÇÃO DO IDEB • Anos Iniciais Ensino Fundamental



### EVOLUÇÃO DO IDEB • Anos Finais Ensino Fundamental



## OUTRAS INICIATIVAS

A Fundação Pitágoras também oferece formação a detentos e egressos do sistema prisional. Em 2021, em conjunto com a Kroton, a Fundação ofereceu 444 bolsas para tecnólogos a detentos de 51 unidades prisionais em dez estados no formato de ensino a distância.

A Fundação mantém uma parceria com a Apac Feminina (Associação de Proteção e Assistência aos Condenados) de Belo Horizonte (MG), em que 110 detentas estudam no formato de ensino a distância, com formações que vão desde a alfabetização a fomento para empreendedorismo e ingresso no ensino superior. O índice de aprovação dessas mulheres foi de 83%.

que trabalha de forma conjunta com toda a comunidade escolar, convive com um dos maiores índices de abuso sexual infantil do país.

Os indicadores de qualidade do ensino comprovam o resultado positivo do programa nas escolas participantes, conforme mostra a evolução do Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB), tanto nos anos iniciais como nos anos finais do ensino fundamental. Os dados da última avaliação disponível, de 2019, indicam que os resultados chegam a ser 0,5 ponto superior em relação à média das escolas que não contam com o SGI.

**+ de 60 cursos**

Carga horária de até 60h

**+ de 140 mil pessoas** fizeram formações

**+ de 3 milhões de horas**

**Além de Brumadinho (MG), em 2021 o SGI chegou também à Ilha de Marajó (PA).**

## ALIANÇA BRASILEIRA PELA EDUCAÇÃO GRI 203-1

Movimento em prol da melhoria da educação que nasceu das marcas de ensino superior da Cogna em parceria com a Fundação Pitágoras, a Aliança Brasileira pela Educação também passou por uma revisão estratégica em 2021, com reorganização das suas frentes de atuação e ampliação das iniciativas.



A organização mantém seu foco como uma mobilização intersetorial, que envolve as instituições de ensino superior, poder público – como secretarias de educação –, organizações não governamentais e instituições privadas.

Na frente de educação pública, o Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) disponibiliza cursos gratuitos e com certificação para professores e gestores de escolas públicas, que recebem educação continuada e de qualidade. São mais 60 cursos, com carga horária que chega a 60h, direcionados aos educadores, com trilhas que visam ao desenvolvimento de competências de gestão e organização educacional. Em empreendedorismo, também são ofertados cursos no AVA para jovens e adultos como ferramentas para profissionalização técnica e empreendedora.

Por fim, em desenvolvimento local, a Aliança concentrou a divulgação dos espaços de atendimento comunitário e disseminação de boas práticas das faculdades da Kroton em todo o país. Nesse caso, as ações são variadas, incluindo atendimento ao público em diferentes especialidades como práticas para seus alunos. Os espaços de atendimento apoiam a população com diferentes serviços de saúde, suporte jurídico, contábil e até escritórios modelo de arquitetura e urbanismo (*leia mais em [IES atuam em questões sociais na comunidade](#)*).



## GESTÃO AMBIENTAL

**N**osso comprometimento com a geração de valor sustentável passa pelo cuidado com os recursos naturais e com a redução contínua dos impactos ambientais dos nossos negócios. Também acreditamos no poder intersetorial e do coletivo para lidar com desafios ambientais globais, como a crise climática.

Atuar promovendo o equilíbrio entre pessoas e natureza é um dos três pilares dos ***Compromissos Cogna por um Mundo Melhor***, em que definimos metas para avançarmos na eficiência energética, aprimorar a gestão das emissões de gases de efeito estufa (GEE) e ampliar os esforços em educação ambiental atuando diretamente por meio do nosso negócio na formação de profissionais capacitados, incentivando projetos socioambientais no ensino superior alinhados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e gerando conhecimento na temática ambiental para os nossos públicos de relacionamento.

Além disso, iniciativas já presentes em nossa gestão contribuem para reduzir os impactos ambientais, incluindo conscientização ambiental para os colaboradores e a automatização de processos de gestão ambiental para que desperdícios sejam identificados e



sanados mais rapidamente. A digitalização também colabora com a redução no consumo de papel. Não registramos multas ou sanções administrativas e judiciais pelo descumprimento de leis e regulamentos ambientais em 2021. O critério de relevância da empresa considera processos que não tragam prejuízos à imagem da Companhia e paralisação das operações, ou valores que ultrapassem R\$ 1 milhão. **GRI 307-1**

Para saber mais sobre as ações relacionadas à educação ambiental veja ***Educação para a Sustentabilidade***.

