

ESG: Relatório de Sustentabilidade, democratização do acesso à educação e adesão inédita a movimentos do Pacto Global no setor

Como parte do compromisso assumido pela Cogna com seus stakeholders de realizar prestações de contas periódicas e transparentes, publicamos, em junho, nosso Relatório de Sustentabilidade 2022, com destaques para o avanço na agenda de ESG e geração de valor agregado através do impacto social positivo.

O Relatório torna público os avanços do Programa Mais Conhecimento, voltado para cidades de pequeno porte, que tem como proposta parceria com cooperação ativa entre gestores parceiros e as prefeituras para conferir acesso da população à educação, promovendo o desenvolvimento local. Encerramos 2022 com mais de 3 mil polos distribuídos estrategicamente em todos os estados brasileiros, sendo 580 novos municípios. Em 781 municípios somos a única Instituição de Ensino Superior (IES) reforçando o papel da Companhia enquanto catalisadora da democratização da educação no país.

O reporte traz os dados de nossos projetos sociais e atendimentos comunitários que, em 2022, beneficiaram 899 mil pessoas nas comunidades do entorno de nossas unidades de ensino superior. Através dos projetos e iniciativas sociais endereçadas em prol das comunidades que estamos inseridos, foram mais de 111 mil horas de voluntariado acadêmico e mais de 3 mil horas de voluntariado corporativo, em alinhamento com as ambições da plataforma de impacto social, nossas frentes de atuação: Aliança Brasileira pela Educação, Fundação Pitágoras e Instituto SOMOS que somados contribuem para a estratégia ESG, manifestada nos Compromissos Cogna por um Mundo Melhor.

No documento compartilhamos também os avanços na agenda ambiental da Companhia, no esforço de compreender nosso impacto, mapeamos as principais fontes emissoras de gases de efeito estufa, considerando os escopos 1, 2 e 3 de acordo com a metodologia GHG Protocol na construção de inventários para os últimos quatro anos, os quais foram auditados por Organismo de Verificação (OV), que atribuiu o mais alto padrão de asseguração – atestando que os inventários estão materialmente corretos e são uma representação justa dos dados de gases do efeito estufa da Companhia. Esse extenso trabalho tem como intuito estabelecer, no futuro breve, metas para redução baseadas na ciência (SBTI), além de nos aprofundarmos nos riscos e oportunidades no negócio, seguindo as recomendações do TCFD.

Mantendo nossa liderança e pioneirismo no setor, este trimestre também marca a adesão da Cogna a cinco movimentos temáticos do Pacto Global, se tornando a primeira empresa de educação a fazer parte dos grupos. Os movimentos contam com compromissos próprios, relacionados às suas temáticas, com ambições até 2030, totalmente alinhados com a estratégia da Companhia previamente firmada no manifesto de ESG, os movimentos são:

- I. **Mente em Foco**, que traz a saúde mental para o foco de decisões da empresa;
- II. **Elas Lideram 2030**, que estimula que pelo menos metade dos cargos de alta liderança sejam ocupados por mulheres;
- III. **Raça é Prioridade**, que trabalha para alçar negros, indígenas e pertencentes de grupos étnicos minoritários a cargos de liderança;
- IV. **Ambição Net Zero**, que almeja a redução de 2 giga toneladas de CO₂ na atmosfera; e (v) **Transparência 100%**, que fortalece mecanismos de transparência e integridade, indo além das obrigações legais.

Todas as informações sobre a estratégia da agenda ESG da Cogna são compartilhadas no site: esgcogna.com.br, onde é possível obter maiores informações e o acesso ao Relatório de Sustentabilidade 2022.

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.

- **Diversidade no quadro de Colaboradores**

Encerramos o 2º trimestre de 2023 contando com um total de 25.659 colaboradores.

No segundo trimestre de 2023, foi registrada uma oscilação menor do que 1 ponto percentual no indicador de liderança feminina na comparação com o mesmo período de 2022. Para impulsionar a evolução deste indicador, mantemos ações para atração, engajamento, permanência e desenvolvimento profissional de mulheres.

