



Relatório de Sustentabilidade **2022**



Sumário

BOAS-VINDAS

Mensagem da administração

Apresentação

Matriz de materialidade

QUEM SOMOS

A Cogna

#JeitoCogna

Nossa trajetória

Grandes números

NOSSA ESTRATÉGIA

Gestão ambidestra

Avenidas de crescimento

Inovação

Modelo de negócios

Compromissos Cogna
por um mundo melhor

Nossas metas e indicadores

GOVERNANÇA CORPORATIVA

Estrutura de governança

Ética, transparência e *compliance*

Gestão de riscos

Segurança da informação
e gestão de dados

DESEMPENHO FINANCEIRO E OPERACIONAL

Nosso resultado

Mercado de capitais

EDUCAÇÃO PARA TODA A VIDA

A jornada Cogna

Acesso à educação

Formação continuada de educadores

Educação que gera impacto positivo

Educação básica

Ensino superior

Editoras

NOSSA MELHOR VERSÃO

Transformação cultural

Nossas pessoas

Diversidade e inclusão

Atração, retenção e
desenvolvimento de talentos

Saúde, segurança e bem-estar

Impacto social

Retorno social

Instituto SOMOS

Fundação Pitágoras

Aliança Brasileira pela Educação

Engajamento de *stakeholders*

Gestão ambiental

Eficiência energética

Emissões

Água

Resíduos

Informações complementares

SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI, SASB E INDICADORES PRÓPRIOS

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS

BOAS- VINDAS



MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

GRI 2-22

Tudo começa com um propósito. Nós, na Cognia, impulsionamos as pessoas a construir uma melhor versão de si. Assumimos o desafio e o compromisso de disponibilizar para a sociedade brasileira acesso a uma educação de qualidade, para construir um futuro melhor para todos e para o Brasil. É o que estamos fazendo ao desenvolver soluções educacionais para as pessoas em todas as fases de suas vidas.

Em 2022, ano em que inicio minha participação na empresa como CEO, atuamos sobre bases sólidas para chegarmos ao nosso objetivo. Antes de apresentá-las, um justo e necessário reconhecimento: trilhar esse caminho só é possível porque, nos últimos 12 anos, contamos com a dedicação do Rodrigo Galindo, que segue na Companhia como presidente do Conselho de Administração, nos apoiando na trajetória que planejamos juntos. Ao Rodrigo e a todos que confiam no meu trabalho, meu muito obrigado.

Nosso alicerce foi erguido a partir de um trabalho de reestruturação organizacional e de negócios, iniciado em 2020, que voltou o foco da Companhia para criar oportunidades em toda a jornada educacional das pessoas. Um olhar humano, voltado para a produção e para a transmissão de conhecimento da infância à vida adulta, visando cumprir nosso ideal de apoiar cada um dos nossos alunos a se desenvolverem como cidadãos e como profissionais. Eles são o motivo de buscarmos, sempre, a excelência na entrega de resultados operacionais e geração de valor para nossos acionistas e para o país.

Para isso, buscamos acelerar sinergias e criar em todos os nossos colaboradores o sentimento de que participamos, em conjunto, da construção dessa jornada. De maneira cuidadosa, valorizando nossas características e as qualidades dos profissionais do time, criamos o #JeitoCognia, um conjunto de valores que sustenta a atuação, a condu-



Assumimos o desafio e o compromisso de disponibilizar para a sociedade brasileira acesso a uma educação de qualidade, para construir um futuro melhor para todos e para o Brasil





ta e os compromissos de todas as áreas e organizações que formam a empresa. Os resultados já são notáveis e reconhecidos pelo mercado. Em 2022, figuramos entre as melhores empresas para se trabalhar, recebendo o selo da consultoria internacional Great Place to Work (GPTW).

Parte fundamental dos valores estabelecidos está centrada nos pilares ambiental, social e de governança corporativa (ESG). Para cada um deles, contamos, desde 2021, com indicadores específicos, cujos resultados são metas para toda a Companhia, e, desde 2022, com impacto direto, inclusive, sobre a remuneração variável da alta administração.

Nossos Compromissos Cogna por um Mundo Melhor fazem parte de um ato público da empresa, um pacto firmado com a sociedade e com o planeta, que visa gerar valor para todos os nossos *stakeholders*.

De maneira formal, expressamos esse contrato com a sustentabilidade encampando os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU) como balizadores para a construção de nossos Compromissos. Somos, desde 2010, signatários do Pacto Global, movimento da ONU para encorajar as empresas a adotarem políticas e estratégias sustentáveis.

Em 2022, celebramos mais um importante passo desse trabalho, com a entrada da Companhia no Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da B3. Somos o primeiro e único grupo educacional a integrar esse seletivo grupo de instituições avaliadas como mais atuantes e transparentes no desenvolvimento de boas práticas de governança corporativa. De maneira honrosa, a conquista ainda se estendeu a outros dois importantes índices da bolsa brasileiro, o ICO2, que aponta maior eficiência na gestão das mudanças climáticas, e IGPTW, formado por organizações certificadas pela GPTW.

Aliando essa visão humana e sustentável a uma estratégia corporativa clara, de excelência no desenvolvimento de soluções operacionais e de geração de valor para nossos acionistas e para o país, encerramos 2022 com aumento de rentabilidade, resultados financeiros e operacionais positivos - com crescimento de receita, margem, Ebitda, geração de caixa e no número de escolas e de alunos atendidos - e na sinalização clara de que teremos novos períodos de bons indicadores. Avaliamos que os momentos de dificuldade para o setor de educação, vividos com a pandemia de covid-19, estão equacionados para a Cognia. Já retomamos o

crescimento de forma consistente, gerando valor no curto e no longo prazo. E estamos fazendo isso seguindo a estratégia de acelerar nossos negócios em três avenidas: a dos cursos híbridos e digitais; do ensino médico; e dos negócios de plataforma.

Na educação básica, seguimos nos esforçando para sermos reconhecidos como o principal aliado das escolas privadas que atuam no segmento. Nesse sentido, realizamos melhorias importantes no Plurall, nossa já robusta plataforma digital, ampliando o portfólio e aumentando sua segurança e acessibilidade. Fizemos investimentos relevantes em *science in learning*, com foco em inteligência artificial e neurociência, para que os processos didáticos possam entregar a cada estudante os conteúdos mais adequados e no momento mais propício para seu aprendizado. Iniciamos a distribuição e comercialização de sistemas de ensino de terceiros, desenvolvendo uma parceria inédita para essa finalidade com a rede Mackenzie. Lançamos, também em 2022, uma plataforma inovadora de educação bilíngue, a Eduall. Além disso, abrimos uma nova frente de negócio, com a estruturação para atendimento a demandas do setor governamental, o que possibilitará levar nossas

soluções educacionais para a rede pública, contribuindo para a promoção de experiências de aprendizagem eficazes e engajadoras também para esse público.

No ensino superior, demos sequência ao Plano de Transformação Kroton, que irão revitalizar nossas plataformas sistêmicas que atendem às modalidades presencial e híbrida e focando no crescimento das soluções digitais de graduação e pós-graduação. Atinamos o expressivo número de mais de 896 mil alunos matriculados, em 112 *campi* ativos. Também chegamos a mais de 3 mil polos educacionais EAD, dando ainda mais impulso à nossa presença em municípios menores, levando oportunidades e a possibilidade de desenvolvimento socioeconômico para milhões de brasileiros, por meio da qualificação profissional e consequente aumento da geração de renda. Em 2022, inserimos mais de 580 municípios no mapa da educação, o que representa a criação de melhores empregos e de renda para a população.

Em outra importante ação para promover o acesso à educação, abrimos a primeira turma do EJA Digital, nossa iniciativa para atender o segmento da Educação para Jo-

vens e Adultos, voltado a pessoas que não concluíram os estudos básicos no tempo escolar indicado.

Os resultados da busca diária por qualidade no ensino superior nos indicam que estamos no caminho certo. No Conceito do Curso (CC), índice do Ministério da Educação que leva em conta o plano pedagógico, o corpo docente e a sua infraestrutura, chegamos, em 2022, a 80,3% de nossa oferta com notas 4 e 5, que indicam excelência, e 18,8% com nota 3, que é satisfatória. No Conceito Institucional, que avalia a organização em quesitos como planejamento e desenvolvimento, políticas acadêmicas e de gestão, fechamos o ano 74,2% de notas 4 e 5 e 25,8% com 3.

Todas essas iniciativas e conquistas são fruto de nosso olhar cuidadoso para o propósito que estabelecemos para Cognia. A partir de um modelo de negócios ambidestro, atuamos para garantir a excelência de todas as soluções de nosso *core business*, mantendo, simultaneamente, uma visão atenta e apurada às oportunidades para a inovação. Para isso, criamos, em 2022, um *startup studio* interno, com estrutura própria e autonomia para promover agilidade na ideação, no de-

envolvimento, e nos testes de soluções inovadoras, que possam fomentar a criação de novos negócios para a Cognia.

Aqui, neste relatório, apresentamos os principais resultados de nossas ações e projetos realizados em 2022. Utilizamos como base para o reporte justamente os pilares ESG e as normas internacionais de referência para esse tipo de documento. Mostramos, também, as estratégias adotadas para transformarmos nossos Compromissos em realidade, com iniciativas programadas até 2025.

Acreditamos que este documento traz evidências concretas de como a nossa atuação contribui para que as pessoas alcancem sua melhor versão, independentemente do momento da vida em que se encontrem.

Boa leitura,

ROBERTO VALÉRIO

CEO da Cognia Educação



APRESENTAÇÃO

GRI 2-3

Este Relatório de Sustentabilidade é parte do compromisso assumido pela Cognia com seus *stakeholders* de realizar prestações de contas periódicas e transparentes. Nesta versão, apresentamos nossa estratégia de atuação e os resultados de nossos principais projetos e ações realizados no período que vai de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022, seguindo a periodicidade anual que temos mantido para este tipo de relato.

As informações divulgadas neste reporte estão organizadas considerando os aspectos financeiro, operacional e ambiental, social e de governança corporativa (ESG, na sigla em inglês), analisados a partir da nossa matriz de materialidade, que identificou os temas mais relevantes para o negócio e para os principais públicos de relacionamento da Companhia (leia mais na [página 8](#)).

Na construção deste documento, adotamos as melhores práticas internacionais para a produção de reportes de sustentabilidade, seguindo metodologias mundialmente reconhecidas. O relatório está em conformidade com as normas da Global Reporting Initiative (GRI) versão 2021, além de seguir as diretrizes voltadas ao setor educacional do Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Adotamos, ainda, orientações do IBC Stakeholder Capitalism Metrics do Fórum Econômico Mundial (WEF) e levamos em conta as premissas de Relato Integrado e de demonstrações contábeis da IFRS Foundation.

Dúvidas, sugestões e comentários sobre a publicação devem ser encaminhados para esg@cogna.com.br

Convenções adotadas

Ao longo deste Relatório, estão sinalizados os conteúdos correspondentes às normas GRI* e SASB. A relação completa, incluindo nossos indicadores próprios, está no Sumário de Conteúdo da GRI publicado a partir da [página 133](#) desta publicação.

Além disso, correlacionamos os nossos temas materiais reportados e os nossos indicadores de sustentabilidade com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Organização das Nações Unidas (ONU).

Todas as referências à Companhia consideram o Grupo Cognia, incluindo todas as subsidiárias, que podem ser tratadas como “empresas” e “negócios”. A Vasta Platform, uma de nossas subsidiárias, também é chamada de SOMOS Educação, nome com o qual a marca se apresenta a seus clientes.

*Em 2021, as diretrizes da GRI foram atualizadas a partir de comentários e *feedbacks* recebidos por meio de uma consulta global, tornando seus padrões ainda mais alinhados aos objetivos de mitigar impactos negativos e favorecer as contribuições positivas das organizações. Com isso, houve alteração na forma como são indexadas as divulgações. **GRI 2-4**



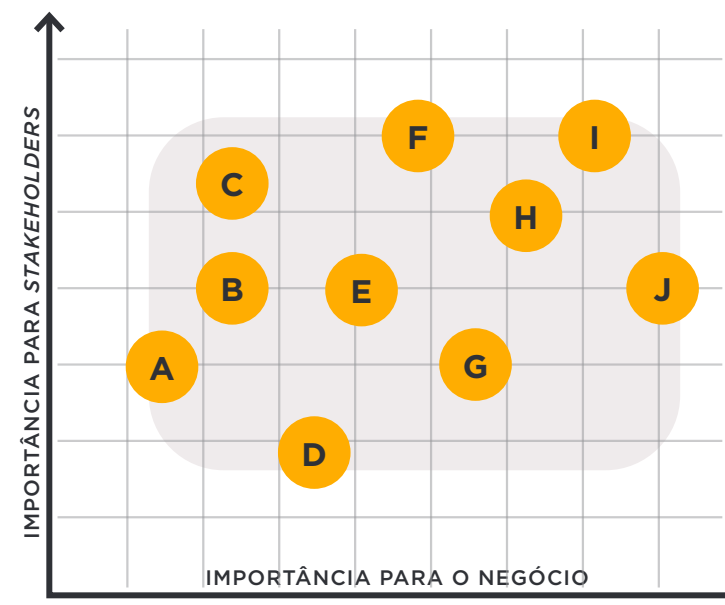
IMAGENS

As fotografias que ilustram este relatório apresentam situações reais, vivenciadas por nossos colaboradores, parceiros, alunos e outros *stakeholders*.

MATRIZ DE MATERIALIDADE GRI 3-1

Nossa matriz de materialidade, revisada em 2020, orienta a gestão e o reporte dos dez temas considerados mais relevantes para a Companhia e pelos nossos públicos de relacionamento para que os nossos negócios gerem valor e resultados de longo prazo.

Para 2023, construiremos uma nova versão da matriz de materialidade da Cogna. A partir daí, passaremos a fazer revisões anuais, atualizando-a para cada ciclo de reporte.



- A** Empregabilidade e empreendedorismo
- B** Segurança e infraestrutura de dados
- C** Saúde, segurança e bem-estar
- D** Treinamento e educação de colaboradores
- E** Ética, transparência e *compliance*
- F** Acesso à educação
- G** Diversidade e inclusão
- H** Inovação e tecnologia
- I** Satisfação de alunos e clientes
- J** Qualidade do ensino

PROCESSO DE REVISÃO:

1

ETAPA

Análise de documentos internos e externos, como Índice Dow Jones de Sustentabilidade (DJSI), *frameworks* para sustentabilidade do Sustainability Accounting Standards Board (SASB), do World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) e do IBC Stakeholder Capitalism Metrics do Fórum Econômico Mundial (WEF), entre outros.

Estudos de *benchmark* de tendências globais e setoriais.

Resultado: 18 temas mapeados

2

ETAPA

Entrevistas com dez executivos *C-level* da Companhia.

Pesquisa *on-line* com representantes dos públicos estratégicos: colaboradores, docentes, alunos, fornecedores, parceiros de negócio, analistas de mercado, investidores, representantes da sociedade civil e de organizações não governamentais.

Resultado: 9.594 respondentes (70,86% de público externo e 29,14%, interno)

3

ETAPA

Cruzamento das percepções coletadas nas etapas 1 e 2

Resultado: identificação de dez temas materiais, seguida da aprovação pelo Conselho de Administração e pelo CEO. **GRI 2-14**

Temas **materiais**

TEMAS MATERIAIS GRI 3-2	Correlação com os ODS	Correlação com os pilares estratégicos Cogna	Capitais	Impacto nos públicos
Acesso à educação		ESG Experiência incrível Crescimento Acelerado	Intelectual, Social e de Relacionamento	Alunos e sociedade
Satisfação de alunos e clientes		Experiência incrível	Social e de Relacionamento	Alunos e clientes
Saúde, segurança e bem-estar	 	ESG Gente e Cultura Incríveis	Humano	Alunos e clientes
Inovação e tecnologia		Inovação	Intelectual	Todos os públicos
Segurança e infraestrutura de dados		Eficiência	Intelectual, Social e de Relacionamento	Todos os públicos
Ética, transparência e <i>compliance</i>		ESG	Humano, Social e de Relacionamento	Todos os públicos
Qualidade do ensino		Experiência incrível	Intelectual	Todos os públicos
Empregabilidade e empreendedorismo		ESG Experiência incrível	Intelectual, Humano e de Relacionamento	Alunos e sociedade
Diversidade e inclusão	 	ESG	Humano	Sociedade
Treinamento e educação de colaboradores	 	Gente e Cultura Incríveis	Intelectual e Humano	Alunos e sociedade

QUEM SOMOS



A COGNA GRI 2-1, 2-2, 2-6

Impulsionar pessoas a construírem uma melhor versão de si é o que move a Cognia (Cognia Educação S.A), Companhia brasileira que agrega as empresas Kroton, SOMOS Educação e a unidade de negócios Saber. Marcamos presença em todas as etapas da jornada educacional, atuando da educação básica ao ensino superior, oferecendo produtos, serviços e tecnologias educacionais aos segmentos B2C, B2B e B2G, alcançando mais de 2 mil municípios brasileiros.

Somos uma das maiores companhias do setor educacional do mundo, impactando 2,56 milhões de estudantes. Atendemos 964 mil alunos diretamente, por meio de nossas instituições de ensino superior e alcançamos outros 1,6 milhão de estudantes por meio de 5,4 mil escolas de educação básica parceiras. Nossa força de trabalho é formada por 23.044 mil colaboradores diretos, 128 jovens aprendizes e 137 estagiários. **GRI 2-7**

A Cognia foi constituída em 2019, mas já contabiliza uma trajetória de 56 anos a favor da educação brasileira. Um trabalho

com ponto de partida na década de 1960, com a criação, por cinco professores amigos, de um curso pré-vestibular em Belo Horizonte (MG), e que vem sendo consolidado e ampliado ao longo dos anos, pela agregação de marcas relevantes e a criação de novos negócios.

A fim de gerar valor de forma perene para nossos públicos de relacionamento e para toda a sociedade, investimos em inovação

e tecnologia para oferecer, sempre, as melhores soluções de aprendizagem para os estudantes e educadores e as mais adequadas ferramentas de gestão para as instituições de ensino. Para isso, temos como pilares o crescimento acelerado, a eficiência, a experiência do cliente, a inovação, gente e cultura organizacional e os valores ESG (sigla em inglês para aspectos ambientais, sociais e de governança).



Somos uma das maiores companhias do setor educacional do mundo, impactando 2,56 milhões de estudantes

Nossos Pilares



CRESCIMENTO ACELERADO



EFICIÊNCIA



EXPERIÊNCIA DO CLIENTE



INOVAÇÃO



GENTE E CULTURA ORGANIZACIONAL



IMPACTO SOCIAL E ESG

Mantemos três braços sociais, a Fundação Pitágoras, o Instituto SOMOS e o movimento Aliança Brasileira pela Educação, por meio dos quais buscamos promover o desenvolvimento local das regiões onde estamos presentes, contribuindo para a melhoria da educação pública, da empregabilidade e do ecossistema empreendedor.

Nossa sede administrativa está localizada em São Paulo (SP). Possuímos, ainda, outros cinco escritórios corporativos, localizados nas cidades de Brasília (DF), Belo Horizonte (MG), São Paulo (SP), Valinhos (SP) e Londrina (PR). Na operação da Companhia estamos presentes em mais de 2 mil municípios em todos os estados do país, por meio de mais de 3 mil polos credenciados de ensino digital (EAD) e 112 unidades próprias (IES) que atendem o Ensino Superior.

Temos capital aberto e as ações da Cogna (COGN3) estão listadas e são negociadas no Novo Mercado da Bolsa de Valores de São Paulo (SP), a B3, e no mercado de balcão (OTCQX) em Nova Iorque, sob o código COGNY. A Vasta Platform/SOMOS Educação, uma das empresas que compõem o Grupo, também possui capital aberto e ações negociadas na bolsa de valores Nasdaq, nos Estados Unidos, sob o *ticker* VSTA.

Em 2022, após 11 anos à frente da condução executiva dos nossos negócios, Rodrigo Galindo deixou o cargo de CEO para ocupar a posição de presidente do Conselho de Administração da Companhia, sendo sucedido por Roberto Valério, então CEO da Kroton. O novo gestor tem trajetória como líder na área educacional que data de 2011, quando ingressou na Anhanguera, empresa adquirida pela Kroton em 2014.



Buscamos promover o desenvolvimento local das regiões onde estamos presentes



O ano foi marcado, também, pelo fim de outro ciclo, representado pelo período de 2020-2022, durante o qual trabalhamos fortemente na reestruturação de nossos negócios visando à união das diversas instituições que formam a Companhia, traçando uma rota que seja comum e, ao mesmo tempo, respeite as especificidades de cada negócio. Ao consolidar nosso ecossistema, impulsionamos os resultados de nossas empresas em seus segmentos.

Em 2022, voltamos a apresentar índices financeiros e operacionais positivos (veja mais na [página 46](#)), refletindo os esforços para criar sinergias e focar em negócios que possam entregar soluções de qualidade para a educação brasileira e bons resultados para os negócios da Companhia.



Ao consolidar nosso ecossistema,
impulsionamos os resultados de
nossas empresas em seus segmentos

#JeitoCogna

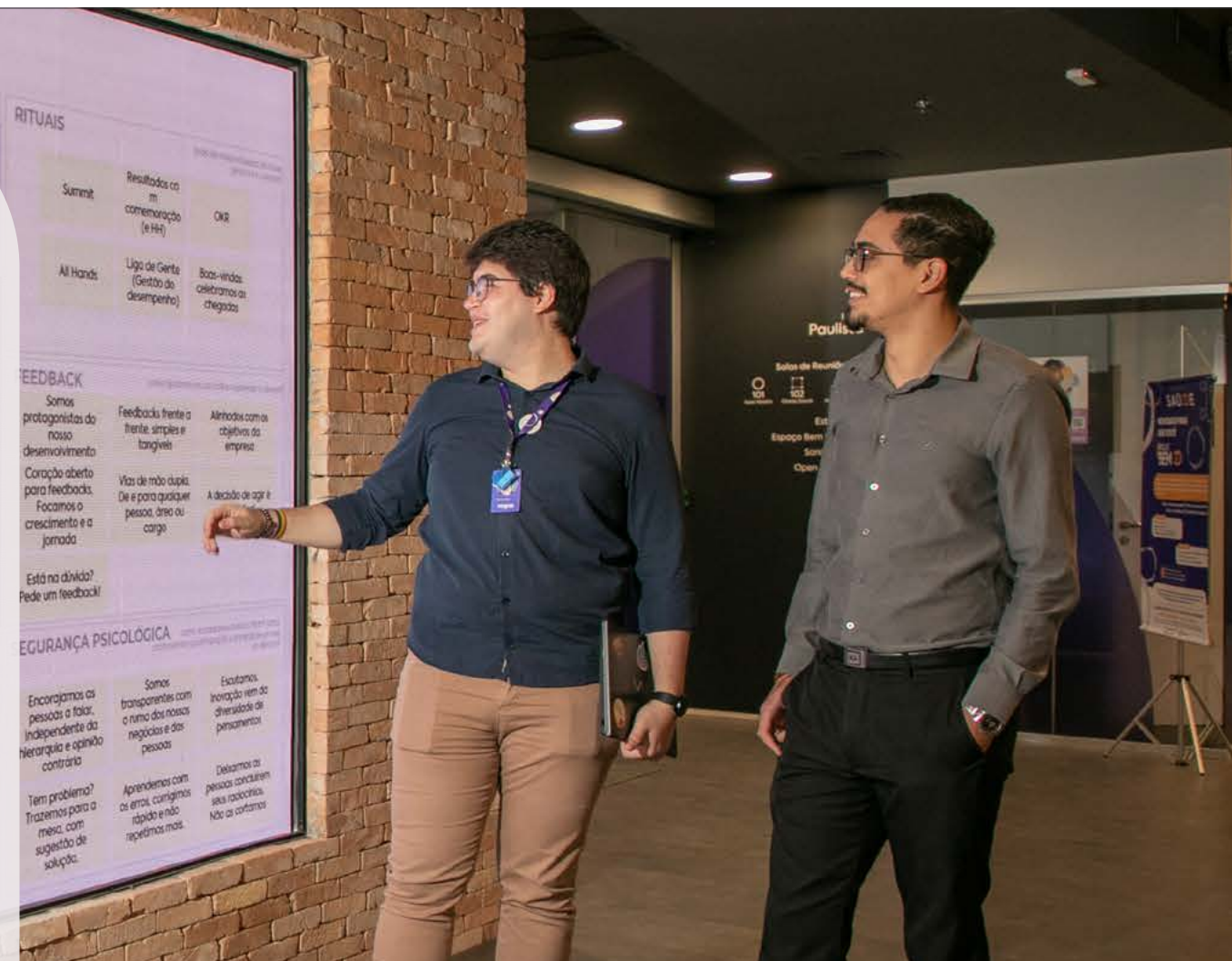
Em 2022, adotamos um novo propósito e reunimos representantes de todas as áreas e marcas que compõem o Grupo, para, juntos, entendermos qual poderia ser a nossa melhor versão como profissionais que formam a Cognia, uma empresa em constante evolução. Nessa jornada, refletimos sobre a pergunta: como a Cognia pode transformar o futuro da organização e alavancar mais oportunidades no setor de educação? A resposta foi o Jeito Cognia.

Na sua construção, utilizamos uma forma simples e lúdica para mostrar aos colaboradores o nosso jeito de ser. Temos no Jeito Cognia os elementos que norteiam as nossas ações como a Cultura de Negócios, Cultura Racional e a Cultura Emocional. Para isso, mapeamos os comportamentos e rituais que a Companhia já possuía, identificando aqueles totalmente aderentes ao propósito de, por meio da educação, impulsionar as pessoas a construírem uma melhor versão de si. A partir daí, incorporamos aos nossos valores o jeito de atuar que desejamos

e precisamos promover para cumprir nossa missão organizacional.

Com isso, chegamos à combinação de uma cultura diversa, ágil, focada no cliente e alinhada ao nosso propósito, fundamentada na colaboração, no empreendedorismo, senso de dono e que atraia e retenha talentos capazes de entregar a visão de futuro da organização. Deixamos transparentes os nossos valores e normas que sinalizam os comportamentos desejados e aqueles não tolerados para toda a organização. A partir da história que construímos até aqui, evoluímos, acompanhando as transformações do mundo e buscando, sempre, construir a melhor versão da Cognia.

Para ampla divulgação da nossa cultura, realizamos, ao longo de 2022, campanhas internas para engajamento, tendo os próprios colaboradores como protagonistas. Uma junção consistente e planejada de ações para imprimir o #JeitoCogna em tudo o que fazemos.



Deixamos transparentes os nossos valores e normas que sinalizam os comportamentos desejados e aqueles não tolerados para toda a organização

Propósito, visão e valores

PROPÓSITO

IMPULSIONAMOS AS PESSOAS A
CONSTRUÍREM UMA **MELHOR VERSÃO DE SI.**

VISÃO

SER A PLATAFORMA DE EDUCAÇÃO PARA CRIANÇAS,
JOVENS E ADULTOS REFERÊNCIA NO BRASIL.

VALORES

- Somos um time e não heróis
- Somos empreendedores e entregamos resultados
- Nossa relação é direta e respeitosa
- Sucesso do aluno/cliente é o nosso sucesso
- Fazemos das nossas diferenças a base da nossa convivência

COMPORTAMENTOS

- Temos senso de dono
- Escutamos o aluno/cliente
- Inspiramos e mobilizamos pessoas
- Temos senso de urgência

PILARES ESTRATÉGICOS

- Crescimento acelerado
- Eficiência
- Experiência incrível
- Inovação
- Gente e cultura incríveis
- ESG



Nossa trajetória

Anos
60

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

Anos
70

Em **1972**, ocorre a inauguração, na capital mineira, do primeiro Colégio Pitágoras para alunos de 1º e 2º graus; dois anos depois, no Bairro Cidade Jardim, a maior unidade do Grupo Pitágoras no Ensino Básico entra em operação

Anos
80

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

Anos
90

Criação da Rede Pitágoras, um conjunto de escolas comprometidas com o aperfeiçoamento contínuo da qualidade dos serviços prestados. Em menos de um ano, contava com **106 escolas** associadas, primando pela produtividade, replicabilidade e escalabilidade

1999

Surge a **Fundação Pitágoras** para viabilizar projetos educacionais em instituições públicas e privadas

Anos
2000

Criação da primeira **Faculdade Pitágoras**

2014

Aquisição da Anhanguera, torna a Kroton a **maior empresa educacional do mundo** em termos de valor de mercado e alunos, desenvolvimento do modelo acadêmico Kroton Learning System 2.0 e lançamento do Canal Conecta, para ampliar a empregabilidade dos alunos

2013

Abertura de **40 novos polos de graduação a distância** da Unopar e acordo de associação entre a Kroton e a Anhanguera

2012

Ingresso no **Novo Mercado** (B3)

2011

Aquisição da Unopar, tornando a Kroton **líder em educação a distância** do Brasil

2010

Aquisição da **IUNI** Educacional

2009

Kroton recebe 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 do Pitágoras na BM&FBovespa, com o nome **Kroton Educacional**, possibilitando a consolidação de uma fase de expansão e desenvolvimento da Companhia

2017

Início da jornada de **transformação digital**

2018

Aquisição da **SOMOS**, maior plataforma de educação básica do Brasil

2019

Criação das marcas Cogna, posicionada como a *holding* que coordena uma *collection of companies*, e Vasta Platform, detentora da SOMOS Educação, segmentada para atender a educação básica

2020

Abertura de capital da Vasta Platform/ SOMOS Educação na **Nasdaq** (EUA)

2021

Aquisição do sistema de ensino **Eleva**
Estabelecimento dos **Compromissos Cogna por um Mundo Melhor**, com a definição de metas públicas de **ESG**

2022

Novas soluções para o portfólio do segmento K-12: lançamento do Eduall, aquisição da Phidelis e parceria com Educabank
Criação do **#JeitoCogna**

2023: Início da unificação das marcas de ensino superior sob a marca Anhanguera (leia mais na [página 73](#))

Entrada nos índices de sustentabilidade ISE, ICO2 e GPTW da B3

Grandes números


NOSSO TIME

+ de **23 mil** colaboradores

EDUCAÇÃO BÁSICA

+ de **5,4 mil** escolas associadas

121 escolas na rede Red Balloon

1,6 milhão alunos atendidos por nossas soluções educacionais

+ de **25 mil** alunos da Red Balloon

ENSINO SUPERIOR
896 mil alunos na graduação presencial e digital (EAD)

112 unidades próprias

67 mil alunos na pós-graduação

+ de **3 mil** polos credenciados de Ensino Digital

Prêmios e reconhecimentos

FINANCE AND LAW SUMMIT AND AWARDS – FILASA 2022

Cogna: Melhor Departamento Jurídico no Setor de Educação do Brasil

TROFÉU TRANSPARÊNCIA 2022 - CATEGORIA: RECEITA LÍQUIDA ABAIXO DE R\$ 5 BILHÕES

Cogna: Primeira no ramo da educação a integrar a lista das 30 empresas que seguem as melhores práticas de governança na divulgação de informações sobre demonstrações financeiras para o mercado, segundo a Associação Nacional de Executivos (Anefac)

PRÊMIO VALOR INOVAÇÃO

Cogna: Melhor empresa na categoria Serviço

OPEN CORPS - TOP 5 SERVIÇO DE EDUCAÇÃO

Cogna: 1º lugar

RANKING MELHORES DA “ISTOÉ DINHEIRO”

Cogna: 1º lugar do setor de educação e 151º no *ranking* geral

ESTADÃO EMPRESAS MAIS

Cogna: 1º lugar na categoria Educação

ÉPOCA 360 – “ÉPOCA NEGÓCIOS”

Cogna: 148º lugar no *ranking* geral

RANKING DESAFIOS DENTRO DO SETOR DE EDUCAÇÃO:

- ESG Governança: 2º lugar
- Inovação: 4º lugar
- Visão de futuro: 5º lugar
- Pessoas: 5º lugar

TOP DE MARCAS 2022 DA ASSOCIAÇÃO COMERCIAL INDUSTRIAL DE LONDRINA

Unopar: Marca mais lembrada de Londrina (PR) na categoria EAD

Compromissos públicos voluntários



PACTO GLOBAL DA ONU
Signatários desde 2010



INSTITUTO ETHOS
Adesão em 2021



**PRINCÍPIOS DE EMPODERAMENTO
FEMININO DA ONU (WOMEN'S
EMPOWERMENT PRINCIPLES - WEP)**
Adesão em 2021



**FÓRUM DE EMPRESAS
E DIREITOS LGBTI+**
Adesão em 2021

Selos e certificações



**EMPRESA AMIGA DA
JUSTIÇA**



EMPRESA CIDADÃ



EMPRESA LIMPA PACTO EMPRESARIAL
PELA INTEGRIDADE E CONTRA CORRUPÇÃO



**FOREST STEWARDSHIP COUNCIL
(FSC)** CERTIFICAÇÃO EM 100% DAS
OPERAÇÕES APLICÁVEIS



GREAT PLACE TO WORK



**CARBON DISCLOSURE
PROJECT (CDP) 2022** NOTA C
EM MUDANÇAS CLIMÁTICAS



SELO IGUALDADE RACIAL
PREFEITURA DE SÃO PAULO



S&P GLOBAL ESG SCORE
SUSTAINABILITY YEARBOOK MEMBER 2023 E
RECONHECIMENTO COMO INDUSTRY MOVER



WOMEN ON BOARD (WOB)

Ratings e índices de Sustentabilidade

RATINGS

Sustainalytics:

- **1º lugar** global em Educação;
- **1º lugar** no Brasil em Educação;
- **2º lugar** global em Serviços ao Consumidor.

S&P Global:

- **1º lugar** no Brasil em Educação;

- **2º lugar** global em Serviços ao Consumidor;
- **SOMOS** Educação em **6º lugar** global em Serviços ao Consumidor.

Refinitiv:

- **1º lugar** entre pares nacionais.

ÍNDICES

B3:

Passamos a compor, em 2022, a Carteira de 2023 do:

- **ISE** - Índice de Sustentabilidade Empresarial - **Cogna é a primeira empresa do setor de educação a integrar o ISE;**
- **ICO₂** - Índice Carbono Eficiente;

- **IGPTW** - Índice Great Place to Work

Bloomberg Gender Equality Index 2023

TEVA - Mulheres na Liderança:
Única empresa de educação no índice.



NOSSA ESTRATÉGIA

GESTÃO AMBIDESTRA

A fim de concretizar nosso propósito e impulsionar as pessoas a construírem uma melhor versão de si, trabalhamos para consolidar um amplo portfólio de soluções educacionais de qualidade, que contempla produtos e serviços para todas as etapas da vida, da infância à fase adulta.



Operamos nosso *core business* com foco em ampliar a qualidade dos resultados, por meio da eficiência operacional, ao mesmo tempo que temos processos estruturados e intencionais para nos permitir promover inovações

A ambidestria é o modelo escolhido para operar nossa estratégia de negócios. Significa que operamos nosso *core business* com foco em ampliar a qualidade dos resultados, por meio da eficiência operacional, ao mesmo tempo que temos processos estruturados e intencionais para nos permitir promover inovações em produtos e serviços e explorar outros nichos de mercado potenciais garantindo a sustentabilidade do negócio.