**Confira a seguir as principais iniciativas para melhorar continuamente a gestão do consumo de energia e das emissões de GEE.**

## EFICIÊNCIA ENERGÉTICA GRI 302-1, 302-4

Priorizamos a compra de energia proveniente de fontes renováveis e promovemos iniciativas de eficiência energética em nossas unidades e nos escritórios corporativos. Hoje, 85% da energia utilizada vem do mercado livre. Até 2025, nosso objetivo é chegar a 90% das operações. No principal centro de distribuição da Companhia, localizado em São José dos Campos (SP) e utilizado para distribuição dos livros e materiais didáticos, 100% da energia consumida é de origem renovável, provindo do Mercado Livre de energia.

Implementamos um programa de gestão sistematizado com um *dashboard* para acompanhar a estratégia de ecoeficiência energética. Entre as ações contínuas para melhorar a ecoeficiência, estão a troca de lâmpadas por unidades LED, mais limpas e eficientes, o monitoramento do consumo e desperdício e ações de conscientização para uso racional de energia, por meio de campanhas educativas.

Em 2021, o consumo de energia cresceu em relação a 2020 por conta da retomada de parte da ocupação dos prédios administrativos e do uso de laboratórios. Apesar de aumentar 42% em relação ao ano anterior, o consumo de energia elétrica está 43% abaixo do nível pré-pandemia. A redução expressa ainda ganhos de eficiência com o projeto Campus do Futuro, que busca otimizar o uso dos espaços.

Além disso, o prédio da sede corporativa da Cognia, em São Paulo (SP), possui Certificação LEED (*Leadership in Energy and Environmental Design*), que atesta os diferenciais construtivos para redução de impacto ambiental, especialmente no aspecto de eficiência energética.

Especificamente, o processo de otimização dos espaços e reestruturação das operações da Kroton trouxe um ganho indireto de eficiência no uso de energia elétrica. O consumo caiu 4.547,97 GJ. Na SOMOS, o Centro de Distribuição de São José dos Campos (SP), mesmo com o aumento das atividades, alcançou economia de 4% no consumo.

Para 2022, a migração para o Mercado Livre terá continuidade, e também realizaremos campanhas de conscientização e alertas de alto consumo por meio da plataforma TeCsus.

### CONSUMO DE ENERGIA (GJ)<sup>1</sup> GRI 302-1

	2019	2020	2021
<b>Mercado Cativo</b>	<b>35.813,0</b>	<b>23.244,72</b>	<b>19.954,7</b>
<b>Mercado Livre</b>	<b>202.941,75</b>	<b>73.608,28</b>	<b>112.196,7</b>
<b>Total</b>	<b>238.755,0</b>	<b>96.853,0</b>	<b>132.151,3</b>

1. O indicador não considera todas as unidades. Em 2021, 94% das unidades foram consideradas no cálculo.

**As unidades Eunápolis Medicina e Jaú, da Kroton, têm projetos em andamento para a instalação de painéis fotovoltaicos, aumentando a ecoeficiência dessas operações.**

## EMISSÕES GRI 305-1

Para compreender os impactos de suas unidades nas emissões de gases de efeito estufa (GEE), a Cogna realizou o primeiro inventário de carbono, referente a 2021. O levantamento estava em andamento no fechamento deste relatório e, ao ser finalizado, o inventário será divulgado no **Registro Público de Emissões** e no **portal ESG da Cogna**. O instrumento mapeia as principais fontes emissores e considerou os escopos 1 (emissões diretas) e 2 (consumo de energia elétrica), de acordo com a metodologia GHG Protocol, a mais adotada no mundo para esse fim.

Os resultados mapeados irão orientar nossas estratégias e os compromissos com a mitigação desses efeitos e metas de evolução. Acreditamos que o desafio de acelerar a transição para a economia de baixo carbono e reduzir os efeitos das mudanças climáticas é uma responsabilidade conjunta da sociedade, dos negócios e dos governos. Por essa razão, nos comprometemos a aprimorar nossa gestão e avançar na mitigação dos impactos de energia e de emissões de GEE, dois fatores que contribuem para as mudanças no clima.

**Conheça nossos compromissos ambientais em nosso [site](#).**

**Especialmente no período de seca (maio a novembro), intensificamos as comunicações para incentivar a economia de água. GRI 303-1**

## ÁGUA

Também mantemos uma gestão atenta ao consumo de água em nossas unidades. O avanço da automatização de processos de gestão ambiental facilitou e agilizou a identificação de vazamentos, evitando desperdícios.

As operações utilizam dois tipos de fontes de água — subterrânea e abastecimento por serviços públicos e privados. Em 2021, ainda com as operações parcialmente fechadas por conta das restrições da pandemia, o consumo não foi contínuo ao longo do ano. O volume total foi de 441,3 mil m<sup>3</sup>, aumento de cerca de 6% em relação a 2020, quando as unidades também ficaram fechadas em parte do tempo.

