

### ESG: novos reconhecimentos nacionais, internacionais e liderança inquestionável no setor

A Cogna segue sendo a organização educacional mais engajada e reconhecida por parceiros e certificadoras internacionais de ESG, mantendo sua liderança e pioneirismo no setor. O primeiro trimestre marcou mais uma série de conquistas: i) a inclusão da Companhia no Yearbook 2023 do CSA (*Corporate Sustainability Assessment*) da S&P - documento que traz as empresas que foram referência no ranking - protagonizando a categoria *industry mover* global do setor de serviços diversificados ii) a inclusão no Índice de Gênero da Bloomberg (Bloomberg Gender Index - GEI) iii) conquista do selo GPTW Mulher. Tais méritos reforçam nosso comprometimento com o desenvolvimento sustentável e reiteram que estamos no caminho certo em nossa estratégia de ESG.

## ESG | AMBIENTAL, SOCIAL E GOVERNANÇA

A jornada ESG da Cogna segue sendo reconhecida pelos principais órgãos internacionais, consolidando sua liderança e pioneirismo dentro do segmento da educação nos aspectos ambientais, sociais e de governança.

Nesse primeiro trimestre, a Companhia foi incluída no **Yearbook 2023 do CSA (Corporate Sustainability Assessment) da S&P Global**. O documento é considerado referência para o mercado e reconhece as empresas que se destacam por suas práticas de sustentabilidade. Em 2023, foram avaliadas mais de 7,8 mil empresas de todo o mundo, que atuam em 61 setores, sendo 721 selecionadas para compor o material. Apenas 22 companhias do Brasil estão listadas no anuário. A Cogna foi destaque na categoria *industry mover* do setor de serviços diversificados.

Outro reconhecimento foi a inclusão no **Gender-Equality Index 2023** da Bloomberg, índice de referência global sobre gênero, divulgado anualmente. A iniciativa tem como objetivo medir o desempenho de empresas que se dedicam a reportar dados relacionados a partir de cinco pilares: liderança e pipeline de talentos, igualdade salarial e paridade salarial entre gêneros, cultura inclusiva, políticas antiassédio sexual e marca externa. Foi a primeira vez que Cogna participou da seleção da carteira, obtendo a pontuação de 76.35 de 100, o que garantiu à Companhia uma posição acima da média global do índice. Com isso, Cogna se tornou uma das 16 empresas brasileiras a compor o ranking global das mais bem avaliadas em transparência na divulgação de dados sobre equidade de gênero. Outro reconhecimento nessa agenda foi a conquista do selo **GPTW Mulher – Melhores Empresas para Mulheres Trabalharem no Brasil**. O selo é concedido às empresas que se destacam nas políticas em prol da equidade de gênero.

- DIVERSIDADE NO QUADRO DE COLABORADORES

Encerramos o 1º trimestre de 2023 contando com um total de 23.930 colaboradores.

Analizando o aspecto de diversidade de gênero, há predominância de mulheres até o nível de coordenação. Na liderança (cargos de gerência e acima), a participação feminina é de 46,2%. Um dos [Compromissos Cogna por um Mundo Melhor](#) é alcançar a equidade de gênero (50%) até o ano de 2025.

Com relação à diversidade racial, contávamos com 33,5% de pessoas negras (pretas e pardas) no total de colaboradores. Nos quadros de líderes (considerados coordenadores e acima), as pessoas negras ocupavam 28,1% das cadeiras. A meta dos Compromissos Cogna por um Mundo Melhor para ambos os indicadores (total geral de colaboradores e posições de liderança) é atingir 40% até 2025.

Ao longo do trimestre, avançamos nas ações previstas no roadmap 2023 para a jornada de diversidade e inclusão, com a divulgação do nosso Manifesto de diversidade e a revisão do descritivo de nossas vagas. Também divulgamos processos seletivos de vagas afirmativas e iniciamos a construção de um banco de talentos de diversidade (ambas as ações para mulheres, pessoas negras e Pessoas com deficiência).

Demos sequência ao nosso programa de trainee para mulheres negras, voltado para o desenvolvimento de talentos para que, ao final do programa, assumam cargos de gerência em áreas estratégicas da empresa. Também seguem atuando os estagiários selecionados pelo Somos Afro, o primeiro programa de estágio exclusivamente direcionado a pessoas negras da Somos Educação.