Para isso, construímos uma estrutura organizacional capaz de sustentar essa dinâmica de atuação, por um lado mantendo a ro-



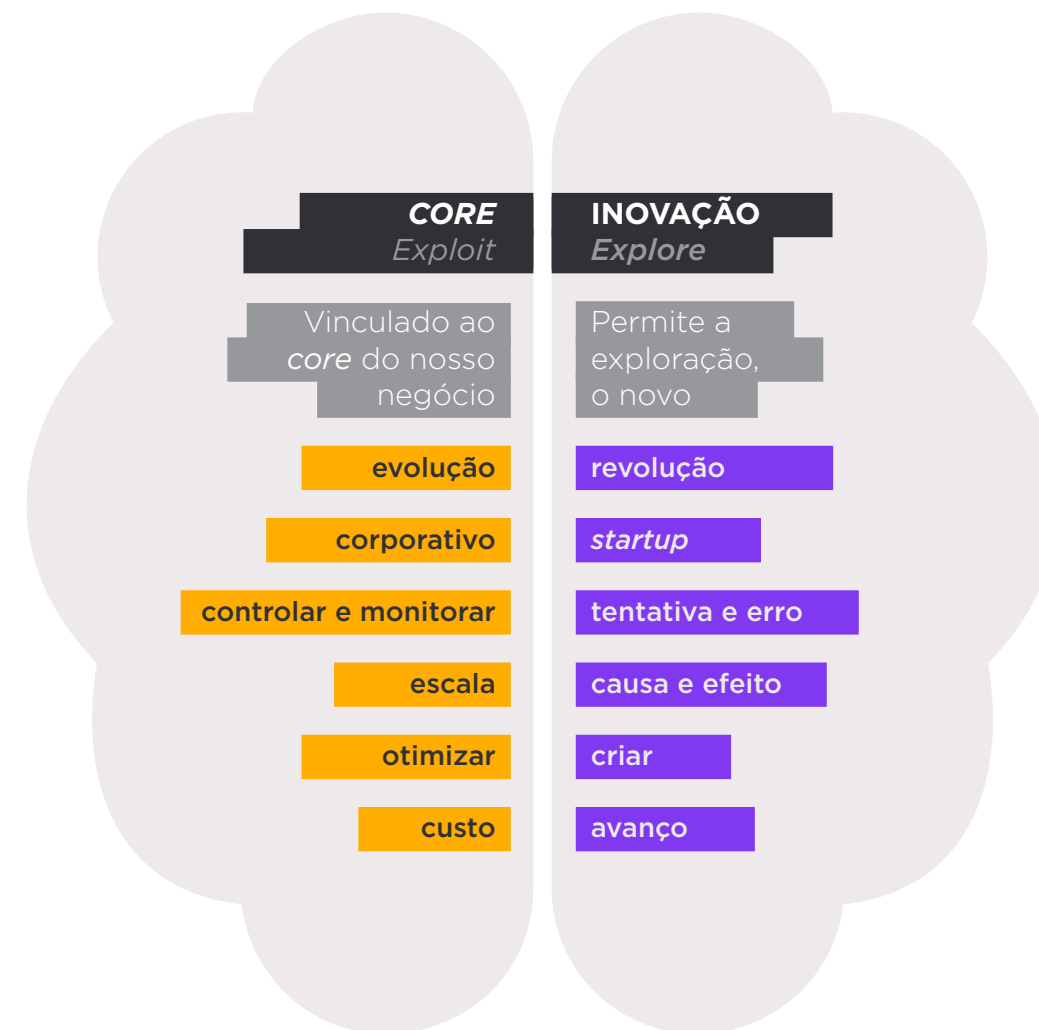
bustez das nossas verticais de negócios, e, por outro, criando, em 2022, um laboratório de inovação (saiba mais na [página 24](#)). Esse duplo caminho nos permite dar clareza de papéis no desenvolvimento de novos projetos, contando, com equipes com estruturas ágeis para projetos inovadores, ao

passo que definimos um organograma corporativo com funções bem definidas para as verticais de negócio.

Seguimos um modelo *asset light*, focado em ganho de eficiência por meio da tecnologia, competência técnica e conhecimento,

ampliando a atuação digital e a distância e reduzindo os custos e aumentando a qualidade de nossos ativos físicos. Baseados nesse formato, vivenciamos, em 2022, o último ano de um ciclo iniciado em 2020, durante o qual construímos uma estrutura corporativa e promovemos uma reestruturação nos nossos negócios que envolveu, entre outros as-

pectos, a racionalização do nosso portfólio de cursos de graduação e o encerramento de nossa participação em escolas próprias. As ações nos permitiram diminuir despesas, aumentar a qualidade das receitas, principalmente a orgânica, com ganho de volumes de captação e de rematrícula e crescimento na base de alunos.



Ambidestria: construímos uma estrutura corporativa e promovemos uma reestruturação nos nossos negócios

Avenidas de crescimento

Buscamos o crescimento acelerado e, com foco nos investimentos realizados dentro do *core business* da Companhia, definimos três avenidas principais para impulsionar o crescimento de nossos resultados nos próximos anos: o ensino híbrido e digital, o ensino médico e os negócios de plataforma. Dessa forma, estruturamos objetivos claros para cada uma das nossas três principais verticais de negócios.

Nossas verticais de ensino superior trabalham visando à maturação e expansão de seus polos e cursos, o aumento de taxas de rematrículas, a ampliação de vagas em cursos de Medicina, além de buscar a estruturação de novos canais de venda. A SOMOS Educação, focada na educação básica privada, tem como objetivos o aumento do número de alunos em escolas particulares, ganho de *market share* e o aumento da penetração de soluções complementares. A Saber, em

sua atuação no B2G, tem como meta ampliar seu portfólio de soluções educacionais e relacionamento, além de crescimento da participação no Programa Nacional do Livro Didático (PNLD). Na Red Balloon, as avenidas de crescimento incluem aumento de parceiros (escolas B2B e franqueados) com a ampliação também de soluções e produtos.

AVENIDAS DE CRESCIMENTO



ENSINO HÍBRIDO E DIGITAL



ENSINO MÉDICO



NEGÓCIOS DE PLATAFORMA



Confira os avanços dessas estratégias no capítulo [Educação para Toda a Vida](#)



Para alcançar nossos objetivos, temos como prioridade proporcionar uma experiência incrível para escolas parceiras, pais, alunos e professores. Realizamos pesquisas de Net Promoter Score (NPS) para medir a satisfação e lealdade dos alunos e clientes e identificar oportunidades de melhoria. Os resultados NPS fazem parte, inclusive, das métricas para determinação do programa de remuneração variável de diretores e líderes (veja mais na [página 36](#)).

Para termos bases firmes de sustentação de nossas iniciativas, reforçamos os aspectos ESG de nossa atuação, vinculando formalmente essa agenda à tomada de decisão da

Companhia, contando na alta administração com o Comitê de Pessoas e ESG, e com a inserção da temática nas discussões de nosso Comitê Executivo, formado pelo C-level e líderes de negócios. Em 2021, estabelecemos os Compromissos Cognia por um Mundo Melhor, nos tornando pioneiros, entre as empresas brasileiras de educação a lançar compromissos públicos ESG (leia mais na [página 27](#)).

Sabemos que tudo isso só é possível contando com um time diverso, motivado, reconhecido por seus esforços e que absorva a cultura corporativa no dia a dia. Por isso, realizamos iniciativas de atração, seleção e desenvolvimento desenhadas para a construção de equipes que pratiquem o #JeitoCogna (saiba mais no capítulo [Nossa melhor visão](#)).



Reforçamos os aspectos ESG de nossa atuação, vinculando formalmente essa agenda à tomada de decisão da Companhia



Inovação

GRI 3-3

Inovação e tecnologia são elementos fundamentais da nossa estratégia ambidestra, voltadas para gerar valor tanto com soluções disruptivas como em novas avenidas de crescimento. Fazem parte, também, de nossos temas materiais para a gestão dos negócios da Companhia.

Em 2022, avançamos na forma de gerir o tema e criamos um *venture studio* interno, uma estrutura própria e apartada, que promove agilidade e autonomia para novos negócios serem desenvolvidos, sem interferir na dinâmica e governança do *core business* da empresa. Trata-se de uma solução totalmente adequada à estratégia ambidestra adotada. A ideia é aproveitar as competências que já existem na Companhia e usá-las como diferenciais competitivos na criação de novos negócios - uma maneira de ser grande e ágil, corporação e *startup* ao mesmo tempo. Batizado de *Cogna Lab*¹, o *venture studio* funciona como um laboratório, a fim de acelerar e viabilizar projetos de inovação incremental, adjacente e transfor-

macional. Sua missão é, imprimindo agilidade, identificar oportunidades, criar projetos, testá-los e buscar ganho de escala, caso seja constatada aderência à estratégia *Cogna*. O objetivo é trabalhar ideias que transformem oportunidades em geração de receita, tragam melhorias na experiência do cliente e na qualidade do ensino, ou gerem eficiência operacional.

A novidade conta com envolvimento e apoio da alta liderança por meio do Comitê de *Venture Building*. Com ele, direcionamos estratégia e investimento para as teses de negócio propostas. Além dessa estrutura, contamos, ainda, com o Comitê de Estratégia e Inovação, que assessoria diretamente o Conselho de Administração.

O *Cogna Lab* conta com uma estrutura própria e seu time é responsável por manter aberto o diálogo com o ecossistema de inovação aproximando a *Cogna* de *startups* e desenvolvendo as atividades para a construção e validação de teses de inovação.



Em 2022, 15 projetos foram selecionados para participar do processo de validação de teses. Desses, quatro avançaram para 2023, depois de passarem pelo ciclo de amadurecimento, com as etapas de concepção, validação e escalabilidade:



E.CO EDUCAÇÃO CORPORATIVA

<https://eco.cogna.com.br/>

Plataforma completa de universidade corporativa que unifica nosso conteúdo acadêmico ao aprendizado colaborativo em empresas. Esse projeto representa a entrada no mercado B2B pela Cognia Educação.



VOOMP CREATORS

<https://www.voompcreators.com.br/>

Plataforma digital para a venda de conteúdos formativos. Possibilita que nossos professores ou criadores de conteúdo externos possam oferecer aulas, cursos ou formações variadas



CHATTY

<https://chattvedu.com.br/>

Escola *on-line* de inglês, com ênfase na prática do idioma e preços acessíveis



T.EX

<https://texperts.com.br/>

Escola *on-line* de formação de desenvolvedores, na qual 20% das vagas contam com bolsas integrais custeadas pela Cognia para pessoas com renda mensal de até R\$ 2 mil, ex-alunos do ensino superior das instituições de ensino (IES) da Companhia, negros ou parte da comunidade LGBTQIA+

RECONHECIMENTO

Nosso trabalho em inovação nos credenciou a receber, em 2022, do jornal “Valor Econômico”, o prêmio de Melhor Empresa de Educação em Inovação do Brasil (leia mais sobre nossos prêmios e reconhecimentos na [página 17](#)).



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



RESULTADOS E IMPACTOS GERADOS

● RETORNO AOS ACIONISTAS

R\$ 5,09 bilhões de receita líquida **R\$ 1,46 bilhão** de Ebitda;

● PRESENÇA NOS MUNICÍPIOS¹:

84,9% são de pequeno porte (menos de 100 mil habitantes acima de 17 anos);

82% têm IDH abaixo da média brasileira. Em 781 somos a única Instituição de Ensino Superior (IES).

● QUANTIDADE DE MUNICÍPIOS EM QUE SOMOS A ÚNICA IES A OFERECER

39 Engenharia elétrica
60 Engenharia civil
297 Enfermagem

123 Nutrição
91 Fisioterapia
99 Agronomia

● ACESSO A 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.

● IMPACTO SOCIAL:

1.056 projetos sociais realizados
233 mil pessoas beneficiadas
531 mil atendimentos especializados realizados

● MANUTENÇÃO DOS BRAÇOS SOCIAIS



¹Base censo de 2021, publicado em 2022.

Compromissos Cogna por um Mundo Melhor

Nossa agenda ESG está alicerçada nos Compromissos Cogna por um Mundo Melhor e fazem parte da cultura da empresa, incluída no Jeito Cogna, refletindo nosso intuito de atuar estrategicamente no tema. Em 2022, vivenciamos o primeiro ano de ações estruturadas para o alcance dos objetivos definidos em 2021 para cada uma das dimensões – ambiental, social e governança (veja mais na [página 29](#)). A agenda reflete o nível de amadurecimento do tema na Companhia que, pela primeira vez, assumiu metas públicas para serem cumpridas até 2025 e que passaram a integrar, inclusive, os componentes que definem a remuneração variável de nossos líderes, considerando aspectos como ecoeficiência, mudanças climáticas, diversidade, saúde e segurança e impacto social. **GRI 2-24**

Por meio dos compromissos, visamos atingir objetivos específicos para cada uma das dimensões ESG:

AMBIENTAL

Equilíbrio entre pessoas e natureza

- Fazer uso eficiente dos recursos naturais, priorizando fontes renováveis para um mundo mais verde
- Educar e promover a conscientização ambiental, cientes de que todos somos responsáveis pelas mudanças climáticas
- Promover o equilíbrio entre o uso dos recursos, sua preservação e compensação ambiental

SOCIAL

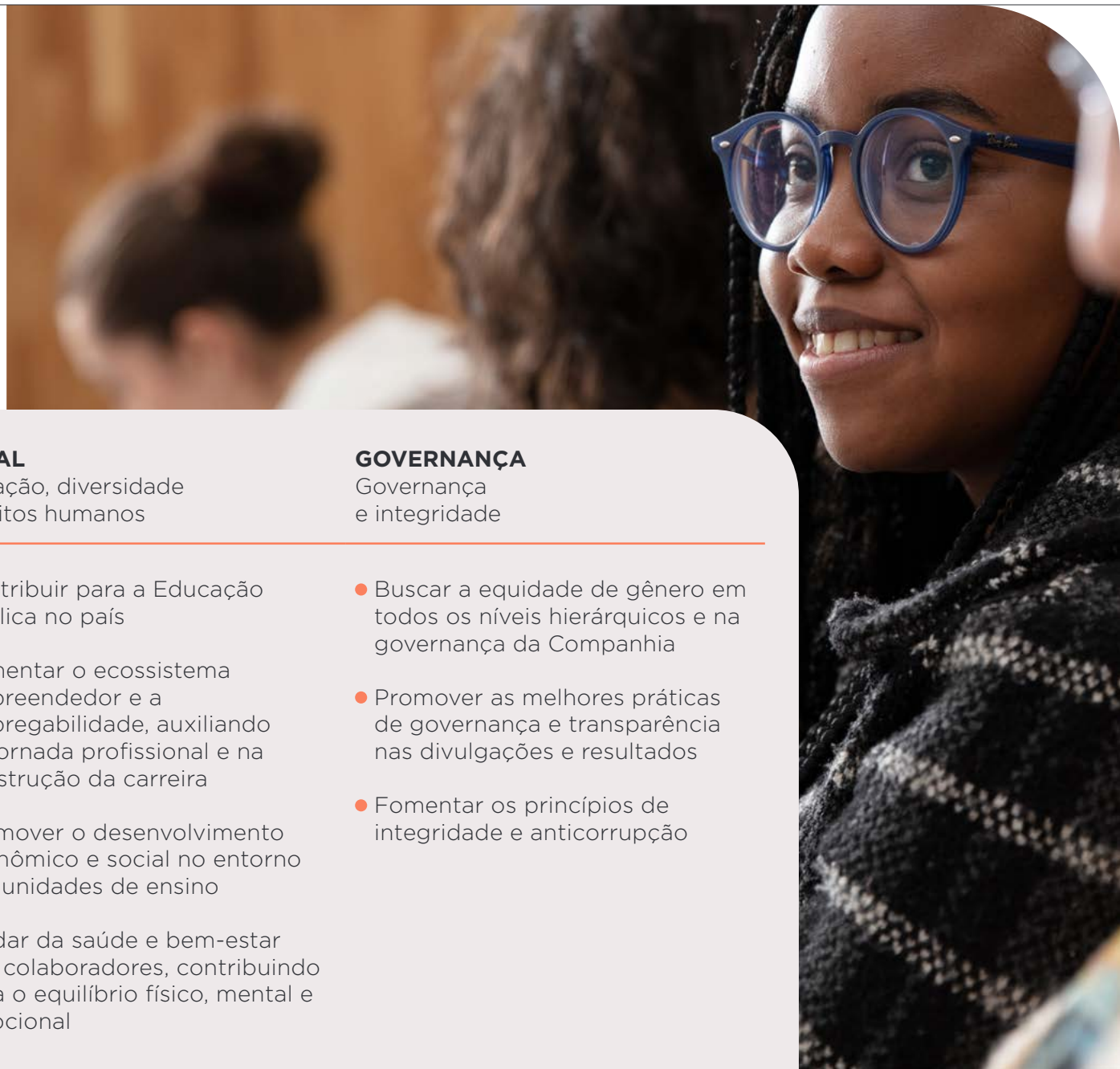
Educação, diversidade e direitos humanos

- Contribuir para a Educação Pública no país
- Fomentar o ecossistema empreendedor e a empregabilidade, auxiliando na jornada profissional e na construção da carreira
- Promover o desenvolvimento econômico e social no entorno das unidades de ensino
- Cuidar da saúde e bem-estar dos colaboradores, contribuindo para o equilíbrio físico, mental e emocional

GOVERNANÇA

Governança e integridade

- Buscar a equidade de gênero em todos os níveis hierárquicos e na governança da Companhia
- Promover as melhores práticas de governança e transparência nas divulgações e resultados
- Fomentar os princípios de integridade e anticorrupção



Para dar transparência sobre as ações ESG que realizamos, mantemos um [site dedicado ao tema](#), pelo qual é possível acompanhar a evolução de nossas iniciativas e o cumprimento das metas estabelecidas.

A fim de promover um debate e reflexão sobre os temas da nossa agenda, promovemos, pelo segundo ano consecutivo, o [Fórum Educação & ESG](#), desta vez realizado de forma híbrida. Contando com a presença de especialistas, o evento promoveu um diálogo sobre temas como o papel da Educação na Agenda 2030 da ONU, importância de uma educação inclusiva, diversa e antirracista e democratização do acesso à educação.



Cogna é pioneira, entre as empresas brasileiras de educação, no lançamento de compromissos públicos ESG

Como forma de ter uma validação externa dos esforços empreendidos, buscamos nos submeter a indicadores e *rankings* que avaliam e qualificam a gestão ESG de empresas. Como resultado, passamos a integrar o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) e o Índice Carbono Eficiente (ICO₂) da B3, os principais indicadores de empresas com preocupações ESG na bolsa brasileira ([saiba mais](#)).



Todo o Comitê Executivo da Cognia tem metas de ESG atreladas à sua remuneração variável

Estratégia ESG

Nossa estratégia ESG é sustentada por uma gestão transparente do tema. Para isso, contamos com uma Gerência da Sustentabilidade, que está vinculada à Diretoria de Relações Institucionais e Sustentabilidade que, por sua vez, tem reporte direto ao CEO. A temática também faz parte da nossa matriz de risco.

A governança para o tema se completa com a sua vinculação ao Conselho de Administração por meio do Comitê de Pessoas e ESG, criado em 2021, que se reúne trimestralmente e, com a mesma periodicidade, leva a pauta para o órgão máximo da administração, coincidindo com a agenda de divulgações de informações sobre a Companhia para investidores e para o mercado. O colegiado é responsável por assegurar a inclusão dos pilares ESG nos compromissos e na estratégia da empresa. **GRI 2-13, 2-14**

Além disso, a área de Sustentabilidade da Companhia mantém uma agenda de encontros com o Comitê Executivo, formado por lideranças e pelo *C-level*, para apresentar informações sobre o tema e debater formas de atuação.

A Companhia mantém políticas específicas de [Sustentabilidade](#), [Meio Ambiente e Mudanças Climáticas](#) e [Diversidade e Inclusão](#).

Nossas metas e indicadores

Os indicadores e metas estabelecidos nos Compromissos Cognia por um Mundo Melhor complementam e reforçam o movimento de apoio da Companhia ao Pacto Global da ONU, do qual somos signatários desde 2010. Por isso, para cada uma de nossas iniciativas nas áreas ambiental, social

e de governança corporativa, traçamos uma correlação direta com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Em [nosso site](#) dedicado ao tema, mantemos, de forma constante, as informações atualizadas.



TEMA	ODS	NOSSAS METAS	ANO PARA CONCLUSÃO				TÓPICOS COM INFORMAÇÕES SOBRE AS AÇÕES REALIZADAS
EQUILÍBRIO ENTRE PESSOAS E NATUREZA							
Energia	7	Ter 90% da energia consumida na rede proveniente de fontes renováveis	22	23	24	25	Eficiência energética
Educação ambiental	12	Impactar 1,8 milhão de pessoas em conteúdos de educação ambiental	22	23	24	25	Educação e sustentabilidade Aliança Brasileira pela Educação
Mudanças climáticas	13	Mensurar o impacto das emissões de gases de efeito estufa na operação da Companhia, estipulando metas e compromissos para mitigação e compensação	22	23	24	25	Emissões
EDUCAÇÃO, DIVERSIDADE E DIREITOS HUMANOS							
Impacto social	3	Beneficiar 5 milhões de pessoas por meio de atendimentos comunitários e projetos sociais das nossas unidades de ensino e parceiras	22	23	24	25	Impacto social Service Learning
	4	Beneficiar 150 mil professores da educação pública com produtos e serviços educacionais	22	23	24	25	Programa Nacional do Livro Didático (PNLD) Aliança Brasileira pela Educação
	8	Capacitar 150 mil pessoas em negócios e competências empreendedoras, em fomento ao empreendedorismo no país	22	23	24	25	Aliança Brasileira pela Educação Ensino Superior
Saúde e segurança	3	Capacitar 100% dos colaboradores em saúde e segurança	22	23	24	25	Gerenciamento de riscos e capacitação
Diversidade	5	Possuir equidade (50%) de cargos de liderança (≥ gerentes), ocupados por homens e mulheres	22	23	24	25	Estrutura de governança Diversidade e inclusão
	10	Aumentar o número de posições ocupadas por pessoas negras (pretas e pardas) para 40%	22	23	24	25	Diversidade e inclusão
		Aumentar o número de posições de liderança ocupadas por pessoas negras (pretas e pardas) para 40%	22	23	24	25	Diversidade e inclusão
		Manter a favorabilidade do público LGBTQIA+ igual ou maior que 93 na Pesquisa de Engajamento	22	23	24	25	Diversidade e inclusão
		Capacitar 100% da liderança da Companhia nos conteúdos do programa de diversidade da Universidade Corporativa	22	23	24	25	Atração, retenção e desenvolvimento de talentos
GOVERNANÇA E INTEGRIDADE							
Governança	16	Integrar metas ESG às políticas de remuneração variável de 100% da alta liderança	22	23	24	25	Políticas de remuneração
Diversidade	10	Ter representatividade de ao menos 1/3 de mulheres, pessoas negras, LGBTQIA+ no Conselho de Administração	22	23	24	25	Conselho de Administração



GOVERNANÇA CORPORATIVA

ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

Somos uma empresa no formato de corporação - organizações sem um conjunto de acionistas controladores -, listada, desde 2012, no Novo Mercado, da B3, a bolsa brasileira, categoria que engloba as companhias com níveis mais elevados de práticas de gestão e governança. Assim é nossa gestão, reconhecida por sua estrutura robusta e alinhada às melhores práticas de mercado para gerar valor e retorno para *stakeholders* e para a sociedade.

Para isso, contamos com [Estatuto Social](#), políticas, códigos e regimentos bem definidos e com acesso público em nosso [site de relações com investidores](#). Seguimos as recomendações do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) e aderimos à Câmara de Arbitragem para resolução de possíveis conflitos e questionamentos societários.

A Companhia possui uma [Política de Avaliação de Competências e Sucessão](#) que estabelece diretrizes gerais para regulamentar e informar papéis e responsabilidades dos diretores estatutários e conselheiros de ad-

ministração. O documento abrange tópicos relacionados a avaliação de desempenho, capacitação e desenvolvimento para o processo sucessório de membros da alta liderança. Essa avaliação, que teve início em 2022, é independente e realizada por consultoria externa especializada. Os membros serão avaliados a cada ciclo de dois anos. **GRI 2-18**

Contamos ainda com a [Política de Indicação de Membros do Conselho de Administração, Comitês e Diretoria Estatutária](#). O documento tem relevância no impulsionamento da diversidade nos órgãos de governança, por determinar que, sempre que possível, a Com-

panhia 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 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.

Nossa gestão é reconhecida por sua estrutura robusta e alinhada às melhores práticas de mercado para gerar valor e retorno para *stakeholders* e para a sociedade



Contamos com Estatuto Social, políticas, códigos e regimentos bem definidos e com acesso público em nosso [site de relações com investidores](#)



Conselho de Administração

GRI 2-9, 2-10, 2-11

Mais alto órgão da governança corporativa, nosso Conselho de Administração é composto, atualmente, por cinco membros efetivos, sendo dois deles independentes. O órgão, de deliberação colegiada, possui um [Regimento Interno](#), que define responsabilidades pela formulação e implantação das políticas e diretrizes gerais de negócios da Cogna, incluindo as estratégias de longo prazo e a sucessão da alta gestão da empresa, além de tópicos relacionados a avaliação de desempenho, capacitação e desenvolvimento.

É papel do Conselho de Administração designar os diretores da Companhia para a condução executiva dos trabalhos e supervisionar os resultados obtidos, indicando eventuais correções de rumo. Faz parte de suas atribuições, ainda, contratar auditores independentes para assegurar a lisura da governança na empresa – tendo como apoio a [Política de Contratação de Serviços Extra-Auditoria](#).

Além disso, o Conselho de Administração é responsável por observar os compromissos de ESG da Companhia e garantir que estejam incluídos em nossa estratégia, de modo a assegurar mecanismos que visam ao desenvolvimento sustentável do negócio. Para isso, os temas ambientais, sociais e de governança devem ser incluídos nas discussões do órgão. Para esses temas, há o assessoramento direto do Comitê de Pessoas e ESG, que atua para zelar pela transparência, relacionamento com as partes interessadas e imagem da Cogna. [GRI 2-12](#)



O Conselho de Administração é responsável por observar os compromissos de ESG da Companhia



Conforme definido pelo Estatuto Social, os conselheiros são eleitos em Assembleia Geral Ordinária de acionistas, para um mandato unificado de dois anos, sendo permitida a reeleição. Está prevista, também, a destituição dos membros, a qualquer momento, pelos acionistas da Cogna reunidos em Assembleia Geral Extraordinária. É regra a observância do número mínimo de conselheiros independentes, conforme regulamento do Novo Mercado, da B3.

Em março de 2022, Rodrigo Galindo, até então CEO da empresa, foi eleito para o cargo de presidente do órgão, deixando de ter papel executivo na Companhia. O perfil de cada um dos membros é público e abrange diferentes áreas de formação – de educação a economia – e está divulgado em [nosso site](#).

A composição do Conselho de Administração reúne profissionais com conhecimentos e experiências diversificados, visando constituir um órgão capaz de apoiar os executivos nas mais variadas decisões de negócios. Desde 2019, com a definição da Plataforma de Impacto Social da Companhia, os conselheiros são capacitados nesse tema e em tópicos de sustentabilidade. **GRI 2-17**



Os conselheiros são eleitos em Assembleia Geral Ordinária de acionistas

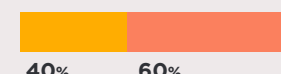


COMPOSIÇÃO POR GÊNERO GRI 405-1



● Homens
● Mulheres

FAIXA ETÁRIA GRI 405-1



● Entre 31 e 50 anos
● Acima de 50 anos

60% do Conselho é formado por representantes de grupos minorizados (mulheres e LGBTQIAP+)

100% de presença nas reuniões ordinárias do CA em 2022

Comitês de assessoramento

- A** Auditoria e Risco
- E** Estratégia e Inovação
- P** Pessoas e ESG
- F** Financeiro e M&A

Conselho de Administração Cognia (composição em 31/12/2022, membros eleitos em 29/04/22)

Mais detalhes sobre os membros podem ser vistos no [site de RI](#)



ANGELA REGINA RODRIGUES DE PAULA FREITAS	JULIANA ROZENBAUM MUNEMORIM (Conselheira independente)	NICOLAU FERREIRA CHACUR (Vice-presidente) (Conselheiro independente)	RODRIGO CALVO GALINDO (Presidente)	WALFRIDO SILVINO DOS MARES GUIA NETO
Gênero: Feminino	Gênero: Feminino	Gênero: Masculino	Gênero: Masculino	Gênero: Masculino
Idade: 66	Idade: 47	Idade: 59	Idade: 47	Idade: 81
Mandatos: 1	Mandatos: 1	Mandatos: 4	Mandatos: 1	Mandatos: 6
Comitês: E	Comitês: A E P	Comitês: A F	Comitês: E F P	Comitês: E F
Habilidades correlacionadas aos temas da matriz de materialidade: Setor da educação; Finanças	Habilidades correlacionadas aos temas da matriz de materialidade: Transformação digital e inovação; Relacionamento com clientes; Gestão de pessoas	Habilidades correlacionadas aos temas da matriz de materialidade: Finanças; Gestão de riscos e compliance	Habilidades correlacionadas aos temas da matriz de materialidade: Transformação digital e inovação; Setor da educação	Habilidades correlacionadas aos temas da matriz de materialidade: Setor da educação

Participação em outros conselhos: Angela Regina Freitas (Gamara Desenvolvimento); Juliana Munemorim (Renner, Dexco, Eurofarma e EDP); Nicolau Chacur (apenas Cognia); Rodrigo Galindo (Endeavor, Suzano e Vasta Platform); e Walfrido Mares Guia Neto (Biommm S.A. e Fundação Pitágoras).



Conselho Fiscal GRI 2-9

Nosso Conselho Fiscal é independente da administração e dos auditores externos. Instalado em 2021, suas principais responsabilidades são fiscalizar as atividades da alta gestão, rever as demonstrações financeiras da Companhia e reportar suas conclusões aos acionistas. Trata-se de um órgão de caráter não permanente, instalado a pedido dos acionistas da Companhia em Assembleia Geral.

Atendendo ao pedido de acionista com mais de 2% do capital social da empresa, contamos com um Conselho Fiscal com seis membros (sendo três titulares e três suplentes), instalado em abril de 2022 e com mandato até a realização da Assembleia Geral Ordinária de 2024. O perfil de cada um desses componentes é público e está divulgado em [nosso site](#).

Comitês GRI 2-9

Contamos com quatro comitês consultivos temáticos, que atuam no assessoramento direto ao Conselho de Administração e à Diretoria Executiva, fornecendo informações, análises e demais subsídios necessários para as tomadas de decisões: Comitê Financeiro e de M&A, Comitê de Pessoas e ESG, Comitê de Estratégia e Inovação e Comitê de Auditoria e Risco.

É responsabilidade dos comitês aprovar previamente as matérias de sua competência a serem submetidas ao Conselho de Administração. As atribuições e reuniões de cada comitê são gerenciadas por um de seus membros, eleito como coordenador do grupo, que deve organizar a pauta dos encontros, lavrar as atas com as recomendações e informar periodicamente ao CA sobre o andamento dos trabalhos do colegiado.

Os membros da alta administração podem ser convidados a participar das reuniões dos comitês, mas não possuem direito a voto. Todos os membros dos comitês são eleitos pelo CA. O perfil de cada um dos participantes é público e está divulgado em [nosso site](#).



Quatro comitês consultivos temáticos assessoram o Conselho de Administração e a Diretoria Executiva

Diretoria Estatutária e Executiva

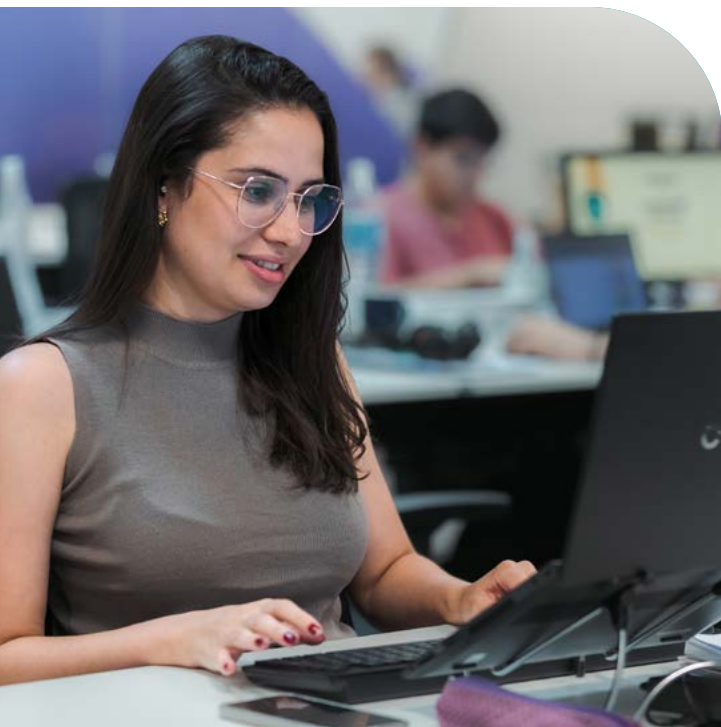
A Diretoria Executiva da Cogna contava, em dezembro de 2022, com sete membros, sendo seis deles estatutários: o diretor-presidente (CEO); vice-presidente financeiro (CFO) e diretor de Relações com Investidores; diretor jurídico; e os vice-presidentes de Crescimento; Experiência do aluno; e Pro-

dução. Indicados pelo Conselho de Administração, eles têm mandato de dois anos, com possibilidade de reeleição e de destituição a qualquer momento. Em março de 2022, Roberto Valério, até então CEO da Kroton, assumiu o cargo de CEO da Cogna.

Os diretores são representantes legais da Companhia, responsáveis, principalmente, pela administração cotidiana da empresa e pela implementação das políticas e diretrizes gerais estabelecidas pelo CA. O perfil de cada componente é público e está divulgado em [nosso site](#).



Em 2022, Roberto Valério assumiu o cargo de CEO da Cogna



Políticas de remuneração GRI 2-19, 2-20



Nossa Política de Remuneração é construída a partir de uma ampla pesquisa de mercado, com um painel de empresas do mesmo porte selecionadas, realizada por consultoria externa especializada no tema. Com base nas informações levantadas, estabelecemos a estratégia de remuneração por nível hierárquico, de acordo com metodologia definida para avaliação das posições.

Para a alta liderança, consideramos uma estratégia de enquadramento com pacote total, dividido entre salário-base, incentivo de curto e longo prazo, mais benefícios. Na contratação, se aplicável, é elegível bônus de contratação.

Em 2022, as metas ESG da Companhia foram atreladas à remuneração

variável dos executivos, como parte dos Compromissos Cogna por um Mundo Melhor.

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.

Os temas relacionados à remuneração são tratados, ainda, pelo Comitê de Pessoas e ESG. Quando aplicável, por sermos uma Companhia de capital aberto, as decisões envolvendo o tema são reportadas ao mercado por meio da área de Relacionamento de Investidores.

ÉTICA, TRANSPARÊNCIA E **COMPLIANCE**

GRI 2-23, 3-3

Somos uma companhia comprometida com a ética, a transparência, o respeito e a integridade em todas as nossas relações. Para orientar nossos colaboradores e demais públicos com os quais nos relacionamos sobre a forma como atuamos, contamos com o [Código de Conduta](#) da Cognia, renovado e publicado em 2022. No documento, incluímos os comportamentos esperados e os valores da Companhia no trato de seus negócios.

O Código de Conduta da Cognia conta com uma seção específica que trata do tema ética e integridade nos negócios e traz informações objetivas a respeito de tópicos fundamentais para a Companhia, como os compromissos com as pessoas (incluindo tópicos como direitos humanos, saúde e segurança e diversidade e inclusão, preconceito e discriminação), com ativos e informações, com as comunidades, com a inovação e a tecnologia, com a segurança da informação, com o relacionamento com terceiros

e contratação de fornecedores, a respeito de conflito de interesses, com o combate à corrupção e à lavagem de dinheiro, além de tratar sobre medidas disciplinares quando infringidas as normas estabelecidas. O documento aborda, ainda, as leis Anticorrupção, de comércio internacional e antitruste.

Em 2022, publicamos também nosso [Código de Conduta de Fornecedores](#), dedicado a esse público. No conteúdo do documento, apresentamos temas relevantes para a relação da Cognia com esse *stakeholder*, como direitos humanos, práticas trabalhistas, compromisso com as comunidades, com o meio ambiente e atitudes éticas. Seu aceite, bem como do Código de Conduta da Cognia e da política Anticorrupção, são obrigatórios para o registro e para a contratação desses parceiros de negócios.

Contamos, ainda, com as políticas de Homologação de Fornecedores, de Avaliação



Formamos uma companhia comprometida com a ética, a transparência, o respeito e a integridade em todas as nossas relações



e Supervisão de Riscos de Integridade de Terceiros e de Relacionamento com Agentes Públicos, na qual contemplamos diretrizes a respeito da condução ética dos negócios relacionados a entes públicos e sobre as devidas diligências realizadas para a contratação da cadeia de fornecimento.