<b>CAPTAÇÃO DE ÁGUA (m<sup>3</sup>)</b> <b>GRI 303-3</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>Poço</b>	<b>217.370,0</b>	<b>198.157,0</b>	<b>135.169,7</b>
<b>Empresas de saneamento</b>	<b>540.471,0</b>	<b>215.726,0</b>	<b>306.128,7</b>
<b>Captação total de água</b>	<b>757.841,0</b>	<b>413.883,0</b>	<b>441.298,4</b>
<b>Volume captado em estresse hídrico<sup>1</sup></b>	<b>ND</b>	<b>ND</b>	<b>181.121,3</b>

ND: metodologia foi alterada em 2021, não há dado de histórico disponível.

Obs.: Todos os volumes captados são de água doce e o descarte é realizado nas redes de coleta de esgoto.

<sup>1</sup> Considera a captação de maio a novembro, classificada como período seco para fins de produção de energia no Brasil. Não há dados sobre a classificação de estresse hídrico das fontes de água utilizadas.

# INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES

COLABORADORES <sup>1,2</sup> GRI 102-8	2019		2020		2021	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
<b>POR GÊNERO</b>	12.642	18.048	9.314	14.010	8.835	14.519
<b>POR TIPO DE EMPREGO</b>						
Jornada integral	6.838	11.315	4.981	7.822	3.719	5.845
Jornada reduzida (até 150 horas mensais)	6.019	6.518	4.336	6.185	5.116	8.674
<b>POR REGIÃO</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>			
Centro-Oeste	5.111	3.688	3.268			
Nordeste	4.608	3.600	3.692			
Norte	1.725	1.124	1.062			
Sudeste	15.381	12.058	12.016			
Sul	3.865	2.854	3.316			
<b>TOTAL DE COLABORADORES</b>	<b>30.690</b>	<b>23.324</b>	<b>23.354</b>			

Obs.: Todos os colaboradores são contratados por tempo indeterminado e são cobertos por acordos de negociação coletiva.

## GRI 102-41

1. A maior parte da equipe é contratada como mensalista, mas ano a ano vem crescendo o percentual de horistas: eram 42% em 2019, 46% em 2020 e 49% em 2021. Essa modalidade de trabalho é predominante no corpo acadêmico e cobre 76% de toda a equipe e 97% dos professores.

2. Em 2021, nossa força de trabalho era composta também por 123 jovens aprendizes, 501 estagiários e 624 outros colaboradores, como terceiros. Devido a uma mudança no reporte do indicador, jovens aprendizes e estagiários passaram a não ser considerados no total de colaboradores a partir de 2021.

## OS CARGOS FUNCIONAIS CONSIDERAM A SEGUINTE CLASSIFICAÇÃO:

**C-Level:** CEO e colaboradores com reporte direto ao CEO, incluindo presidentes de negócios, vice-presidentes e diretores.

**Vice-presidentes:** todos os vice-presidentes sem reporte ao CEO.

**Diretoria:** diretores regionais e de unidades.

**Gerência:** gerentes e gerentes seniores.

**Coordenação:** Coordenadores acadêmicos e corporativos.

**Coordenação de curso:** integrantes do corpo acadêmico.

**Professores:** integrantes do corpo acadêmico.

**Tutores:** integrantes do corpo acadêmico.

**Administrativo/operacional:** especialistas, auxiliares, assistentes e analistas.

**Estagiários e aprendizes** não constam dos indicadores, exceto em casos específicos claramente sinalizados.

## CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE GRI 401-1

	2019				2020				2021			
	COLABORADORES CONTRATADOS	TAXA DE CONTRATAÇÃO	COLABORADORES DESLIGADOS	TAXA DE ROTATIVIDADE	COLABORADORES CONTRATADOS	TAXA DE CONTRATAÇÃO	COLABORADORES DESLIGADOS	TAXA DE ROTATIVIDADE	COLABORADORES CONTRATADOS	TAXA DE CONTRATAÇÃO	COLABORADORES DESLIGADOS	TAXA DE ROTATIVIDADE
<b>Por gênero</b>												
Homens	3.702	33,7%	5.052	46,0%	2.614	28,1%	5.162	55,5%	3.348	37,1%	3.676	40,8%
Mulheres	5.472	37,2%	6.874	46,8%	4.569	32,6%	6.631	47,3%	5.961	39,8%	4.971	33,2%
<b>Por região</b>												
Centro-Oeste	1.297	32,9%	1.866	47,3%	1.078	29,2%	1.949	52,8%	1.437	42,6%	1.297	38,4%
Nordeste	1.569	45,1%	1.763	50,6%	1.348	37,4%	1.764	49,0%	1.621	41,5%	1.399	35,9%
Norte	651	46,8%	716	51,5%	415	36,9%	737	65,6%	522	44,2%	472	40,0%
Sudeste	4.631	34,4%	5.896	43,8%	3.545	29,4%	5.805	48,2%	4.310	35,4%	4.462	36,6%
Sul	1.026	30,0%	1.685	49,3%	797	27,9%	1.538	53,9%	1.419	42,5%	1.017	30,5%
<b>Por faixa etária</b>												
Menos de 30 anos	4.123	53,5%	3.905	50,7%	3.168	48,2%	3.770	57,4%	4.352	63,6%	3.074	44,9%
De 30 a 50 anos	4.594	30,7%	6.878	46,0%	3.656	26,0%	6.740	48,0%	4.526	31,1%	4.709	32,4%
Acima de 50 anos	457	15,1%	1.143	37,8%	359	13,3%	1.283	47,4%	431	16,6%	864	33,3%
<b>TOTAL</b>	<b>9.174</b>	<b>35,7%</b>	<b>11.926</b>	<b>46,4%</b>	<b>7.183</b>	<b>30,8%</b>	<b>11.793</b>	<b>50,6%</b>	<b>9.309</b>	<b>38,8%</b>	<b>8.647</b>	<b>36,1%</b>