Mantivemos as atividades dos quatro grupos de afinidade (existentes desde 2021), nos eixos de: gênero (Divers@), etnias (CognAfro), LGBTQIAP+ (Cogna em Cores) e pessoas com deficiência (Incluir+). Os grupos atuam na realização de ações de sensibilização e letramento na Companhia.

O detalhamento dos principais indicadores de ESG está no Anexo 8 deste relatório.

## ANEXO 8 – INDICADORES ESG

### Principais indicadores:

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

Confira os principais destaques:

### AMBIENTAL

| ODS       | GRI   | Água retirada por fonte <sup>6</sup> (m³)               | Unidade | 1T2023         | 1T2022         | 1T2021         | 2T2022         | 2T2021        | 3T2022         | 3T2021         | 4T2022         | 4T2021         |
|-----------|-------|---|---------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 3, 11, 12 | 303-3 | Águas subterrâneas                                      | m³      | 53.560         | 55.327         | 25.379         | 63.382         | 24.774        | 53.826         | 37.160         | 63.633         | 57.901         |
|           |       | Abastecimento municipal                                 | m³      | 57.255         | 58.535         | 74.764         | 70.265         | 74.958        | 75.079         | 69.712         | 76.582         | 68.185         |
|           |       | <b>Total</b>  | m³      | <b>110.815</b> | <b>113.862</b> | <b>100.143</b> | <b>133.647</b> | <b>99.732</b> | <b>128.906</b> | <b>106.872</b> | <b>140.215</b> | <b>126.086</b> |
| ODS       | GRI   | Consumo interno de energia - Cognia                     | Unidade | 1T2023         | 1T2022         | 1T2021         | 2T2022         | 2T2021        | 3T2022         | 3T2021         | 4T2022         | 4T2021         |
| 12, 13    | 302-1 | Total de energia consumida                              | GJ      | 42.010         | 38.388         | 32.782         | 41.473         | 32.066        | 36.739         | 31.615         | 41.305         | 32.750         |
|           |       | Percentual de energia de fontes renováveis <sup>7</sup> | %       | 81%            | 87%            | 85%            | 85%            | 86%           | 86%            | 83%            | 87%            | 88%            |

### Destaques e observações:

- **ÁGUA**

O comportamento de consumo de água se manteve estável comparado ao primeiro trimestre de 2022.

Aumentamos o escopo da cobertura dos dados sobre o consumo de água. Com o levantamento de mais quatro localidades, passamos a contemplar todas as atuais unidades da Vasta na totalização.

Nas unidades de Kroton, que representam o maior percentual de consumo, contamos com sistema de monitoramento para identificar vazamentos, o que permite o acionamento da equipe de manutenção de forma ágil para solucionar eventuais problemas.

Como ação de educação e conscientização, demos continuidade ao envio de comunicação periódica aos colaboradores incentivando o uso consciente dos recursos hídricos.

- **ENERGIA**

O consumo de energia no primeiro trimestre de 2023 foi de 42.010 GJ, o que representa um aumento de 9,4% em relação ao primeiro trimestre de 2022 (consumo de 38.388 GJ). O incremento é explicado pelo fato de o retorno às aulas presenciais, em 2022, ter sido gradual devido à pandemia, o que não ocorreu em 2023, quando já tivemos 100% da retomada presencial no início do período letivo.

Aumentamos o escopo da cobertura dos dados sobre o consumo de energia. Com o levantamento de mais quatro localidades, passamos a contemplar todas as atuais unidades da Vasta no consolidado.

<sup>4</sup> Os totais dos consumos foram obtidos nas faturas correspondentes das companhias de abastecimento. Nossas unidades estão localizadas em regiões metropolitanas e centros urbanos. O período seco considerado é o previsto pelo regime pluviométrico utilizado na geração de energia elétrica por hidroelétricas. Realizamos a captação a partir da compra via companhias de saneamento ou de contratos com empresas para gestão de poços artesianos.

<sup>7</sup>A energia adquirida no ambiente de mercado livre é 100% incentivada, provinda de fontes alternativas e, por isso, considerada como origem renovável.