Foram divulgadas, no segundo trimestre, vagas afirmativas para mulheres. Além disso, estão sendo estruturadas quatro iniciativas: Programa de Entrada (incentivo à atração de novos talentos femininos), Programa para Analistas Sr. e Coordenação (para formação de lideranças), Programa para Gerentes (com intuito de fomentar a progressão e evolução de carreira de colaboradoras) e sessões de coaching para preparação de mulheres para assumirem cargos de C-level.

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

Confira os principais destaques:

AMBIENTAL

Captação de água³								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	2T2023	2T2022	% AH	1T2023	% AH
3, 11, 12	303-3	Captação total de água	m³	122.755	133.647	-8,15%	110.815	10,78%
		Águas subterrâneas	%	30,4%	47,4%	-17 p.p.	48,3%	-17,9 p.p.
		Abastecimento municipal	%	69,6%	52,6%	17 p.p.	51,7%	17,9 p.p.
Consumo interno de energia⁴								
ODS	GRI	Indicador	Unid.					
12, 13	302-1	Total de energia consumida	GJ	39.371	41.473	-5,07%	42.010	-6,28%
		Energia de fontes renováveis⁵	%	83%	85%	-2 p.p.	81%	2 p.p.

Destaques e observações:

- Água

A diminuição do consumo de águas subterrâneas tem relação com o fechamento do poço do nosso Centro de Distribuição, localizado em São José dos Campos, motivado pelo fato de haver uma possível contaminação de um terreno vizinho às nossas instalações, que abrigava uma fábrica. Além disso, a migração para o abastecimento municipal gerou um atraso na medição, por isso o total do consumo do trimestre deverá ser revisado no relato do 3TR2023.

Foram iniciadas as obras da unidade Anglo Paulista, que sediará o curso Anglo Tamandaré a partir do segundo semestre de 2023. O edifício conta com instalações modernizadas e oferecerá maior mobilidade para os alunos. Dessa forma, os dados do 2TR23 consideram o consumo de água nas duas unidades: Anglo Tamandaré e Anglo Paulista.

- Energia

A redução do consumo de energia frente aos demais trimestres está relacionada ao menor uso de ar-condicionado por conta do clima mais ameno.

³ 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.

⁴ 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.

⁵ A energia adquirida no ambiente de mercado livre é 100% incentivada, provinda de fontes alternativas e, por isso, considerada como origem renovável.

No trimestre, tivemos a migração de mais uma unidade para o Mercado Livre de Energia, iniciativa que reforça o compromisso da Companhia em ter, até 2025, 90% da energia elétrica consumida oriunda de fontes renováveis. Foram iniciadas as obras da unidade Anglo Paulista, que sediará o curso Anglo Tamandaré a partir do segundo semestre de 2023. O edifício conta com instalações modernizadas e oferecerá maior mobilidade para os alunos. Dessa forma, os dados do 2TR23 consideram o consumo de água nas duas unidades: Anglo Tamandaré e Anglo Paulista.