Total de colaboradores incluiu estagiários e aprendizes e não considera os conselheiros.

Dados foram corrigidos em relação aos publicados no Relatório de Sustentabilidade 2020.

**DIVERSIDADE GRI 405-1****GÊNERO****FAIXA ETÁRIA****PESSOAS COM DEFICIÊNCIA<sup>1</sup>****HOMENS****MULHERES****MENOS DE 30 ANOS****DE 30 A 50 ANOS****ACIMA DE 50 ANOS**

Conselho de Administração

66,7%

33,3%

0,0%

33,3%

66,7%

0,0%

**COLABORADORES***C-level*

83,3%

16,7%

0,0%

83,3%

16,7%

0,0%

Vice-presidência

80,0%

20,0%

0,0%

100,0%

0,0%

0,0%

Diretoria

59,0%

41,0%

0,9%

78,3%

20,8%

1,9%

Gerência

51,2%

48,8%

7,3%

85,1%

7,5%

0,0%

Coordenação

39,6%

60,4%

17,8%

73,5%

8,7%

0,9%

Coordenação de curso

35,8%

64,2%

9,4%

77,8%

12,8%

1,0%

Professores

45,1%

54,9%

13,3%

69,6%

17,0%

0,6%

Tutores

36,3%

63,7%

25,3%

65,7%

9,0%

0,4%

Administrativo/operacional

32,0%

68,0%

41,7%

51,1%

7,1%

1,6%

**TOTAL****37,6%****62,4%****28,6%****60,6%****10,8%****1,1%**

1. Há um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) em andamento, que prevê avanços sucessivos para o cumprimento da cota até 2024. As ações de diversidade e inclusão realizadas ao longo do ano estão descritas em [Estratégia de diversidade e inclusão](#).

## DIVERSIDADE GRI 405-1

### COR, RAÇA, ETNIA

	PRETOS	PARDOS	BRANCOS	AMARELOS	NÃO DECLARADA
C-level	0,0%	0,0%	83,3%	0,0%	16,7%
Vice-presidência	0,0%	0,0%	80,0%	0,0%	20,0%
Diretoria	0,9%	22,6%	60,8%	3,3%	11,8%
Gerência	2,4%	10,9%	72,1%	1,6%	12,9%
Coordenação	3,5%	20,1%	53,1%	1,2%	21,9%
Coordenação de curso	2,0%	17,0%	59,8%	0,8%	19,8%
Professores	1,7%	18,2%	44,5%	0,7%	34,6%
Tutores	3,0%	10,4%	30,3%	0,6%	55,5%
Administrativo/operacional	5,3%	19,8%	38,1%	0,8%	35,8%
<b>TOTAL</b>	<b>3,7%</b>	<b>18,4%</b>	<b>41,6%</b>	<b>0,8%</b>	<b>35,1%</b>

### LICENÇA PARENTAL GRI 401-3

	2019		2020		2021	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
<b>Colaboradores com direito a tirar licença parental<sup>1</sup></b>	15.603	21.414	13.736	19.699	12.274	19.472
a. Colaboradores que tiraram licença parental	38	683	57	633	95	507
b. Colaboradores que retornaram ao trabalho após a licença	36	636	55	587	94	488
<b>Taxa de retorno (b/a)</b>	94,7%	93,1%	96,5%	92,7%	98,9%	96,3%
c. Colaboradores que permaneceram no emprego 12 meses após retorno da licença	36	564	46	458	77	415
<b>Taxa de retenção (c/b)</b>	100,0%	88,7%	83,6%	78,0%	81,9%	85,0%

1. Colaboradores, estagiários e aprendizes que integraram os quadros da empresa ao longo de cada ano informado.

## PROPORÇÃO SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS<sup>1</sup>

GRI 405-2

	2019	2020	2021
C-level	96%	-	46%
Vice-presidência	89%	-	111%
Diretoria	84%	77%	75%
Gerência	96%	97%	91%
Coordenação	91%	77%	66%
Coordenação de curso	107%	106%	105%
Professores	133%	125%	113%
Tutores	137%	137%	104%
Administrativo/operacional	94%	93%	94%