## SOCIAL

| ODS   | GRI                        | Diversidade no quadro de colaboradores por categoria funcional                       | Unidade       | 1T2023 | 1T2022                 | 1T2021                 | 2T2022                | 2T2021                | 3T2022 | 3T2021 | 4T2022 | 4T2021 |
|-------|----------------------------|--|---------------|--------|------------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|--------|--------|--------|--------|
| 5     | 405-1                      | C-level - Feminino   | % de pessoas  | 25%    | ND                     | ND                     | 14%                   | ND                    | ND     | 14%    | ND     | ND     |
|       |                            | C-level - Masculino  | % de pessoas  | 75%    | ND                     | ND                     | 86%                   | ND                    | ND     | 86%    | ND     | ND     |
|       |                            | Total - C-level4   | nº de pessoas | 8      | ND                     | ND                     | 14                    | ND                    | ND     | 14     | ND     | ND     |
|       |                            | Liderança - Feminino (≥ gerência)  | % de pessoas  | 44%    | 45%                    | 44%                    | 45%                   | 47%                   | 43%    | 46%    | 47%    | 44%    |
|       |                            | Liderança - Masculino (≥ gerência)   | % de pessoas  | 56%    | 55%                    | 56%                    | 55%                   | 53%                   | 57%    | 54%    | 53%    | 56%    |
|       |                            | Total - Liderança (≥ gerência)   | nº de pessoas | 619    | 659                    | 723                    | 601                   | 678                   | 723    | 617    | 703    | 700    |
|       |                            | Corpo acadêmico - Feminino   | % de pessoas  | 55%    | 57%                    | 55%                    | 55%                   | 57%                   | 55%    | 55%    | 57%    | 56%    |
|       |                            | Corpo acadêmico - Masculino  | % de pessoas  | 45%    | 43%                    | 45%                    | 45%                   | 43%                   | 45%    | 45%    | 43%    | 44%    |
|       |                            | Total - Corpo acadêmico  | nº de pessoas | 9.435  | 11.466                 | 13.977                 | 9.120                 | 10.836                | 13.732 | 10.123 | 11.406 | 12.861 |
|       |                            | Coordenação e Administrativo - Feminino  | % de pessoas  | 67%    | 65%                    | 62%                    | 68%                   | 66%                   | 63%    | 69%    | 67%    | 64%    |
|       |                            | Coordenação e Administrativo - Masculino   | % de pessoas  | 33%    | 35%                    | 38%                    | 32%                   | 34%                   | 37%    | 31%    | 33%    | 36%    |
|       |                            | Total - Coordenação e Administrativo8  | nº de pessoas | 11.885 | 12.075                 | 13.826                 | 12.148                | 13.266                | 13.540 | 13.447 | 13.905 | 13.159 |
|       |                            | Total - Feminino   | % de pessoas  | 61%    | 61%                    | 58%                    | 62%                   | 61%                   | 58%    | 62%    | 62%    | 59%    |
|       |                            | Total - Masculino  | % de pessoas  | 39%    | 39%                    | 42%                    | 38%                   | 39%                   | 42%    | 38%    | 38%    | 41%    |
| ODS   | GRI                        | Indicador8   |               |        | PRIMEIRO SEMESTRE 2022 | PRIMEIRO SEMESTRE 2021 | SEGUNDO SEMESTRE 2022 | SEGUNDO SEMESTRE 2021 |        |        |        |        |
| 4, 10 | 103-2, 103-3, 203-1, 413-1 | Projetos sociais (nº)  |               |        | 219                    | 229                    | 1056                  | 485                   |        |        |        |        |
|       |                            | Pessoas beneficiadas (nº)  |               |        | 56.524                 | 37.650                 | 233.096               | 135.383               |        |        |        |        |
|       |                            | Alunos e docentes envolvidos (nº)  |               |        | 8.309                  | 11.073                 | 36.765                | 22.813                |        |        |        |        |
|       |                            | Voluntariado acadêmico (horas)   |               |        | 12.400                 | 2.115                  | 111.375               | 24.538                |        |        |        |        |
|       |                            | Voluntariado corporativo (horas)   |               |        | 1.620                  | 1.100                  | 3.216                 | 4.562                 |        |        |        |        |
| ODS   | GRI                        | Saúde e segurança  | Unidade       | 1T2023 | 1T2022                 | 1T2021                 | 2T2022                | 2T2021                | 3T2022 | 3T2021 | 4T2022 | 4T2021 |
| 3     | 403-5, 403-9               | % de unidades cobertas pelo Programa de Gerenciamento de Risco (PGR)                 | %             | 100%   | 100%                   | 100%                   | 100%                  | 100%                  | 100%   | 100%   | 100%   | 100%   |
|       |                            | Total de colaboradores treinados em saúde e segurança9                               | nº de pessoas | 2.279  | 3.213                  | 2.539                  | 3.209                 | 2.796                 | 8.322  | 2.327  | 4.943  | 4.526  |
|       |                            | Total de horas de treinamento sobre saúde e segurança                                | nº            | 4.828  | 5.002                  | 7.771                  | 11.978                | 15.119                | 7.705  | 17.030 | 7.140  | 10.883 |
|       |                            | Média de horas de treinamento sobre saúde e segurança por participante10             | nº            | 2,11   | 1,6                    | 3,1                    | 4,1                   | 5,4                   | 2,29   | 2,5    | 1,44   | 4,5    |
|       |                            | Total de horas de treinamentos presenciais de brigada de incêndio                    | nº            | 3.452  | 412                    | 350                    | 283                   | 539                   | 2.123  | 894    | 3.300  | 539    |
|       |                            | Média de horas de treinamentos presenciais de brigada de incêndio por participante11 | nº            | 14,1   | 12,5                   | 17,5                   | 13                    | 13,8                  | 13,52  | 15     | 11,58  | 13,5   |
|       |                            | Colaboradores - Taxa de frequência de acidentes12                                    | taxa          | 0,87   | 1,16                   | ND                     | 1,81                  | ND                    | 2,37   | ND     | 2,68   | ND     |
|       |                            | Colaboradores - Taxa de acidentes com consequência grave13                           | taxa          | 0      | 0                      | ND                     | 0                     | ND                    | 0      | ND     | 0      | ND     |