Os Códigos de Conduta são complementados, ainda, por uma série de políticas que norteiam a atuação de nossos colaboradores, como a de [Direitos Humanos](#), de [Diversidade e Inclusão](#) e de [Relacionamento com Stakeholders](#), todas editadas e publicadas em 2022, além da nossa [Política Anticorrupção](#), que orienta sobre os mais rigorosos critérios de *compliance* e os conceitos de responsabilidades estabelecidos nas legislações anticorrupção brasileira (12.846/2013) e dos Estados Unidos (Foreign Corrupt Practices Act/FCPA). Os documentos são públicos e podem ser acessados pelos *sites* de relacionamento com investidores e ESG da Companhia. **GRI 205-2**

Contamos, ainda, com um programa de integridade. Gerido pela Diretoria de Compliance, conta com suporte da alta administração da Companhia, que tem como responsabilidade apoiá-lo e reforçar sua importância

para todos os times internos. Nele, estabelecemos os dez pilares para a atuação íntegra de nossos colaboradores e com nossos principais públicos de relacionamento. [Os dez pilares estão detalhados em nosso site.](#)

Em nossa Análise Geral de Riscos (AGR), consideramos os fatores de risco de corrupção. Em 2022, 100% das nossas operações foram avaliadas em relação a esse tópico, sem o relato de nenhum caso, assim como nos dois anos anteriores. Nossa meta é manter esse patamar, bem como o número de casos em zero. Também não registramos ações judiciais movidas por concorrência desleal, práticas de truste ou monopólio. **GRI 205-1, 205-3, 206-1**

Os nossos colaboradores devem realizar os seguintes treinamentos obrigatórios na Universidade Cognia (UNICO), fazendo o aceite formal do conteúdo: “Código de Conduta”, “Treinamento Anticorrupção”, “A importância da diversidade” e “Diversidade da porta para fora da empresa”. Além disso, criamos um modelo esquemático da cultura da Companhia, que apresenta políticas e diretrizes estabelecidas, além dos valores do #JeitoCogna. Em 2022, divulgamos pílulas informativas com materiais sobre o novo

documento para 100% dos colaboradores. Distribuímos, ainda, mensalmente, o Boletim de Compliance, com assuntos como assédios, *bullying* e práticas anticorrupção, além de abordar sobre os documentos internos relacionados aos temas. **GRI 2-24**

Em nosso Programa de Integridade, estabelecemos os dez pilares para a atuação de nossos colaboradores e com nossos principais públicos de relacionamento



Em 2022, 9.564 dos nossos profissionais foram treinados em políticas e procedimentos anticorrupção, o que representa um aumento significativo frente aos anos anteriores (em 2021 foram registradas 1.492 participações e 1.474 em 2020) e é decorrente da reformulação da capacitação e sua inclusão como obrigatória para todos os colaboradores mensalistas. Com o apoio da alta administração, foi realizada uma ação de conscientização sobre a importância dos cursos. Além disso, foram implementadas ferramentas de cobranças automáticas de pendências da conclusão do treinamento. **GRI 205-2**

A Diretoria de Compliance atua de forma consultiva para que as demais áreas de negócios possam esclarecer dúvidas sobre as políticas internas adotadas e sobre a legislação vigente. Além da produção do boletim mensal, o setor realiza comunicações internas pontuais para esclarecer sobre diretrizes, pontos de atenção, condutas permitidas e não permitidas e para reforçar a existência do Canal Confidencial Cognia. **GRI 2-26**

Os parceiros comerciais são informados a respeito de nossos compromissos com a ética, integridade e *compliance* por meio

da divulgação de documentos em nosso *site* institucional e no *site* de Relacionamento com Investidores. Além disso, o Código de Conduta e a Política Anticorrupção são disponibilizados no momento do cadastro de novos fornecedores, sendo obrigatório o

aceite para seguir com o processo de contratação. **GRI 205-2**

Assim como nos dois anos anteriores, em 2022, não foram aplicadas multas ou processos relevantes movidos por organis-

mos de arbitragem - sendo considerados relevantes aqueles que tragam prejuízo à imagem da empresa, paralisação de operações ou que tenham valores superiores a R\$ 1 milhão. **GRI 2-27**

Canal Confidencial Cognia



Nosso Canal Confidencial permite realizar denúncias de atos de fraude e corrupção ou qualquer conduta incompatível com nossos valores e princípios éticos. Aberto a colaboradores, alunos, clientes, fornecedores, parceiros de negócios e demais públicos, o acesso é *on-line*, pelo endereço www.canalconfidencial.com.br/cognaedu, ou pelo telefone 0800 741 0018.

A Diretoria de Compliance é a responsável pela análise das denúncias recebidas, podendo se valer de acesso a arquivos salvos em dispositivos profissionais, imagens de circuito interno de segurança, histórico profissional e outros documentos. A área pode, ainda, realizar entrevistas com os envolvidos para complementar a apuração. Os colaboradores devem cooperar com todo o processo e com eventuais investigações ou fiscalizações de órgãos, entidades ou agentes públicos. **GRI 2-25**

Todas as denúncias são tratadas de forma sigilosa e imparcial, sendo apuradas e respondidas de maneira transparente e com garantia de não retaliação. Trimestralmente, o Diretor de Compliance reporta ao Comitê de Auditoria, que, por sua vez, leva ao Conselho de Administração as informações relevantes sobre as denúncias recebidas e demais atividades da área.

Em 2022, recebemos 641 queixas via Canal Confidencial, frente a 369 em 2021 e 528 em 2020. Os temas delas, apresentados ao Comitê e, na sequência, ao Conselho de Administração, foram: assédios moral e sexual, conflito de interesses, discriminação, descumprimento de normas, fraudes, entre outros. A Diretoria de Compliance monitora os assuntos mais frequentes para a identificação de ações mais eficazes de combate e prevenção. **GRI 2-16, 2-25**

Atuação preventiva

Atuamos em um mercado altamente regulado, com diretrizes estabelecidas pelo Ministério da Educação, no âmbito da União, e por Estados e Municípios, em seus respectivos territórios. Nesse contexto, trabalhamos de forma proativa e preventiva nas áreas jurídica, regulatória e de *compliance*. Buscamos ter o máximo de eficiência na gestão de contratos e de processos, contando com ferramentas tecnológicas e inovadoras.

Contamos com uma Diretoria Jurídica estruturada com profissionais com atuação multidisciplinar, somando conhecimentos de diferentes áreas.

O time jurídico, ao longo dos últimos anos, vem realizando um amplo trabalho para mapear as principais causas-raízes de nossos processos cíveis, trabalhistas e tributários, com o intuito de reduzir a contingência. Com as informações a esse respeito levantadas e organizadas, o time passou a atuar de forma ainda mais próxima a outras áreas, como a de experiência do aluno, por exemplo, para solucionar possíveis *gaps* que le-

vam à abertura de processos que podem ser evitados - como problemas no pagamento, por cobranças ou negativas indevidas.

Nesse sentido, com o intuito de reduzir as demandas e compreender possíveis problemas futuros, criamos um subcomitê cível na Diretoria Jurídica. O objetivo é atuar de forma preventiva, em conjunto com as áreas de Experiência do Aluno, Cobrança e Captação, de forma dinâmica e não exclusiva, uma vez que, identificando qualquer necessidade, envolvemos novos setores do negócio para entender os problemas por uma perspectiva holística. Dessa forma, mitigamos eventualidades, compreendendo sazonalidades e proativamente acionando as equipes necessárias para evitar a evolução de problemas antes de se tornarem objetos de litígios. Como resultado dessa atuação, já temos observado forte queda na quantidade de processos novos em que a Companhia é demandada. De 2019 para 2022 tivemos uma redução de 50% de novos processos cíveis e 51% de novos processos trabalhistas.



Nossa atuação preventiva e proativa, voltada a solucionar os questionamentos jurídicos, nos credencia a contar com o Selo Empresa Amiga da Justiça, concedido pelo Tribunal de Justiça de São Paulo.



Reconhecimento

Na 3ª edição do Finance and Law Summit and Awards, em junho de 2022, a Cogna foi premiada pelo segundo ano consecutivo como o melhor departamento jurídico em educação do Brasil. Os critérios de avaliação são: *performance* nos últimos três anos, capacidade de inovação e projetos/estratégia.



GESTÃO DE RISCOS

Contamos com uma área dedicada à gestão de riscos. Possuímos uma [Política de Gerenciamento de Riscos](#) que estabelece as principais diretrizes e responsabilidades do processo de gestão de riscos da Cogna e suas subsidiárias. Nela, seguimos as melhores práticas do mercado, como o COSO-ERM (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission – Enterprise Risk Management Framework) e a ISO 31000, bem como os guias do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC).

Para garantir essa gestão, contamos com as Gerências de Riscos, Controles Internos, Compliance e de Auditoria Interna, que fazem parte da Diretoria de Compliance. São responsáveis pela identificação e mitigação dos riscos, aprimoramento contínuo dos

mecanismos de controle e governança e auditorias internas independentes.

Mapeamos os principais riscos da Companhia considerando as especificidades de cada empresa do Grupo para refletir suas características e endereçamos, junto às áreas de negócios, os planos de ação para mitigá-los.

A evolução dos riscos mapeados é apresentada e validada com a alta administração e posteriormente apresentada trimestralmente ao Comitê de Riscos e, quando necessário, ao Conselho de Administração. Nossa matriz de riscos inclui temas como finanças, regulatório, gestão, ética, transparência, integridade e ESG, entre outros que são considerados fundamentais para a continuidade da operação da Companhia.



Possuímos uma Política de Gerenciamento de Riscos que estabelece as principais diretrizes e responsabilidades do processo de gestão de riscos da Cogna e suas subsidiárias

TRÊS LINHAS DE DEFESA

A Cogna adota a metodologia das Três Linhas de Defesa em seu processo de gestão de riscos:



SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E GESTÃO DE DADOS GRI 3-3

Adotamos um alto grau de digitalização em nossos negócios e, por isso, investimos constantemente para contarmos com robustas ferramentas de segurança da informação e de gestão de dados.

Contamos com um programa de cibersegurança focado em ações preventivas, como treinamentos corporativos, testes de *phishing*, *workshops* e ações técnicas para proteção do perímetro digital, com o objetivo de prevenir incidentes vinculados a todo o ambiente tecnológico que suporta o negócio da Companhia. Esse trabalho é norteado por nossa Política de Segurança da Informação, que determina, inclusive, a promoção da conscientização interna e de par-

ceiros em relação à relevância do tema, por meio de campanhas, palestras, treinamentos e outros meios. A área de segurança da informação sofre auditorias recorrentes, internas e externas, realiza testes de invasão e utiliza os *frameworks* de mercado para avaliar a sua eficácia. Periodicamente, ocorre a avaliação do processo de segurança da informação por consultoria externa, de forma a revisar e direcionar a nossa atuação.

Para dar sustentação a tudo isso, 100% das políticas da Companhia nessa área estão baseadas em normas internacionais, como o NIST CSF (*framework* sobre riscos de segurança cibernética do National Institute of Standards and Technology, dos Estados Uni-



dos). Utilizamos, ainda, outros *frameworks* de mercado nas áreas de cibersegurança, resposta a incidentes, controles de acesso, gestão de riscos, arquitetura de segurança, conscientização e treinamento.

Atuamos em total conformidade à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) brasileira. Nesse contexto, contamos com um Data Protection Officer (DPO), profissional respon-

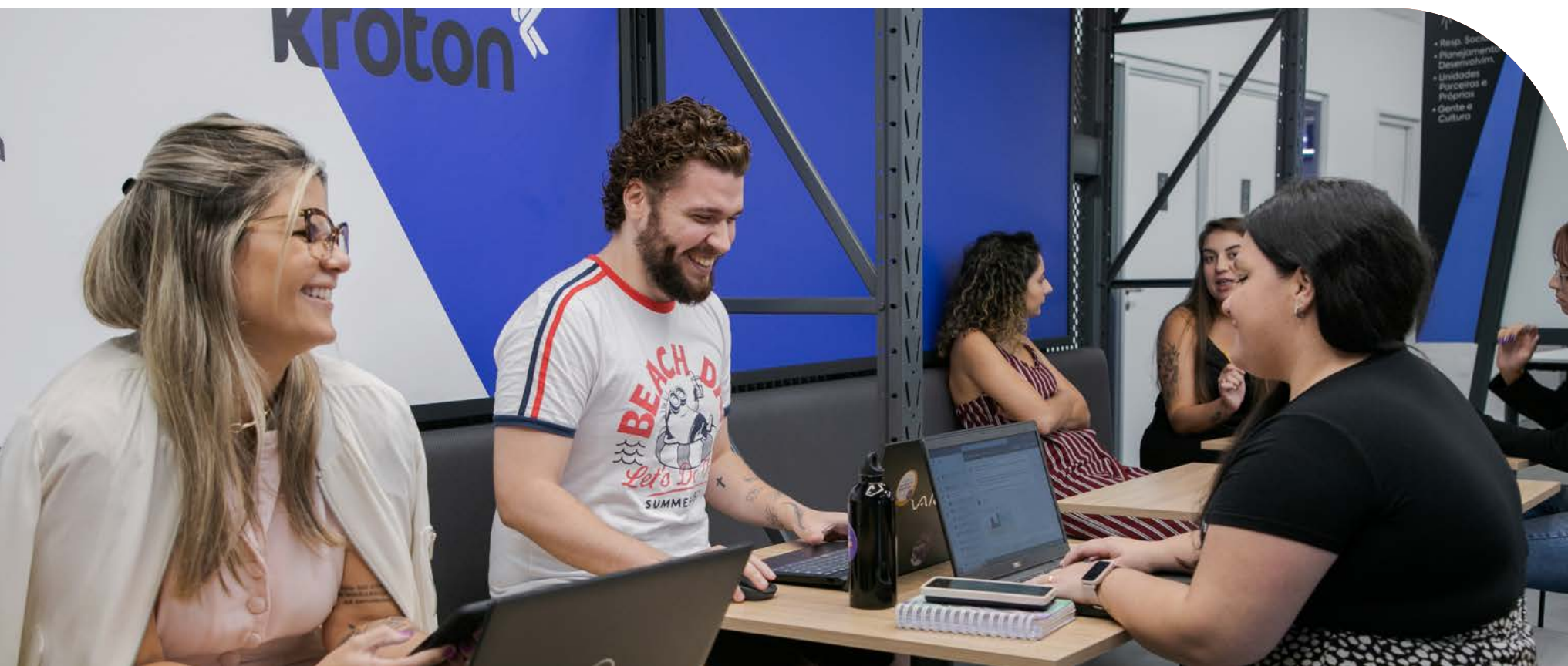
sável pela estratégia e estrutura de governança de proteção de dados da Companhia e por prestar contas à Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), do governo federal.

Em 2022, demos início à primeira fase de um amplo mapeamento de dados da Companhia, visando identificá-los e compreender a finalidade e o uso de cada um. Em 2023, atuaremos na elaboração de uma Política de

Riscos voltada ao tratamento de dados pessoais. Nos últimos três anos, não registramos queixas comprovadas sobre violações da privacidade do cliente e nem foram identificados vazamentos, furtos ou perdas de dados.

GRI 418-1, SASB SV-ED-230a.1, SASB SV-ED-230a.3

Para que os colaboradores possam conhecer nossa forma de atuar na gestão de dados e



segurança da informação, promovemos treinamentos internos obrigatórios sobre o tema, por meio de um portal interno de treinamentos, além de ações educativas por meio de um programa de segurança. Mantemos, também, o [Portal de Privacidade](#), por meio do qual nossos públicos podem relatar qualquer tipo de situação que envolva troca de dados, revogações de consentimento ou pedidos de informações. **SV-ED-230a.2**

Outro propósito dessa transformação é melhorar a experiência do aluno, fazendo com que ele possa trilhar toda a jornada acadêmica em ambientes conectados, que o auxiliem a descobrir as melhores opções de estudo para suprir deficiências de conteúdo ou para encontrar novas oportunidades para sua vida profissional.



Eficiência nos testes

Em 2022, demos um passo importante para ampliar a eficiência na realização de testes das nossas plataformas de ensino a distância, com a inclusão, em nossos sistemas, de ferramentas automatizadas de verificação.

Como o apoio de uma empresa especialista em qualidade, foram identificados mais de 1,1 mil cenários de teste para verificar o funcionamento e segurança dos sistemas. Dessa forma, toda a varredura para identificação de *bugs*, erros ou vulnerabilidades pode ser executada de forma ágil.



DESEMPENHO FINANCEIRO E OPERACIONAL

NOSSO RESULTADO

Os resultados que apresentamos em 2022 mostram que o ano marca um ponto de inflexão em nossa geração de valor para nossos públicos de relacionamento. Nossos principais negócios tiveram aumento de margem e de receita, mesmo em um momento de dificuldade para a economia brasileira. Encerramos o período com o sétimo trimestre consecutivo de crescimento no resultado operacional e na rentabilidade da Companhia. São reflexos diretos do nosso reposicionamento iniciado em 2020 e que ganha tração com dados positivos e a clara sinalização de continuidade desse movimento para os próximos anos.

A receita líquida acumulada de 2022 chegou a R\$ 5,09 bilhões, um crescimento de 6,6% frente a 2021. O Ebitda recorrente somou R\$ 1,46 bilhão, R\$ 199,5 milhões a mais do que no ciclo anterior, uma alta de 15,8%. A margem Ebitda recorrente também apresentou melhora, sen-

do a maior dos últimos três anos, 2,3 pontos percentuais acima de 2021, alcançando 28,7%.

Nossa geração de caixa operacional após o Capex apresentou crescimento de 9,4%, atingindo R\$ 540,3 milhões. Esse resultado, em especial, reforça o foco da Companhia em melhora de geração de caixa, adimplência e rentabilidade. A relação dívida líquida/Ebitda ajustada fechou 2022 em 2,10x. Apesar da alta constante da taxa de juros em 2022, avaliamos que o índice se manteve saudável ao longo do ano.

Os resultados positivos apresentados em nosso braço de ensino superior, em 2022, refletem a consistência da estratégia adotada nos últimos anos, diante da reestruturação organizacional que promovemos. Eles demonstram a captação de alunos crescente nos últimos três ciclos, a estabilidade nas taxas de evasão, a melhora na qualidade da

receita, o que já se refletiu em menores necessidades de provisionamento, e um *marketing* mais eficiente, com ênfase na atuação digital.

Na educação básica, os resultados provaram a resiliência da Companhia, nossa atratividade e escalabilidade do modelo de negócio. Refletem, também, a consistência estratégica e excelência operacional, com ganho orgânico de *market share* em sistemas de ensino, expansão acelerada de penetração de soluções complementares na base de escolas parceiras, migração de clientes de produtos não subscrição para subscrição, oferecendo maior fidelização, rentabilidade e previsibilidade de resultado e aumento nas vendas para sistemas de ensino *premium*, dentro da base de escolas parceiras.



O ano de 2022 marca um ponto de inflexão em nossa geração de valor para nossos públicos de relacionamento



Transparência na prestação de contas

Em 2022, a Cogna foi reconhecida com o Troféu Transparência, se tornando a primeira Companhia do ramo da educação a integrar a lista das 30 empresas que seguem as melhores práticas de governança na divulgação de informações sobre demonstrações financeiras para o mercado, segundo a Associação Nacional de Executivos (Anefac).

Valor econômico direto gerado e distribuído (DVA) (R\$ milhares) GRI 201-1

	2020	2021	2022
Receita	4.294.078	5.466.660	4.672.150
Vendas de mercadorias, produtos e serviços	5.899.183	5.282.731	5.092.202
Outras receitas	32.406	729.671	14.920
Provisão/reversão de créditos de liquidação duvidosa	-1.637.511	-545.742	-434.972
Insumos adquiridos de terceiros	-5.661.509	-1.737.357	- 1.183.438
Custos de produtos, mercadorias e serviços vendidos	-442.937	-495.034	-428.576
Materiais, energia, serviços de terceiros e outros	-1.092.409	-1.243.810	-539.428
Perda ao valor recuperável dos ativos	-4.126.163	0	-215.433
Valor adicionado bruto	-1.367.431	3.729.303	3.488.712
Retenções	-1.153.001	-1.046.568	- 930.565
Valor adicionado líquido produzido	-2.520.432	2.682.735	2.558.147
Valor adicionado recebido em transferência	290.718	322.830	508.018
Resultado de equivalência patrimonial	5.665	1.557	-1.887
Receitas financeiras	285.053	321.273	509.905
Valor adicionado total a distribuir	-2.229.714	3.005.565	3.066.165
Pessoal	2.022.679	1.859.962	1.636.105
Remuneração direta	1.394.579	1.314.943	1.123.315
Benefícios	134.850	128.903	127.181
F.G.T.S.	493.250	416.116	385.609



Impostos, taxas e contribuições	-105.730	18.629	-24.240
Federais	-119.679	14.796	-13.633
Estaduais	10.022	2.113	942
Municipais	3.927	1.720	-11.549
Remuneração de capitais de terceiros	1.659.135	1.639.959	1.995.298
Juros	958.691	968.609	1.405.332
Aluguéis	590.487	565.610	485.521
Outras	109.957	105.740	104.445
Remuneração de capitais próprios	-5.805.798	-512.985	-540.998
Lucros retidos	(2.229.714)	3.005.565	3.066.165

Cenário macroeconômico

O ano de 2022 foi marcado por uma redução no ritmo de crescimento da economia brasileira, com o Produto Interno Bruto (PIB) do país fechando em alta de 2,9% no acumulado dos quatro trimestres, frente à alta de 4,6% em 2021. Seu valor total chegou R\$ 9,9 trilhões. O cenário macroeconômico foi influenciado por fatores internos, ainda com reflexos da pandemia de covid-19 e pelas eleições nos planos nacional e estaduais. Externamente, os impactos mais marcantes vêm da guerra entre Rússia e Ucrânia, que alteraram dinâmicas comerciais e preços de diversas cadeias de fornecimento globais.

Esses fatores seguiram pressionando a inflação mundial e, também, no Brasil. Apesar de menor do que em 2021, o Índice Geral de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) fechou 2022 em 5,79%, acima do teto estipulado pelo Conselho Monetário Nacional (CMN) para o ano, que foi de 5%. O impacto maior se deu sobre os setores de alimentos e bebidas (alta de 11,64%) e saúde e cuidados pessoais (11,43%). Com a pressão dos preços sobre a economia, o Banco Central do Brasil seguiu elevando a taxa de juros básica (Selic) para 13,75%, o que significa mais restrições para investimentos.

O ritmo menor de crescimento do PIB e as restrições monetárias fizeram a geração de empregos desacelerar em 2022, apesar de seguir positiva e representando uma retomada do mercado de trabalho depois das restrições impostas pela pandemia. Os dados do Caged mostram que, ao todo, foram criadas 2,03 milhões de vagas no Brasil, saldo 26% menor do que o de 2021. Com as contratações do ano, a taxa de desemprego no país caiu para 7,9%, a menor desde fevereiro de 2015.

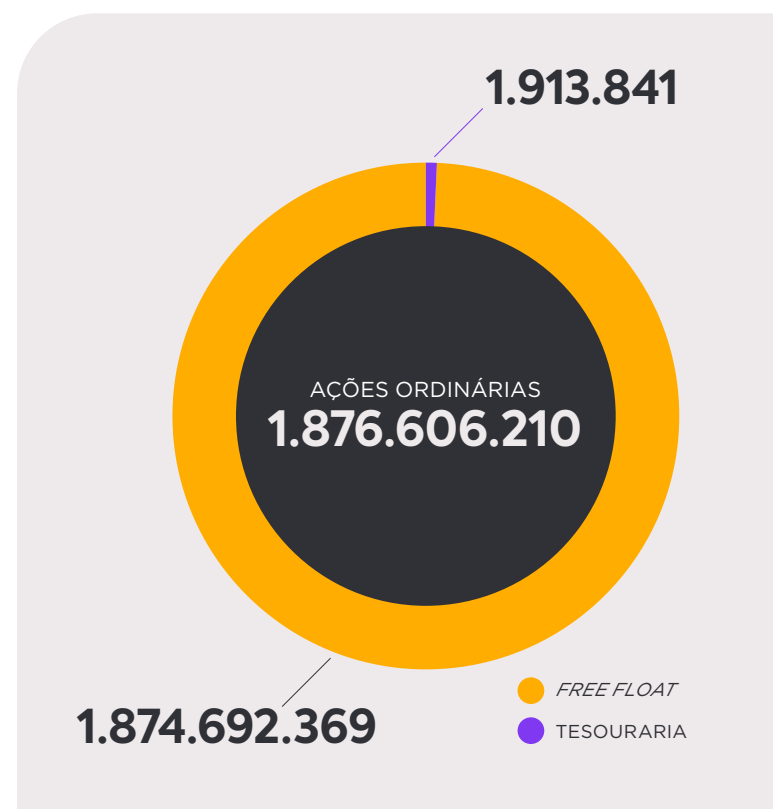
MERCADO DE **CAPITAIS**

Com um capital social que soma 1.876.606.210 ações ordinárias, os papéis da Cognia 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, S&P e o Sustainalytics e os principais índices de Sustentabilidade (veja a lista na [página 18](#)). As ações da Companhia foram negociadas em 100% dos pregões, com volume total de R\$ 8,9 bilhões e média diá-

ria de R\$ 91 milhões. No encerramento do ano, o valor de mercado da Cognia foi de R\$ 3,9 bilhões. As ações da Cognia foram acompanhadas por 15 diferentes corretoras (*research*) locais e internacionais.



No encerramento do ano, o valor de mercado da Cognia foi de R\$ 3,9 bilhões





EDUCAÇÃO PARA TODA A VIDA

A JORNADA **COGNA**



Nosso intuito é transformar realidades, promovendo acesso à educação, primando pela qualidade do nosso ensino, apoiando a formação continuada e buscando uma educação que gere impacto positivo no sucesso dos alunos e na sociedade

A Cogna está presente em todas as etapas da jornada educacional. Nosso portfólio abrange diversos produtos e ferramentas de gestão moduláveis para atender diferentes necessidades e perfis de escolas da educação básica, soluções educacionais complementares em diferentes temas e áreas para apoiar o desenvolvimento de crianças e adolescentes, cursos vestibulares, graduação e pós-graduação, e cursos livres. Aliamos nossos investimentos em diversificação, atualização e qualidade do nosso portfólio com um permanente esforço de *business intelligence* (BI) para analisar dados e oferecer as melhores opções de ensino para as pessoas, no momento certo. Com essa trilha, fomentamos o aprendizado ao longo da vida para impulsionar as pessoas a construírem

melhores versões de si, de modo permanente. Nosso intuito é transformar realidades, promovendo acesso à educação, primando pela qualidade do nosso ensino, apoiando a formação continuada e buscando uma educação que gere impacto positivo no sucesso dos alunos e na sociedade.



A Cogna está presente em todas as etapas da jornada educacional





Acesso à **educação** GRI 203-2, 3-3

Apostamos na ampla cobertura geográfica e nos preços acessíveis que praticamos como viabilizadores do acesso ao ensino superior para um número cada vez maior de brasileiros. Nossa atuação em polos nos permite alcançar até municípios pequenos (via polos com estrutura física otimizada), dando oportunidade para que jovens e adultos, que muitas vezes não teriam condições de se deslocar para buscar oportunidades em cidades maiores, realizem um curso superior.

A consistente expansão da oferta de ensino 100% digital mantida pela Companhia reduz a infraestrutura necessária e elimina a necessidade de contratação de corpo docente local, impactando positivamente os valores cobrados dos alunos. Além disso, o ensino a distância também é fator inequívoco de democratização da educação superior, viabilizando-a para quem trabalha e possibilitando a conciliação de agendas e demandas pessoais com a formação.

Em 2022, as instituições de ensino superior do nosso portfólio alcançavam mais de 2 mil municípios, com presença em todos os estados brasileiros, considerando os *campi* e os polos EAD. Em 781 cidades, éramos a única instituição de ensino presente.

Outra forma de ajudar mais alunos a darem prosseguimento a seus estudos depois da educação básica é via Stoodi, *startup* que integra nossa plataforma e oferece, de forma *on-line*, cursinho preparatório para o Exame Nacional do Ensino Médio (Enem) e demais vestibulares. Com planos de pagamento acessíveis, a iniciativa disponibiliza

+de 2 mil

municípios com acesso a
ensino superior via Kroton

milhares de videoaulas e conteúdos exclusivos, como exercícios, correção de provas e cronograma de estudos personalizado.

A busca por ampliar o acesso à educação nos levou a dar um passo inédito: atuar no segmento de Educação para Jovens e Adultos (EJA), voltado a alunos que não concluíram os estudos básicos no tempo escolar indicado. O potencial impacto social é significativo. Os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apontam que 51% da população adulta brasileira não concluiu a educação básica. Oferecido na modalidade EAD, o EJA digital abriu, em 2022, inscrições para sua primeira turma de alunos. Por se tratar de modalidade da educação básica, sob responsabilidade regulatória estadual, a oferta inicial ocorreu apenas para alunos do estado de São Paulo moradores da cidade de Santo André (por envolver também a autorização da diretoria regional de ensino). Ao longo de 2022,

iniciamos tratativas com outros estados e regionais para ampliar a oferta do EJA digital e obtivemos uma aprovação no estado do Paraná.

Para a gestão da atuação da Companhia no EJA, contamos com uma equipe dedicada, que atua pela ampliação da oferta e para garantir tecnologia e mobilidade para alcançarmos o maior número de alunos no país. Os resultados são mensurados também por meio da quantidade de formados e por pesquisa NPS.



EJA Digital: mais facilidade para concluir os estudos

Nossa iniciativa de educação de jovens e adultos com aulas remotas viabiliza que mais pessoas concluam seus estudos, pois o aluno não precisa se deslocar todos os dias até uma instituição para poder acompanhar as aulas.

120 vagas disponibilizadas no EJA digital

Formação continuada **de educadores** GRI 203-2

Para ofertarmos ensino de qualidade e soluções educacionais que transformam as realidades das escolas e dos estudantes, consideramos fundamental darmos atenção especial a quem exerce o papel mais importante no aprendizado dos alunos: os professores. Por isso, disponibilizamos dois ambientes virtuais voltados à formação continuada de docentes.

Nossa Universidade Corporativa, a UNICO, conta com mais de 560 cursos e pode ser acessada pelos professores que fazem parte das nossas instituições de ensino superior. Como destaques temáticos, há trilhas de diversidade e inclusão, saúde mental e educação financeira, além de capacitações em inovação para resultados, pensamento *lean*, *reskilling*, *mindset* ágil e inovação aberta.

Já os docentes da educação básica que atuam nas escolas para as quais oferecemos nossas soluções educacionais encontram, no Programa de Formação de Professores ([PROFs](#)), um espaço acolhedor para sua atualização contínua. A plataforma é estruturada em um modelo interativo, de

comunidade, para distribuição e compartilhamento de conhecimento e experiências, e dá acesso a conteúdos *on-line* de melhoria contínua em diferentes mídias e formatos, como *podcasts* e *e-books*. Conta, ainda, com uma biblioteca com grande acervo de artigos e materiais relacionados à prática escolar. Além destes materiais de apoio, são oferecidos mais de 90 cursos a distância em diferentes áreas de conhecimento, como letramento digital, crianças não típicas, *fake news*, estimulação neurocognitiva e metodologias ativas. A plataforma também oferece formações em Libras e ensino bilíngue para surdos. Em 2022, trabalhamos para aprimorar a forma como os cursos são apresentados, além de ampliar a descrição sobre o conteúdo que será encontrado em cada formação.

Os cursos foram oferecidos individualmente e também compuseram trilhas de formação, com o objetivo de gerar discussões entre os docentes que se capacitaram, permitindo a troca de ideias para elaboração de planos de ação nas escolas em que atuam. Essa ação coordenada tem melhora-

do o nível dos educadores de escolas aliadas e, como consequência, a aprendizagem dos alunos.

Além dessas iniciativas para os professores das escolas privadas parceiras da SOMOS, também desenvolvemos ações para a capacitação de educadores da rede pública, por meio de nossa unidade de negócios Saber. A assessoria pedagógica da Saber atua junto a 193 regionais estaduais de estruturas públi-



Disponibilizamos dois ambientes virtuais voltados à formação continuada de docentes



cas de educação e a 598 municípios, visando estabelecer o uso efetivo dos materiais didáticos e a formação docente continuada que deve o acompanhar. Desenvolvemos ações que possibilitam a criação de espaços formativos para profissionais da educação pública. O propósito das ações é potencializar as discussões sobre os processos de ensino e de aprendizagem, mediados pelo livro didático. Em 2022, organizamos duas edições da Jornada Educacional da Rede Pública, evento *on-line* com a participação de profissionais de referência.

O número de professores da rede pública impactados por essas iniciativas é significativo. Em 2022, foram 144.500 no total: realizamos 2.890 ações formativas, sendo 1.562 relacionadas às obras didáticas da Saber, alcançando 78.100 docentes e 1.328 sobre temas contemporâneos de educação, com a participação de 66.400 professores.



Em 2022, emitimos 12 mil certificações no PROFS, crescimento de 200% em relação a 2021

Capacitação para a rede pública

Além de ser a plataforma para os professores das nossas escolas privadas parceiras estudarem, aprenderem e trocarem ideias, informações e conhecimentos, o PROFS está disponível, gratuitamente, para educadores da rede pública. A Saber também disponibiliza diversos conteúdos adicionais para os professores no âmbito do PNLD, de temáticas específicas (impressas ou digitais) a *lives*, cursos e conteúdos *on-line* no E-docente - muitos com certificação.



Educação que gera **impacto positivo**

Acreditamos no poder da educação na vida das pessoas e da sociedade como um todo. Mais do que gerar oportunidades de aprendizado, nos sentimos responsáveis de que elas promovam transformações efetivas. Mantemos o compromisso de apoiar alunos e ex-alunos em sua busca por uma coloca-

ção profissional em sua área de formação, explicitado em nossa Política de Empregabilidade e Acompanhamento de Egressos. O sucesso profissional de nossos alunos e ex-alunos significa o êxito do nosso modelo de negócio, ampliando a reputação da nossa marca e reduzindo índices de inadimplência

e evasão. Também buscamos impactar positivamente a sociedade e o planeta ao estimularmos o conhecimento socioambiental e, assim, impactar modos de pensar e agir das pessoas.



² O Semesp é a entidade que representa mantenedoras de ensino superior do Brasil

EMPREGABILIDADE E EMPREENDEDORISMO **GRI 3-3**

Anualmente, realizamos uma pesquisa de mercado para avaliar o nível de empregabilidade dos nossos alunos e entender como a formação superior que oferecemos impacta positivamente na qualidade de vida dos estudantes e de suas famílias, permitindo que tenham melhores oportunidades de carreira e de renda.

Em 2022, identificamos que, em comparação com o mercado (segundo dados do Semesp² de 2021), temos mais alunos que iniciam a graduação já trabalhando (77% deles), sendo que 34% buscam uma formação em sua área

de atuação profissional atual (contra 18% do mercado). O resultado indica a busca do ensino superior como instrumento para melhorar a qualificação profissional e impulsionar o desenvolvimento de carreira. Os dados apontam, ainda, que após a formação, mais alunos passam a atuar na área profissional escolhida (52%, frente a 50% do mercado).

O levantamento de 2022 indica, também, que, entre os formados por nossas instituições de ensino, há um percentual maior de empreendedores e de empregados no setor público em relação à média de mercado.



Entre aqueles que optam por ter seu próprio negócio, o percentual é de 7% frente a 6% no geral. E, na carreira pública, é de 25% contra 10%, respectivamente.

Além disso, depois de formados, nossos alunos ocupam mais vagas de especialistas do que a média de mercado: são 33% do total, frente a 16% na média. Os dados apontam que capacitamos melhores profissionais para o Brasil, conferindo-lhes melhores oportunidades.

Outra parte da análise, comparando dados de um levantamento sobre o mercado de trabalho realizado pelo banco J.P. Morgan,

apontou que os alunos formados nas nossas instituições de ensino têm, em geral, um aumento de renda de 65% (em relação à sua remuneração antes do diploma), porcentagem maior do que a média no Brasil de 50%, quando comparado o mesmo perfil social. Isso significa um salto de R\$ 2.259 para R\$ 3.725, enquanto a média no país, no mesmo recorte de público é de uma elevação R\$ 2.237 para R\$ 3.365.

Em relação aos seus ganhos financeiros, 41% dos estudantes respondem estar satisfeitos, enquanto nos formados, esta resposta é dada por 51% do total.

Após a formação, nossos alunos (em comparação com quando ingressaram no curso):

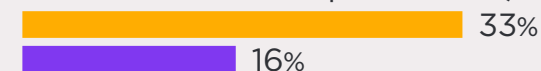
- Estão mais empregados
- Possuem maior incremento de renda
- Estão em postos de trabalho mais qualificados, como especialistas e gestores, atuando em suas áreas de formação
- Trabalham na área de atuação do curso (salto de 34% para 53%)

Pesquisa de empregabilidade

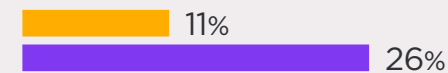
Trabalham em sua área de formação



Trabalham como especialistas (enfermeiros, advogados etc.)



Trabalham como analistas (início de carreira)



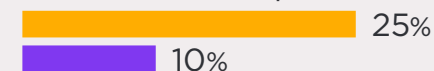
Empreendedores



Atuam no setor privado com carteira assinada



Atuam no setor público



São os primeiros da família no ensino superior



Egressos Cognate (dados 2022)

Média dos egressos do mercado (dados 2021)



EDUCAÇÃO E SUSTENTABILIDADE

Acreditamos na educação como ferramenta transformadora de realidades, com possibilidade de impactar modos de pensar e agir das pessoas. Por isso, desenvolvemos e disseminamos conteúdos educacionais com a temática socioambiental. Isso inclui conteúdos de cursos livres, pós-graduação, palestras e rodas de conversa. Oferecemos trilhas formativas na Universidade Corporativa para fornecedores e parceiros, cursos abertos à comunidade em geral, bem como para professores e alunos da rede pública.

No desenvolvimento de nossos materiais didáticos para a educação básica, adotamos as diretrizes dos Parâmetros Curriculares Nacionais (PCNs) e da Base Nacional Curricular Comum (BNCC). Nos PCNs, a educação ambiental é um tema transversal, que deve estar presente em diferentes disciplinas, e na BNCC, uma das competências gerais, “Responsabilidade e cidadania”, traz a sustentabilidade como um dos eixos a serem debatidos com os alunos. Além disso, nossa solução complementar STEM Connect – Discovery Education promove discussão

em torno dos 17 ODS, da ONU, e das demandas socioambientais da sociedade.

Na ponta da educação superior, oferecemos mais de 170 cursos de graduação e pós-graduação ligados à temática ambiental, como graduação em gestão ambiental e MBA em avaliação, perícia e auditoria ambiental.