## PROPORÇÃO DE REMUNERAÇÃO ENTRE MULHERES E HOMENS<sup>2</sup>

	2019	2020	2021
C-level	-	-	34%
Vice-presidência	62%	-	103%
Diretoria	78%	69%	75%
Gerência	99%	100%	91%
Coordenação	92%	75%	67%
Coordenação de curso	102%	105%	106%
Professores	133%	125%	113%
Tutores	137%	137%	104%
Administrativo/operacional	94%	92%	94%

1. Fórmula de cálculo: Mediana de valores recebidos por mulheres / Mediana de valores recebidos por homens X 100.

2. Fórmula de cálculo: Salário fixo x 13,33 + Incentivo de Longo Prazo (ILP) + Incentivo de Curto Prazo (ICP) + encargos correspondentes. O valor da ação da Companhia utilizado no cálculo do ICP é R\$ 2,48.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO GRI 403-9 e 403-10

2021

Colaboradores	TOTAL	TAXA
Total de horas trabalhadas	40.419.809	-
Óbitos decorrentes de acidentes de trabalho	0	0,00
Acidentes com e sem afastamento <sup>1</sup>	62	1,53
Acidentes com consequência grave <sup>2</sup>	0	0,00
Acidentes de comunicação obrigatória <sup>3</sup>	48	1,19
Dias perdidos <sup>4</sup>	426	10,51
Casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória <sup>5</sup>	0	-
Óbitos decorrentes de doença profissional	0	0,00
<b>Terceiros e prestadores de serviços que atuam em ambientes da empresa<sup>6</sup></b>		
Acidentes com e sem afastamento <sup>7</sup>	12	-
Acidentes de comunicação obrigatória <sup>5</sup>	8	-
Dias perdidos	166	-

Obs.: As taxas seguem a fórmula Total de ocorrências x 1.000.000/Horas-homem trabalhadas.

1 A queda de mesmo nível é a principal ocorrência entre os acidentes de trabalho; nos acidentes de trajeto prevalecem as colisões de veículos.

2 Acidentes que geram lesão ou limitação das capacidades do trabalhador por período acima de seis meses. Não inclui óbitos.

3 São de comunicação obrigatória os acidentes com afastamento e os óbitos. Não houve nenhum óbito. Entre os colaboradores, os acidentes com afastamento envolveram atrito (4), contato (3), entorse (8), impacto contra (14), impacto sofrido (6), prensamento (3), queda de altura (5), queda diferença nível (5), queda mesmo nível (5). As ocorrências entre os terceiros e prestadores de serviço foram: queda de mesmo nível, prensamento e impacto sofrido (2 de cada) e queda com diferença de nível e atrito (1 de cada).

4 A contagem começa no dia seguinte à ocorrência e termina no retorno ao trabalho.

5 Lesão ou doença profissional grave ou que resulte em afastamento, perda de consciência, tratamento médico além dos primeiros socorros ou perda ou redução da capacidade de trabalho.

6 As informações se limitam aos números absolutos, sem as taxas, porque a Cognia não monitora o total de horas trabalhadas deste segmento, que inclui profissionais de limpeza, segurança patrimonial, consultores, temporários e autônomos.

7 Predominam os acidentes de trabalho relacionados ao uso de máquinas e equipamentos.



## CADEIA DE FORNECIMENTO<sup>1</sup> GRI 102-9

2021

TOTAL DE FORNECEDORES

7 mil

VOLUME TOTAL DE COMPRAS

R\$ 612 milhões

### Principais categorias

Administrativo	30,0%
Marketing	24,0%
TI	20,0%
Outros	26,0%

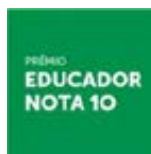
1. Em 2021, 70% dos fornecedores eram considerados críticos (alto impacto financeiro, alto risco de abastecimento e alta complexidade do mercado fornecedor). Os fornecedores estão localizados, em sua maioria, no Brasil, especialmente em São Paulo, Minas Gerais e Paraná.

## PARTICIPAÇÃO EM ASSOCIAÇÕES GRI 102-13

- Associação Brasileira de Direitos Reprográficos (ABDR)
- Associação Nacional das Universidades Particulares (ANUP)
- Associação Brasileira de Educação a Distância (ABED)<sup>1</sup>
- Associação Brasileira de Sistemas e Plataforma de Ensino (ABRASPE)
- Associação Brasileira para o Desenvolvimento da Educação Superior (ABRAES)
- Associação Brasileira de Editores de Livros Escolares (Abrelivros)
- Conselho de Reitores das Universidades Brasileiras (CRUB)
- Fundação Nacional de Desenvolvimento do Ensino Superior Particular (FUNDAESP)<sup>1</sup>
- Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior do Estado de São Paulo (SEMESP)
- Associação Brasileira de Franchising (ABF)
- Fórum Nacional de Pró-reitores de Pesquisa e Pós-graduação (FOPROP)
- Associação Brasileira de Educação Médica – Uniderp/Eunápolis (ABEM)
- Associação Nacional de Procuradores e Pesquisadores Institucionais das IES Privadas (ANPI)

