

## ESG | AMBIENTAL, SOCIAL E GOVERNANÇA

O quarto trimestre foi marcado por importantes conquistas que reforçam a estratégia ESG (Ambiental, Social e de Governança Corporativa, na sigla em inglês) da Companhia e seus compromissos com a sustentabilidade, incluindo os desafios colocados pelo Pacto Global e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas. Confira abaixo os principais destaques:

- A Companhia passa a fazer parte dos três Índices de Sustentabilidade da B3 - ISE, ICO2 e IGPTW;
  - Entrada no ISE (Índice de Sustentabilidade Empresarial), sendo a primeira empresa do setor a fazer parte das Carteira. O objetivo do ISE B3 é ser o indicador do desempenho médio das cotações dos ativos de empresas selecionadas pelo seu reconhecido comprometimento com a sustentabilidade empresarial;
  - Entrada no Índice GPTW, sendo a primeira empresa do setor a fazer parte da Carteira. O objetivo do IGPTW B3 é ser o indicador do desempenho médio das cotações dos ativos de empresas admitidas a negociação na B3 e que foram certificadas pela GPTW como as melhores ambientes para trabalhar;
  - Entrada no Índice de Carbono Eficiente - ICO B3 - que tem como propósito ser um instrumento indutor das discussões sobre mudança do clima no Brasil. A adesão das companhias ao ICO2 demonstra o comprometimento com a transparência de suas emissões e antecipa a visão de como estão se preparando para uma economia de baixo carbono;
- Avaliação de baixo risco no Sustainalytics, com avanço de duas posições. A Companhia ocupa, agora, o 2º lugar global no ranking na categoria Indústria de Serviços ao Consumidor, 1º lugar entre pares globais, 1º lugar entre pares no Brasil;
- Liderança na análise de desempenho em ESG pelo Corporate Sustainability Assessment (CSA) da S&P conquistando a 2ª posição global no segmento e o 1º lugar entre empresas de educação no Brasil.
- Obtenção do Selo de Equidade Racial concedido pela prefeitura de São Paulo, sendo também pioneira no Setor. O objetivo do Selo é incentivar a adoção de políticas afirmativas por meio de cotas no âmbito do trabalho, a promoção da igualdade étnico-racial e reparação histórica à população negra, a mitigação e eliminação gradual de atos discriminatórios e a igualdade material de oportunidades.

### Principais indicadores:

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

Organizações e movimentos apoiados	
Pacto Global	Desde 2010
Instituto Ethos	Desde 2021
Fórum Empresa LGBTI+	Desde 2021
WEPs – Princípios de Empoderamento Feminino – ONU Mulheres	Desde 2021

Empresa Cidadã	Desde 2021
Empresa Limpa – Pacto Empresarial pela Integridade e Contra Corrupção	Desde 2022

Selos e certificações	
FSC – Forest Stewardship Council	Desde 2006
WOB – Women on Board	Desde 2021
WEFs – Princípios de Empoderamento Feminino – ONU Mulheres	Desde 2021
Empresa Amiga da Justiça	Desde 2021
Empresa Limpa – Pacto Empresarial pela Integridade e Contra Corrupção	Desde 2022
Great Place to Work	Desde 2022
Selo de Igualdade Racial – Prefeitura de São Paulo	Desde 2022
Carbon Disclosure Project	Desde 2022

Índices ESG	
TEVA – Mulheres na Liderança	
ISE (Índice de Sustentabilidade Empresarial) – B3	
ICO (Índice de Carbono Eficiente) – B3	
Índice GPTW – B3	
Bloomberg Gender Index - GEI	

Principais indicadores:

## AMBIENTAL

ODS	GRI	Água retirada por fonte² (m³)	Unidade	1T2022	1T2021	1T2020	2T2022	2T2021	2T2020	3T2022	3T2021	3T2020	4T2022	4T2021	4T2020
3, 11, 12	303-3	Águas subterrâneas	m³	55.327	25.379	24.131	63.382	24.774	23.307	53.826	37.160	60.718	63.633	57.901	57.874
		Abastecimento municipal	m³	58.535	74.764	74.883	70.265	74.958	75.414	75.079	69.712	67.094	76.582	68.185	83.124
		<b>Total</b>	m³	113.862	100.143	99.014	133.647	99.732	98.721	128.906	106.872	127.812	140.215	126.086	140.998
ODS	GRI	Consumo interno de energia - Cogna	Unidade	1T2022	1T2021	1T2020	2T2022	2T2021	2T2020	3T2022	3T2021	3T2020	4T2022	4T2021	4T2020
12, 13	302-1	Total de energia consumida	GJ	38.388	32.782	33.074	41.473	32.066	32.022	36.739	31.615	26.208	41.305	32.750	32.106
		Percentual de energia de fontes renováveis³	%	87%	85%	86%	85%	86%	84%	86%	83%	82%	87%	88%	82%

Destaques e observações:

- ÁGUA<sup>7</sup>

O aumento de consumo no 4º trimestre é equivalente ao consumo habitual, em período letivo. O consumo no 3º trimestre é ligeiramente menor devido ao período de férias;

<sup>7</sup> Os cálculos dos consumos foram obtidos nas faturas correspondentes das Cias de abastecimento. Os campus da Kroton estão localizados em regiões metropolitanas "centros urbanos" e o período seco considerado prevê o regime pluviométrico utilizado na geração de energia elétrica "hidroelétricas". O período seco considera a escassez hídrica em todos os Estados Brasileiros nos meses de maio a novembro. Os valores referentes ao 1T2022, 2T2022 e 3T2022 foram equalizados no 4T2022 considerando o montante total de fatura das concessionárias recebidos nos respectivos trimestres – tendo em vista os diferentes prazos de fechamento para cada localidade.

No eixo de educação e conscientização, demos continuidade ao processo de comunicação aos nossos colaboradores, com envios de comunicados com incentivo à economia de água e energia elétrica.

- ENERGIA<sup>8</sup>

O aumento de consumo no 4º trimestre é equivalente ao consumo habitual, em período letivo. O consumo no 3º trimestre é ligeiramente menor devido ao período de férias;

Ao final de 2021, a Kroton assinou contrato para instalação de placas solares nas unidades de Jaú (SP) e Eunápolis (SP), como projeto-piloto. Desde o período de instalação houve geração de energia equivalente a mais de 71,77 mil KWh – este valor está considerado no percentual total provindo de fontes renováveis.