Em 2022, disponibilizamos a disciplina Sociedade Brasileira e Cidadania na matriz curricular. Obrigatória nos cursos de graduação, abarca temas como direitos humanos, cidadania, política e ética. Além dos conteúdos programáticos, os alunos deverão realizar trabalho voluntário junto a entidades sem fins lucrativos de sua escolha, como forma de avaliação prática.

A educação ambiental está prevista em toda a pós-graduação, seja em disciplinas, projetos de pesquisa e publicações. De forma específica, dois programas têm relação direta com a temática: o Programa de Pós-Graduação em Ciências Ambientais; e o Programa de Pós-Graduação em Meio Ambiente e

Desenvolvimento Regional. Ambos contam com sete disciplinas específicas para o assunto: Tópicos Especiais em Monitoramento e Desenvolvimento Ambiental; Legislação Ambiental; Impactos Ambientais; Saúde e Ambiente; Sociedade, Natureza e Desenvolvimento; Cultura e Educação; e Tópicos especiais em Modelagem Ambiental. Os programas também mantêm nove linhas de pesquisa em desenvolvimento cujas teses e dissertações resultantes estão disponíveis no [Repositório Ciências Ambientais](#).



Desenvolvemos e disseminamos conteúdos educacionais com a temática socioambiental



Educação **básica**

Na educação básica, atuamos por meio da SOMOS Educação, com o propósito de ajudar as escolas brasileiras do ensino privado a se tornarem verdadeiros *hubs* educacionais, agregando vários produtos e serviços e gerando mais valor para alunos e famílias. Para isso, contamos com um amplo portfólio para o segmento. Oferecemos desde sistemas e plataformas completos de ensino, passando por produtos de apoio à gestão escolar e por soluções de ensino complementar, até iniciativas pioneiras, como uma *fintech* para apoiar as instituições do setor a terem melhor previsibilidade de recebimento das mensalidades.

Seguimos caminhando rumo à transformação digital de nossos negócios e interações com escolas, alunos e famílias. Contamos com uma das maiores plataformas digitais de educação básica do Brasil, o Plurall, no

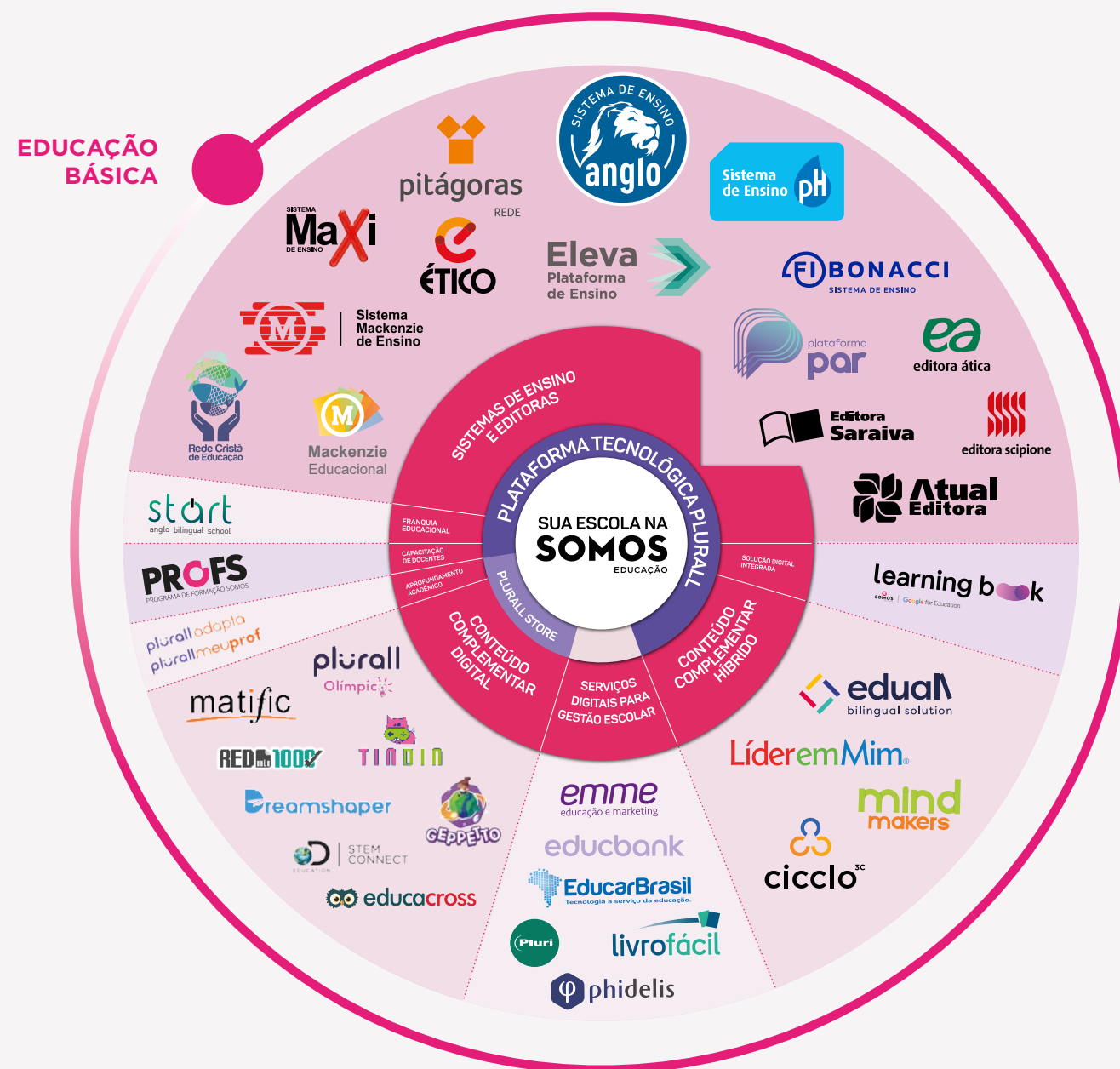
qual centralizamos todas as nossas soluções remotas. O Plurall está direcionado para ser um agregador de produtos e serviços, impulsionando o crescimento de nossa oferta para a comunidade escolar.



5,4mil escolas parceiras
1,6milhão de alunos atendidos
25mil alunos Red Balloon



Contamos com um amplo
portfólio de soluções para o
segmento da educação básica





Buscamos colocar à disposição um conjunto de opções para que cada escola identifique aquela que mais se adapta à sua proposta educacional

Soluções de ensino

Com foco em oferecer soluções que atendam as demandas e objetivos de escolas com diferentes perfis e segmentos de público, a SOMOS trabalha para ter um portfólio variado de sistemas de ensino, incluindo marcas tradicionais no mercado brasileiro, como Anglo, Ético, pH, Maxi e Rede Pitágoras. O objetivo é colocar à disposição um conjunto de opções para que cada escola identifique aquela que mais se adapta à sua proposta educacional. Em 2021, fizemos movimentos para ampliar esse portfólio, via aquisição e parcerias, passando, em 2022, a oferecer novas possibilidades para as escolas.

Uma das novidades foi a aquisição do Eleva, ao final de 2021, um sistema de ensino de excelência acadêmica, com ênfase no protagonismo do aluno no processo de aprendizagem, que visa desenvolver habilidades socioemocionais ao despertar o olhar do estudante para o mundo à sua volta.

Outra ação foi a parceria firmada com o Fibonacci. Nesse caso, o objetivo é trazer para um sistema de ensino toda a metodologia aplicada na rede de escolas de mesmo nome, conhecida por figurar, há uma década, entre as dez escolas de todo país com os melhores resultados no Enem. Englobando todas as séries do ensino fundamental, o produto terá lançamento faseado. Ao longo de 2022, foram desenvolvidos os materiais para os três anos do ensino médio.

Já a parceria com o Instituto Presbiteriano Mackenzie marca o começo de uma nova forma atuar da SOMOS: a distribuição de sistemas de ensino de terceiros. Com o acordo, o Mackenzie passou a contar com a robusta estrutura de vendas e de logística da SOMOS. A união foi muito positiva: apenas nesse primeiro ano de operação, o resultado operacional da marca foi três vezes maior do que o acumulado dos últimos três anos.



A SOMOS trabalha para ter um portfólio variado de sistemas de ensino, incluindo marcas tradicionais no mercado brasileiro

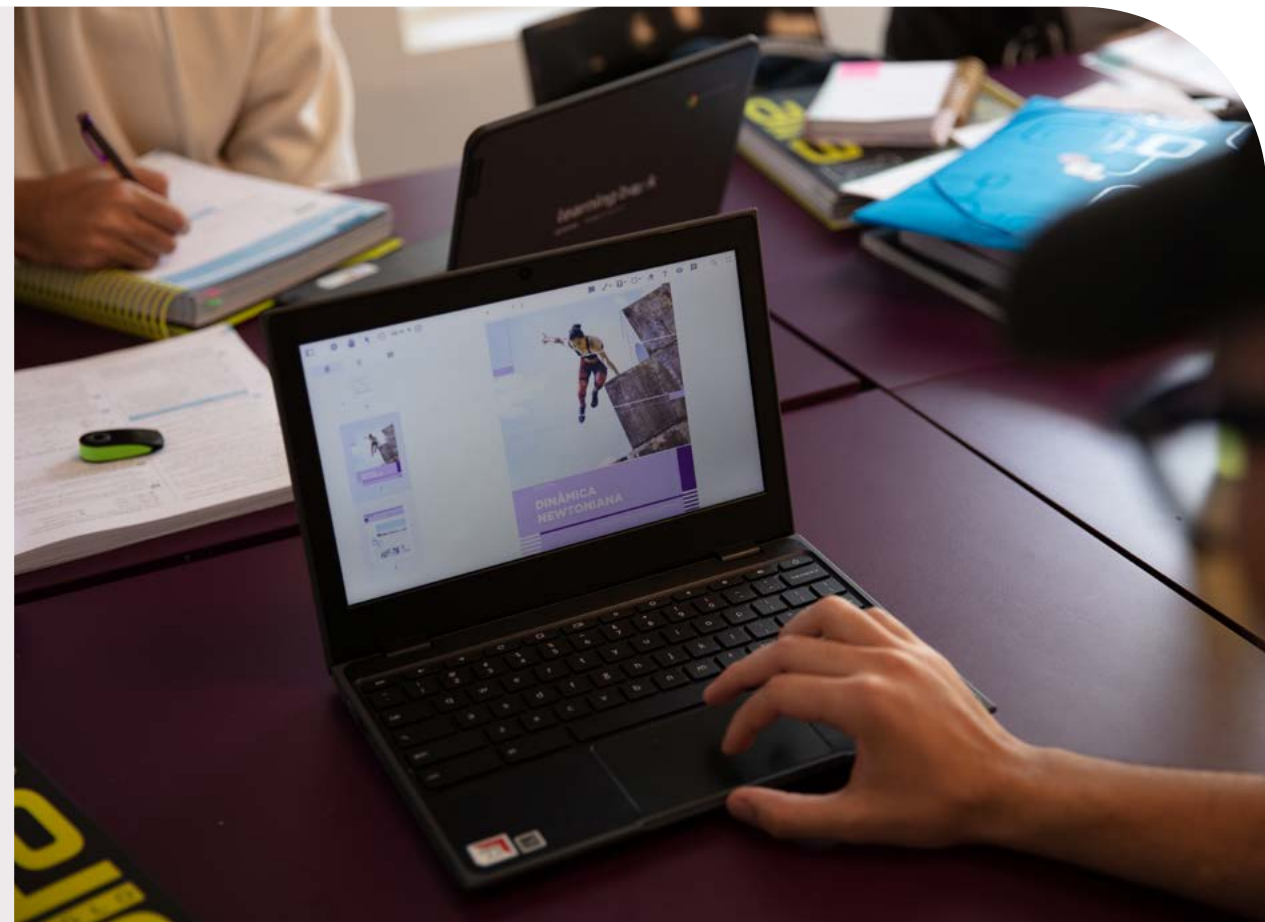
Plataformas digitais

Para apoiar a transformação digital das escolas, a SOMOS conta com uma das maiores plataformas digitais de educação básica do Brasil, o Plurall, um ambiente de estudos e ensino *on-line*, prático, organizado e acessível pelo celular, *tablet* ou *desktop* para alunos, professores, responsáveis e coordenadores.

Parte do pacote de recursos a que todas as escolas parceiras têm acesso, o Plurall tem áreas personalizáveis conforme o sistema de ensino contratado e sistemas modulares que permitem uma customização de acordo com as características de cada instituição. A plataforma dá acesso a conteúdos e recursos pedagógicos digitais para o desenvolvimento das atividades didáticas de aprendizagem *on-line*, além de permitir uma gestão pedagógica apurada, baseada em dados de desempenho dos alunos e indicadores personalizados.

O uso do Plurall cresceu exponencialmente durante a pandemia de covid-19, diante da necessidade das escolas de oferecer aulas remotas. Com o retorno ao ensino presencial, em 2022, a plataforma seguiu registrando acessos expressivos, o que demonstra que sua utilização passou a fazer parte do cotidiano das escolas. Ao final do ano, representava aproximadamente 30% do tráfego digital privado da educação básica no Brasil.

Em 2022, realizamos investimentos para ampliar a qualidade da plataforma, com melhorias em arquitetura de informação, nas ferramentas de comunicação (APIs) entre os sistemas que integram o Plurall e aumento da acessibilidade, com a inclusão de audiodescrição para todos os serviços.



A SOMOS conta com uma das maiores plataformas digitais de educação básica do Brasil, o Plurall

Soluções complementares

Para apoiar as escolas no desafio de atender às necessidades educacionais do século 21, bem como às novas demandas das famílias, atuamos para além da oferta de conteúdos previstos na grade curricular obrigatória da educação básica. Queremos impulsionar as escolas a se tornarem, cada vez mais, o local conveniente e seguro para responsáveis que buscam ampliar as oportunidades de desenvolvimento de seus filhos.

Realizamos, de forma estruturada, estudos e pesquisas de mercado para identificar os principais desejos educacionais das famílias a fim de desenvolver produtos e serviços para atendê-los, inserindo-as na Plurall Store - a plataforma completa de *edtechs* selecionadas pela nossa equipe, com as melhores soluções em educação e tecnologia, disponibilizando aos alunos desafios acadêmicos gamificados e, aos professores, a avaliação do desempenho em tempo real.

Em 2022, lançamos o Eduall, uma solução exclusiva que atende a uma necessidade identificada em nossos levantamentos: a conquista da proficiência em inglês ao longo da educa-

ção básica. O produto foi desenvolvido em parceria exclusiva com a Macmillan Education, que conta com 170 anos de experiência no desenvolvimento de soluções e materiais didáticos de língua inglesa. Pensando em oferecer flexibilidade e consistência na transição para o ensino bilíngue, a solução permite que a escola decida a carga horária que vai incluir em sua grade, possibilitando o avanço para o bilinguismo de modo gradual e adequado à realidade de cada instituição de ensino.

Em nosso portfólio, as escolas encontram outras ferramentas relevantes para seus objetivos formativos, como o Redação Nota 1000, que dá acesso a uma rede de profissionais dedicados a avaliar redações; o Plurall Olímpico, plataforma que identifica alunos de alto rendimento e oferece conteúdo preparatório para aqueles engajados em olimpíadas de ciências, matemática e outros conhecimentos; o Matific, que oferece o ensino de matemática de maneira envolvente, instigante e divertida e o Mind Makers, voltado para o desenvolvimento do pensamento computacional.



Dentro da Saber, a Cognia atua no ensino de idiomas com escolas próprias e franqueadas da marca Red Balloon, rede pioneira e referência no ensino de inglês para crianças e adolescentes no Brasil. Em 2022, promovemos uma grande transformação nesse negócio e, a partir de diversas pesquisas de mercado, extenso *benchmark* nacional e internacional e de uma reestruturação cultural interna, alinhada ao Jeito Cognia. realizamos a renovação de seus pilares, como uma profunda digitalização da operação, incluindo dos sistemas internos e plataformas, conteúdos e ações de marketing.

Com NPS na zona de classificação “excelente”, medido a cada semestre com os pais dos nossos alunos, as mudanças implantadas incluem mais conveniência, com melhorias logísticas e ações pedagógicas e de formação dos professores e membros da rede Red Balloon.

Além da atuação B2C, a Red Balloon também é parceira das escolas privadas brasileiras em modelos intra e extracurriculares (B2B) e das escolas públicas, por meio de uma solução especificamente desenhada para alunos e professores.

Em 2022, a Red Balloon também ampliou sua carga horário e a oferta de opções de atividades aos alunos em suas escolas, com o Programa Afterschool.



Apoio à gestão escolar

A gestão administrativa e operacional das escolas parceiras também é foco das preocupações da SOMOS. Buscamos contribuir com a qualidade do serviço prestado e aumento de eficiência, buscando a unificação do ecossistema administrativo, criando sinergias e evitando o uso de soluções isoladas.

Em 2022, em uma ação inédita, passamos a incluir uma oferta financeira em nosso rol de serviços, ao nos tornarmos parceiros do [Educbank](#), *fintech* criada para fornecer financiamento para equilibrar o fluxo de caixa de instituições de ensino. A iniciativa oferece fôlego financeiro para escolas, trazendo para o mercado crédito com taxas menores do que as usualmente aplicadas para o segmento. O Educbank atua diretamente para sanar uma necessidade comum às escolas, que estão sujeitas a atrasos nos pagamentos de mensalidade.

Também em 2022, adquirimos a plataforma Phidelis, que oferece um sistema de gestão escolar completo: acadêmico, administrativo e financeiro em nuvem para escolas. Por meio de diferentes portais, combinados de acordo



com a necessidade de cada instituição, promove ganhos administrativos e acadêmicos, melhorando a comunicação com as famílias, oferecendo mensuração e análise de dados e processos para efetivação de matrículas e rematrículas de forma totalmente remota.

As soluções vêm se juntar a outras duas iniciativas já disponibilizadas, como o [Livro Fácil](#), e-commerce de livros e materiais didáticos de selos próprios e de outras editoras, que facilita a venda e a entrega para escolas, pais e responsáveis; e o [Emme Educação e Marketing](#), com conteúdos e assessoria para a criação e a execução de planos de *marketing* para potencializar as campanhas de matrículas.



Serviços para alunos e famílias

Em 2022, a SOMOS, que até então estabelecia relacionamento apenas com as escolas, passou a oferecer duas soluções que podem ser contratadas diretamente pelas famílias dos alunos da rede de escolas parceiras.

O Meu Prof permite que educadores das escolas parceiras ofereçam aulas particulares *on-line* e ao vivo para alunos de toda a rede de escolas parceiras. Ambientado na plataforma Plurall, o serviço conecta alunos que necessitam de aulas de reforço.

Já o Plurall Adapta tem foco no ensino adaptativo, em que o aluno trilha seu próprio caminho de aprendizagem a partir da identificação, pela plataforma, dos conteúdos para os quais precisa de complemento.

EDUCAÇÃO PÚBLICA: PROGRAMA NACIONAL DO LIVRO DIDÁTICO E SOLUÇÕES EDUCACIONAIS

GRI 203-2, 3-3

Em 2022, seguimos nosso atendimento ao Programa Nacional do Livro Didático (PNLD), por meio da Saber. Com ele, produzimos conteúdos e materiais que visam à educação integral dos educandos e alcançam mais de 30 milhões de alunos em todo o país, além de 1,5 milhão de profissionais da educação básica. Nossas editoras - [Ática](#), [Saraiva](#) e [Scipione](#) - são referências na oferta de livros didáticos e participam ativamente na distribuição dessas publicações em atendimento ao PNLD.

Além da concepção, elaboração, divulgação e distribuição dos livros, atuamos, por meio da Saber, em um amplo leque de soluções educacionais. Também desenvolvemos estudos e promovemos constante relacionamento com o poder público e associações

nacionais e internacionais do setor para o desenvolvimento de soluções assertivas e integradas que transformem a realidade do ensino no Brasil, trabalho para o qual contamos com uma equipe própria. Em 2022, realizamos um estudo e foram produzidos mapeamentos estaduais das obras, para que ficasse explícito a articulação de nossas coleções didáticas do PNLD com os currículos de cada unidade federativa.

Nesse contexto, construímos, em conjunto com nossas editoras, o Caderno Pedagógico 2022, disponível no Portal e-docente e que apresenta artigos com importantes e potentes discussões sobre o dia a dia da sala de aula, contemplando temáticas contemporâneas de educação.

A Saber tem como pilar a “experiência incrível dos professores, gestores e alunos da rede pública”. Para assegurá-lo, medimos nossos atendimentos e contamos com metas consi-

deradas arrojadas, que fazem parte da avaliação dos nossos colaboradores. São exemplos as pesquisas mensais de CSAT (sigla em inglês para Customer Satisfaction Score, ou Pontuação de Satisficação do Cliente) e de NPS do trabalho da Assessoria Pedagógica. Os resultados são apresentados ao CEO e no Comitê de Experiência da Companhia, e balizam o desenvolvimento de planos de ação contínuos de melhorias. Pontos comuns identificados nos levantamentos são tratados em reuniões periódicas do time. Para 2023, a meta relacionada à satisfação dos serviços educacionais prestados às redes públicas por meio de Assessoria Pedagógica é mantermos o CSAT acima de 4,5 e o NPS na zona de excelência.

A Saber mantém, ainda, o Portal [e-docente](#), uma plataforma voltada a oferecer conteúdo diversificado e de qualidade para uso dos professores da rede pública. Nele estão reunidas 470 obras digitais de nossas editoras, todas voltadas para o PNLD, 1,5 mil propostas didáticas e 800 objetos educacionais, além de 1,8 mil provas bimestrais e 47 mil questões do Enem e de outros vestibulares. No [site](#), é possível, também, montar provas combinando os conteúdos disponíveis.



Leia mais sobre as editoras na [página 82](#).



Alcance PNLD

+ de **30** milhões
de estudantes

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

ACERTA BRASIL

A Saber desenvolve e aprimora constantemente a Solução Acerta Brasil para mapear e desenvolver competências e habilidades dos estudantes das escolas da rede pública e apoiar professores e gestores educacionais. Para isso, conta com materiais próprios, criados tendo a BNCC e a Matriz de Referência do Sistema Avaliação da Educação Básica como parâmetros, destinados ao aprimoramento do desempenho dos estudantes nas avaliações externas nas disciplinas de língua portuguesa e matemática, e a desenvolver os processos de ensino junto aos professores.

O Acerta Brasil é destinado aos estudantes do 1º ao 9º ano do ensino fundamental e conta com mais de 230 municípios parceiros, impactando 340 mil alunos e apoiando mais de 12 mil professores.

Qualidade de produtos e serviços oferecidos **GRI 3-3**

Primamos pela qualidade dos nossos produtos e serviços e acompanhamos de forma constante os indicadores de *performance* que estabelecemos como parâmetros de sucesso para nossa operação.

Para assegurar qualidade no conteúdo pedagógico oferecido para as escolas da educação básica, a produção de materiais obedece aos documentos oficiais que orientam a formação a ser oferecida aos alunos. As 10 Competências Gerais da Educação Básica estabelecidas pela Base Nacional Curricular Comum (BNCC), além de pactos internacionais pela educação, funcionam como eixos norteadores para a elaboração de livros didáticos e sistemas de ensino da SOMOS.

Os materiais utilizados pelas escolas parceiras são acompanhados por uma assessoria pedagógica, que orienta sobre seu melhor uso, bem como dialogam com as escolas para a completa integração das soluções que ofertamos com os projetos pedagógicos próprios de cada uma. Oferecemos, ainda, funcionalidades tecnológicas da plataforma

Plurall que permitem o acompanhamento, pelos gestores do negócio, do grau de maturação digital da instituição de ensino.

Além disso, são disponibilizadas avaliações (diagnósticas, formativas, seletivas) para oferecer às escolas mais dados sobre a aprendizagem dos alunos, permitindo a identificação da necessidade do desenvolvimento de planos individuais e coletivos de retomada de conteúdo ou reforço pedagógico. A SOMOS dispõe, ainda, de um setor de Currículo e Avaliação, que elabora itens baseados na TRI (Teoria de Resposta ao Item), devidamente calibrados, de forma que os dados gerados pelas avaliações são comparados e avaliados conforme os níveis de aprendizagem esperados, considerando os documentos oficiais. Essas ferramentas se retroalimentam: quanto mais utilizadas, mais dados são gerados, ampliando as possibilidades de identificação de pontos de melhoria na assertividade do ensino. Do ponto de vista de alunos e professores, pesquisas frequentes são realizadas para identificar os elementos passíveis de ajustes e melhorias.

Já os livros oferecidos pela Saber ao Programa Nacional do Livro Didático - PNLD (leia mais na [página 65](#)), recebem pareceres independentes de consultores contratados pelo MEC, aprovando-os. Além disso, utilizamos o instrumento do NPS para colher periodicamente a opinião dos usuários a respeito. Os resultados têm indicado que há selos que podem contar com ajustes e melhorias, que já estão em curso. A cada novo resultado obtido, nos comprometemos com novas metas de melhoria.



Acompanhamos de forma constante os indicadores de *performance* que estabelecemos como parâmetros de sucesso para nossa operação



Satisfação de alunos e clientes **GRI 3-3**

A gestão dos resultados de nossas iniciativas, ações e projetos na avaliação dos alunos e clientes na educação básica é realizada por meio de pesquisa CSAT, para medir o nível da satisfação com nossos serviços e marca junto a esse público. Com os resultados obtidos, identificamos os principais pontos de melhoria para nossa atuação, permitindo a criação de planos de ação e a definição de equipes executoras para cada uma delas.

Para cada plano, contamos com um *sponsor*, que acompanha a implementação

das ações de melhoria junto à equipe. Nosso time de Experiência do Aluno é responsável por monitorar semanalmente o andamento e apontar eventuais mudanças de rumo das iniciativas.

Em 2022, superamos a meta estipulada para a mensuração com os alunos das redes Anglo, pH, Pitágoras, Rede Cristã de Educação, Ético, Maxi, e das soluções PAR, Líder em Mim, English Stars e Mind Makers.



A gestão dos resultados de nossas iniciativas, ações e projetos na avaliação dos alunos e clientes na educação básica é realizada por meio de pesquisa CSAT



Resultados do Plurall em 2022



Escolas e usuários embarcados:

5.009

de 6.635

Escolas com turmas

749.010

de 1.716.632

Alunos ativos enturmados

86.403

de 111.507

Professores ativos enturmados

Satisfação dos professores, coordenadores e diretores na avaliação de escala Likert* dentro do Plurall:



Satisfação dos alunos na avaliação de escala Likert* dentro do Plurall:



* varia de 1 a 5 e aponta o grau de concordância com o tema apresentado em uma pesquisa de opinião

Satisfação no atendimento/ suporte técnico:

87,8%

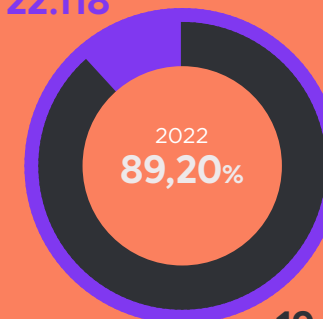
Satisfação das escolas (CSAT medido pela Central de Relacionamento SOMOS)

7.707



6.955

22.118



19.731

● TOTAL DE RESPONDENTES

● AVALIAÇÕES POSITIVAS

% CSAT

Ensino **superior**

Atuamos no ensino superior por meio da Kroton, uma das principais organizações educacionais privadas do mundo, com cursos de graduação e pós-graduação e uma base de 964 mil alunos.

Acreditamos no ensino superior como fator fundamental para fazer valer nosso propósito de impulsionar as pessoas a serem as melhores versões de si. Por isso, trabalhamos para aumentar nosso alcance junto aos brasileiros, ampliando o acesso à educação de qualidade, por meio da tecnologia e da transformação digital e de polos EAD, que possibilitam maior capilaridade de nossas atividades, atuando em todos os estados do país. A formação superior nos cursos da Kroton tem resultado direto no aumento da geração de renda (leia mais na [página 56](#)) e desenvolvimento social de todo país.

Em 2022, demos prosseguimento à reestruturação organizacional e ao Plano de Transformação da Kroton (PTK), focando na revitalização da plataforma presencial e híbrida e no crescimento das soluções digitais EAD. Para isso, reestruturamos a forma como

constituímos os polos educacionais - estruturas operacionalizadas por parceiros a partir de um modelo de negócios que permite levar a qualidade da formação acadêmica de Cogna para todo o país.

Criamos, em 2021, uma nova modalidade de estruturação de polos, que soma à nossa carteira de oferta de cursos no ensino superior. Trata-se do Programa Mais Conhecimento, voltado para cidades de pequeno porte. A proposta é ter uma parceria de



PRINCIPAIS NÚMEROS

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



896.495

Número de alunos matriculados nos cursos de Ensino Superior de graduação (presencial e EAD)



112

Total de campi ativos

+ de 3 mil

Total de polos EAD ativos

8.482

Número de docentes



Com nossos polos, criamos a oportunidade de ingresso no ensino superior para milhões de brasileiros

cooperação ativa entre gestores parceiros e as prefeituras para conferir acesso da população local à educação e ao desenvolvimento socioeconômico.

A dinâmica de funcionamento do Mais Conhecimento leva em consideração a instalação das estruturas físicas em municípios que têm acesso facilitado para cidades vizinhas, ampliando o alcance da oferta. A proposta é criar a oportunidade de ingresso no ensino superior para milhões de brasileiros, permitindo que possam ser a melhor versão de si por meio da capacitação e da geração de renda.

Por meio do Programa, a Cogna se propõe a implantar polos de apoio presencial em municípios onde sejam ofertados cursos de graduação na modalidade de educação a distância, nas áreas de maior demanda (bacharelados, licenciaturas e superiores de tecnologia). Além disso, oferece cursos gratuitos de capacitação para os servidores municipais, por meio da Aliança Brasileira pela Educação (leia mais na [página 112](#)). Os polos podem ser instalados em estabelecimentos públicos disponibilizados pelas prefeituras, como escolas ou órgãos municipais. Os cursos ofertados têm módulos *on-line*.

Encerramos 2022 com mais de 3 mil polos distribuídos estrategicamente em todos os estados brasileiros, incluindo os novos, do Mais Conhecimento, que representam 22% do total. No ano, com o Programa, inserimos mais de 580 municípios no mapa da educação. Trata-se de uma verdadeira transformação social. De acordo com o Mapa do Ensino Superior, do Semesp, entidade que representa as empresas mantenedoras do segmento no Brasil, as cidades que contam com ofer-

NOVAS MATRIZES CURRICULARES

Iniciamos, em 2022, um amplo trabalho para renovação de nossas matrizes curriculares, visando à excelência no aprendizado dos alunos. O foco foi criar uma única matriz, válida para todas as modalidades de ensino.

Três pilares sustentam a iniciativa: a viabilização de uma matriz padronizada e de um mapa de produção de disciplinas; inovação e qualidade, para possibilitar a oferta de conteúdos novos e aderentes ao mercado de trabalho; e o pleno atendimento às demandas regulatórias do setor de educação. A partir dessa renovação, permitimos ampliar a oferta de disciplinas optativas, com maior flexibilização curricular e possibilidade de customização do caminho a ser trilhado pelo aluno.

ta de cursos de graduação e pós-graduação têm PIB *per capita* médio de R\$ 30,7 mil, enquanto naquelas que não possuem, o valor fica em R\$ 19,7 mil. Isso significa um impulso para o desenvolvimento socioeconômico da região, com a criação de melhores empregos e de renda para a população.

Para os cursos presenciais, focamos nossa atuação em ciências específicas, que já apresentam crescimento da demanda após a retomada das atividades físicas, com a melhora da situação da pandemia. São os casos da área da saúde - na qual estruturamos uma de nossas avenidas de crescimento, com o ensino médico — como Medicina, Odontologia e Medicina Veterinária —, de Direito e das formações em Engenharia.

De forma a conectar os cursos com foco maior no presencial às nossas tecnologias mais modernas, ampliamos, em 2022, a oferta de práticas digitais. Na área da saúde, por exemplo, disponibilizamos o [Laminário Digital](#) com convergência para *mobile*, em que os alunos podem acessar de forma *on-line* as imagens de lâminas microscópicas. E para as engenharias, passamos a ofertar simuladores de alta complexidade nos cursos de Elétrica, Mecânica e Produção.

Perfil dos nossos alunos de graduação

ALUNO DO EAD 100% ON-LINE

92% cursaram a maior parte do Ensino Médio em escola pública

Apenas **3%** não trabalham e **80%** são os principais responsáveis pelo pagamento da mensalidade

A renda pessoal de **42%** é de até dois salários-mínimos e a renda familiar de **31%** deles é de até quatro salários

24% dedicam entre 4h e 7h por semana, fora do período de aulas, aos estudos

ALUNO DO EAD SEMIPRESENCIAL

92% cursaram a maior parte do Ensino Médio em escola pública

Apenas **2%** não trabalham e **76%** são os principais responsáveis pelo pagamento da mensalidade

A renda pessoal de **40%** é de até dois salários-mínimos e a renda familiar de **29%** deles é de até quatro salários

27% dedicam entre 4h e 7h por semana, fora do período de aulas, aos estudos

ALUNO DO PRESENCIAL

83% cursaram a maior parte do Ensino Médio em escola pública

A renda pessoal de **34%** é de até dois salários-mínimos e a renda familiar de **30%** deles é de até quatro salários

Apenas **5%** não trabalham e **51%** são os principais responsáveis pelo pagamento da mensalidade

25% dedicam entre 4h e 7h por semana, fora do período de aulas, aos estudos

Experiência do aluno

Parte fundamental do Plano de Transformação, a melhoria da experiência do aluno, com uma profunda digitalização do ensino e unificação de plataformas de serviços, foi acelerada em 2022.

Com os investimentos realizados, demos início a um passo transformador para a Educação Superior, iniciando a oferta do ensino adaptativo, que personaliza a experiência do aluno em sua trajetória acadêmica, permitindo uma customização completa dos estudos, de acordo com as possibilidades e necessidades de cada um. Trata-se de uma verdadeira revolução pedagógica, que vai muito além da hibridização dos cursos, com a implantação de um modelo de inteligência de dados que apoia o estudante a encontrar sua melhor jornada.

Nesse contexto, criamos, em 2022, um novo modelo de produção de conteúdo, centrado em três blocos: apresentação de conceitos, interpretação e aplicação do conhecimento, com aprofundamento do conteúdo. Esse caminho pedagógico permite que o aluno tri-



lhe uma jornada de aprendizagem que identifique as necessidades de nivelamento, em uma educação adaptativa.

Lançamos, também em 2022, o Projeto Excelência, que oferece para os estudantes aulas e conteúdos sobre tendências e temáticas da atualidade e do futuro, desenvolvidas por profissionais renomados, considerados referências no meio acadêmico e empresarial. Nessa iniciativa, mapeamos 55 disciplinas para incluirmos no projeto - quatro já estão finalizadas, 17 sendo produzidas, três em fase final de contrato e 32 estão sendo captadas.

Além disso, nosso Portal Digital do Aluno e a Secretaria Digital já oferecem 23 autosserviços. Em 2022, colocamos no ar uma plataforma de finanças que permite ao aluno acompanhar cobranças e pagamentos em um ambiente único.

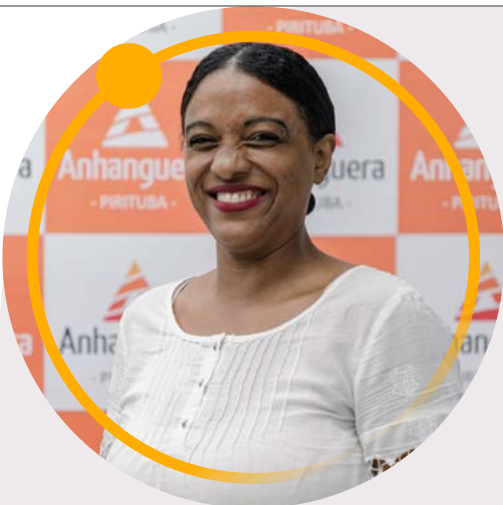


Modernizamos nosso modelo acadêmico de EAD

Cursos híbridos e digitais

O desenvolvimento e a oferta de cursos híbridos e digitais fazem parte de uma de nossas avenidas de crescimento. A proposta está totalmente alinhada à estratégia de polos com estruturas otimizadas que adotamos como modelo de negócios, que pretende focar nossos investimentos em qualidade de ensino e infraestrutura para melhorar a experiência do aluno e ampliar o alcance de nossos cursos.

Em 2022, modernizamos nosso modelo acadêmico EAD oferecido. Redesenhamos o formato para atender a demandas importantes dos alunos, como mais oportunidades de interação direta com o professor, menor duração de videoaulas, possibilidades de assisti-las de acordo com a disponibilidade de tempo e encontros presenciais nos polos de apoio para a realização de atividades mais dinâmicas e práticas.



Anhanguera: o seu curso está aqui

Em 2022, desenvolvemos um amplo projeto de arquitetura de marcas em toda a Companhia, encontrando as principais sinergias e as identidades de cada uma delas. O resultado dessa iniciativa, que começa a ser visto pelo público em 2023, é a unificação de todas as nossas faculdades sob a assinatura Anhanguera. De forma gradual e cuidadosa, Fama, Pitágoras, Unic, Unime e Unopar passarão a operar com a bandeira única.