1. Não há contribuição financeira recorrente.

## INICIATIVAS EXTERNAS GRI 102-12



# SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI E SASB GRI 102-55

## LEGENDA

### ODS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL



GRI 101: Fundamentos 2016

GRI 102: Conteúdos gerais 2016

CONTEÚDO	ODS	PÁGINA/RESPOSTA	WEF*
102-1 Nome da organização	8	Cogna Educação S.A.	
102-2 Atividades, marcas, produtos e serviços	8	A Cognia não comercializa serviços controversos. Leia mais nas págs. 20, 44, 54 e 57	
102-3 Localização da sede da organização	8	9	
102-4 Local de operações	8	9	
102-5 Natureza da propriedade e forma jurídica	8	A Cognia é uma sociedade anônima de capital aberto.	
102-6 Mercados atendidos	8	9, 20, 54 e 57	
102-7 Porte da organização	8	9, 12, 20, 44, 54 e 57	
102-8 Informações sobre empregados e outros trabalhadores	8 10	76, 78 e 100	

\*Indicadores que fazem parte das Métricas do Capitalismo *Stakeholder*, do *World Economic Forum* (WEF).

CONTEÚDO	ODS	PÁGINA/RESPOSTA	WEF*
102-9 Cadeia de fornecedores	8	105	
102-10 Mudanças significativas na organização e em sua cadeia de fornecedores	8	49	
102-11 Princípio ou abordagem da precaução		37. Para detalhes sobre fatores de risco, consulte o item 4 do Formulário de Referência.	
102-12 Iniciativas externas	17	105	
102-13 Participação em associações	17	105	
102-14 Declaração do mais alto executivo		5	
102-15 Principais impactos, riscos e oportunidades		37. Para detalhes sobre fatores de risco, consulte o item 4 do Formulário de Referência.	
102-16 Valores, princípios, normas e códigos de comportamento	16	9 e 33	
102-17 Mecanismos para orientações e preocupações referentes a ética	16	35	●
102-18 Estrutura de governança		28, 29	
102-19 Delegação de autoridade		29	
102-20 Responsabilidade de cargos e funções de nível executivo por tópicos econômicos, ambientais e sociais		29	
102-21 Consulta a <i>stakeholders</i> sobre tópicos econômicos, ambientais e sociais	16	A Cogna fez consultas temáticas a <i>stakeholders</i> de sustentabilidade na construção/revisão da matriz de materialidade da Companhia e também na construção da estratégia de Impacto Social. Em 2021, iniciou uma pesquisa de avaliação direcionada ao <i>mailing</i> de RI. Leia mais nas páginas 4, 26 e 42.	
102-22 Composição do mais alto órgão de governança e dos seus comitês	5 16	28, 29	●

\*Indicadores que fazem parte das Métricas do Capitalismo *Stakeholder*, do *World Economic Forum* (WEF).

CONTEÚDO	ODS	PÁGINA/RESPOSTA	WEF*
102-23 Presidente do mais alto órgão de governança	16	28	
102-24 Seleção e nomeação para o mais alto órgão de governança	5 16	28	
102-25 Conflitos de interesse	16	Item 12 do Formulário de Referência.	
102-26 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na definição de propósito, valores e estratégia		22, 74	●
102-27 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança		30, 31	
102-28 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança		29	
102-29 Identificação e gestão de impactos econômicos, ambientais e sociais	16	29, 37	
102-30 Eficácia dos processos de gestão de risco		37	
102-31 Análise de tópicos econômicos, ambientais e sociais		29	
102-32 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade		29	
102-33 Comunicação de preocupações cruciais		29	
102-34 Natureza e número total de preocupações cruciais		29	
102-35 Políticas de remuneração		32	
102-36 Processo para determinação da remuneração		32	
102-37 Envolvimento dos <i>stakeholders</i> na remuneração		37	
102-40 Lista de grupos de <i>stakeholders</i>	16	26	

\*Indicadores que fazem parte das Métricas do Capitalismo *Stakeholder*, do *World Economic Forum* (WEF).