## SOCIAL

ODS	GRI	Diversidade no quadro de colaboradores por categoria funcional	Unidade	1T2022	1T2021	1T2020	2T2022	2T2021	2T2020	3T2022	3T2021	3T2020	4T2022	4T2021	4T2020	
5	405-1	C-level - Feminino	% de pessoas	25%	ND	ND	14%	ND	ND	14%	ND	ND	13%	ND	ND	
		C-level - Masculino	% de pessoas	75%	ND	ND	86%	ND	ND	86%	ND	ND	ND	87%	ND	ND
		<b>Total - C-level<sup>4</sup></b>	<b>nº de pessoas</b>	<b>8</b>	<b>ND</b>	<b>ND</b>	<b>14</b>	<b>ND</b>	<b>ND</b>	<b>14</b>	<b>ND</b>	<b>ND</b>	<b>ND</b>	<b>16</b>	<b>ND</b>	<b>ND</b>
		Liderança - Feminino (≥ gerência)	% de pessoas	44%	45%	44%	45%	47%	43%	46%	47%	44%	44%	46%	46%	44%
		Liderança - Masculino (≥ gerência)	% de pessoas	56%	55%	56%	55%	53%	57%	54%	53%	56%	56%	54%	54%	56%
		<b>Total - Liderança (≥ gerência)<sup>5</sup></b>	<b>nº de pessoas</b>	<b>619</b>	<b>659</b>	<b>723</b>	<b>601</b>	<b>678</b>	<b>723</b>	<b>617</b>	<b>703</b>	<b>700</b>	<b>605</b>	<b>662</b>	<b>659</b>	
		Corpo acadêmico - Feminino	% de pessoas	55%	57%	55%	55%	57%	55%	55%	57%	56%	56%	55%	57%	57%
		Corpo acadêmico - Masculino	% de pessoas	45%	43%	45%	45%	43%	45%	45%	43%	44%	44%	45%	43%	43%
		<b>Total - Corpo acadêmico<sup>7</sup></b>	<b>nº de pessoas</b>	<b>9.435</b>	<b>11.466</b>	<b>13.977</b>	<b>9.120</b>	<b>10.836</b>	<b>13.732</b>	<b>10.123</b>	<b>11.406</b>	<b>12.861</b>	<b>8.897</b>	<b>10.995</b>	<b>11.889</b>	
		Coordenação e Administrativo - Feminino	% de pessoas	67%	65%	62%	68%	66%	63%	69%	67%	64%	64%	69%	68%	64%
		Coordenação e Administrativo - Masculino	% de pessoas	33%	35%	38%	32%	34%	37%	31%	33%	36%	31%	32%	36%	
		<b>Total - Coordenação e Administrativo<sup>8</sup></b>	<b>nº de pessoas</b>	<b>11.885</b>	<b>12.075</b>	<b>13.826</b>	<b>12.148</b>	<b>13.266</b>	<b>13.540</b>	<b>13.447</b>	<b>13.905</b>	<b>13.159</b>	<b>13.526</b>	<b>11.685</b>	<b>10.246</b>	
		Total - Feminino	% de pessoas	61%	61%	58%	62%	61%	58%	62%	62%	59%	63%	62%	60%	
		Total - Masculino	% de pessoas	39%	39%	42%	38%	39%	42%	38%	38%	41%	37%	38%	40%	
		<b>Total - Colaboradores</b>	<b>nº de pessoas</b>	<b>21.947</b>	<b>24.211</b>	<b>28.539</b>	<b>21.883</b>	<b>24.791</b>	<b>28.009</b>	<b>24.201</b>	<b>26.026</b>	<b>26.735</b>	<b>23.044</b>	<b>23.354</b>	<b>22.809</b>	
ODS	GRI	Impacto econômico indireto <sup>9</sup>	Unidade	1T2022	1T2021	1T2020	2T2022	2T2021	2T2020	3T2022	3T2021	3T2020	4T2022	4T2021	4T2020	
4, 10	103-2, 103-3, 203-1, 413-1	Projetos sociais	nº	ND	ND	ND	219	229	160	ND	ND	ND	1056	485	544	
		Pessoas beneficiadas	nº	ND	ND	ND	56.524	37.650	48.899	ND	ND	ND	233.096	135.383	174.000	
		Alunos e docentes envolvidos	nº	ND	ND	ND	8.309	11.073	19.092	ND	ND	ND	36.765	22.813	53.000	
		Voluntariado acadêmico	horas	ND	ND	ND	12.400	2.115	5.248	ND	ND	ND	111.375	24.538	32.000	
		Voluntariado corporativo	horas	ND	ND	ND	1.620	1.100	1.170	ND	ND	ND	3.216	4.562	5.150	
ODS	GRI	Saúde e segurança	Unidade	1T2022	1T2021	1T2020	2T2022	2T2021	2T2020	3T2022	3T2021	3T2020	4T2022	4T2021	4T2020	
3	403-5, 403-9	% de unidades cobertas pelo Programa de	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

8 A Energia adquirida no ambiente do Mercado Livre é 100% incentivada, provinda de fontes alternativas e por isso são consideradas como origem renovável. Os valores referentes ao 1T2022, 2T2022 e 3T2022 foram equalizados no 4T2022 considerando o montante total de fatura das concessionárias recebidos nos respectivos trimestres – tendo em vista os diferentes prazos de fechamento para cada localidade.