Essa reestruturação faz parte de nossa estratégia de tornar as nossas marcas mais robustas, conferindo a cada uma delas uma

identidade cada vez mais forte, para que todos os públicos de relacionamento da Cogna e o mercado sejam impactados por meio de um posicionamento simples e claro sobre como atuamos nos diferentes segmentos da educação. Além disso, a ação nos permite concentrar investimentos de *marketing* em uma única marca, fortalecendo-a e gerando maior exposição nacional.

A unificação caminha, ainda, na direção da construção de uma jornada *lifelong learning* para os alunos. Ampliar a abrangência de atuação sob uma mesma assinatura permite ao estudante encontrar uma robusta grade de cursos livres, profissionalizantes, idiomas, EJA (supletivo), técnico, graduação, pós-graduação, MBA e preparatório para concurso/OAB, nas modalidades presencial, híbrida ou digital em um local único, um *one-stop shop* com todas as soluções para que possa transformar sua carreira e sua vida por meio da educação de qualidade.

Na Anhanguera, o aluno encontra todas as soluções, seja do ensino presencial e híbrido, seja exclusivamente digital, com nossa plataforma EAD. Essa mudança cumpre uma etapa fundamental do PTK, criando sinergias essenciais para a melhora constante dos nossos resultados e da qualidade do ensino e de serviços para os alunos.

Ensino médico

O ensino médico, uma de nossas verticais de crescimento para os próximos anos, ganhou novo impulso em 2022, com a criação de uma unidade de negócio da Cogna voltada exclusivamente para os cursos de Medicina. Lançada no final de 2021, tem o objetivo de melhorar a gestão do tema, dar mais visibilidade ao mercado de nossa atuação na área e gerar mais valor para a empresa, por meio da atração de novos alunos.

Na nova unidade de negócio, reunimos os cursos de Medicina que já existiam em nossas faculdades - Unic (Cuiabá-MT), Uniderp (Campo Grande-MS), Unime (Lauro de Freitas-BA) e Pitágoras (Eunápolis-BA) - e agregamos novos três. Ao todo, o número de alunos, quando os cursos estiverem maturados, será de aproximadamente 5 mil. A empresa acompanha de perto, ainda, os movimentos reali-



zados pelo governo federal, por meio do Ministério da Educação, que pode ampliar as autorizações para a abertura de faculdades na área, por meio do programa Mais Médicos.



Criamos uma unidade de negócio da Cogna voltada exclusivamente para os cursos de Medicina

Qualidade do ensino **GRI 3-3**

O ensino de qualidade é a matéria-prima para o sucesso de nossas ações, por isso, o tema é tratado como prioridade pela Kroton. Buscá-lo de forma permanente norteia todas as nossas iniciativas. E, para isso, monitoramos de forma constante nossos resultados nessa área, com indicadores próprios e do Ministério da Educação, além de pesquisas de satisfação dos alunos.

Atuamos, permanentemente, para garantir a regularidade das instituições de ensino superior e dos cursos de graduação e de pós-graduação, presenciais e EAD, atendendo às exigências das legislações. Além disso, acompanhamos de maneira constante a satisfação dos alunos e de todos os educado-



res, visando garantir uma formação satisfatória para o estudante.

Para monitorar a qualidade do ensino, contamos com indicadores estratégicos, alguns próprios, definidos em nosso processo de autoavaliação, o Avaliar (Sistema de Avaliação Institucional), e outros medidos pelo Ministério da Educação (MEC) no âmbito do Sistema Nacional de Avaliação da Educação.

AVALIAR

No Sistema Avaliar, consideramos indicadores próprios, incluindo os de impacto social, obtidos a partir da aplicação anual de pesquisa *on-line* com toda a comunidade acadêmica.

Todas as nossas instituições de ensino superior 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 Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep).

Avaliar

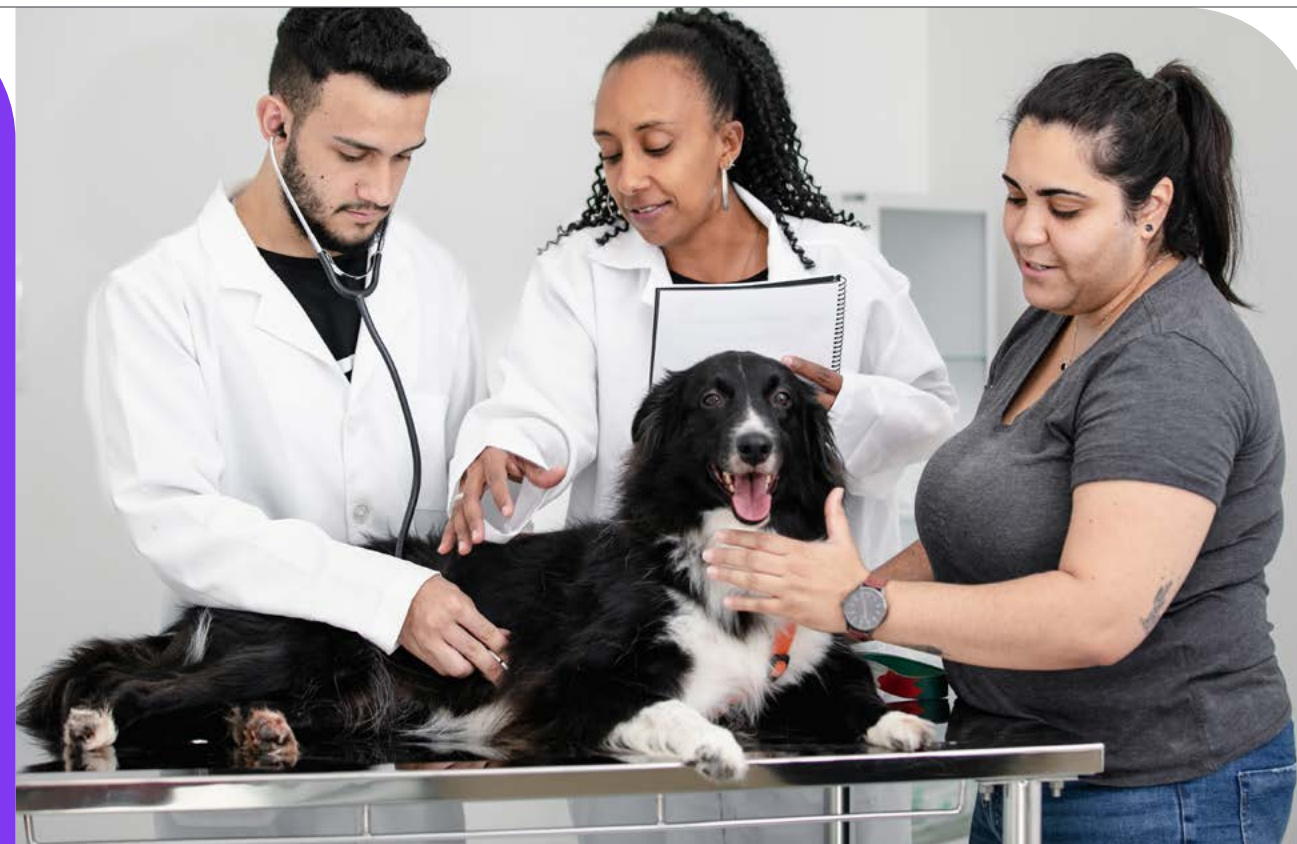
% de participação dos alunos



% de participação dos coordenadores de curso



% de participação dos demais educadores



Os indicadores medidos pelo Avaliar são calculados numa escala de 0 a 5, com quatro índices sendo monitorados:

✓ **ÍNDICE DE QUALIDADE DO ATENDIMENTO (IQA):** aplicam-se os indicadores autoatendimento no portal dos alunos e o atendimento presencial aos alunos

✓ **ÍNDICE DE QUALIDADE DA INFRAESTRUTURA (IQF):** aplicam-se os indicadores ambiente virtual, biblioteca, sala de aula, espaço de uso comum e recursos de acessibilidade

✓ **ÍNDICE DE QUALIDADE DOS CURSOS (IQC):** aplicam-se os indicadores organização didático-pedagógica, atuação do professor presencial e atuação do tutor a distância

✓ **ÍNDICE DE QUALIDADE DA INSTITUIÇÃO (IQI):** aplicam-se o indicador de transformação do futuro dos alunos, o IQC médio da unidade, o IQA e o IQF.

Transformação do Futuro

Um dos indicadores do Avaliar é o Transformação do Futuro dos Alunos, que mensura a percepção dos estudantes e dos colaboradores sobre suas práticas dentro das nossas IES. Os atributos avaliados são a promoção de ações e inovações que contribuem para a visão de mundo dos alunos e a ampliam; o 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 do

alcance de seus objetivos profissionais. Em 2022, foi somado a esses elementos o tópico impacto social.

Esse indicador, no ano de 2022, apresentou um aumento nos resultados por respondentes, quando comparado com 2021, demonstrando que mantivemos os níveis de qualidade em relação ao impacto positivo que tivemos na vida das pessoas.



Mantivemos os níveis de qualidade em relação ao impacto positivo que realizamos na vida das pessoas



ENSINO PRESENCIAL - UNIDADE PRESENCIAL:

PÚBLICO	2021	2022
Alunos	3,6	3,8
Professores	4,3	4,4
Coordenadores de curso	4,7	4,7
Funcionários técnico-administrativos	4,4	4,3
Tutores	N/A	4,4

EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA - UNIDADE PRÓPRIA EAD:

PÚBLICO	2021	2022
Alunos (Semipresencial)	3,9	3,8
Alunos (100% <i>on-line</i>)	4,1	4,1
Professores	4,0	3,9
Coordenadores de curso	3,5	3,5
Funcionários técnico-administrativos	N/A	4,6
Tutores	4,2	4,3

EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA - PARCEIROS:

PÚBLICO	2021	2022
Alunos (Semipresencial)	3,9	3,8
Alunos (100% <i>on-line</i>)	3,7	4,1

Inclusão e acessibilidade

Nosso modelo acadêmico e nossa metodologia de ensino são estruturados para apoiar todas as pessoas, considerando as suas necessidades individuais e realizando adequações, caso seja necessário, respeitando as singularidades e diferenças. Todas as ações de inclusão e acessibilidade são pautadas na legislação educacional brasileira e em nossa Resolução Interna que estabelece o apoio e acolhimento ao público-alvo da educação especial.

Nesse contexto, todas as nossas IES contam com um núcleo específico com estruturação local, o Núcleo de Acessibilidade, Inclusão e Direitos Humanos (NAID). A área é responsável por providenciar e aplicar recursos e serviços de inclusão e acessibilidade para estudantes que são público-alvo da educação especial (deficiência; transtorno do espectro autista; altas habilidades/superdotação), além de estudantes com Transtornos Funcionais Específicos ou outra condição que interfira em seu processo de ensino e aprendizagem.

O NAID atua de forma ativa, em parceria com o núcleo corporativo, responsável por orientar ações relacionadas à acessibilidade e inclusão. Sempre que acionado, trabalha na capacitação, orientação e análise de dados de forma individual para a construção de um plano de apoio individualizado (AEE), com orientações pedagógicas específicas que vão apoiar as IES e os estudantes durante o curso.

Em 2022, 4% dos alunos da modalidade presencial, 3% da semipresencial e 3% dos 100% *on-line* declararam possuir ao menos um tipo de condição específica no sistema Avaliar. Déficit de atenção e hiperatividade foram as mais comuns dentre as opções – 39%, 23% e 26%, respectivamente.

Para desenvolver ações em linha com as necessidades desses públicos, o Avaliar é fonte de pesquisa para monitorar nosso desempenho na área de acessibilidade. O indicador



de Recursos de Acessibilidade tem como intuito coletar as percepções de nossos alunos sobre os recursos disponíveis nas instituições, priorizando a mensuração dos espaços de aprendizagem (AVA), dos vídeos com janela de Libras e o acervo da biblioteca virtual – com resultados acima de 4,0 em todas as modalidades.



Todas as nossas IES contam com um Núcleo de Acessibilidade, Inclusão e Direitos Humanos (NAID)

Indicadores do MEC

Também analisamos o desempenho de nossas atividades no ensino superior por meio do acompanhamento dos indicadores do MEC. A iniciativa segue a metodologia estabelecida pelo órgão e envolve:



- ✓ **CONCEITO DE CURSO (CC):** avalia os cursos, em uma escala de 1 a 5, considerando seu plano pedagógico, corpo docente e infraestrutura.
- ✓ **CONCEITO INSTITUCIONAL (CI):** avalia, em uma escala de 1 a 5, as instituições de ensino com base em seu planejamento e desenvolvimento institucional, políticas acadêmicas, de gestão e infraestrutura.
- ✓ **CONCEITO PRELIMINAR DO CURSO (CPC):** indicador calculado a partir de insumos como Enade, IDD e dados relacionados ao corpo docente, infraestrutura e percepção dos estudantes sobre a sua formação ao final da graduação.

- ✓ **ÍNDICE GERAL DE CURSOS (IGC):** indicador calculado para a Instituição de Ensino, considerando média dos conceitos dos seus cursos de graduação (CPC) e de pós-graduação (Capes) ponderada pelo número de matrículas do ano.

- ✓ **EXAME NACIONAL DO DESEMPENHO DOS ESTUDANTES (ENADE):** avaliação de estudantes 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 2021.

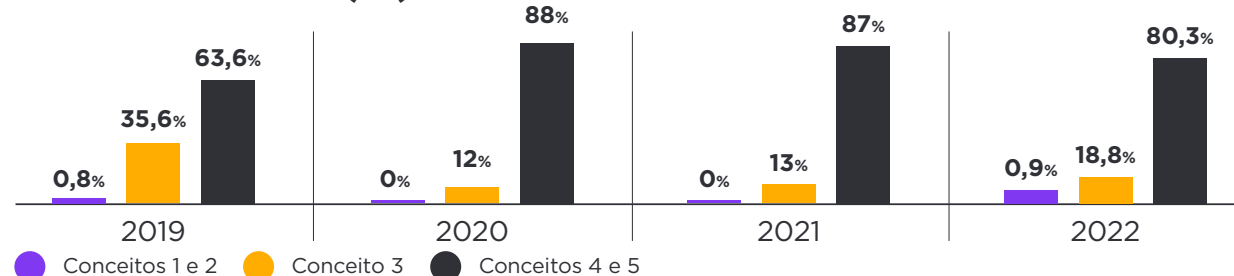
O exame mede o conhecimento geral dos alunos, desconsiderando o salto individual de cada um em sua trajetória acadêmica. Por isso, o Ministério da Educação criou o **IDD (Indicador de Diferença entre os Desempenhos Observado e Esperado)**, indicador que apresenta a diferença entre a nota do Enem e do 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.

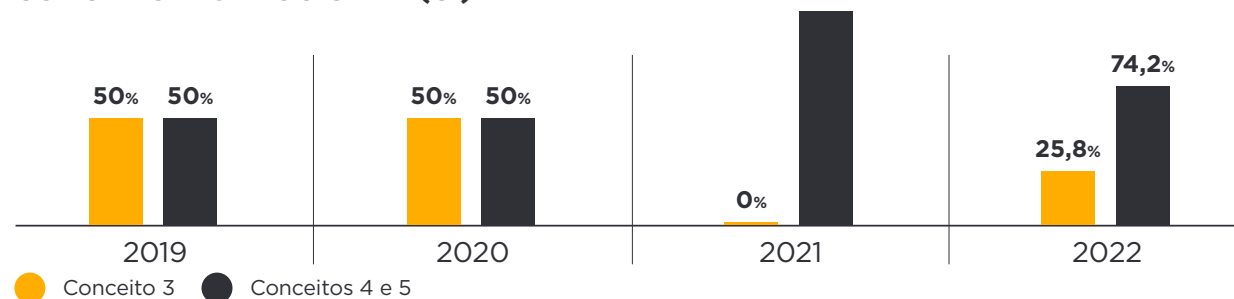
Resultados

A divulgação dos dados obedece ao calendário do Ministério da Educação (MEC). Consideramos os dados mais recentes disponíveis na data de publicação deste relatório.

CONCEITO DO CURSO (CC)

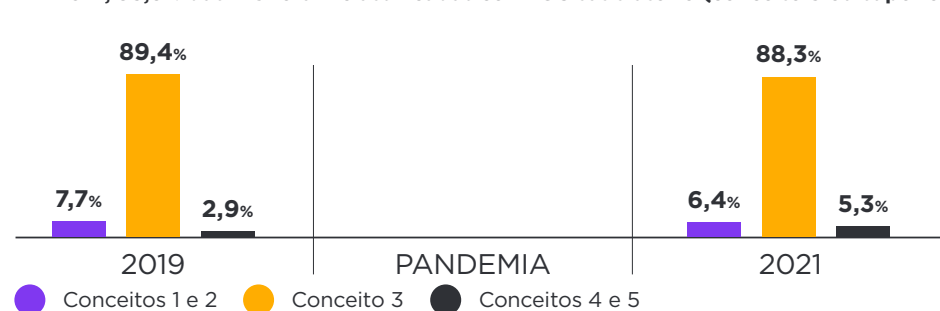


CONCEITO INSTITUCIONAL (CI)



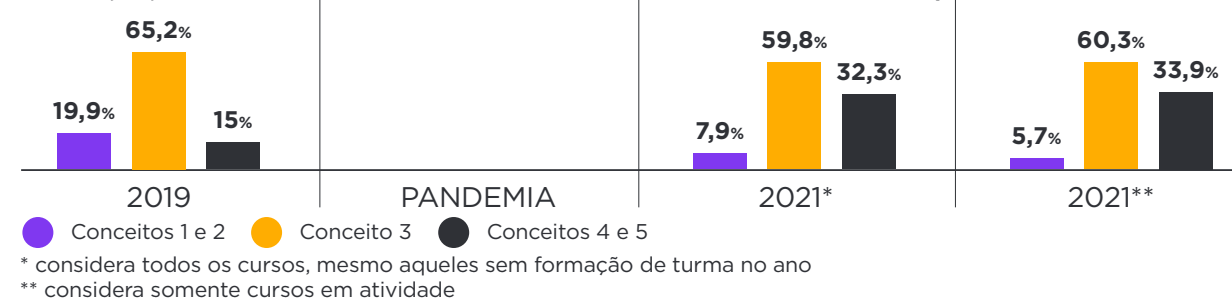
ÍNDICE GERAL DE CURSOS (IGC)

Em 2021, 93,6% das IES foram classificadas com IGC satisfatório (conceito 3 ou superior)



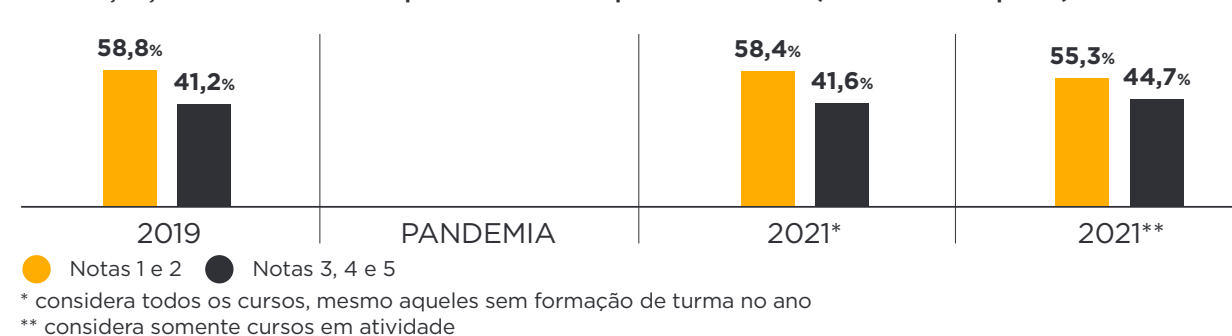
CONCEITO PRELIMINAR DE CURSOS (CPC)

Em 2021, 94,2% dos cursos foram classificados com CPC satisfatório (conceito 3 ou superior)

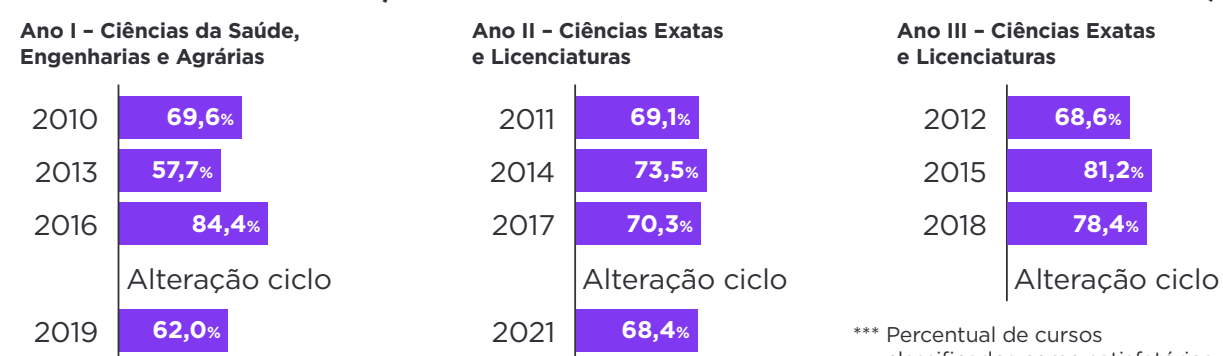


EXAME NACIONAL DO DESEMPENHO DOS ESTUDANTES (ENADE)

Em 2021, 68,4% dos nossos cursos apresentaram desempenho satisfatório (conceito 3 ou superior)



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





Satisfação de alunos e clientes GRI 3-3

Para a gestão da satisfação de alunos e clientes nas operações de ensino superior, adotamos as mesmas ferramentas descritas para a educação básica (leia mais na [página 67](#)). O monitoramento é realizado por meio de pesquisa CSAT, que identifica a favora-

bilidade de nossos serviços oferecidos e da marca Cognia frente a esse público.

Nossa meta anual é atingir nota 9 na pesquisa CSAT. Estamos em constante evolução, rumo ao atingimento.

NOTA (ESCALA CSAT) - KROTON - ALUNOS

ATENDIMENTO	2020	2021	2022
nota (escala CSAT)	Sem medição	Sem medição	7,6

Pós-graduação *Stricto* e *Lato Sensu*

Nossas instituições de ensino superior estão estruturadas também nas áreas de pós-graduação *stricto* e *lato sensu*, abrangendo importante etapa na evolução profissional das pessoas e contribuindo, de forma ainda mais significativa, para a criação de oportunidades por meio da educação e da pesquisa e divulgação científica.

A pesquisa científica e pós-graduação *stricto sensu* são desenvolvidas por uma Diretoria própria para o tema. Os programas de mestrado e doutorado da Cognia fazem parte dos portfólios da Unopar, Unic, Uniderp e da própria Anhanguera, que pasará a abrigar a totalidade dos cursos com o processo de unificação de marcas (leia mais na [página 73](#)).

Nessa área, desenvolvemos uma série de iniciativas para estudantes, pesquisadores e docentes, como eventos científicos, um repositório institucional para publicação da produção intelectual dos participantes de nossos programas e dos cursos de graduação, além de mantermos um espaço para acesso a periódicos científicos. Todo o con-

teúdo pode ser acessado por um *site* próprio, o [Portal Stricto Sensu](#).

No mercado *lato sensu*, atuamos nas modalidades EAD e presencial, oferecendo a instituições parceiras um amplo portfólio de cur-

sos de pós-graduação, com 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.



No mercado ***lato sensu***, atuamos nas modalidades EAD e presencial

PRODUÇÃO CIENTÍFICA - *STRICTO SENSU*

	2020	2021	2022
nº de cursos de Mestrado	16	16	16
nº de cursos de Doutorado	9	9	9
nº de livros e capítulos	329	45	73
nº de patentes nacionais	28	26	22
nº de patentes internacionais	6	6	4
nº de revistas científicas	8	8	6
nº de projetos de Pesquisa	178	166	140
nº de projetos de Iniciação Científica	315	350	300
nº alunos de Iniciação Científica da graduação - presencial	661	915	1.000
nº alunos de iniciação científica da graduação - EAD	698	1.210	1.371
nº de artigos científicos publicados	874	371	447

Editoras

Nosso ecossistema educacional engloba as editoras [Ática](#), [Saraiva](#), SaraivaJur, SaraivaUni, Erica, [Scipione](#), [Atual](#), [Caramelo](#), [Formato](#) e [Benvirá](#). São marcas que fazem parte da história do mercado de publicação de livros no Brasil, com mais de um século de atuação. Juntas, elas garantem à Cognia a posição de maior casa editorial do país. Com vasto catálogo, oferecem mais de 5 mil obras, incluindo 102 reconhecidas com o Prêmio Jabuti, o mais importante da literatura brasileira. Publicamos autores como Ana Maria Machado e Moacyr Scliar, membros da Academia Brasileira de Letras, e temos coleções que fazem parte do imaginário nacional, como Vaga-lume, Bom Livro e Para Gostar de Ler.

Na educação básica privada, as editoras Atual, Ática, Saraiva e Scipione oferecem a Plataforma Educacional (PAR), uma solução para a distribuição de livros didáticos que compõe o portfólio de produtos SOMOS. Com ela, a escola tem sua proposta pedagógica atendida de forma integral, com autonomia para escolher o material didático,

unindo conteúdo, suporte completo com assessor pedagógico e tecnologia.

Dessa maneira, a SOMOS oferece às escolas da educação básica possibilidades didáticas que melhor se encaixem ao seu perfil de público e de atuação. Com o PAR, produz e entrega livros didáticos. E, na outra vertente, a Companhia desenvolve e distribui sistemas de ensino personalizados para a necessidade de cada cliente (leia mais na [página 61](#)).

Na área de Direito, o selo SaraivaJur, com seus autores renomados, é referência há mais de 100 anos. Pertence a Saraiva a obra mais vendida em todo o mercado editorial brasileiro, o Vade Mecum Saraiva.



Acumulamos 102 obras reconhecidas com o Prêmio Jabuti, o mais importante da literatura brasileira



Benvirá

Caramelo

Formato



Liderança em agendas públicas

A Saber vai além de seus muros no debate de questões estruturais ESG no mercado editorial brasileiro. Com participação ativa em entidades como a Associação Brasileira de Livros e Conteúdos Educacionais (Abrelivros), em que a *head* da empresa ocupa a vice-presidência, o Sindicato Nacional dos Editores de Livros (SNEL), onde é conselheira da área técnico institucional, a International Federation of Reproduction Rights Organisations (IFRRO), entidade internacional em que é a representante mundial das editoras, e PublisHer, movimento para a liderança feminina no mercado editorial, em que é a representante do Brasil/América Latina no *board*, a Companhia tem liderado pautas públicas como a inserção da mulher na produção e em papéis de representação do segmento.

Em 2022, realizamos em São Paulo (SP) dois eventos inéditos no Brasil: o PublisHer, em parceria com a Associação Internacional dos Editores (IPA, na sigla em inglês), que aconteceu na sede da Cognia, com o objetivo de incentivar e promover a carreira editorial de mulheres, fomentando autoconfiança e au-

toestima profissional ([saiba mais](#)); e o Fórum de Editores Educacionais da América Latina.

Outro tema considerado fundamental pela Saber, para o debate público, é o combate à pirataria. Nossa posição é a de que a valorização do autor é primordial para o fomento à produção de conteúdos de qualidade. Por isso, participamos junto às associações de classe na defesa dessa pauta. Ocupamos a presidência da Associação Brasileira de Direitos Reprográficos (ABDR) por duas gestões executivas e fazemos parte da diretoria executiva da entidade.

Além disso, somos ativos também nas discussões setoriais sobre legislação e regulação para o setor, apoiando o poder público na identificação de soluções para o segmento.



GLOBAL 50: O RANKING DAS MAIORES EDITORAS DO MUNDO

Em 2022, nos tornamos a única marca brasileira na lista das 50 maiores editoras do mundo. O *ranking*, produzido pelos principais veículos de cobertura do setor, é referente aos resultados obtidos em 2021 e leva em consideração as empresas com faturamento anual superior a 150 milhões de euros. A Cognia Educação, com as quatro editoras, ocupa a 44ª posição.

**GLOBAL 50
THE RANKING
OF THE
PUBLISHING
INDUSTRY
2022**

NOSSA MELHOR VERSÃO



TRANSFORMAÇÃO CULTURAL

A Cognia é uma empresa em constante transformação. Em 2022, passamos a atuar sob a condução de um novo CEO, movidos para atender nossa estratégia de negócios, sempre alinhada à cultura organizacional e ao Jeito Cognia. Ao longo do ano, buscamos transformar processos e práticas para alinhá-los a essa nova realidade.

Redesenhamos áreas e um novo organograma, aumentando sinergias e eliminando



Redesenhamos áreas e um novo organograma, aumentando sinergias e eliminando redundâncias

redundâncias que existiam entre instituições que formam a Cognia. Atividades corporativas anteriormente descentralizadas foram incorporadas em estruturas técnicas mais robustas e adequadas ao sentido de grupo que buscamos com o #JeitoCognia. Criamos um Comitê Executivo, composto pelo CEO, vice-presidentes, diretores e líderes de negócios, que se reúne periodicamente para debater, de forma conjunta, resultados e estratégias em todo o Grupo Cognia.

Também foi criada uma área dedicada à Governança e Estratégia Corporativa, com reporte direto ao CEO. A vice-presidência de Gente & Cultura, que antes também era responsável pelo tema de inovação, passou a atuar de forma mais focada e atendendo todas as áreas e negócios da Companhia.

Nesse esforço de transformação, buscamos inserir, em cada uma de nossas áreas, a visão de participação ativa no cumprimento dos



Compromissos Cogna por um Mundo Melhor. Dessa maneira, nossa estratégia ESG é parte fundamental dos resultados que buscamos, com impacto, inclusive, na remuneração variável dos executivos.

Para oferecer à sociedade ferramentas, plataformas e conteúdos educacionais que transformam vidas por meio do conheci-

mento e da geração de oportunidades, é preciso estarmos organizados e preparados internamente para desempenhar nossa melhor versão, seja no âmbito profissional ou no pessoal. Por isso, 2022 foi um ano marcado por um intenso trabalho em todas as nossas instituições para que pudéssemos conectar o #JeitoCogna a cada um de nossos projetos, ações, iniciativas e modo de

nos relacionarmos dentro da Companhia e com os nossos públicos.

Todo esse trabalho é combinado com uma gestão de pessoas voltada para o bem-estar, para a saúde e segurança, qualidade de vida, diversidade e inclusão e capacitação e reconhecimento de nossos colaboradores.



Reconhecimentos

Com essa forma de atuar, recebemos, em 2022, o certificado inédito da Great Place to Work (GPTW) como uma das melhores empresas para se trabalhar no país, com resposta positiva de 81% de nossos profissionais, acima da média de 70% das companhias da América Latina. Esse resultado nos habilitou a participar do Índice GPTW da B3, que reúne as companhias listadas na bolsa brasileira com as práticas mais modernas de RH.

Outro destaque é o reconhecimento do nosso vice-presidente de Gente e Cultura, com o Prêmio Melhor RH Brasil 2022 do segmento educacional.

IGPTWB3



NOSSAS PESSOAS

GRI 2-7

Ao final de 2022, o time Cogna estava formado por 23.044 profissionais distribuídos por todas as regiões do Brasil e, todos, em regime integral de trabalho. O número é ligeiramente menor do que o de 2021 (23.354), redução ocorrida em função de nossa reestruturação corporativa, que identificou áreas

de sobreamento, em que atividades potencialmente duplicadas puderam ser reorganizadas, com processos e fluxos organizacionais mais eficientes, e acelerou nossa digitalização da experiência do colaborador.



Empregados por tipo de emprego e região GRI 2-7

REGIÃO	2020*			2021			2022		
	Tempo Integral	Jornada reduzida	Total	Tempo Integral	Jornada reduzida	Total	Tempo Integral	Jornada reduzida	Total
Norte	439	616	1.055	431	631	1.062	128	419	547
Nordeste	1.158	2.269	3.427	1.187	2.505	3.692	804	2.427	3.231
Centro-Oeste	1.347	2.257	3.604	1.114	2.154	3.268	883	2.482	3.365
Sudeste	6.329	5.556	11.885	5.992	6.024	12.016	5.435	6.383	11.818
Sul	761	2.077	2.838	840	2.476	3.316	700	3.383	4.083
TOTAL	10.034	12.775	22.809	9.564	13.790	23.354	7.950	15.094	23.044

Consideramos “Integral” jornada mensal maior do que 150 horas e “jornada reduzida” jornada mensal menor ou igual a 150 horas.

Não há empregados contratados em caráter temporário.

* As informações referentes a 2020 publicadas no relatório de sustentabilidade de 2021 têm valores diferentes, em função de uma mudança na forma de contabilização dos colaboradores. No critério atual, contabilizamos conselheiros, aprendizes e estagiários separadamente, o que não acontecia anteriormente.



Diversidade e **inclusão** GRI 3-3



Diversidade e inclusão estão no centro da nossa estratégia. Integram os temas materiais de nossa atuação e compõem um dos pontos principais do Programa de Compliance da Companhia e dos Compromissos Cogna por um Mundo Melhor, além de contarem com uma política própria que norteia a atuação da empresa nesse sentido junto com a de direitos humanos, e de sermos signatários do compromisso com os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU.

A partir de 2020, com a realização de um censo interno, iniciamos ações específicas afirmativas para a contínua evolução de nossos resultados nos pilares racial, LGB-TQIAP+, gênero e PcD. Além disso, coletamos diversos indicadores nas pesquisas de experiência do colaborador, entre eles alguns relacionados à diversidade. Em 2023, será realizado um novo censo, ainda mais abrangente, para mapeamento da diversidade dos nossos colaboradores. Em 2022,

para ter uma melhor gestão do assunto, criamos uma gerência de Diversidade, Equidade e Inclusão, com a função de formatar, implementar e controlar o plano estratégico sobre o tema.

A gerência conta com um recurso financeiro anual pré-estabelecido. A ideia é acelerar o atingimento das metas estipuladas, além de acompanhar e dar visibilidade à evolução de cada uma delas, dentro e fora da Companhia. O principal propósito é promover um ambiente corporativo mais inclusivo e equitativo para grupos sub-representados, no qual todos se sintam pertencentes e livres para serem quem são e desenvolverem seus talentos de forma equânime e justa.

No ano, promovemos, ainda, rodas de conversas com os vice-presidentes da organização para abordagem do tema de forma 360° em todas as áreas e marcas. Nesse sentido, realizamos também a Semana Diversidade e Inclusão, com quatro encontros exclusivos

para a liderança. Disponibilizamos, para todos os colaboradores, por meio da Universidade Cognia, uma capacitação robusta sobre o tema, além de termos realizado nove *lives* temáticas e 176 reuniões sobre o assunto.

Outras iniciativas de destaque foram o lançamento do Programa Interno de Destaque da Cognia (PRIDE), que visa reconhecer talentos da Companhia que são referências em temas relevantes para a nossa cultura, como diversidade e inclusão, e o lançamento do primeiro programa de *trainee* exclusivo para mulheres negras e o SOMOS Afro, nosso primeiro programa de estágio para pessoas negras (veja mais na [página 90](#)).

Além disso, mantivemos, ao longo do ano, quatro grupos de afinidade, nos eixos 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.

Atualmente, contamos com um Plano Estratégico de Diversidade 2023, que consolida toda a jornada de Diversidade da Cognia, com ações e projetos baseados em quatro pilares: atração e seleção, sensibilização, de-

envolvimento e marca empregadora. A área também tem o compromisso de estabelecer os processos a fim de garantir uma melhor governança de suas ações. São iniciativas importantes, ainda, a participação em eventos internos e externos e nos principais pactos relacionados à diversidade no mercado.

Contamos com o Canal Confidencial Cognia para o recebimento de qualquer tipo de denúncia de discriminação (leia mais na [página 39](#)). Em 2022, recebemos 37 queixas envolvendo questões de gênero, raciais, intolerâncias religiosas, capacitismo, LGBTQfobia, sociais e xenofobia. Para 33 foram elaborados planos de ação e as ações planejadas, implementadas. Em quatro delas, há planos de reparação sendo implementados. Em 2021, foram 12 denúncias e em duas delas houve comprovação e os alunos envolvidos, penalizados.

Entendemos que o aumento no número de casos tem relação direta com ações de comunicação e sensibilização, como o Boletim de Compliance e a divulgação de nosso Código de Conduta. Essas iniciativas permitiram elevar o engajamento dos colaboradores para a identificação de casos e o reporte ao Canal Confidencial. **GRI 406-1**



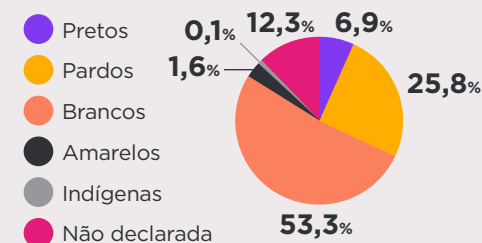
**SELO
IGUALDADE
RACIAL**

Como resultado da nossa jornada, recebemos, em 2022, o Selo Equidade Racial da Prefeitura de São Paulo e passamos a compor o Índice de Equidade de Gênero da Bloomberg (GEI - Gender Equality Index).