CONTEÚDO	ODS	PÁGINA/RESPOSTA	WEF*
102-41 Acordos de negociação coletiva	8	100	
102-42 Identificação e seleção de <i>stakeholders</i>	16	4, 26	
102-43 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	16	4, 26	●
102-44 Principais preocupações e tópicos levantados		26	
102-45 Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas		As entidades incluídas neste relatório são as mesmas listadas nas Demonstrações Financeiras (DFs). A lista completa está disponível em <a href="https://ri.cogna.com.br/">https://ri.cogna.com.br/</a>	
102-46 Definição do conteúdo do relatório e dos limites dos tópicos materiais		3	
102-47 Lista de tópicos materiais		4	●
102-48 Reformulação de informações		Os casos de reapresentação de dados estão sinalizados claramente.	
102-49 Alterações no relato		Não houve.	
102-50 Período coberto pelo relatório		3	
102-51 Data do relatório mais recente		2020	
102-53 Ciclo de emissão de relatórios		Anual	
102-53 Contato para perguntas sobre o relatório		<a href="mailto:esg@cogna.com.br">esg@cogna.com.br</a>	
102-54 Declarações de relato em conformidade com as Normas GRI		Este relatório foi preparado em conformidade com as Normas GRI: opção Essencial.	
102-55 Sumário de conteúdo da GRI		106-116	
102-56 Verificação externa		Não foi realizada verificação externa.	

\*Indicadores que fazem parte das Métricas do Capitalismo *Stakeholder*, do *World Economic Forum* (WEF).

Norma GRI e SASB	Conteúdo	ODS	Página/Resposta	WEF*
<b>ASPECTO MATERIAL: SATISFAÇÃO DE ALUNOS E CLIENTES</b>				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite			4
	103-2 Forma de gestão e seus componentes			51, 57
	103-3 Avaliação da forma de gestão			51, 57
	<i>Net Promoter Score</i> (NPS) e avaliações do Plurall e do atendimento	4		51, 58
<b>ASPECTO MATERIAL: INOVAÇÃO E TECNOLOGIA</b>				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite			4
	103-2 Forma de gestão e seus componentes			18
	103-3 Avaliação da forma de gestão			18
	Inovação aberta			18-19
<b>ASPECTO MATERIAL: ACESSO À EDUCAÇÃO</b>				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	4		4
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	4		52, 54, 67, 84, 87
	103-3 Avaliação da forma de gestão	4		52, 54, 67, 84, 87
	<i>Social Return on Investment</i> (SROI)	4 10		85

\*Indicadores que fazem parte das Métricas do Capitalismo *Stakeholder*, do *World Economic Forum* (WEF).

Norma GRI e SASB	Conteúdo	ODS	Página/Resposta	WEF*
<b>ASPECTO MATERIAL: QUALIDADE DO ENSINO E DOS SERVIÇOS OFERECIDOS</b>				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	4	4	
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	4	44, 54, 59	
	103-3 Avaliação da forma de gestão	4	44, 54, 59	
	Exame Nacional do Desempenho dos Estudantes (Enade)	4	60	
	Indicador de Diferença entre os Desempenhos Observado e Esperado (IDD)	4	60	
	Conceito de Curso (CC)	4	60	
	Conceito Institucional (CI)	4	60	
	Exame Nacional do Ensino Médio (Enem) e Sistema de Seleção Unificada (Sisu)	4	51	
	Ferramenta AVALIAR	4	61-64	
<b>ASPECTO MATERIAL: ÉTICA, TRANSPARÊNCIA E COMPLIANCE</b>				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	16	4	
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	16	33	
	103-3 Avaliação da forma de gestão	16	33	
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	16	33	
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	16	34	●
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	16	33	●

\*Indicadores que fazem parte das Métricas do Capitalismo *Stakeholder*, do *World Economic Forum* (WEF).

Norma GRI e SASB	Conteúdo	ODS	Página/Resposta	WEF*
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	16	33	
GRI 307: Conformidade ambiental 2016	307-1 Não conformidade com leis e regulamentos ambientais	16	97	
GRI 415: Políticas públicas 2016	415-1 Contribuições políticas	16	A Cogna Educação não realiza contribuições financeiras para partidos políticos, políticos, ou candidatos, conforme proibição expressa da Lei nº 13.165, de 29 de setembro de 2015, a respeito da doação de pessoas jurídicas a campanhas eleitorais.	
GRI 419: Conformidade socioeconômica 2016	419-1 Não conformidade com leis e regulamentos na área socioeconômica	16	A Companhia não foi alvo de multas, sanções não monetárias ou processos relevantes movidos por organismos de arbitragem. A definição de relevância considera valores acima de R\$ 1 milhão, impactos reputacionais e o risco de interromper as operações. A gestão da frente trabalhista está na página 76.	
<b>ASPECTO MATERIAL: DIVERSIDADE E INCLUSÃO</b>				
	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	5 8 10	4	
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-2 Forma de gestão e seus componentes	5 8 10	77	
	103-3 Avaliação da forma de gestão	5 8 10	77	

\*Indicadores que fazem parte das Métricas do Capitalismo *Stakeholder*, do *World Economic Forum* (WEF).