Gerenciamento de Risco (PGR)													
Total de colaboradores treinados em saúde e segurança <sup>10</sup>	nº de pessoas	3.213	2.539	2.555	3.209	2.796	2.791	8.322	2.327	5.668	4.943	4.526	2.423
Total de horas de treinamento sobre saúde e segurança	nº	5.002	7.771	15.382	11.978	15.119	3.818	7.705	17.030	5.671	7.140	10.883	21.597
Média de horas de treinamento sobre saúde e segurança por participante <sup>11</sup>	nº	1,6	3,1	6,0	4,1	5,4	1,4	2,29	2,5	2,6	1,44	4,5	4,8
Total de horas de treinamentos presenciais de brigada de incêndio	nº	412	350	476	283	539	0	2.123	894	5	3.300	539	1.080
Média de horas de treinamentos presenciais de brigada de incêndio por participante <sup>11</sup>	nº	12,5	17,5	12,2	13,0	13,8	0,0	13,52	15,0	16,0	11,58	13,5	12,7
Colaboradores - Taxa de frequência de acidentes <sup>12</sup>	taxa	1,16	ND	ND	1,81	ND	ND	2,37	ND	ND	2,68	ND	ND
Colaboradores - Taxa de acidentes com consequência grave <sup>13</sup>	taxa	0,00	ND	ND	0,00	ND	ND	0,00	ND	ND	0,00	ND	ND
Colaboradores - Taxa de acidentes de comunicação obrigatória <sup>14</sup>	taxa	0,87	ND	ND	1,33	ND	ND	1,24	ND	ND	0,56	ND	ND
Colaboradores - Taxa de óbitos <sup>15</sup>	taxa	0,00	ND	ND	0,00	ND	ND	0,00	ND	ND	0,00	ND	ND

- DIVERSIDADE

No 4º trimestre totalizamos 23.044 colaboradores em Cognia.

Na composição dos cargos, há uma predominância de mulheres até o nível de coordenação e, na liderança (gerência e acima), o índice de participação feminina é de 47,7% - valor equivalente a meta pública para 2022, já atingida. Possuímos a meta de alcançar a equidade (50%) até 2025.

Encerramos o ano com 32,83% de pessoas negras (pretas e pardas) no quadro geral de colaboradores e 29,87% na liderança (igual e a partir de coordenação). A meta racial dos Compromissos Cognia por um Mundo Melhor é atingir 40% até 2025.

Manutenção de quatro grupos de afinidade desde 2021, nos eixos de: gênero (Divers@), etnias (CognAfro), LGBTQIA+ (Cognia em Cores) e PCDs (Incluir). Os grupos atuam ativamente para a construção de ações de sensibilização e letramento na Companhia.

- IMPACTO ECONÔMICO INDIRETO<sup>9</sup>

Mantemos desde 2017 nosso Sistema de Gestão de Projetos Sociais, o que possibilita o acompanhamento, aperfeiçoamento e transparência dos projetos sociais realizados pelas nossas Instituições do Ensino Superior, bem como o compartilhamento de boas práticas em rede. Alguns desses projetos estão divulgados no site da Aliança Brasileira pela Educação – movimento intersectorial em prol da Educação no país, liderado pela Kroton.

Estão consideradas nas horas de voluntariado corporativo as ações de nossos colaboradores, que atuam como mentores no Somos Futuro – programa de aceleração de alunos provindos de escolas públicas, mantido pelo Instituto SOMOS – um dos braços sociais da Companhia. As mentorias são realizadas para jovens do 1º e 3º ano do ensino

<sup>9</sup> Os dados de impacto econômico indireto têm reporte semestral, respeitando o cronograma dos projetos.



- DIVERSIDADE

Em abril ocorreu a eleição da gestão do Conselho de Administração de 2022 a 2024, que conta agora com 5 cadeiras. Os conselheiros eleitos terão mandato até agosto de 2024. Conheça a lista completa.

60% das cadeiras do Conselho de Administração são ocupadas por pessoas pertencentes a grupos minorizados - mulheres, pessoas negras e LGBTQIA+. Uma das metas do Compromissos Cogna por um Mundo Melhor era de ter representatividade desses públicos em, ao menos, 1/3 das posições até 2025, meta que foi atingida e superada ainda em 2022.

- CONFORMIDADE

Não registramos multas ou sanções significativas nos aspectos econômicos e sociais, ressalvados o curso normal dos negócios. A Cogna vem atuando fortemente na frente preventiva trabalhista, tendo mapeado as principais causas de contingências e traçado planos robustos de ação para gerenciar esse risco com revisões e ajustes em procedimentos.

No exercício, não houve registros de multas ou sanções administrativas e judiciais pelo descumprimento de leis e/ou regulamentos ambientais. O critério de relevância da Companhia considera processos que não tragam prejuízos à imagem da Cogna e subsidiárias e ou paralisação das operações, ou que possuam valores envolvidos significativos.