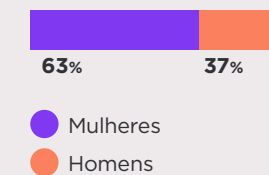


Além disso, possuímos o selo Women on Board (WOB) e somos signatários dos 10 Compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBTI+, iniciativa do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, e dos Princípios de Empoderamento Feminino (WEPS), da ONU.

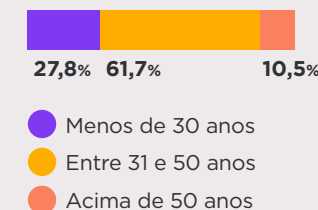
Cor, raça e etnia (%) GRI 405-1



Composição por gênero GRI 405-1



Faixa etária GRI 405-1



SOMOS AFRO

Criamos, em 2022, o SOMOS Afro, um programa inédito, de estágio exclusivo para pessoas negras (pretas e pardas) para atuar na SOMOS Educação, uma iniciativa com impacto direto nas ações de diversidade e inclusão da Companhia. Foram oferecidas 13 vagas, em áreas estratégicas para nosso negócio, como TI, recursos humanos, engenharia de dados, editorial, financeiro, planejamento de produção, engenharia de dados, governança ágil e CX (experiência do cliente).

Os estagiários começaram a atuar em outubro de 2022 e permanecerão por até 24 meses, em formato híbrido ou remoto. Além de bolsa-auxílio, os estudantes recebem vale-transporte, vale-refeição ou alimentação, seguro de vida, bolsa de estudo, atendimento psicológico e *day off* no mês de aniversário.



Emily Rocha e Anderson dos Santos - estagiários do Programa SOMOS Afro

PROGRAMA DE TRAINEES

Lançamos, em outubro de 2022, nosso primeiro Programa de Trainee exclusivo para mulheres negras, realizado em parceria com a consultoria Indique Uma Preta. A iniciativa inédita foi voltada para graduadas entre 2016 e o primeiro semestre de 2022, em qualquer instituição de ensino superior.

Recebemos, ao todo, 2.510 inscrições, sendo 1.695 aprovadas na triagem inicial e 144 participantes de dinâmicas e entrevistas. Ao final do processo, foram selecionadas 13 *trainees*, que iniciaram o trabalho na Cognia em diferentes áreas e poderão estar na Companhia nessa condição por 18 meses, inclusive com a possibilidade de fazer rotação entre diferentes setores internos, para absorção de conhecimento e contribuição para os resultados da Companhia.

Empregados por gênero GRI 2-7

	2020*			2021			2022		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
TOTAL	9.148	13.661	22.809	8.835	14.519	23.354	8.509	14.535	23.044

* As informações referentes a 2020 publicadas no relatório de sustentabilidade de 2021 têm valores diferentes, em função de uma mudança na forma de contabilização dos colaboradores. No critério atual, contabilizamos conselheiros, aprendizes e estagiários separadamente, o que não acontecia anteriormente. GRI 2-4

Atração, retenção e desenvolvimento de talentos GRI 3-3

Um dos pilares estratégicos do #JeitoCogna, o de Gente e Cultura, tem como uma de suas finalidades atrair e reter talentos capazes de entregar a visão de futuro da organização. A relevância desse tópico é ainda maior por termos definido “Treinamento e educação de colaboradores e docentes” como um tema material para a Companhia.

Dessa maneira, atuamos de forma organizada para tornar a Cognia um local atrativo para os melhores profissionais, buscando a construção permanente de um ambiente saudável, inclusivo e que incentive o desenvolvimento pessoal e profissional de nossos colaboradores.



Atuamos para tornar a Cognia um local atrativo para os melhores profissionais

Nossa gestão de treinamento é realizada com base em três pilares: a Política de Treinamento atrelada ao #JeitoCogna; gestão de desempenho que embasa a criação de programas de desenvolvimento; e a Universidade Corporativa como mecanismo para capacitação em grande escala. O propósito é impulsionar as pessoas a construir uma melhor versão de si, dar o próximo passo de carreira e consequentemente impactar positivamente o negócio.

O principal mecanismo para avaliar a eficácia da nossa plataforma de treinamentos é a observância aos resultados das avaliações de desempenho que aplicamos. A evolução no indicador de colaboradores com bom desempenho ou em processo de reconhecimento mostra que as ações de desenvolvimento impactam positivamente as pessoas e o negócio. Ajustes de rota podem ocorrer de acordo com os indicadores, por meio de políticas ou ações específicas.





Nossa Universidade Corporativa, a UNICO, oferece 533 cursos

Nossa Universidade Corporativa, a Universidade Cogna (UNICO), oferece 533 cursos, nas mais variadas áreas de conhecimento, para desenvolvimento de *soft* e *hard skills*. Disponhamos de capacitações conectadas à nossa estratégia de negócios, com destaque para as habilidades do futuro, inovação para resultados, pensamento *lean*, *reskilling*, *mindset* ágil, inovação aberta, diversidade e inclusão, saúde mental e educação financeira.

Para a capacitação de líderes em temas estratégicos para nossos negócios e em habilidades de gestão de pessoas, contamos com a Academia de Liderança. **GRI 404-2**



Dia exclusivo para capacitação

Em 2022, lançamos o projeto Dia UNICO, no qual um dia por mês é reservado para que os colaboradores façam algum curso na nossa Universidade Corporativa, ampliando seus conhecimentos. Alguns dos cursos incentivados nessa ação foram: A Importância da Diversidade; Saúde e Segurança no Trabalho; Ambidestria; Código de Conduta; e Segurança da Informação.



Média de horas de capacitação de empregados por gênero GRI 404-1

	2020	2021	2022
Homens	17,7	10,1	5,7
Mulheres	18,7	11,6	5,7
TOTAL	18,3	11,0	5,7

Média de horas de capacitação de empregados por categoria funcional GRI 404-1

	2020	2021	2022
C-Level	0,3	1,4	3,1
Vice-presidentes	-	1,8	4,0
Diretoria	21,2	19,6	9,8
Gerência	6,8	9,7	5,2
Coordenação	29,6	18,2	8,0
Coordenação de curso	60,4	25,5	18,2
Professores	14,1	6,8	3,8
Tutores	58,3	25,3	15,6
Administrativo/operacional	15,3	12,2	5,7
TOTAL	18,3	11,0	5,7

O somatório das horas de treinamento de cada grupo de categoria funcional é diferente do total geral dos colaboradores, pois uma mesma pessoa pode fazer parte de mais de uma categoria funcional (duplo vínculo). Ex: Um professor que também é coordenador de curso. Podemos inferir que a oscilação da quantidade de horas de treinamento por colaborador, em especial o declínio apresentado no ano de 2022, se deu pela mudança de plataforma ocorrida no início do mesmo ano (abril/22) e pela mudança de time/governança do produto (outubro/22). Até 2021, eram considerados todos os colaboradores que passaram pela Companhia. A partir de 2022, consideramos a quantidade de colaboradores no fechamento do ano. GRI 2-4



GESTÃO DO DESEMPENHO E
REMUNERAÇÃO GRI 404-2

Em 2022, redesenhamos nossa gestão do desempenho dos colaboradores. O trabalho foi voltado a adequá-lo aos valores do #JeitoCogna e à matriz ambidestra de atuação da Companhia. Como resultado, observamos aumento significativo no percentual de profissionais que receberam avaliação de desempenho no ano (veja os dados na [página 126](#)). GRI 404-3

Acreditamos que o processo avaliatório é fundamental para impulsionar o desenvolvimento dos colaboradores. Por meio dele, identificamos competências e habilidades que precisam ser desenvolvidas para que o profissional possa dar o próximo passo de carreira.

No novo processo estabelecido, os profissionais participam de avaliações 360°, recebem *feedback* e têm planos de desenvolvimento individuais estruturados, considerando habilidades e competências necessárias para a função e o perfil

do colaborador. Com isso, buscamos valorizar nossos talentos, colocando-os nas posições mais adequadas para se desenvolverem e gerarem resultados positivos. Encerramos o ano de 2022 com 96% dos líderes avaliados, valor pouco abaixo da meta, que é alcançar anualmente 100% deles. A partir de 2023, serão realizados dois ciclos anuais avaliatórios.

Todo esse redesenho trará insumos para definirmos, também, novas formas de reconhecimento e recompensas para nossos colaboradores. Nesse sentido, estamos construindo uma estratégia inovadora de remuneração, focada na geração de valor de longo prazo.

Realizamos, ainda, em 2022, um mapeamento para identificação de sucessores para cargos da alta administração. Para os próximos anos, a iniciativa será detalhada para sustentar ações de desenvolvimento de talentos com essa finalidade.

Saúde, segurança e **bem-estar** GRI 3-3, 403-1

Na Cogna, consideramos saúde, segurança e bem-estar um tema material e um valor fundamental para todas as nossas operações, seja com os colaboradores da Companhia, internamente, ou com quaisquer outros públicos de relacionamento. Para geri-lo, contamos com uma política específica para o tema, em que estão declarados os valores de nossa atuação, explicitando a segurança como um valor inegociável.

A Política de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) orienta práticas necessárias para nossos colaboradores, visando à promoção de um ambiente seguro e saudável a todos e à prevenção de acidentes de trabalhos e doenças ocupacionais. A norma estabelece um sistema de gestão de SST e descreve papéis e responsabilidades de cada time e profissional, além da prática de melhoria contínua e potenciais penalidades em caso de descumprimentos da regra.

A análise crítica de todos os processos que envolvem saúde e segurança do trabalho está sob a responsabilidade do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e

em Medicina do Trabalho (SESMT). Para isso, a equipe monitora todos os dados sobre o tema em um painel informativo estruturado para essa finalidade. Com as informações, o time fomenta a melhoria contínua das atividades, por meio de escuta ativa das áreas envolvidas e pesquisas de mercado. Na implementação, realiza atualizações de práticas, adequações legais ou inovações.

Também é atribuição do SESMT, descrita na política, a promoção de programas de saúde integral e acolhimento, destacadamente nas áreas de saúde mental, assistência social e em iniciativas para gestantes. A equipe deve, ainda, promover treinamentos e campanhas de conscientização sobre SST e apoiar e gerir os agentes de prevenção da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e da Brigada de Incêndio.

Nosso sistema de gestão de SST baseia-se no conceito de PDCA para o monitoramento constante - por meio de um painel Power BI atualizado regularmente e com dados analisados mensalmente - e melhoria contínua dos resultados. Sua implantação atende as

normas regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho, além das exigências do eSocial do governo federal. A gestão e controle dos riscos ocupacionais baseia-se na avaliação do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que serve de base para todas as ações de prevenção em saúde e segurança dos colaboradores da Companhia.

O sistema de gestão de SST é abrangente para todas as unidades do Grupo e contempla todos os colaboradores próprios em nossos negócios, como Centro de Distribuição, escritórios e instituições de ensino. Para os colaboradores terceiros e prestadores de serviços, a gestão de saúde é realizada pelo contratante e passa pela validação e pré-qualificação dos times internos de gestão de Terceiros e SESMT, para validação de documentos antes do início das atividades.



Buscamos promover um ambiente seguro e saudável para nossos colaboradores

GERENCIAMENTO DE RISCOS E CAPACITAÇÃO GRI 403-2, 403-5, 403-7

Os riscos no ambiente de trabalho são reconhecidos dentro do Programa de Gerenciamento de Riscos. A partir dele, são elaborados planos de ação para monitorá-los, eliminá-los, neutralizá-los ou reduzi-los. Contamos, ainda, com Análises Preliminares de Riscos (APR) e as Permissões de Trabalho Seguro (PTS), elaboradas sob demanda para as atividades de riscos, quando são propostas medidas de controle para evitar acidentes.

Realizamos inspeções nos locais de trabalho regularmente. Essa atividade é responsabilidade das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs) e do SESMT. Além disso, dispomos de mapas com a representação gráfica de riscos no setor onde estão afixados.

Para neutralizar e reduzir os riscos, são obrigatórios, quando aplicável, os Equipamentos de Proteção Coletiva (EPCs) e o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) para colaboradores expostos a riscos de acidente e doença ocupacional. As unidades elegíveis são contempladas, ainda, com *kit* de primeiros socorros e desfibrila-

dor externo automático (DEA). Outras medidas de controle e administrativas são a realização de treinamentos, divulgação de comunicados, pílulas de conhecimento, publicação de procedimentos específicos em áreas de risco, campanhas para aumentar o engajamento no reconhecimento de situações com potencial de gerar um acidente, que denominamos de 3Ps (Pare, Pense, Previna), uma abordagem para controlar os “Quase Acidentes”.

Todos os colaboradores podem reportar situações de risco com potencial de acidente via sistema interno da Companhia. A partir de qualquer manifestação, todos os membros da CIPA e o time de SESMT responsável pelo local de trabalho recebem um alerta via *e-mail* para que sejam tomadas providências imediatas, evitando acidentes. Para todo reporte de quase acidente é gerado um plano de ação de correção, com acompanhamento mensal de resultados, por meio de indicadores.

A partir da identificação dos riscos no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), são definidas as prioridades e necessidades de treinamentos gerais ou específicos conforme a função. Temos modalidades pre-



Bruno da Silva - Brigadista do prédio do corporativo Paulista (São Paulo/SP)

Em 2022, 87% dos colaboradores em cargos de liderança (igual e acima de coordenação) foram capacitados na Política de Saúde e Segurança da Cogna.

senciais, atendendo legislação que exige atividades exclusivas práticas, EAD e híbridos, nas quais a parte teórica é realizada dentro da Universidade Corporativa e o restante na unidade.

Contamos com os seguintes cursos oferecidos: Política de Saúde e Segurança; Cursos de Formação de Membros da CIPA; Treinamento de Brigada de Incêndio; Treinamen-

tos de EPI; Qualidade de vida; Normas e aplicação de ordem de serviços NR-01; Boas práticas em clínicas e hospitais; Boas práticas em laboratórios de engenharia e saúde; Trabalhos de alto risco; Leitura e interpretação de mapas de riscos; Direção Segura; Manual de SESMT para gestores de unidade; Trabalho em Altura (NR-35), Segurança em Eletricidade (NR-10); e Manuseio do DEA (Desfibrilador Externo Automático).

SERVIÇOS DE SAÚDE DO TRABALHO GRI 403-3, 403-4

Contamos com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) implementado em todas as unidades, conforme determina a NR-07. Por meio dele, e seguindo o que determina nosso PGR, realizamos exames médicos ocupacionais. Para essa tarefa, há unidades da Companhia com corpo clínico próprio e também unidades que possuem prestação de Serviço Saúde e Segurança Ocupacional com fornecedor parceiro.

Mantemos, também, as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs) instaladas nas unidades enquadradas na NR-05. As CIPAs atuam no combate aos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, juntamente com o time de SESMT. Além disso, temos um *squad* de saúde, segurança, qualidade de vida e bem-estar, com participação de membros do SESMT e da área de Gente & Cultura, voltado para o acompanhamento das ações de SST estabelecidas em nosso planejamento.

Anualmente, realizamos uma ampla consulta com os colaboradores para mensurar a qualidade da prestação de serviços corporativos, dentre eles o de saúde. Além disso,

promovemos pesquisa de satisfação dos chamados atendidos pelo SESMT no ServiceNow - portal de serviços corporativos.

Não contamos com um comitê formal de trabalhadores diversos para tratar sobre as estratégias do sistema de gestão de saúde e segurança. No entanto, há agendas semanais sobre o tema com o vice-presidente de Finanças e diretoria da área com essa pauta. E há, também, um comitê de saúde formado por representantes da Cognia, das operadoras de saúde e prestadores de serviços de *health analytics* (Semantix).

PROMOÇÃO DA SAÚDE GRI 403-6

A Cognia dispõe de corpo clínico para todos os colaboradores, com assistência social, medicina e enfermagem. Há unidades com equipes próprias, em que o profissional conta com atendimento presencial conforme necessidade. E há o teleatendimento disponível para 100% de nosso quadro, por meio de *e-mail*, telefone, Microsoft Teams, Chatbot e ServiceNow. Para os colaboradores elegíveis ao plano de saúde, disponibilizamos convênio médico conforme opção do profissional.

Além do corpo clínico e dos atendimentos disponíveis, contamos com os seguintes programas de promoção da saúde, que também podem ser acessados pelos mesmos canais do teleatendimento:

- Programa de Acompanhamento Nutricional Especializado;
- Programa de Acompanhamento Gestacional;
- Programa de Saúde Mental com apoio de teleatendimento psicológico;
- Programa de Telemedicina aumentada via Cabine HAI;
- Programa de Serviço Social;
- Programa de Acolhimento aos Colaboradores Afastados; e
- Programa de Atenção Primária à Saúde nas unidades corporativas.



IMPACTO SOCIAL GRI 203-2

Acreditamos na educação como instrumento de transformação social, permitindo que as pessoas alcancem maior qualidade de vida e gerem renda nas localidades onde moram. Por isso, entendemos que nossa presença em todos os estados brasileiros é um fator impulsionador para ampliarmos os impactos positivos que nossa atividade traz para a sociedade.

Com nossa capilaridade, realizamos nossa atuação social por meio de ações, projetos e atendimentos comunitários oferecidos por nossas IES e projetos de três braços sociais: o Instituto SOMOS, a Fundação Pitágoras e a Aliança Brasileira pela Educação.

Contamos com uma Política de Doações e Investimento Social Privado que orienta os processos de patrocínios diretos e doações da Cogna, oficializando os fluxos, considerando regramentos de transparência e *compliance*.

Em 2022, lançamos internamente o Programa Dicas de Impacto, rodas de conversas mensais, em formato de *lives*, para discutir temas socioambientais e projetos realizados em alinhamento aos 17 ODS.



Acreditamos na educação como instrumento de transformação social

Nossos programas estão alinhados a pelo menos um dos **três pilares** de nossa Plataforma de Impacto Social:

EDUCAÇÃO PÚBLICA

Contribuir para a Educação Pública no país.

4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE



OPORTUNIDADES ECONÔMICAS

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

8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO



DESENVOLVIMENTO LOCAL

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

3 SAÚDE E BEM-ESTAR



10 REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES



São **eixos transversais** de atuação, que perpassam os pilares:

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.

RETORNO SOCIAL

GRI 413-1

Para aprofundar o entendimento sobre os impactos positivos que nossa atuação social gera e seguir evoluindo nossos investimentos nessa área, aperfeiçoamos 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 para Social Return on Investment) e a mensuração de impacto social, com desoneração do poder público.

Usamos 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. Nesse cálculo, que formatamos com apoio da EY, consideramos iniciativas de promoção de acesso à educação, contribuição para a educação pública; promoção da empregabilidade de jovens e adultos, sobretudo alunos e graduados da Cognia; e ações realizadas pelos braços sociais da Companhia.

Identificamos que, em 2022, a cada R\$ 1 investido pela Cognia, R\$ 6,40 retornaram para a sociedade, beneficiando 2,9 milhões de pessoas e gerando R\$ 10 bilhões em ativos socioeconômicos, sendo R\$ 9 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 a sociedade, caso fossem cobradas).

Também realizamos a mensuração do número de municípios com baixo Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) onde estamos presentes. Atualmente, não há avaliação de impacto ambiental nas comunidades, mas fazemos monitoramento e reporte contínuo de nossos principais indicadores de meio ambiente. Nossas metas ESG incluem, de maneira indireta, tópicos relacionados a essas temáticas.

Em nossas pesquisas internas, avaliamos a percepção de nossos colaboradores sobre o impacto social e sustentabilidade da Compa-



A cada R\$ 1 investido pela Cognia em 2022, R\$ 6,40 retornaram para a sociedade

ATIVOS QUE INTEGRAM O CÁLCULO SROI

Consideramos no cálculo do retorno social do investimento os seguintes ativos intangíveis:

- **Acesso à educação**

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

- **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).

nhia. Em 2022, a favorabilidade média para esse indicador foi de 80, o que representa um aumento de 10 pontos em comparação com 2021. O avanço é decorrente da estratégia de engajamento dos colaboradores sobre as temáticas e das ações associadas aos Compromissos Cogna por um Mundo Melhor.

O relacionamento com *stakeholders* está pautado em nossas políticas de Relacionamento com Stakeholders e de Sustentabilidade, e em documentos correlatos, como o Código de Conduta de Fornecedores. Os processos formais de queixas por parte das comunidades, assim como dos nossos demais *stakeholders*, são recebidos no Canal Confidencial (leia mais na [página 39](#)).

INVESTIMENTOS VIA LEIS DE INCENTIVO

Realizamos investimentos via leis de incentivo para apoiar projetos vinculados aos três pilares da nossa Plataforma de Impacto Social. Os aportes são feitos por meio da Lei Rouanet, Lei do Idoso, Lei de Incentivo ao Esporte e por meio do Fundo Municipal da Criança e do Adolescente (Fumcad). Em 2022, foram feitos aportes para quatro projetos, que serão executados em 2023:

- **Lei Rouanet** - Associação Vagalume - Plano anual 2023
- **Lei do Idoso** - CeMAIS - Rede 3i
- **Fumcad** - Fundação Dorina Nowill - Disciplinas complementares - Habilitação e Reabilitação
- **Lei de Incentivo ao Esporte** - Instituto Esporte Educação - Rede de Núcleos



Ação de voluntariado corporativo junto ao Instituto Esporte Educação

Service learning GRI 203-2

Acreditamos no potencial da atuação de docentes e estudantes das nossas instituições de ensino superior como um importante elemento transformador de realidades. Por isso, adotamos o *service learning*, educação experiencial para que alunos se envolvam em atividades que atendam às necessidades humanas e comunitárias, junto a oportunidades estruturadas de reflexão destinadas a alcançar os resultados desejados de aprendizagem.

Estimulamos, de forma estruturada, a promoção de ações que atendam a comunidades localizadas no entorno de nossos *campi*. A mobilização faz com que professores e alunos destinem horas de trabalho, atuando voluntariamente para oferecer assistência a quem mais precisa. São oferecidos serviços de saúde, consultorias jurídicas e apoio psicossocial, entre diversas outras intervenções. É uma via de mão dupla: além de colaborar com as comunidades, as ações promovem experiências de atuação na prática para os estudantes, ou seja, alinham geração de impacto social positivo com prática profissionalizante.

Nesse contexto, são duas formas de atuação:

- **Projetos sociais**, que são iniciativas realizadas para as comunidades, alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, que podem ser contínuas ou pontuais e, ainda, fazerem parte de projetos de extensão acadêmica;
- **Atendimentos comunitários**, que acontecem de maneira sistemática e contínua, em espaços de atendimento comunitário dentro de nossas IES. Nesse caso, os alunos dos cursos de graduação da Cogna prestam serviços especializados nas áreas de atuação profissional. São exemplos os núcleos de prática jurídica, clínicas-escolas, atendimento psicológico e escritórios-modelos.

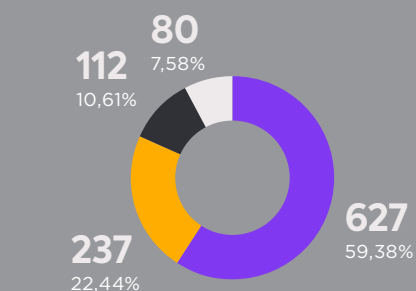
Lastreamos essa nossa forma de atuar na Política de Sustentabilidade e na Política de Extensão Universitária, que faz parte dos currículos dos cursos da graduação e está baseada em quatro programas: de Atendi-



mento à Comunidade; de Inovação e Empreendedorismo; de Ação e Difusão Cultural; e de Sustentabilidade.

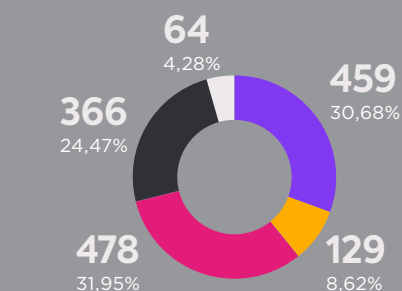


CATEGORIA DO PROJETO:



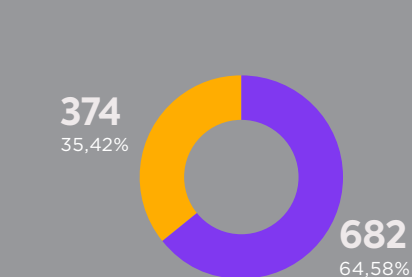
- AÇÕES SOCIAIS
- ATENDIMENTOS ESPECIALIZADOS
- OUTROS
- DOAÇÕES

TEMA CENTRAL:



- EDUCAÇÃO PÚBLICA
- EMPREGABILIDADE E EMPREENDEDORISMO
- DESENVOLVIMENTO LOCAL
- INCLUSÃO E DIVERSIDADE
- INOVAÇÃO E DIGITALIZAÇÃO

TIPO DE PROJETO:



- PROJETO PONTUAL
- PROJETO CONTÍNUO

IMPACTO SOCIAL DAS NOSSAS IES EM 2022

1.056 projetos realizados

113 unidades e polos envolvidos

95% dos projetos realizados por nossas unidades próprias (5% por polos próprios ou parceiros)

+ de 5,2 mil colaboradores

+ de 31 mil alunos

111.375 horas de voluntariado dos alunos nos projetos sociais para as comunidades – que equivale a 12 anos e nove meses

+ de 233 mil pessoas beneficiadas com projetos sociais

1,29 milhão de atendimentos realizados

531 mil pessoas beneficiadas com atendimentos comunitários

R\$ 439,4 milhões em desoneração de serviços ao poder público (calculada considerando a gratuidade de nossos atendimentos x valores das tabelas oficiais dos órgãos de classe e do SUS para cada atendimento)

PROJETOS SOCIAIS POR ODS



24 projetos sociais
2,27%



32 projetos sociais
3,03%



656 projetos sociais
62,12%



148 projetos sociais
14,02%



16 projetos sociais
1,52%



2 projetos sociais
0,19%



36 projetos sociais
3,41%



10 projetos sociais
0,95%



63 projetos sociais
5,97%



8 projetos sociais
0,76%



10 projetos sociais
0,95%



1 projetos sociais
0,09%



10 projetos sociais
0,95%



28 projetos sociais
2,65%



12 projetos sociais
1,14%

Impacto por **região**

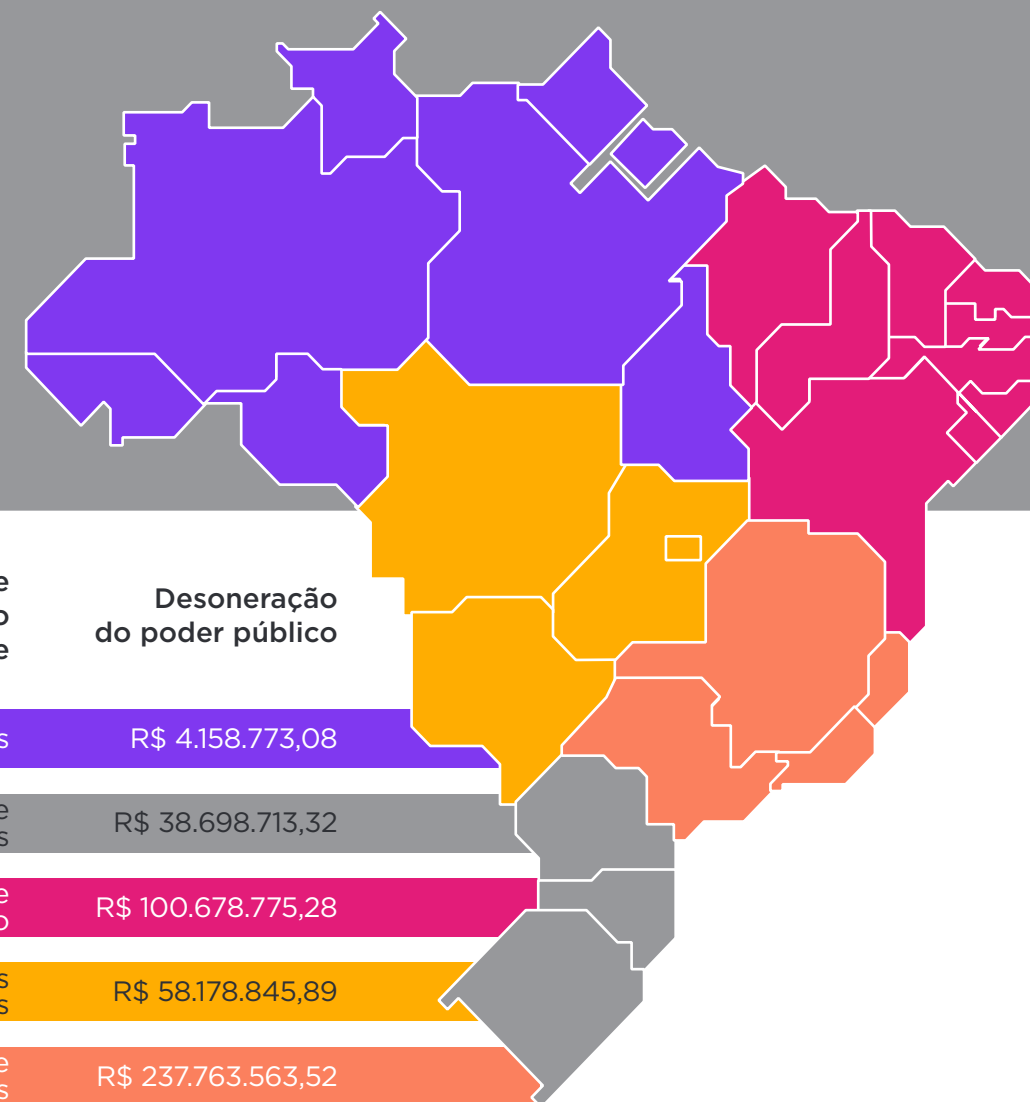
INDICADORES DE PROJETOS SOCIAIS	2020	2021	2022
nº de projetos sociais	544	485	1056
nº de beneficiados	173.425	135.383	233.096
nº de participações de professores e alunos	53.333	22.813	36.765
horas de trabalho voluntário	32 mil	24 mil	111 mil

2 mil municípios alcançados pelas unidades de Ensino Superior

84,9% de pequeno porte

82% têm IDH abaixo da média brasileira

Em 781 somos a única instituição de ensino



RÓTULOS DE LINHA	Nº de projetos sociais	Nº de atendimentos realizados	Nº de beneficiados	Nº de participações de professores e alunos	Horas de trabalho voluntário	Tempo de trabalho equivalente	Desoneração do poder público
Norte	22	3.357	5.135	2.290	2.507	+ de três meses	R\$ 4.158.773,08
Sul	84	41.355	22.616	9.131	28.520	+ de três anos e três meses	R\$ 38.698.713,32
Nordeste	240	87.915	30.618	19.931	8.886	+ de um ano	R\$ 100.678.775,28
Centro-Oeste	259	116.535	53.831	20.122	18.534	+ de dois anos e um mês	R\$ 58.178.845,89
Sudeste	451	282.318	120.896	53.584	52.928	+ de seis anos e um mês	R\$ 237.763.563,52
TOTAL	1.056	531.480	233.096	105.058	111.375	+ de 12 anos e nove meses	R\$ 439.478.671,09

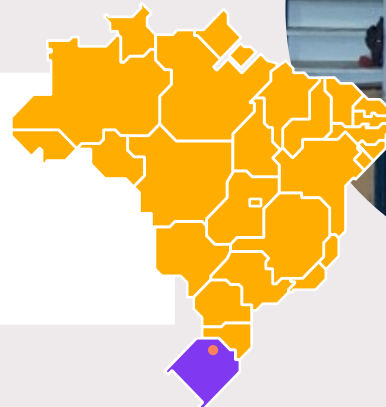
Projeto: Brasil sem Frestas – Ação solidária e sustentável



Pessoas impactadas: 400

Local: Passo Fundo (RS)

Cursos: Administração,
Direito e Psicologia



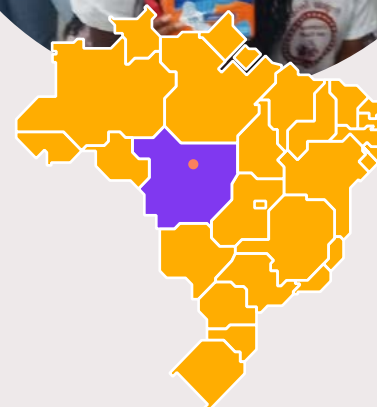
Alunos, professores e coordenadores arrecadaram 8 mil caixas de leite para confecção e aplicação de chapas térmicas em moradias de bairros vulneráveis e periféricos da cidade. Os estudantes realizaram desde a pesquisa da solução, passando pela coleta da matéria-prima e produção das chapas a serem utilizados na cobertura das casas, chegando até a instalação nos imóveis.

A ação foi realizada em parceria com uma organização social e envolve além do ato voluntário de impacto, inovação e reaproveitamento de resíduos. Com as chapas tér-

micas de material reutilizável, os tetos das casas ganharam cobertura e proteção contra chuva, sol, vento e entrada de animais. As famílias beneficiadas ganharam saúde e qualidade de vida.

“Eu moro aqui na ocupação há oito anos e espero que, agora que as frestas da minha casa foram fechadas, eu não precise mais parar no hospital com as minhas duas filhas. Hoje me sinto feliz e agradecida porque iremos estar em uma casa aquecida e sem frestas. Obrigada.”

Taiuane (beneficiada pelo projeto)



Projeto: Ciclo do Bem

Os alunos desenvolveram uma campanha, em parceria com organizações sociais locais, para alertar sobre a importância da disponibilização de absorventes para população de baixa renda. A demanda surgiu após a percepção dos estudantes, junto ao Centro de Referência de Assistência Social (CRAS), onde realizam estágio, de que a evasão escolar e faltas recorrentes têm relação direta com a pobreza menstrual. A ação envolveu a sensibilização da população para o tema.

“Ao observar a pobreza menstrual da menina brasileira de baixa renda, podemos perceber que absorvente não pode ser encarado como item supérfluo.”

Ana da Silva Nonato - Aluna do 10º semestre do curso de Enfermagem

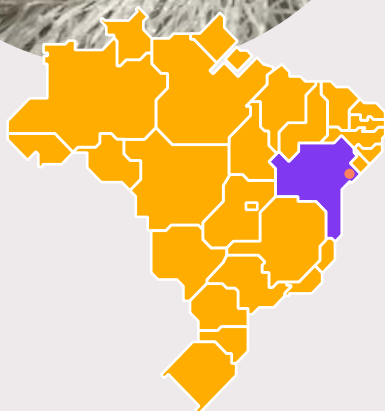


Pessoas impactadas:

260

Local: Sorriso (MT)

Cursos: Enfermagem



Projeto: Fio a Fio – Tornando um fio dental de baixo custo acessível à comunidade

O projeto desenvolvido torna acessível o fio dental para higiene bucal a partir da produção do item com o uso de sacos de ráfia devidamente desinfetados com hipoclorito de sódio, outro produto acessível. Os alunos foram envolvidos em todo processo, que incluiu a pesquisa de materiais e as garantias de acessibilidade e custo. Os *kits* foram entregues para a população de diferentes comunidades do município de Lauro de Freitas (BA) como uma atividade do estágio que os estudantes realizam.

“Desde a primeira vez que a professora nos apresentou a proposta, sabia que seria um projeto de sucesso. Quantas vezes durante os atendimentos na comunidade, quando questionamos sobre o uso do fio dental, as pessoas falam que não possuem esse item em casa. Tornar o fio dental acessível à comunidade é possibilitar o autocuidado e a autonomia de que eles precisam.”

Isabelle Alexandre Armentano – Aluna do 7º Semestre do curso de Odontologia

3

SAÚDE E
BEM-ESTAR



**Pessoas
impactadas:** 143

Local: Lauro de
Freitas (BA)

Cursos:
Odontologia

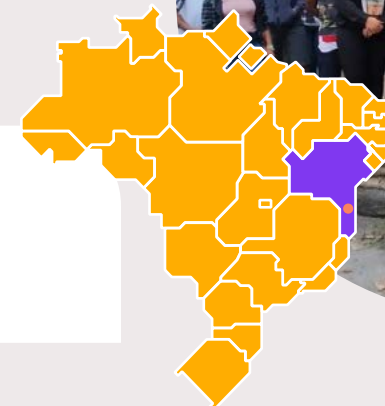
Projeto: Visita à Aldeia Indígena Pataxó Coroa Vermelha



Pessoas impactadas: 40

Local: Eunápolis (BA)

Cursos: Direito



Os alunos apresentaram o minicurso sobre “Marco Temporal e PL 490/2007” na atividade extensionista do Grupo de Pesquisa Direitos Fundamentais em Debate, realizado no centro cultural Txãgrú Mirawê, na Aldeia Coroa Vermelha. Os estudantes detalharam o que propunha o projeto de lei, que estabelece diretrizes para demarcação de terras. A iniciativa promove a diversidade cultural com uma vivência que exige a habilidade técnica dos alunos e a sensibilidade para apresentar o tema de forma clara e transparente, além de acolher e responder às perguntas que

surjam no processo. Apresenta, ainda, a responsabilidade dos futuros advogados em questões culturais e sociais de grupos minorizados.