Norma GRI e SASB	Conteúdo	ODS	Página/Resposta	WEF*
GRI 401: Emprego 2016	401-3 Licença parental	6	103	
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	5 8	78, 102 e 103	●
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos por mulheres e por homens	5 8 10	104	●
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	5 8	Pesquisa de Diversidade	A Kroton recebeu 12 queixas de discriminação de alunos em 2021. Todas foram investigadas e duas foram comprovadas, ambas de alunos contra alunos. Medidas cabíveis foram adotadas.
		10		
<b>ASPECTO MATERIAL: SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR (interno e externo)</b>				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	3 8	4	
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	3 8	81	
	103-3 Avaliação da forma de gestão	3 8	81	
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	3 8 16	81	
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	3 8	81 e 82	
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	3 8	83	●
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	8 16	82	

\*Indicadores que fazem parte das Métricas do Capitalismo *Stakeholder*, do *World Economic Forum* (WEF).

Norma GRI e SASB	Conteúdo	ODS	Página/Resposta	WEF*
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	8	81-83	
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	3	83	●
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	8	81-83	
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	8	81-83	
	403-9 Acidentes de trabalho	3 8 16	82, 104	●
	403-10 Doenças profissionais	3	82, 104	●
<b>ASPECTO MATERIAL: SEGURANÇA E INFRAESTRUTURA DE DADOS</b>				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	16	4	
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	16	36	
	103-3 Avaliação da forma de gestão	16	36	
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes	16	36	
SASB SV-ED-230a.3				
SASB SV-ED-230a.1	Descrição da abordagem para identificar e abordar os riscos de segurança de dados	16	36	
SASB SV-ED-230a.2	Descrição das políticas e práticas relacionadas à coleta, uso e retenção de informações do aluno	16	36	
<b>ASPECTO MATERIAL: TREINAMENTO E EDUCAÇÃO DE COLABORADORES E DOCENTES</b>				

\*Indicadores que fazem parte das Métricas do Capitalismo *Stakeholder*, do *World Economic Forum* (WEF).

Norma GRI e SASB	Conteúdo	ODS	Página/Resposta	WEF*
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	4 8	4	
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	4 8	80	
	103-3 Avaliação da forma de gestão	4 8	80	
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média anual de horas de treinamento por empregado	4 5 8 10	80	
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	8	80	
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	5 8 10	80	
<b>ASPECTO MATERIAL: EMPREGABILIDADE E EMPREENDEDORISMO</b>				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	8	4	
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	8	70	
	103-3 Avaliação da forma de gestão	8	70	
	Resultados do Conecta: vagas de trabalho divulgadas; alunos e ex-alunos cadastrados; número de empresas parceiras		70	
<b>OUTROS INDICADORES GRI RELATADOS</b>				
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	8 9	40	●
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	5 9 11	84, 85, 90, 95, e 96	
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	1 8	85	●

\*Indicadores que fazem parte das Métricas do Capitalismo *Stakeholder*, do *World Economic Forum* (WEF).

Norma GRI e SASB	Conteúdo	ODS	Página/Resposta	WEF*
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	7 13	98	
	302-4 Redução do consumo de energia	7 8 12 13	98	
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-5 Consumo de água	6	99	
	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	6	99	
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	13 15	99	●
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	5 8 10	76, 101	
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	10	86	●
SASB SV-ED-000.A	Número de alunos matriculados	4	25 e 55	
SASB SV-ED-000.B	Número de pedidos recebidos para matrículas	4	25 e 55	
SASB SV-ED-000.D	Número de docentes no <i>staff</i> e demais docentes	4	76	

\*Indicadores que fazem parte das Métricas do Capitalismo *Stakeholder*, do *World Economic Forum* (WEF).

# INFORMAÇÕES CORPORATIVAS

## **COGNA**

Área de Relações com Investidores  
Avenida Paulista, 901, 2º andar - São Paulo - SP CEP: 01310-100  
<http://www.cognaedu.com.br/> • E-mail: [dri@cogna.com.br](mailto:dri@cogna.com.br)

## **Relacionamento com a Imprensa**

Comunicação Institucional  
[comunicacaoinstitucional@kroton.com.br](mailto:comunicacaoinstitucional@kroton.com.br)

## **COORDENAÇÃO GERAL DO RELATÓRIO**

Juliano Miguel Braga Griebeler - Diretor de Relações Institucionais e Sustentabilidade  
Marina Pequeneza de Moraes - Gerente de Sustentabilidade  
Gabriela Salles - Analista de Sustentabilidade Sênior  
Karina Lakerbai - Analista de Sustentabilidade Sênior  
Bárbara Silva e Souza - Analista de Sustentabilidade Júnior  
Luís Ricardo de Almeida - Especialista em Multimídia

## **CONTEÚDO, CONSULTORIA GRI, PROJETO GRÁFICO E DESIGN**

Gestão Samaúma

## **REVISÃO**

Ana Paula Cardoso

## **FOTOS E VÍDEOS**

PC Pereira  
Banco de imagens - Cogna

## **Dúvidas e sugestões sobre o relatório:**

[esg@cogna.com.br](mailto:esg@cogna.com.br)