8 Os dados referentes aos projetos sociais são consolidados por semestre.

9 Desde 2021, o indicador contabiliza todos os colaboradores que passaram por treinamento no período, não somente os admitidos.

10 Total de horas de treinamento / colaboradores treinados.

11 Total de horas de treinamento / colaboradores treinados.

12 Total de acidentes (com e sem afastamento) / Total de horas-homem trabalhadas (HHT) x 1.000.000.

13 de horas-homem trabalhadas (HHT). Acidente de trabalho gera lesão ou limitação das capacidades do trabalhador por período acima de seis meses. Não inclui óbitos. A taxa segue a fórmula: Total de ocorrências X 1.000.000 / Total

|  |  |      |      |      |    |      |    |      |    |      |    |
|--|--|------|------|------|----|------|----|------|----|------|----|
|  | <b>Colaboradores - Taxa de acidentes de comunicação obrigatória<sup>14</sup></b> | taxa | 0,65 | 0,87 | ND | 1,33 | ND | 1,24 | ND | 0,56 | ND |
|  | <b>Colaboradores - Taxa de óbitos<sup>15</sup></b>                               | taxa | 0    | 0    | ND | 0    | ND | 0    | ND | 0    | ND |

- SAÚDE E SEGURANÇA

Por meio do nosso Programa de Gerenciamento de Risco (PGR), monitoramos constantemente os potenciais perigos existentes nos locais de trabalho da Cognia. Entre os principais riscos estão: biológicos e químicos (relacionados à atividade educacionais da área de saúde, como clínicas e hospitais), físicos (associados às atividades de manutenção e facilities), ergonômicos (relacionados às atividades administrativas).

Buscamos mitigar os riscos em nossas atividades com a elaboração de mapas de risco e inspeções nos locais de trabalho, utilização de Ordem de Serviço de Segurança e a entrega de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) para as situações aplicáveis. Também realizamos treinamentos voltados aos temas de segurança e saúde do trabalho. No primeiro trimestre de 2023, 2.279 colaboradores participaram das capacitações.

No primeiro trimestre de 2023, não tivemos o registro de doenças ocupacionais. Atuamos de forma preventiva e, assim, os casos de queixas são acompanhados e tratados antes de virarem doença profissional.