“O minicurso veio em um momento oportuno para nossa comunidade, em especial pelo público presente que foi composto em sua grande maioria por jovens, principalmente os do grupo Juventude Pataxó, que tem atuado nas manifestações contra o Marco Temporal e se organizado internamente nas aldeias para propor iniciativas.”

Líder da Aldeia Pataxó

Projeto Empreender Sustentável e Pedagógico



Pessoas impactadas: 52

Local: Cascavel (PR)

Cursos: Licenciatura em Pedagogia

As estudantes foram incentivadas a criar brinquedos pedagógicos a partir de materiais recicláveis, para que pudessem ser replicados pelas comunidades em vulnerabilidade socioeconômica. Além da questão sustentável, o projeto buscou ampliar a visão das alunas para o empreendedorismo. A iniciativa envolveu acesso à educação e livre brincar com brinquedos lúdicos de baixo custo, que vai ao encontro das políticas da primeira infância para a promoção do desenvolvimento social.

“É incrível o que pode ser feito com materiais que aparentemente não tinham mais valor. Foram feitos brinquedos que chamavam a atenção das crianças e que podiam facilmente ser feitos por qualquer pessoa, inclusive pelos pais para ajudar na educação em casa.”

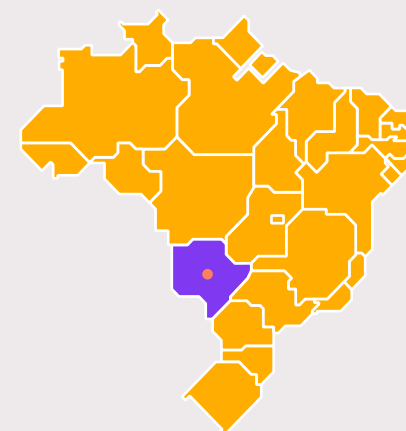
Nathielly dos Santos - Aluna do curso de Pedagogia



Pessoas impactadas: 70

Local: Campo Grande (MS)

Cursos: Direito



Projeto NPJ vai à escola!

O projeto “NPJ Vai à Escola”, que existe desde 2012, conta com a participação de alunos do 9º e 10º semestres dos Estágio Supervisionados III e IV do Curso de Direito da Anhanguera UNAES. Os estagiários realizam atendimento jurídico à comunidade em vulnerabilidade socioeconômica, palestras e júris simulados nas Escolas Públicas Estaduais parceiras, com a interação entre os acadêmicos e os estudantes do ensino médio e dos cursos técnicos.

Em 2022, foram realizadas duas palestras na Escola Estadual Arlindo de Andrade Gomes, com as seguintes temáticas: Feminicídio e Violência Doméstica; e Direitos do Consumidor.

“Levamos como temática de palestra violência doméstica, a Lei Maria da Penha e uma abordagem sobre feminicídio, o que gerou troca de conhecimentos e experiências, por se tratar de um assunto que, além de atual, possui vertentes combinadas ao cotidiano de muitas famílias.”
Vanessa Godoy - Aluna do 10º semestre do Curso de Direito

Instituto **SOMOS**

Criado em 2017, o [Instituto SOMOS](#) consolida as ações de impacto social da SOMOS Educação, tendo como foco a democratização e o acesso à educação, à alfabetização e ao letramento, e à tecnologia e inovação para jovens em vulnerabilidade social em todo o Brasil. A entidade é presidida pelo CEO da SOMOS e gerida pela Gerência de Sustentabilidade e Impacto Social da Cognia.

O principal programa do instituto é o Somos Futuro, que dá oportunidade de acesso a alunos da rede pública para estudarem em escolas parceiras da SOMOS (leia mais na [página 107](#)).

Além disso, o instituto realiza doações de materiais didáticos, paradidáticos e soluções pedagógicas para cursinhos comunitários. Também empreende esforços na capacitação dos profissionais que atuam junto às comunidades, para prepará-los para a atividade. Para isso, conta com as seguintes entidades não governamentais parceiras nos estados de São Paulo, Rio de Janeiro e Santa Catarina:



ENTIDADES NÃO GOVERNAMENTAIS PARCEIRAS

- Projeto Resgate (Joinville/SC)
- Fundação Roberto Marinho - Redes da Maré (Rio de Janeiro/RJ)
- Cursinho FEA-USP (São Paulo/SP)
- Cursinho EACH-USP (São Paulo/SP)
- Cursinho Mafalda (São Paulo/SP)
- Cursinho Desafio (São Paulo/SP)
- Fera Anglo Social (São Paulo/SP)
- Instituto Verdescola (São Sebastião/SP)
- Instituto Embraer (Botucatu/SP e São José dos Campos/SP)

3.690
pessoas beneficiadas



SOMOS FUTURO

Uma das principais iniciativas do Instituto, o Programa Somos Futuro tem como objetivo acelerar alunos provindos de escolas públicas, que têm a oportunidade de cursar o Ensino Médio em uma das instituições de ensino parceiras da SOMOS. O Programa, criado em 2018, está presente em 120 cidades brasileiras e já beneficiou 689 estudantes.

Por meio do Somos Futuro, as instituições de ensino ofertam bolsas de estudo integral para os alunos participantes cursarem os três anos do Ensino Médio. Os jovens recebem materiais didáticos e paradidáticos, reforço escolar *on-line*, mentoria para o 1º e 3º ano, além de acesso a toda a rede de apoio do programa, que inclui acompanhamento psicológico oferecido pelas faculdades Anhanguera. Em 2022, dois encontros sobre competências socioemocionais foram realizados para os jovens do 2º ano do programa, para tratar temas como comprometimento e autoconceito.



Alunos do Somos Futuro - Vinícius Venâncio (2ºEM), Mariana Silva (1ºEM), Ewerton Nascimento (3ºEM) e Vinícius do Espírito Santo (3ºEM)



• Programa •
Somos Futuro

O Programa oferece a alunos provindos de escolas públicas a oportunidade de cursar o Ensino Médio em uma das instituições de ensino parceiras da SOMOS

PERFIL DO PÚBLICO:

- **64%** feminino
- **36%** masculino
- Renda *per capita*: **até 2 salários-mínimos**
- **13%** são beneficiários de programas sociais, como o Bolsa Família
- Dos aprovados no vestibular, **67%** são a primeira geração da família a cursar o ensino superior

173 escolas parceiras

63% de aprovação em universidades públicas e privadas

689 alunos desde o seu início, em 2017

120 municípios, de 18 estados e no Distrito Federal

54% de aprovação em universidades públicas

PROGRAMA DE VOLUNTARIADO CORPORATIVO

O Somos Futuro ancora nosso Programa de Voluntariado Corporativo. Atuando de forma voluntária, nossos colaboradores participam como entrevistadores na etapa de seleção dos candidatos – sendo os responsáveis por conhecer a história de vida de cada um e, posteriormente, podem acompanhar toda a trajetória formativa dos alunos, na função de mentores.

Os mentores atuam com os jovens do 1º e 3º anos do ensino médio. Inicialmente, os apoiam na adaptação à nova realidade, aos colegas e às rotinas da escola, bem como no desenvolvimento de competências socioemocionais – essenciais para o novo desafio. Já no último ano, a missão dos mentores é facilitar mentoria para planejamento de futuro e de carreira.

Os voluntários recebem capacitação específica para o trabalho com os jovens, com especial atenção à saúde emocional dos bolsistas. Para ampliar a mobilização dos colaboradores ao programa, em 2022, atualizamos nossa Política de Voluntariado Corporativo, orientando-os e engajando-os para a participação.

“Poder contribuir para o futuro destes jovens não tem preço. O apoio gratuito de uma pessoa, sem qualquer pretensão ou interesse, torna a mentoria genuína, extraindo o melhor de cada uma das sessões. O resultado final não pode ser diferente, deixando o mentorado leve, com seus sonhos e objetivos aflorados e cheio de expectativas, entendendo a força e a importância que os estudos têm em suas vidas”

Cleiton Aparecido Coelho da Hora de Jesus, voluntário mentor de bolsista do 1º ano, supervisor operacional da SOMOS Educação.



EM 2022:

121 entrevistadores voluntários **246** mentores voluntários
3.216 horas de trabalho dedicado ao programa, equivalente a **quatro meses e 14 dias**



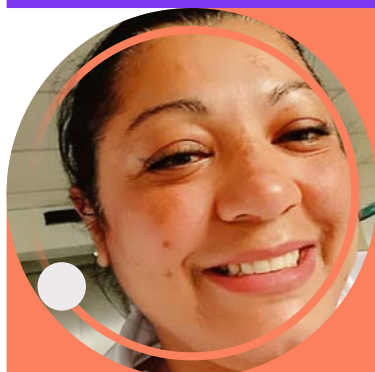
João Pedro Estrela Rufino, bolsista do Anglo Itapira (Itapira/SP), aprovado no processo seletivo do Somos Futuro ciclo 2023.

“Só tenho a agradecer ao Instituto SOMOS por toda a colaboração e comprometimento de sua equipe, pois nunca imaginei estudar numa escola como essa antes! Graças a vocês irei aprimorar muito o meu conhecimento ao longo desses anos.”



Mauro Monteiro Araujo, voluntário mentor de bolsista do 3º ano, diretor de Unidade da Anhanguera.

“Já tenho dois anos de participação e faço questão de participar sempre. Experiência incrível para mentor e mentorado. Esse projeto traduz, de forma singular, nosso propósito de impulsionar as pessoas a construírem uma melhor versão de si.”



Elaine Herculano da Silva, responsável pelo Davi Michel Flausino da Silva, bolsista da Associação Educacional Brasília de São Paulo, aprovado no processo seletivo ciclo 2023.

“Essa oportunidade fará uma grande diferença na vida do nosso filho, porque por meio da aprendizagem, ele poderá ter chances ingressar em uma universidade.”



Rafael Santiago Álvares Aprígio, ex-bolsista formado ao final de 2022 no Colégio pH - Unidade Botafogo, aprovado no curso de Economia na UERJ.

“Sem o Somos Futuro, não conseguiria alcançar essa vaga, pois fui apoiado com monitoria, descontração, apoio emocional, dicas de estudo, além do esforço dos professores em nos colocar de volta nos trilhos e as amizades maravilhosas que formei lá. Creio que todos os detalhes da minha formação acadêmica do ensino médio foram fundamentais para a vaga.”



Ellen Grace Santos Felix, voluntária mentora de bolsistas do 1º e 3º anos, coordenadora operacional financeiro da Cogna.

“Em 2022 fui mentora de duas alunas, uma do 1º e outra do 3º ano, e foi maravilhoso. É uma troca muito especial e de alguma forma uma viagem boa no tempo. Afinal, já estivemos ali naquela fase da vida repleta de sonhos, dúvidas, mas também de muitas descobertas.”



Fundação Pitágoras

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. Ao final do processo, os participantes recebem uma certificação de Pós-graduação em Gestão Educacional, pela Anhanguera.

Criada há 20 anos, a tecnologia social passou por uma transformação digital em 2021, e adotou o formato híbrido: grande parte do programa é ofertado no padrão de ensino a distância, mantendo alguns encontros estratégicos presenciais. O novo modelo permiti-

rá levar esse benefício para mais escolas em menos tempo.

A cidade de Breves, na Ilha do Marajó (PA), passou a receber a iniciativa em 2021. A região escolhida para receber o projeto, que trabalha de forma conjunta com toda a comunidade escolar, convive com um dos maiores índices de abuso sexual infantil do país. Lá, o processo de implantação do SGI é visto como o preparo do terreno para a construção do ambiente de transformação que a escola deve ser.



“Foi fundamental perceber como podemos compartilhar metas e ações, sem caminhar para lados diferentes. Muita coisa mudou. O ponto alto de todo esse processo é o alinhamento: desde a secretaria, até mesmo dentro da escola, e envolvendo professores e demais funcionários, chegando até o aluno.”

Maria Odimere Andrade da Silva, coordenadora pedagógica do Centro Educacional da Ilha do Marajó (CEDIM)

Os indicadores oficiais de qualidade do ensino comprovam o resultado positivo do programa nas escolas participantes, conforme mostra a evolução do IDEB (Índice de Desenvolvimento da Educação Básica), tanto nos anos iniciais como nos anos finais do ensino fundamental. Considerando todas as edições do indicador, o resultado do IDEB é, em média, 0,4 ponto superior nas escolas participantes do SGI em relação àquelas que não contam com o sistema para os anos iniciais e 0,3 ponto superior para os anos finais. É fundamental ressaltar que uma evolução de 0,2 ponto no IDEB a cada ciclo de avaliação é considerada satisfatória, de acordo com a estimativa de progressão do Plano Nacional de Educação.

A metodologia de gestão da Fundação Pitágoras, portanto, promove o dobro da evolução desejável, permitindo que as escolas cheguem mais rapidamente aos melhores níveis de aprendizagem dos alunos.

Ao longo das últimas duas décadas, a entidade impactou quase mil escolas e 2 milhões de pessoas, entre alunos e educadores por todo o Brasil.

OUTRAS INICIATIVAS

A Fundação Pitágoras também oferece formação a detentos e egressos do sistema prisional por meio de bolsas de estudo. A Fundação também mantém uma parceria com a Apac Feminina (Associação de Proteção e Assistência aos Condenados) de Belo Horizonte (MG), em que cerca de 150 mulheres privadas de liberdade estudam no formato de ensino híbrido com formações que vão desde a alfabetização a fomento para empreendedorismo e ingresso no ensino superior. O índice de aprovação dessas mulheres foi de 87%. A Fundação também investe em projetos relacionados a Primeira Infância, Jovens Vulneráveis e ao Plantio de Árvores.

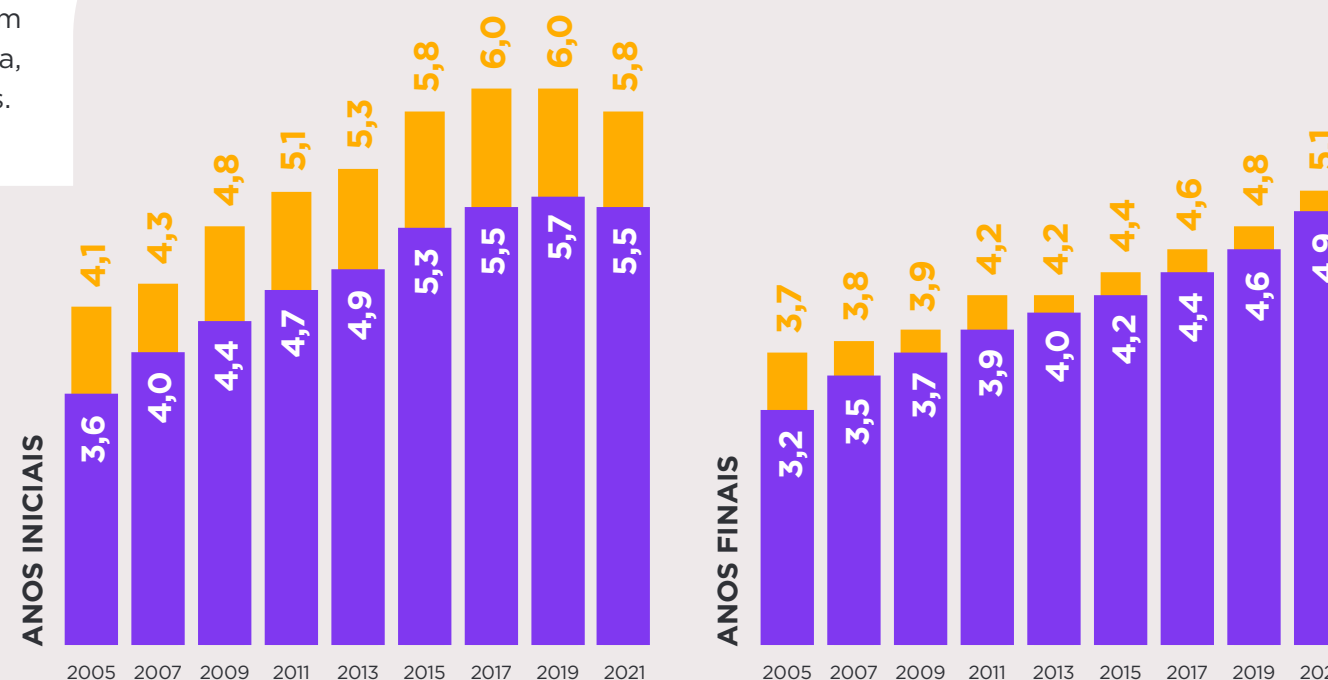


A Fundação Pitágoras também oferece formação a detentos e egressos do sistema prisional, por meio de bolsas de estudo

Evolução do IDEB

Ensino Fundamental

- Escolas com SGI (859)
- Total de escolas (139.544)





Aliança Brasileira pela Educação



A Aliança Brasileira pela Educação é um movimento da Companhia, em conjunto com a Fundação Pitágoras, visando à construção de uma união intersetorial para desenvolver ações em prol da educação pública, da empregabilidade e empreendedorismo e do desenvolvimento local. Com esses direcionais, realizamos iniciativas em parceria com o poder público, com empresas, instituições do terceiro setor e instituições privadas.

No âmbito da educação pública, a Aliança oferece um ambiente virtual de aprendizagem com cursos e conteúdos gratuitos, capacitando gestores e professores e fornecendo bolsas de estudos. Para a

ampliação da empregabilidade, realizamos capacitações voltadas a habilidades empreendedoras e realizamos a Semana Global de Empreendedorismo.

Na área de desenvolvimento local, a Aliança consolida os projetos sociais, atendimentos comunitários e boas práticas realizados pelas unidades de ensino superior (saiba mais na [página 100](#)).



ENGAJAMENTO DE **STAKEHOLDERS** GRI 2-29

Nossas estratégias de negócios são, sempre, voltadas para gerar resultados positivos e engajamento junto aos nossos *stakeholders*. Essa forma de atuar está representada em um dos pilares do #JeitoCogna, “Experiência incrível” e, de forma explícita, em um de nossos temas materiais, “Satisfação de alunos e clientes”. Para cumpri-los, desenvolvemos diferentes táticas para criar canais de relacionamento adequados para dialogar com cada um de nossos públicos.



Nossas estratégias de negócios são, sempre, voltadas para gerar resultados positivos e engajamento junto aos nossos *stakeholders*

A escuta e a compreensão dos anseios e demandas de nossos *stakeholders* embasa, inclusive, a construção da nossa matriz de materialidade, que define os temas considerados mais importantes para a gestão da Companhia e para o desenvolvimento de projetos e programas (leia mais na [página 8](#)).

Para além da matriz de materialidade, contamos com inúmeras ferramentas de escuta para compreendermos a efetividade de nossas ações e projetos e a satisfação dos

públicos para cada uma das iniciativas da Companhia. Para as ações no ensino superior, aplicamos pesquisas Net Promoter Score (NPS) com alunos e docentes, além de contarmos com o Sistema Avaliar, uma autoavaliação composta por indicadores próprios obtidos por meio de uma pesquisa anual com estudantes, professores, coordenadores de curso e colaboradores das áreas técnico-administrativas (veja mais na [página 74](#)).

A mensuração de engajamento do aluno é realizada, ainda, por meio do monitoramento de participação em aulas, desempenho de notas e atividades e comportamento financeiro de pagamento. Essa avaliação é realizada nos momentos considerados críticos do semestre, após realização de disciplinas, provas ou o próprio início do período letivo. Os alunos são classificados conforme o nível medido: alto, médio, baixo e crítico. A partir dessa informação, são promovidas ações proati-

vas para gerar engajamento, como atuações de orientação e comunicações de cunho emocional. O objetivo é oferecer soluções específicas conforme cada perfil, ajudando o estudante a continuar na trajetória de capacitação que possibilitará sua formação.

Para o relacionamento com investidores, tanto pessoas físicas como jurídicas, contamos com a Diretoria de Relações com Investidores. Realizamos reuniões, comunicados, congressos, conferências e eventos, como o [Cogna Day](#), encontro anual em que são apresentados os principais resultados da Companhia, as estratégias adotadas e os planos para o futuro. Quatro vezes ao ano, divulgamos para os acionistas os resultados financeiros da empresa na reunião de resultados, que acontece em março, abril, agosto e novembro. Além disso, contamos com um *site* específico para esse *stakeholder*, em que estão disponibilizadas, de forma transparente, informações relevantes sobre a empresa: ri.cogna.com.br.

Também dispomos de um time de relações públicas para relacionamento com a imprensa. O trabalho desenvolvido é voltado

a aumentar a exposição da Companhia nos veículos de comunicação, tornando-a mais reconhecida pelo público geral. Para isso, realizamos divulgações e agendas frequentes com jornalistas e editores considerados mais relevantes para a área de educação.

A área de relações públicas atua, ainda, no desenvolvimento de estratégias de comunicação para que a empresa possa dialogar com todos os seus *stakeholders*. Nesse contexto, buscamos oportunidades para posicionamento público de nossos porta-vozes, participamos de *rankings* e premiações, contamos com perfis oficiais em redes sociais, mantemos relacionamento com influenciadores da área de educação e nos fazemos presentes em eventos, ações e projetos do setor.

A Cognia busca contribuir com a discussão de políticas públicas relevantes para o país e para o setor educacional, seja via participação em entidades setoriais (leia mais na [página 132](#)) ou diretamente. A Diretoria de Relações Institucionais e Sustentabilidade é responsável pela representação e defesa de interesses da Companhia, atuando na intera-

ção com autoridades e realizando a gestão de riscos políticos e regulatórios, com monitoramento próprio de todos os atos normativos publicados e das propostas legislativas em discussão no parlamento.

Em 2022, foram realizadas 106 reuniões com autoridades dos poderes Executivo e Legislativo, nas esferas federal, estadual e municipal. Todas essas agendas realizadas pela diretoria são registradas em ferramenta própria para essa finalidade. Além disso, foram realizados comunicados e capacitações internas a respeito das regras eleitorais e, pelo primeiro ano, organizamos o evento “Política Públicas em Foco”, que consistiu em quatro seminários com autoridades e especialistas para discutir os rumos das políticas educacionais do país.

Nosso relacionamento com as comunidades está sustentado na atuação social da Companhia, por meio de projetos sociais e atendimentos comunitários. Além disso, realizamos ações via Instituto SOMOS, Fundação Pitágoras e Aliança Brasileira pela Educação.



Participamos de associações e movimentos setoriais, nos quais nos relacionamos com nossos pares em defesa da educação de qualidade no Brasil

GESTÃO AMBIENTAL

Assumimos o compromisso público com a ecoeficiência, considerando, principalmente, aspectos energéticos e emissões de gases de efeito estufa (GEE). Entendemos que só é possível gerar valor para a Companhia, para nossos *stakeholders*, para a sociedade e para o planeta se atuarmos como protagonistas na preservação do meio ambiente e no combate às mudanças climáticas, assumindo responsabilidades e engajando a população a atuar de forma conjunta nesse campo.

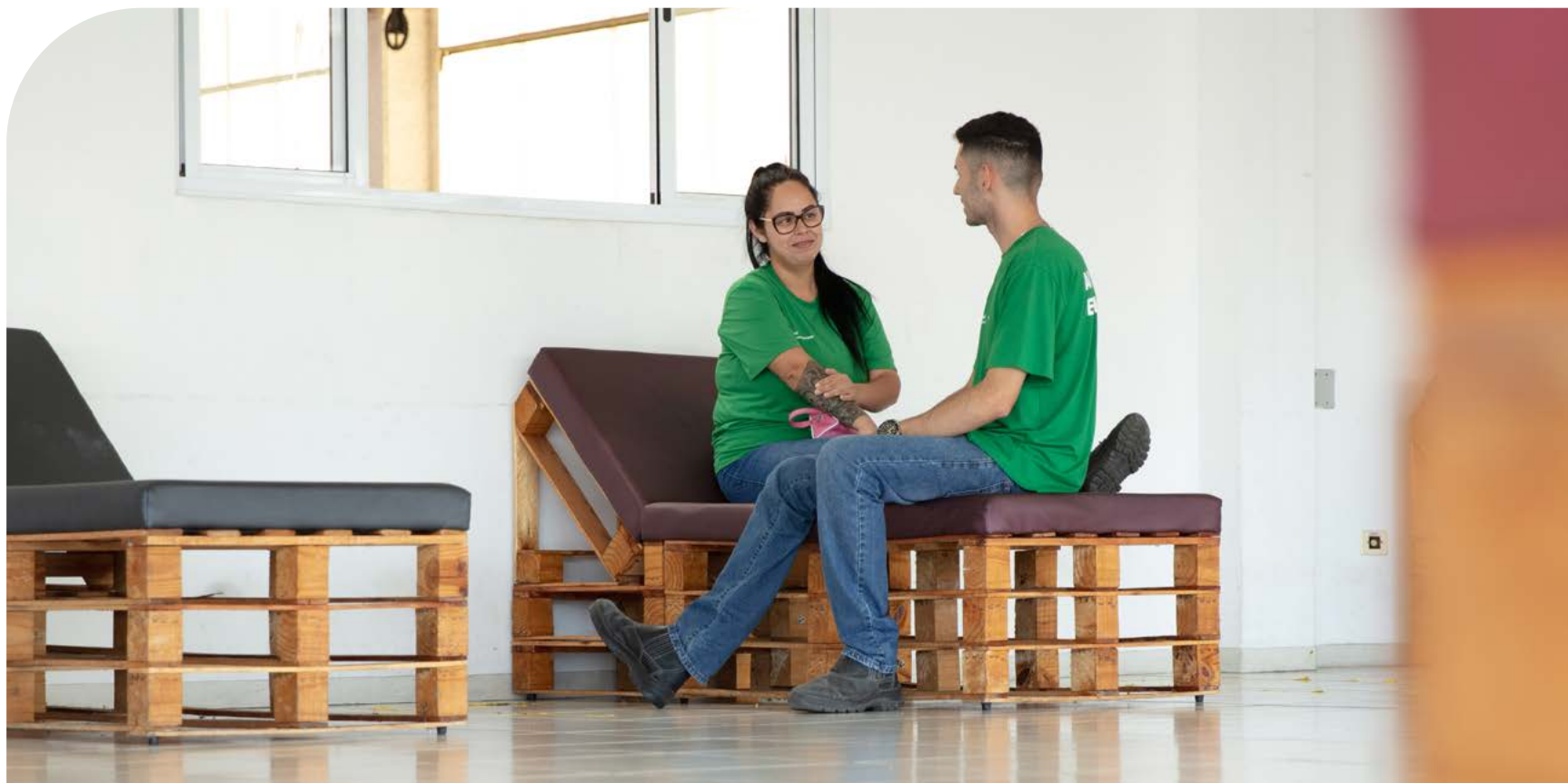
Em nossos Compromissos Cogna por um Mundo Melhor (leia mais na [página 29](#)), apresentamos nossas metas em todos os aspectos ambientais em que atuamos. Para cumpri-los, trabalhamos ações e projetos

internos para consumo consciente de recursos naturais. Além disso, desenvolvemos ações de educação ambiental conectadas aos ODS da ONU, gerando conhecimento nessa área para nossos *stakeholders* (leia mais na [página 58](#)).

Externamente, realizamos também a gestão de contratos com fornecedores considerando esses aspectos socioambientais. Esse trabalho, iniciado em 2022, abrangeu 100% dos novos parceiros, e será aprimorado em 2023. **GRI 308-1, 414-1**



Assumimos o
compromisso público
com a ecoeficiência



Eficiência energética GRI 302-1

A eficiência energética faz parte dos Compromissos Cognia por um Mundo Melhor. Buscamos, até 2025, consumir até 90% de energia elétrica oriunda de fontes renováveis. Em 2022, encerramos o ano com 87% da energia elétrica adquirida no Mercado Livre de Energia, com origem limpa e baixa emissão de carbono.

No ano, consumimos 157.904,55 GJ de energia, um aumento de 19,48% em relação a 2021, explicado pela retomada das atividades após o período de pandemia. Em 2021, a operação presencial era somente de atividades práticas de laboratórios e clínicas. Em 2022, retornaram as aulas em sala também para a parte teórica, o que representou uma elevação da ordem de 25.753,15 GJ no total, considerando toda a Companhia.

Em 2022, implementamos um projeto-piloto de instalação de placas solares nas unidades de ensino superior de Jaú (SP) e Eunápolis (BA). No primeiro ano de operação, a geração de energia foi de mais de 71,77 mil KWh, valor já considerado no cálculo do total provindo de fontes renováveis no ano.

Outra iniciativa, voltada para o consumo eficiente, foi a troca de lâmpadas em nossas unidades, para modelos com tecnologia mais eficiente, com menor potência e consumo, porém com maior luminosidade e durabilidade. Em nosso escritório corporativo em Londrina (PR), realizamos a substituição das lâmpadas dos 27 postes de iluminação externa, de vapor de mercúrio para LED, incorporando uma economia de 8.278,20 KWh no ano. **GRI 302-4**



Buscamos, até 2025, consumir até 90% de energia elétrica oriunda de fontes renováveis



Painéis fotovoltaicos da unidade Anhanguera de Jaú (SP)

Total de energia consumida (GJ)

	2020	2021	2022
Combustíveis de fontes não renováveis (diesel)	-	-	10,37
Eletricidade comprada da concessionária (Mercado Cativo) - não renovável	23.244,72	19.954,70	21.330,22
Eletricidade comprada da concessionária (Mercado Livre) - renovável	73.608,28	112.196,70	136.563,96
TOTAL	96.853,00	132.151,40	157.904,55

O volume de energia consumida da concessionária (cativo) sem a segmentação da fonte de energia, uma vez que a concessionária não nos disponibiliza estas informações. Temos apenas o informativo geral da composição da matriz de energia elétrica nacional, que é de 82,9% (fonte: Ministério de Minas e Energia, 2020).



Emissões GRI 305-1, 305-2

A estratégia corporativa de direcionar as atividades da Companhia para um cenário de baixo carbono faz parte de nossos Compromissos Cognia por um Mundo Melhor.

Em 2022, publicamos nosso primeiro Inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE), prestando contas, de forma transparente, do impacto da atuação da empresa nessa área. O documento identificou e mapeou as fontes de escopo 1 (emissões diretas) e de escopo 2 (consumo de energia elétrica) da Companhia, tornando-se importante subsídio para que possamos planejar ações mitigatórias e, também, de redução de emissões. O período coberto foi de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2021.

Para dar continuidade a essa ação, ao longo de 2022 foram monitoradas todas as emissões desses escopos. A publicação do novo Inventário, referente ao ano, será feita no primeiro semestre de 2023 e o documento estará disponível no [nosso site ESG](#). O levantamento segue a metodologia GHG Protocol para contabilização, cálculos e quantificação dos gases de efeito estufa emitidos pela Companhia.

Em nossa mensuração, contabilizamos as emissões das quatro unidades corporativas, nosso centro de distribuição, frotas, oito unidades próprias da Red Balloon, duas unidades de educação básica e 112 unidades de ensino superior, as quais incluem salas de aula,



Em 2022, publicamos nosso primeiro Inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE)

laboratórios e fazendas escolas, com atividades agrícolas e pecuárias, sendo considerados insumos agrícolas, emissões relacionadas aos animais e operações mecanizadas.

Em nosso Inventário de 2021, foram levantadas as fontes de emissão presentes por localização e por escolha por compra. Na primeira abordagem, o escopo 1 é responsável pela maior parte das emissões, com 16.848,59 tCO₂e, 73,68% do total. O escopo 2, representado pela compra de energia elétrica do Sistema Interligado Nacional (SIN), tem 20,42%, com 4.669,54 tCO₂e. Nesse cálculo, é relatada toda a eletricidade consumida da rede de distribuição, desconsiderando qualquer desconto pela compra de RECs ou certificado de compra em mercado livre.

Na abordagem por escolha de compra, as fontes presentes no escopo 1 representam 96,1%. O escopo 2, nesse caso representado pela compra de energia elétrica rastreada advinda de fontes renováveis e não rastrea-

da, fica responsável por 3,9% das emissões, com 684,65 tCO₂e. Por esse cálculo, concluímos que nossa estratégia de escolha de fontes renováveis de energia colabora para uma redução de 18% de nossas emissões.



Emissões de GEE - 2021 (tCO₂ equivalente)

GRI 305-1, 305-2

Escopo 1	16.848,59
Escopo 2 (Localização)	4.669,54
Escopo 2 (Escolha de Compra)	684,65
Emissões de CO ₂ biogênico	663,29
TOTAL	22.866,07

As emissões de CO₂ oriundas de combustíveis renováveis são reportadas separadamente como "emissões de CO₂ biogênico".

Emissões diretas de gases de efeito estufa (tCO₂ equivalente) GRI 305-1

	2021
Geração de eletricidade, calor ou vapor	70,05
Processamento físico-químico	-
Transporte de materiais, produtos, resíduos, empregados e passageiros	1.410,14
Emissões fugitivas	11.433,43
Mudança do Uso do Solo	6,55
Pecuária e Pastagem	3.928,42
TOTAL	16.848,59

Água

GRI 303-1

Em nossas instalações, buscamos realizar o uso consciente e eficiente dos recursos hídricos captados para as operações da Companhia. Para isso, desenvolvemos ações de educação e conscientização ambiental em nossas unidades.

O consumo de água na Companhia é administrado localmente pelas nossas unidades, que são as gestoras dos poços artesianos e clientes diretos das companhias de abastecimento de água. O descarte é realizado na rede de tratamento das companhias de saneamento locais.

Visando ao consumo consciente dos recursos hídricos, desenvolvemos em nossas unidades projetos-piloto para reúso de água. Nas instituições de ensino de Jundiaí (SP), Taubaté (SP) e Arapongas (PR), criamos sistemas de captação pluvial para aproveitamento para descargas dos banheiros, lavagem de áreas comuns e irrigação de jardins.

Para monitorar o consumo, realizamos o reporte mensal dos indicadores de captação em *dashboards* automáticos, que funcionam como alertas nos desvios de consumo. Anteriormente, a descoberta do vazamento

só acontecia com o comparativo entre as contas mensais.

Em 2022, foram captados 516.629,39 m³ de água, um aumento de 17,07%, ou 75.330,99 m³, em relação a 2021, explicado pela retomada das atividades após período de pandemia, assim como no caso da energia.



Buscamos realizar o uso consciente e eficiente dos recursos hídricos captados para as operações da Companhia

Volume total de água captada em todas as áreas e áreas com estresse hídrico, por fonte (m³) GRI 303-3

FONTE	2020		2021		2022	
	Áreas com estresse hídrico*	Demais áreas	Áreas com estresse hídrico*	Demais áreas	Áreas com estresse hídrico**	Demais áreas
Águas subterrâneas	ND	198.157,00	ND	135.169,70	132.551,78	104.771,21
Água de terceiros	ND	215.726,00	ND	306.128,70	174.241,26	105.065,14
TOTAL	ND	413.883,00	ND**	441.298,40	306.793,04	209.836,35

ND: metodologia alterada, não há dado de histórico disponível.
* A unidades da Cogna estão localizadas em regiões metropolitanas (centros urbanos) e o período seco considerado prevê o regime pluviométrico utilizado na geração de energia elétrica por hidrelétricas. A Cogna realiza captação a partir da compra via companhias de saneamento ou de contratos com empresas para gestão de poços artesianos.
** No relatório de 2021, foi divulgado o consumo de 181.121,3 m³. Porém, diante da alteração da metodologia de cálculo, o dado passa a ter histórico “Não disponível” em relação à atual referência utilizada. GRI 2-4

Resíduos GRI 306-1, 306-2

Atuamos para reduzir a geração de resíduos nas diversas frentes de atuação da Companhia e para que a gestão deles seja realizada em cumprimento às normas brasileiras.

Em 2022, nossas principais medidas para evitar a geração de resíduos se deram a partir da realização de treinamentos *on-line* com as unidades geradoras, com conteúdos voltados para o mínimo uso de reagentes químicos e materiais perfurocortantes e para a correta segregação entre materiais comuns dos infectantes.

Esse tipo de capacitação se dá em função da geração, em nossos laboratórios e clínicas universitários, de resíduos perigosos infectantes (Grupo A), químicos (Grupo B) e perfurocortantes (Grupo E). Todos eles podem gerar impactos reais e potenciais no meio ambiente e na saúde e segurança dos que os manipulam. Consideramos que todos esses resíduos têm impactos significativos para nossas operações, por isso realizamos o controle de 100% de toda a sua geração.

Todas as unidades geradoras desses resíduos possuem contratos com empresas terceirizadas, que são homologadas em relação às documentações necessárias para essa operação, como Certificação de Movimentação de Resíduos de Interesse (Cadri), licenciamento ambiental, licenciamento da Prefeitura e alvará de funcionamento.

Ainda não possuímos um processo de levantamento do peso desses resíduos. Em 2022, as unidades começaram oficialmente com o preenchimento do Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR) e as empresas de coleta começaram a emitir o Certificado de Destinação Final (CDF) nos sistemas de MTRs *on-line*.

Para 2023, o intuito é criar um formulário *on-line* para as unidades, para que informem a quantidade de resíduos gerados, transportados e tratados por mês. Para os resíduos gerados, elas preencherão com o valor pesado nas balanças. Para o transportado e destinado, se basearão nos valores indica-

dos nos CDFs, que devem ser emitidos mensalmente. Em janeiro de 2024, as unidades enviarão o compilado dos dados de 2023, com os quais geraremos os indicadores quantitativos para o tema.



Atuamos para reduzir a geração de resíduos nas diversas frentes de atuação da Companhia



INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES

Empregados por gênero e região GRI 2-7

REGIÃO	2020*			2021			2022		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Norte	344	711	1.055	344	718	1.062	218	329	547
Nordeste	1.346	2.081	3.427	1.378	2.314	3.692	1.168	2.063	3.231
Centro-Oeste	1.399	2.205	3.604	1.193	2.075	3.268	1.216	2.149	3.365
Sudeste	5.104	6.781	11.885	4.898	7.118	12.016	4.711	7.107	11.818
Sul	955	1.883	2.838	1.022	2.294	3.316	1.196	2.887	4.083
TOTAL	9.148	13.661	22.809	8.835	14.519	23.354	8.509	14.535	23.044

* As informações referentes a 2020 publicadas no relatório de sustentabilidade de 2021 têm valores diferentes, em função de uma mudança na forma de contabilização dos colaboradores. No critério atual, contabilizamos conselheiros, aprendizes e estagiários separadamente, o que não acontecia anteriormente. [GRI 2-4](#)

Empregados por tipo de emprego e gênero GRI 2-7

TIPO DE EMPREGO	2020*			2021			2022		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Jornada integral	4.045	5.988	10.033	3.719	5.845	9.564	3.267	4.683	7.950
Jornada parcial	5.103	7.673	12.776	5.116	8.674	13.790	5.242	9.852	15.094
TOTAL	9.148	13.661	22.809	8.835	14.519	23.354	8.509	14.535	23.044

* As informações referentes a 2020 publicadas no relatório de sustentabilidade de 2021 têm valores diferentes, em função de uma mudança na forma de contabilização dos colaboradores. No critério atual, contabilizamos conselheiros, aprendizes e estagiários separadamente, o que não acontecia anteriormente. [GRI 2-4](#)

Diversidade dos empregados (etnia e cor), por categoria funcional (%) **GRI 405-1**

	2020						2021*						2022					
	Pretos	Pardos	Brancos	Amarelos	Indígenas	Não declarada	Pretos	Pardos	Brancos	Amarelos	Indígenas	Não declarada	Pretos	Pardos	Brancos	Amarelos	Indígenas	Não declarada
C-Level	0,0%	0,0%	60,0%	0,0%	0,0%	40,0%	0,0%	0,0%	75,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Vice-presidentes	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Diretoria	0,4%	24,6%	61,9%	2,5%	0,4%	10,2%	0,9%	22,6%	60,4%	3,3%	0,5%	12,3%	1,8%	19,0%	73,2%	4,8%	0,0%	1,2%
Gerência	1,2%	12,3%	69,4%	1,2%	0,2%	15,6%	2,4%	10,9%	72,1%	1,6%	0,2%	12,9%	3,2%	15,8%	77,3%	2,3%	0,0%	1,4%
Coordenação	2,7%	17,6%	53,0%	0,8%	0,1%	25,8%	3,5%	20,1%	53,1%	1,2%	0,2%	22,0%	7,2%	27,5%	61,8%	2,0%	0,0%	1,6%
Coordenação de curso	1,2%	13,2%	54,4%	0,6%	0,6%	30,0%	2,0%	16,9%	59,7%	0,8%	0,5%	20,0%	4,7%	21,3%	70,3%	1,2%	0,0%	2,5%
Professores	1,3%	18,5%	42,0%	0,6%	0,6%	37,1%	1,7%	18,2%	44,5%	0,7%	0,4%	34,5%	4,1%	22,1%	60,8%	1,3%	0,1%	11,7%
Tutores	1,0%	5,2%	40,2%	0,3%	0,1%	53,1%	3,0%	10,4%	30,3%	0,6%	0,1%	55,5%	8,5%	29,2%	54,4%	1,4%	0,1%	6,4%
Administrativo/operacional	3,2%	15,2%	32,7%	0,8%	0,2%	47,8%	5,2%	20,0%	38,9%	0,8%	0,2%	34,9%	8,4%	27,9%	46,7%	1,8%	0,1%	15,0%
TOTAL	2,2%	15,7%	39,1%	0,7%	0,3%	42,0%	3,6%	18,5%	42,2%	0,8%	0,3%	34,6%	6,9%	25,8%	53,3%	1,6%	0,1%	12,3%

* As informações referentes a 2021 publicadas no relatório de sustentabilidade de 2021 têm valores diferentes, em função de uma mudança na forma de contabilização dos colaboradores. No critério atual, contabilizamos conselheiros, aprendizes e estagiários separadamente, o que não acontecia anteriormente. **GRI 2-4**

Empregados, por categoria funcional e gênero (%) **GRI 405-1**

	2020		2021*		2022	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
C-Level	100,0%	0,0%	83,3%	16,7%	85,7%	14,3%
Vice-presidentes	100,0%	0,0%	80,0%	20,0%	50,0%	50,0%
Diretoria	58,1%	41,9%	59,0%	41,0%	63,7%	36,3%
Gerência	55,0%	45,0%	51,2%	48,8%	50,1%	49,9%
Coordenação	39,2%	60,8%	39,6%	60,4%	40,8%	59,2%
Coordenação de curso	36,6%	63,4%	35,8%	64,2%	38,3%	61,7%
Professores	45,4%	54,6%	45,1%	54,9%	47,4%	52,6%
Tutores	34,0%	66,0%	36,3%	63,7%	37,7%	62,3%
Administrativo/operacional	35,8%	64,2%	32,2%	67,8%	30,0%	70,0%
TOTAL	39,9%	60,1%	37,8%	62,2%	36,9%	63,1%

* As informações referentes a 2021 publicadas no relatório de sustentabilidade de 2021 têm valores diferentes, em função de uma mudança na forma de contabilização dos colaboradores. No critério atual, contabilizamos conselheiros, aprendizes e estagiários separadamente, o que não acontecia anteriormente. **GRI 2-4**

Trabalhadores por categoria funcional e gênero **GRI 2-8**

	2020			2021			2022		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Aprendizes	57	84	141	48	75	123	44	84	128
Estagiários	101	260	361	131	370	501	49	88	137
Terceiros	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	158	344	502	179	445	624	93	172	265

Empregados contratados, por faixa etária GRI 401-1

	2020*		2021		2022	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Abaixo de 30 anos	3.168	48,23%	4.352	63,6%	3.733	68,26%
Entre 30 e 50 anos	3.656	26,04%	4.526	31,1%	5.671	37,42%
Acima de 50 anos	359	13,21%	431	16,63%	614	25,35%
TOTAL	7.183	30,80%	9.309	38,8%	10.018	43,47%

Empregados contratados, por gênero GRI 401-1

	2020*		2021		2022	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Homens	2.614	28,07%	3.348	37,89%	6.363	74,78%
Mulheres	4.569	32,61%	5.961	41,06%	3.655	25,15%
TOTAL	7.183	30,80%	9.309	39,86%	10.018	43,47%

Empregados contratados, por região GRI 401-1

	2020*		2021		2022	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Norte	415	36,92%	522	49,15%	363	66,36%
Nordeste	1.348	37,44%	1.621	43,91%	1.373	42,49%
Centro-Oeste	1.078	29,23%	1.437	43,97%	1.399	41,58%
Sudeste	3.545	29,40%	4.310	35,87%	4.854	41,07%
Sul	797	27,93%	1.419	42,79%	2.029	49,69%
TOTAL	7.183	30,80%	9.309	39,86%	10.018	43,47%

Empregados que deixaram a empresa, por faixa etária GRI 401-1

	2020*		2021		2022	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Abaixo de 30 anos	3.770	52,81%	3.074	59,16%	2.158	53,86%
Entre 30 e 50 anos	6.740	37,03%	4.709	31,87%	4.794	34,53%
Acima de 50 anos	1.283	30,22%	864	24,99%	685	26,82%
TOTAL	11.793	40,68%	8.647	38,44%	7.637	38,31%

Empregados que deixaram a empresa, por gênero GRI 401-1

	2020*		2021		2022	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Homens	5.162	41,74%	3.676	39,75%	3.128	55,77%
Mulheres	6.631	39,97%	4.971	37,65%	4.509	28,08%
TOTAL	11.793	40,68%	8.647	38,44%	7.637	38,31%

Empregados que deixaram a empresa, por região GRI 401-1

	2020*		2021		2022	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Norte	737	51,25%	472	46,80%	249	55,94%
Nordeste	1.764	43,22%	1.399	40,90%	932	35,67%
Centro-Oeste	1.949	41,04%	1.297	41,83%	1.170	38,17%
Sudeste	5.805	38,77%	4.462	36,50%	4.131	38,01%
Sul	1.538	40,91%	1.017	36,73%	1.155	38,99%
TOTAL	11.793	40,68%	8.647	38,44%	7.637	38,31%

TAXA: Referente ao percentual de novas contratações em relação ao total de empregados da Companhia, em cada categoria

* As informações referentes a 2020 publicadas no relatório de sustentabilidade de 2021 têm valores diferentes, em função de uma mudança na forma de contabilização dos colaboradores. No critério atual, contabilizamos conselheiros, aprendizes e estagiários separadamente, o que não acontecia anteriormente. [GRI 2-4](#)

Variação entre o salário mais baixo e o salário-mínimo, por gênero (R\$)* **GRI 202-1**

	2020		2021		2022	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Menor salário pago pela organização	1.045,00	1.045,00	1.100,00	1.100,00	1.212,00	1.212,00
Salário-mínimo determinado por legislação ou sindicato	1.045,00	1.045,00	1.100,00	1.100,00	1.212,00	1.212,00
Relação percentual	100%	100%	100%	100%	100%	100%

* Salário-mínimo de todas as marcas do Grupo Cogna considerando mensalistas com carga horária igual ou maior a 200 horas mensais, com o *status* de Ativo (desconsiderando colaboradores em período de Férias, em Licença, em Mandato Sindical Ônus do Sindicato, Aposentados por Incapacidade Permanente, Afastados e outros *status*).

Proporção da remuneração total anual* **GRI 2-21** **2022**

Proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração total anual média de todos os empregados	88,65
--	-------

* Os cálculos consideram profissionais que permaneceram doze meses na Companhia.

Descrição da política de remuneração dos empregados*
10.3d - Formulário de Referência

2022

Razão entre (i) a maior remuneração individual reconhecida no resultado do emissor no último exercício social; e (ii) a mediana da remuneração individual dos empregados do emissor no Brasil, desconsiderando-se a maior remuneração individual	143,17
--	--------

* Nossa Política de Salários visa garantir o controle de todas as movimentações salariais, tanto para efeito de orçamento quanto para retenção de talentos e promoções. Possuímos políticas de Salários, Remuneração Variável e Benefícios devidamente compatíveis com o mercado. A remuneração variável, exceto aquela prevista em convenção coletiva, é concedida para cargos considerados estratégicos para a Companhia. Nosso Plano de Remuneração Variável tem apuração anual e segue diretrizes estabelecidas em política específica, com contratos individuais distribuídos aos elegíveis, informando as regras do plano e as metas anuais para o programa (pautadas em metas financeiras, ESG, comerciais, operacionais, de qualidade e desempenho das áreas). Metas financeiras são baseadas no Ebitda, geração de caixa e resultado operacional; metas comerciais são baseadas na captação e retenção de alunos; metas operacionais e de qualidade são associadas a planos de trabalho (projetos), avaliação institucional, satisfação de alunos (NPS) e desempenho no ENADE; já o desempenho individual dos colaboradores e o da Companhia como um todo são baseados em diversos indicadores. Desde 2016, utilizamos o sistema de gestão de indicadores BSC (*Balanced Score Card*) como parte integrante das metas do programa de remuneração variável. Conforme a nossa estratégia e a política de remuneração, somadas a questões de privacidade e segurança, a empresa reserva-se o direito de divulgar apenas a proporção da razão entre a maior remuneração individual e a mediana e a média da remuneração individual, desconsiderando-se a maior remuneração individual. Os cálculos consideram profissionais que permaneceram 12 meses na Companhia.

Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho* **GRI 403-8**

		2020	2021	2022
Número total de indivíduos	Nº	23.324	23.354	23.044
Indivíduos cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional com base em requisitos legais e/ou padrões/diretrizes reconhecidos	Nº	23.324	23.354	23.044
	%	100,00%	100,00%	100,00%
Indivíduos cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional com base em requisitos legais e/ou padrões/diretrizes reconhecidos, que foi auditado internamente	Nº	0	0	0
	%	0,00%	0,00%	0,00%
Indivíduos cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional com base em requisitos legais e/ou padrões/diretrizes reconhecidos, que foi auditado ou certificado por uma parte externa**	Nº	530	490	350
	%	2,27%	2,10%	1,52%

* Não temos controle da quantidade de trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização.

** As auditorias informadas estão relacionadas à SOMOS e ao PNLD e são realizadas pelo governo federal. A quantidade de pessoas participantes variou ao longo dos anos conforme a quantidade de colaboradores em cada *site*. A quantidade de empregados contemplados pelo sistema de gestão de saúde e segurança se manteve em 100% das unidades.

Empregados que recebem análises de desempenho por categoria funcional (%) **GRI 404-3**

	2020			2021			2022*		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
C-Level/	10,00%	-	10,00%	14,29%	-	12,50%	100,00%	100,00%	100,00%
Vice-presidentes	25,00%	-	25,00%	33,33%	100,00%	50,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Diretoria	33,58%	30,30%	32,20%	70,16%	64,37%	67,77%	86,84%	89,86%	88,35%
Gerência	32,76%	36,32%	34,36%	66,23%	73,18%	69,62%	87,07%	86,16%	86,62%
Coordenação	15,42%	12,52%	13,66%	38,36%	31,94%	34,49%	79,79%	84,66%	82,23%
Coordenação de curso	3,28%	2,84%	3,00%	4,23%	2,88%	3,36%	82,76%	84,23%	83,50%
Professores	0,05%	0,04%	0,05%	1,35%	0,16%	0,70%	74,01%	75,51%	74,76%
Tutores	2,43%	2,75%	2,64%	3,48%	4,36%	4,04%	76,26%	77,21%	76,74%
Administrativo/operacional	6,49%	7,56%	7,17%	20,87%	14,84%	16,78%	46,51%	33,79%	40,15%
TOTAL	4,94%	5,29%	5,15%	14,14%	11,30%	12,37%	64,31%	51,74%	56,38%

* São considerados para o indicador todos os colaboradores ativos em dezembro de 2022. Considerando o total de colaboradores elegíveis ao processo avaliatório (aqueles que concluíram o período de onboarding), 96% do quadro recebeu análise de desempenho. Também não são elegíveis ao processo avaliatório os monitores de estágio devido ao seu modelo de contrato. O avanço de avaliações de 2021 para 2022 se deve à instauração de um processo robusto de Gestão de Desempenho.

Indivíduos dentro dos órgãos de governança da organização,
por gênero (%)* [GRI 405-1](#)

	Membros dos órgãos de governança		
	2020	2021	2022
Homens	86%	67%	60%
Mulheres	14%	33%	40%

* Considerado apenas o Conselho de Administração

Indivíduos dentro dos órgãos de governança da organização, por faixa etária
(%)* [GRI 405-1](#)

	Membros dos órgãos de governança		
	2020*	2021	2022
Abaixo de 30 anos	0%	0%	0%
Entre 30 e 50 anos	50%	67%	40%
Acima 50 anos	50%	33%	60%

* Considerado apenas o Conselho de Administração

Empregados com deficiência, por categoria funcional (%)* [GRI 405-1](#)

	2020	2021**	2022
C-Level	0,0%	0,0%	0,0%
Vice-presidentes	0,0%	0,0%	0,0%
Diretoria	2,1%	1,9%	2,4%
Gerência	0,0%	0,0%	0,5%
Coordenação	1,0%	0,9%	0,7%
Coordenação de curso	1,6%	1,0%	1,2%
Professores	0,6%	0,6%	0,8%
Tutores	0,7%	0,4%	0,6%
Administrativo/ operacional	2,2%	2,6%	1,1%
TOTAL	1,4%	1,1%	1,0%

* Há um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) em andamento, que prevê avanços sucessivos para o cumprimento da cota até 2024. Seguimos com 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. Em 2023, 50% das vagas abertas pela Companhia serão vagas afirmativas (considerando todos os grupos minorizados).

** As informações referentes a 2021 publicadas no relatório de sustentabilidade de 2021 têm valores diferentes, em função de uma mudança na forma de contabilização dos colaboradores. No critério atual, contabilizamos conselheiros, aprendizes e estagiários separadamente, o que não acontecia anteriormente. [GRI 2-4](#)

Empregados, por categoria funcional e faixa etária (%) **GRI 405-1**

	2020			2021*			2022		
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos
C-Level	0,0%	80,0%	20,0%	0,0%	87,5%	12,5%	0,0%	85,7%	14,3%
Vice-presidentes	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Diretoria	0,8%	80,6%	18,6%	0,9%	78,2%	20,9%	0,6%	77,4%	22,0%
Gerência	7,8%	84,8%	7,3%	7,3%	85,1%	7,5%	7,1%	86,0%	6,9%
Coordenação	19,2%	72,5%	8,3%	17,8%	73,5%	8,7%	20,6%	72,2%	7,2%
Coordenação de curso	9,8%	77,8%	12,4%	9,4%	77,8%	12,8%	9,6%	75,7%	14,7%
Professores	13,4%	69,4%	17,2%	13,3%	69,6%	17,0%	12,6%	69,3%	18,1%
Tutores	22,5%	69,3%	8,2%	25,3%	65,7%	9,0%	26,4%	63,8%	9,8%
Administrativo/operacional	44,0%	47,9%	8,2%	39,1%	53,4%	7,5%	38,4%	55,1%	6,5%
TOTAL	28,2%	60,2%	11,7%	26,9%	62,0%	11,1%	27,8%	61,7%	10,5%

* As informações referentes a 2021 publicadas no relatório de sustentabilidade de 2021 têm valores diferentes, em função de uma mudança na forma de contabilização dos colaboradores. No critério atual, contabilizamos conselheiros, aprendizes e estagiários separadamente, o que não acontecia anteriormente. **GRI 2-4**

Proporção salarial entre mulheres e homens - por categoria funcional GRI 405-2

	2020	2021	2022
C-Level*	-	46%	72%
Vice-presidentes	-	111%	127%
Diretoria	77%	75%	77%
Gerência	97%	91%	91%
Coordenação	77%	66%	63%
Coordenação de curso	106%	105%	96%
Professores	125%	113%	124%
Tutores	137%	104%	105%
Administrativo/operacional	90%	94%	96%

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

Salário-base = Salário Mês

* Estão contemplados dentro de C-Level, o CEO e todos os que reportam diretamente a ele, com categorias funcionais e remuneratórias diferentes, como diretores, vice-presidentes e diretores-presidentes.

Proporção de remuneração entre mulheres e homens -
por categoria funcional GRI 405-2

	2020	2021	2022
C-Level*	-	34%	63%
Vice-presidentes	-	103%	113%
Diretoria	69%	75%	92%
Gerência	100%	91%	88%
Coordenação	75%	67%	61%
Coordenação de curso	105%	106%	95%
Professores	125%	113%	124%
Tutores	137%	104%	105%
Administrativo/operacional	92%	94%	94%

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

Fórmula de cálculo: Remuneração = Salário Mês x 13,33 + Incentivo de Longo Prazo (ILP) + Incentivo de Curto Prazo (ICP) + encargos correspondentes.

ICP - calculado considerando um valor estimado do último múltiplo informado para cada colaborador no ano vigente.

ILP - calculado considerando a quantidade de ações devidas para pagamento do ano vigente, onde o valor da ação da Companhia utilizado no cálculo é R\$ 3,00.

* Estão contemplados dentro de C-Level, o CEO e todos os que reportam diretamente a ele, com categorias funcionais e remuneratórias diferentes, como diretores, vice-presidentes e diretores-presidentes.

Licença parental* - GRI 401-3

		2020	2021	2022
Empregados que tiveram direito a tirar a licença	homens	13.736	12.274	22.265
	mulheres	19.699	19.472	13.065
Empregados que tiraram a licença	homens	57	95	93
	mulheres	633	507	381
Empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença	homens	57	94	93
	mulheres	695	418	448
Empregados que retornaram a trabalhar após a licença e continuaram empregados 12 meses após o retorno ao trabalho	homens	28	34	65
	mulheres	247	239	279
Taxa de retorno	homens	100,00%	97,92%	100,00%
	mulheres	96,26%	90,87%	97,18%
Taxa de retenção	homens	82,35%	59,65%	69,15%
	mulheres	59,38%	34,39%	66,75%

* Consideramos todos os colaboradores que fizeram parte da Companhia nos respectivos anos. Nosso programa de licença também se estende para estagiários e aprendizes. Quando necessário, os contratos são prorrogados para assegurar o exercício pleno das licenças.

Acidentes de trabalho e doenças profissionais **GRI 403-9, 403-10**

	2020		2021		2022	
COLABORADORES	Total	Taxa	Total	Taxa	Total	Taxa
Total de horas trabalhadas	43.973.431		40.419.809	-	39.012.300	
Óbitos decorrentes de acidentes de trabalho	1	0,023	0	0,00	0	0
Acidentes com e sem afastamento ¹	37	0,84	39	0,96	47	1,20
Acidentes com consequência grave ²	0	0	0	0,00	0	0,00
Acidentes de comunicação obrigatória ³	25	0,57	30	0,74	22	0,56
Dias perdidos ⁴	6.191	140,79	281	6,95	336	8,61
Casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória ⁵	0	-	0	-	0	-
Óbitos decorrentes de doença profissional	0	-	0	-	0	-
Quase acidentes relacionados ao trabalho ⁹	0	-	81	-	1.055	-
TERCEIROS E PRESTADORES DE SERVIÇOS QUE ATUAM EM AMBIENTES DA EMPRESA ⁶						
Óbitos decorrentes de acidentes do trabalho	0	-	0	-	0	-
Acidentes com e sem afastamento ⁷	17	-	11	-	45	-
Acidentes de comunicação obrigatória ³	2	-	9	-	18	-
Dias perdidos	17	-	166	-	132	-

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 (dois), contato (um), entorse (sete), impacto contra (nove), impacto sofrido (cinco), prensamento (dois), reação involuntária (um), queda com diferença de nível (dez), queda no mesmo nível (oito) e outros motivos (dois). As ocorrências entre os terceiros e prestadores de serviço foram: queda de mesmo nível, prensamento e impacto sofrido e queda com diferença de nível e atrito.

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 Cogna 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.

8 Os valores publicados no Relatório de Sustentabilidade de 2021 foram recalculados devido à mudança de metodologia, pois contabilizavam os acidentes de trajeto de trabalhadores quando o transporte não tinha sido fornecido pela organização. **GRI 2-4**

9 Não temos a nomenclatura de “incidentes” na Companhia. Tratamos como “Quase Acidente” as situações que tenham o potencial de causar um dano e “acidentes” quando o fato gerou uma lesão ou qualquer tipo de perda. Não temos dados relacionados a 2020. O programa de Reporte dos Quase Acidentes foi iniciado em agosto de 2021 com a implantação do procedimento e campanha aos colaboradores. Pelo período de implantação os números de 2021 foram pequenos, em comparação a 2022 – que teve reporte ao longo de 12 meses.

Orçamento de compras gasto com fornecedores locais* GRI 204-1

2022**

Orçamento para fornecedores (R\$)	R\$ 1.304.000.000,00
Valor gasto com fornecedores locais (R\$)	R\$ 60.000.000,00
% do orçamento gasto com fornecedores locais	4,60%

*Critério utilizado para definição de locais: compras com fornecedores localizados nos mesmos estados que nossas unidades de negócios.

**Valores começaram a ser apurados em 2022.

Em 2023 temos como objetivo aprimorar a gestão das informações relacionadas a aspectos ESG de nossos fornecedores.

Colaboradores que foram comunicados e treinados em políticas e procedimentos anticorrupção, por região GRI 205-2

	2020		2021		2022	
	Comunicados	Capacitados	Comunicados	Capacitados	Comunicados	Capacitados
número	23.324	1.474	23.354	1.492	23.044	9.564
%	100%	6,32%	100%	6,39%	100%	41,50%

Não possuímos as informações segmentadas por região do país.

Membros do órgão de governança que foram comunicados e que receberam capacitação em políticas e procedimentos anticorrupção GRI 205-2

	2020		2021		2022	
	Comunicados	Capacitados	Comunicados	Capacitados	Comunicados	Capacitados
número	6	-	6	-	5	-
%	100%	-	100%	-	100%	-

Parceiros de negócio que foram comunicados e treinados em políticas e procedimentos anticorrupção* **GRI 205-2**

	2020		2021		2022	
	Comunicados	Capacitados	Comunicados	Capacitados	Comunicados	Capacitados
número	161	-	1.487	-	3.078	-
%	99,38%	-	99,60%	-	99,35%	-

* Não possuímos as informações segmentadas por região do país.

Filiação em associações **GRI 2-28**

ENTIDADE	PARTICIPAÇÃO DA COGNA
Associação Nacional das Universidades Particulares - ANUP	Vice-presidência - Juliano Griebeler (<i>Head</i> de Relações Institucionais e Sustentabilidade)
Associação Brasileira de Livros e Conteúdos Educacionais - Abrelivros	1ª Vice-presidência - Flávia Bravin (<i>Head</i> Saber)
Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior no Estado de São Paulo - SEMESP	Diretoria de Segmento de Faculdades - Roberto Valério (CEO Cogna)
Associação Brasileira de Direitos Reprográficos - ABDR	Presidência - Flavia Bravin (<i>Head</i> Saber)
ABRASPE - Associação Brasileira de Sistemas e Plataforma de Ensino	Presidência - Mario Ghio (CEO SOMOS Educação)*
ABRAES - Associação Brasileira para o Desenvolvimento da Educação Superior	Associada
CRUB - Conselho de Reitores das Universidades Brasileiras	Associada
FUNDAESP - Fundação Nacional de Desenvolvimento do Ensino Superior Particular	Associada - Cadeira no Conselho Curador: Hélio Suguimoto (Diretor Stricto Sensu)
ABF - Associação Brasileira de Franchising	Associada
FOPROP - Fórum nacional de pró-reitores de pesquisa e pós-graduação	Membro
ABEM (Uniderp/ Eunápolis) - Associação Brasileira de Educação Médica	Associada
ANPI - Associação Nacional de Procuradores e Pesquisadores Institucionais das IES Privadas	Associada

* O representante da Companhia na ABRASPE deixou de ser CEO da SOMOS Educação em março de 2023, mas cumpriu seu mandato como presidente da entidade durante o ano de 2022.

SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI, SASB E **INDICADORES PRÓPRIOS**

Declaração de uso	A Cognia relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022.
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
CONTEÚDOS GERAIS							
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	11					
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	As entidades incluídas neste relatório são as mesmas listadas nas Demonstrações Financeiras (DFs). A lista completa está disponível em https://ri.cogna.com.br/ .					
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	7					
	2-4 Reformulações de informações	7, 90, 93, 119, 121, 122, 123, 124, 127, 128, 130					
	2-5 Verificação externa	Não houve verificação externa.					
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	11					
	2-7 Empregados	11, 87, 90, 121				8 10	
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	123				8	

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

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF*
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-9 Estrutura de governança e sua composição	32, 35				5 16	
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	32				5 16	
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	32				16	
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	32				16	
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	28					
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	7, 8, 28					
	2-15 Conflitos de interesse	A temática é abordada no item 12 do Formulário de Referência da Companhia.				16	
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	39					
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	33					
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	31					
	2-19 Políticas de remuneração	36					
	2-20 Processo para determinação da remuneração	36					

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

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF*
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-21 Proporção da remuneração total anual	125	Item "b"	Informações não disponíveis	Os dados sobre remuneração total só passaram a ser divulgados a partir do ano de 2022.		
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	4					
	2-23 Compromissos de política	37				16	
	2-24 Incorporação de compromissos de política	27, 38					
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-25 Processos para reparar impactos negativos	39					
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-26 Mecanismos para consulta e levantamento de questões	39				16	
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	39					
	2-28 Participação em associações	132					
	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	113					
	2-30 Acordos de negociação coletiva	A totalidade dos empregados é coberta por acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.				8	

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

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF*
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
Temas materiais							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	8					
	3-2 Lista de temas materiais	9					
ACESSO À EDUCAÇÃO							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	52					
SASB: Métricas de Atividade	SV-ED 000.A Número de alunos matriculados	69				4	
	SV-ED 000.B Número de pedidos recebidos para matrículas	26				4	
Indicadores próprios	Indicadores de projetos sociais	102					
	Social Return on Investment (SROI)	98				4	10
SATISFAÇÃO DE ALUNOS E CLIENTES							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	67, 80					
	Net Promoter Score (NPS)	23				4	
Indicadores próprios	Avaliação do Plurall (escala Likert)	68				4	
	Atendimento (escala CSAT)	68, 80				4	

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

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF*
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
QUALIDADE DO ENSINO E DOS SERVIÇOS OFERECIDOS							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	66, 74					
Indicadores próprios	Conceito de Curso (CC)	79				4	
	Conceito Institucional (CI)	79				4	
	Exame Nacional do Desempenho dos Estudantes (Enade)	79				4	
	Exame Nacional do Ensino Médio (Enem)	65				4	
	Ferramenta Avaliar	77				4	
	Indicador de Diferença entre os Desempenhos Observado e Esperado (IDD)	80				4	
	Índice Geral de Cursos (IGC)	79				4	
	Produção científica - <i>stricto sensu</i>	81				4	
ÉTICA, TRANSPARÊNCIA E COMPLIANCE							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	37					
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	47					X
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	38				16	

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

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF*
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	38, 39, 131, 132	Itens “b” e “e” (região e categoria funcional)	Informações não disponíveis	Não possuímos o controle das informações por região ou por categoria funcional. O controle será criado para que as informações sejam repor- tadas a partir do próximo relatório.	16	X
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	38				16	X
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	38				16	
GRI 415: Políticas Públicas 2016	415-1 Contribuições políticas	A Cognia 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.				16	

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

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF*
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR (INTERNO E EXTERNO)							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	94					
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	94				8	
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	95				8	
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	96				8	X
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	96				8	
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional	95				8	
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	96				3	X
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócio	95				8	
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	126				8	
	403-9 Acidentes de trabalho	130				3 8 16	X
	403-10 Doenças profissionais	Em 2022 não foi registrada nenhuma CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) relacionada a doença do trabalho.				3 8 16	X

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

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF*
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
Indicadores próprios	eNPS (NPS do colaborador)	Em pesquisa interna, o eNPS dos Colaboradores (<i>Employee Net Promote Score</i>) da Cogna ficou na zona de qualidade com resultado de 64 pontos, o que representa um avanço de 10% em relação a 2021.					
SEGURANÇA E INFRAESTRUTURA DE DADOS							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	42					
GRI 418: Privacidade do cliente	418-1 - Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	43				16	
SASB: Segurança de dados	SV-ED-230a.1 Descrição da abordagem para identificar e abordar os riscos de segurança de dados	43				16	
	SV-ED-230a.2 Descrição das políticas e práticas relacionadas a coleta, uso e retenção de informações do aluno	43				16	
	SV-ED-230a.3 (1) Número de violações de dados, (2) porcentagem envolvendo informações de identificação pessoal (PII), (3) número de alunos afetados	43				16	
INOVAÇÃO E TECNOLOGIA							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	24					

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

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF*
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
TREINAMENTO E EDUCAÇÃO DE COLABORADORES E DOCENTES							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	91					
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	93				45 810	
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e assistência para transição de carreira	As ações tomadas para apoiar a continuidade da empregabilidade em caso de rescisão de contrato de trabalho são específicas de acordo com a necessidade, cargo ou justificativa da rescisão. Atualmente não existem programas de transição em caso de aposentadoria ou rescisão do contrato de trabalho.				8	
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	93, 126				85 10	
Indicadores próprios	Percepção interna de impacto social e sustentabilidade	99					
DIVERSIDADE E INCLUSÃO							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	88					
GRI 401: Emprego 2016	401-3 Licença-maternidade/ paternidade	129				58	
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	34, 89, 122, 123, 127, 128				58	×

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

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF*
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	129				58 10	X
GRI 406: Não discriminação	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	89				58	X
Indicadores próprios	Pesquisa de diversidade	89				510	
EMPREGABILIDADE E EMPREENDEDORISMO							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão do tema material	56					
SEM TEMA MATERIAL							
GRI 201: Presença no mercado	201-4 Apoio financeiro recebido do governo	R\$ 217.292.000,00 - referente à isenção de tributos pela concessão de bolsas via PROUNI					
GRI 202: Presença no mercado	202-1 Proporção do salário mais baixo da organização e o salário-mínimo local, por gênero	125				15 8	
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	52, 54, 65, 97, 100				13 8	X
GRI 204: Práticas de compra	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	131					
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	116				78 1213	

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

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF*
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 302: Energia 2016	302-4 Redução do consumo de energia	116				7 8 12 13	
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	119				6	
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-3 Captação de água	119				6	
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	117, 118				3 12 13 14 15	X
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	117, 118				3 12 13 14 15	
GRI 306: Resíduos	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados aos resíduos	120				3 6 11 12	
GRI 306: Resíduos	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados aos resíduos	120				3 6 8 11 12	
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	115					
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	124, 125				5 8 10	

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

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF*
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 401: Emprego 2016	401-2 Benefícios oferecidos a funcionários em tempo integral que não são fornecidos a funcionários temporários ou em regime de meio período	Todos os funcionários da Companhia que trabalham em jornada integral ou jornada reduzida, têm direito aos seguintes benefícios: • seguro de vida • plano de saúde • plano odontológico • bolsa de estudo • licença parental estendida a todos os colaboradores: seis meses para licença-maternidade e 20 dias para licença-paternidade. Para os temporários, os benefícios oferecidos obedecem à Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), sendo eles: vale-alimentação (ou cesta básica, dependendo da empresa), vale-refeição e seguro de vida.				358	

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

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF*
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 402: Emprego 2016	402-1 Prazos mínimos para notificação com relação a mudanças operacionais	As comunicações relacionadas às mudanças operacionais significativas na empresa (como alteração do plano de saúde e enquadramento sindical) são realizadas aos colaboradores com antecedência de uma semana, em média, não havendo prazo fixo. Os assuntos relacionados com o escopo da área de relações sindicais e preventivo trabalhista, como, aprovação de convenção ou acordo coletivo de trabalho e aplicação de reajuste salarial são comunicadas aos colaboradores com antecedência de uma semana, em média, não havendo prazo fixo.				8	
GRI 407: Liberdade de Associação e Negociação Coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	Possuímos uma área de relações sindicais que trata de todos os assuntos envolvendo sindicatos e negociações coletivas. A liberdade sindical é um compromisso da Companhia. Não temos relatos de que o direito dos trabalhadores de exercer liberdade sindical ou negociação coletiva esteja sendo violado em nossas operações e nem mesmo em algum dos nossos fornecedores.				8	

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

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF*
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 411: Direitos dos povos indígenas 2016	411-1 Casos de violação de direitos de povos indígenas	Nos últimos três anos não houve registro de casos de violação de direitos de povos indígenas e também não foi necessária a elaboração de planos de reparação relacionados ao tema.				2	
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	98					X
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	115				5 16	8
GRI 417: <i>Marketing</i> e Rotulagem 2016	417-3 Casos de não conformidade em relação a comunicação de <i>marketing</i>	Nos últimos três anos não houve casos de não-conformidade com regulamentos e códigos voluntários relativos a comunicações de <i>marketing</i> , incluindo publicidade, promoção e patrocínio que tenham resultado em multa ou advertência.				16	
SASB: Métricas de Atividade	SV-ED 000.D Número de docentes no <i>staff</i> e demais docentes	69				4	

*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

<https://ri.cogna.com.br/>

E-mail: dri@cogna.com.br

Relacionamento com a Imprensa

Comunicação Institucional:

comunicacaoinstitucional@cogna.com.br

COORDENAÇÃO GERAL DO RELATÓRIO

Juliano Miguel Braga Griebeler

Diretor de Relações Institucionais e Sustentabilidade

Marina Pequeneza de Moraes

Gerente de Sustentabilidade e Impacto Social

Gabriela Salles

Coordenadora de Sustentabilidade

Mariana Silva Medeiros

Coordenadora de Impacto Social

Priscila Gonçalves Silva

Analista de Sustentabilidade Pleno

Débora Cristina da Silva Pinto

Assistente de Sustentabilidade

Danilo Machado de Souza

Assistente de Impacto Social

Luís Ricardo de Almeida

Especialista em Multimídia

CONTEÚDO, CONSULTORIA GRI, PROJETO GRÁFICO E DESIGN

grupo report

REVISÃO

Catalisando Conteúdo

FOTOS E VÍDEOS

Camila Pícolo

PC Pereira

Raoni Maddalena

Banco de imagens - Cognia

Dúvidas e sugestões sobre o relatório:

esg@cogna.com.br