## GOVERNANÇA

| ODS    | GRI                 | Diversidade no Conselho de Administração                                    | Unidade        | 1T2023 | 1T2022 | 1T2021 | 2T2022 | 2T2021 | 3T2022 | 3T2021 | 4T2022 | 4T2021 |
|--------|---------------------|---|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 5      | 405-1               | Feminino  | % de pessoas   | 40%    | 33%    | 17%    | 40%    | 29%    | 40%    | 29%    | 40%    | 33%    |
|        |                     | Masculino   | % de pessoas   | 60%    | 67%    | 83%    | 60%    | 71%    | 60%    | 71%    | 60%    | 67%    |
|        |                     | Total   | nº de pessoas  | 5      | 6      | 6      | 5      | 7      | 5      | 7      | 5      | 6      |
| ODS    | GRI                 | Comportamento ético   | Unidade        | 1T2022 | 1T2021 | 1T2020 | 2T2022 | 2T2021 | 2T2020 | 3T2022 | 3T2021 | 3T2020 |
| 8 e 16 | 205-1, 205-2, 205-3 | Colaboradores treinados sobre políticas e procedimentos anticorrupção       | % de pessoas   | 100%   | 100%   | 100%   | 100%   | 100%   | 100%   | 100%   | 100%   | 100%   |
|        |                     | Operações submetidas a avaliação de riscos relacionados à corrupção         | % de operações | 100%   | 100%   | 100%   | 100%   | 100%   | 100%   | 100%   | 100%   | 100%   |
|        |                     | Número de casos confirmados de corrupção                                    | nº de casos    | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      |
| ODS    | GRI                 | Conformidade <sup>16</sup>  | Unidade        | 1T2022 | 1T2021 | 1T2020 | 2T2022 | 2T2021 | 2T2020 | 3T2022 | 3T2021 | 3T2020 |
| 16     | 307-1, 419-1        | Multas por não conformidade socioeconômica                                  | R\$ (mil)      | 0,0    | 0,0    | 0,0    | 0,0    | 0,0    | 0,0    | 0,0    | 0,0    | 0,0    |
|        |                     | Sanções não financeiras por não conformidade socioeconômica                 | nº de sanções  | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      |
|        |                     | Multas por não conformidade ambiental                                       | R\$ (mil)      | 0,0    | 0,0    | 0,0    | 0,0    | 0,0    | 0,0    | 0,0    | 0,0    | 0,0    |
|        |                     | Sanções não financeiras por não conformidade ambiental                      | nº de sanções  | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      |
| ODS    | GRI                 | Privacidade de dados de clientes <sup>17</sup>                              | 1T2023         |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
| 16     | 418-1               | Queixas externas comprovadas pela organização (nº)                          | 429            |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|        |                     | Queixas recebidas de agências reguladoras ou órgãos oficiais similares (nº) | 0              |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|        |                     | Casos identificados de vazamento, furto ou perda de dados de clientes (nº)  | 0              |        |        |        |        |        |        |        |        |        |

14 (Total de acidentes com afastamento + Total de óbitos)/HHT x 1.000.000..

15 Total de óbitos x 1.000.000 / HHT.

16 Considerados apenas os casos significativos, ou seja, processos que tragam prejuízos à imagem da Cognia e suas subsidiárias, que levem à paralisação das operações ou cujos valores envolvidos sejam significativos.

17 Indicadores mensurados a partir do primeiro trimestre de 2023.

- DIVERSIDADE NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

60% das cadeiras do Conselho de Administração de Cogna são ocupadas por pessoas pertencentes a grupos minorizados, como mulheres, e LGBTQIAP+. Uma das metas do [Compromissos Cogna por um Mundo Melhor](#) era ter representatividade desses públicos em, pelo menos, 1/3 das posições até 2025. A meta foi atingida e superada já em 2022, quando houve a eleição para o novo Conselho, que tem mandato até agosto de 2024.

- CONFORMIDADE

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

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

- PRIVACIDADE DE DADOS DE CLIENTES

Passamos, a partir desse primeiro trimestre de 2023, a divulgar nossos indicadores de privacidade de dados de clientes. No período, foram abertas 1.227 requisições em nosso [Portal de Privacidade](#), das quais 429 foram julgadas procedentes, ou seja, referentes a temas relacionados aos direitos do titular dos dados, previstos na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. No geral, as requisições envolvem correção, atualização e alteração de informações pessoais.