SOCIAL

Diversidade no quadro de colaboradores por categoria funcional*								
ODS	GRI	Indicador*	Unid.	2T2023	2T2022	% AH	1T2023	% AH
5	405-1	C-level – Feminino	%	15%	14%	1 p.p.	15%	0 p.p.
		C-level – Masculino	%	85%	86%	-1 p.p.	85%	0 p.p.
		C-level - total	nº	13	14	-7,1%	13	0,0%
		Liderança (≥ gerente) – Feminino	%	46%	45%	1 p.p.	47%	- 1 p.p.
		Total - Liderança (≥ gerente) – Masculino	%	54%	55%	- 1 p.p.	53%	1 p.p.
		Liderança (≥ gerente) ⁶ - total	nº	615	601	2,3%	637	-3,5%
		Corpo acadêmico – Feminino	%	55%	55%	0 p.p.	55%	0 p.p.
		Corpo acadêmico – Masculino	%	45%	45%	0 p.p.	45%	0 p.p.
		Corpo acadêmico ⁷ - total	nº	8.999	9.120	-1,3%	9.524	-5,5%
		Administrativo/Operacional – Feminino	%	69%	57%	12 p.p.	69%	0 p.p.
		Administrativo/Operacional – Masculino	%	31%	43%	-12 p.p.	31%	0 p.p.
		Administrativo/Operacional ⁸ - total	nº	14.171	12.148	16,7%	13.756	3,0%
		Colaboradores – Feminino	%	63%	54%	9 p.p.	63%	0 p.p.
		Colaboradores – Masculino	%	37%	46%	-9 p.p.	37%	0 p.p.
		Colaboradores - total	nº	23.798	21.883	8,8%	23.930	-0,6%
Impacto social								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	1S2023	1S2022	2022		
4, 10	103-2, 103-3, 203-1, 413-1	Projetos sociais	nº	294	219	1.056		
		Pessoas beneficiadas	nº	33.844	56.524	233.096		
		Alunos e docentes envolvidos	nº	7.087	8.309	36.765		
		Voluntariado acadêmico	Horas	9.928	12.400	111.375		
		Voluntariado corporativo	Horas	1.288	1.620	3.216		
Saúde e Segurança								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	2T2023	2T2022	% AH	1T2023	% AH
3	403-5, 403-9	Unidades cobertas pelo Programa de Gerenciamento de Risco (PGR)	%	100%	100%	0 p.p.	100%	0 p.p.
		Colaboradores treinados ⁹	nº	10.029	3.209	212,5%	2.279	340,1%

⁶ Gerência, gerência sênior e cargos de liderança sem reporte direto ao CEO (diretorias regionais, diretorias de unidades e vice-presidências).

⁷ Coordenação de cursos, professores e tutores.

⁸ Coordenação corporativa, especialistas, auxiliares, assistentes e analistas.

	Média de horas de treinamentos por participante ¹⁰	nº	1,3	4,1	-69,5%	2,1	-40,5%
	Acidentes com e sem afastamento ¹¹	nº	12	ND	ND	ND	ND
	Frequência de acidentes	taxa ¹²	1,25	1,81	-30,9%	0,87	43,7%
	Acidentes com consequência grave ¹³	nº	0	ND	ND	ND	ND
	Acidentes com consequência grave	taxa ¹⁴	0	0	0,0%	0	0,0%

* As conselheiras, aprendizes e estagiárias não foram consideradas no total de colaboradores. **Indicadores apresentados de forma progressiva, ou seja, referem-se ao total acumulado desde o início do ano, por isso não apresentamos as variações relativas aos períodos anteriores. ND: Não disponível: divulgação trimestral foi iniciada neste segundo trimestre de 2023. Anteriormente, a divulgação era feita anualmente por meio dos Relatórios de Sustentabilidade dos respectivos ciclos de reporte **As principais causas dos acidentes de trabalho foram: impactos contra objeto parado, contato acidental, impacto sofrido em áreas de circulação interna e externas, provocando corte/perfuração, escoriação, contusão e entorse.

• Impacto social

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

Estimulamos a realização de projetos sociais que atendam a comunidades localizadas no entorno de nossos campi por meio do *service learning*, educação experiencial para que alunos se envolvam em atividades que atendam as necessidades humanas e comunitárias, junto a oportunidades de reflexão destinadas a alcançar os resultados desejados de aprendizagem.

Mantemos um Programa de Voluntariado Corporativo ancorado no Somos Futuro, que possibilita alunos providos de escolas públicas a cursarem o Ensino Médio em uma das instituições de ensino parceiras. Nossos colaboradores participam como entrevistadores na etapa de seleção dos candidatos e podem acompanhar toda a trajetória formativa dos alunos, na função de mentores.

• Saúde e Segurança

Na segunda quinzena de maio/23, foi implementado um processo automático de disparo de lembretes para os colaboradores que não realizaram os cursos obrigatórios em temas de saúde e segurança do trabalho disponíveis em nossa universidade corporativa. Com isso, foram capacitadas 7.794 pessoas ao longo do terceiro trimestre, o que reduziu em 41% o total de colaboradores com pendências em formações mandatórias.

Realizamos, na última semana de maio/23, a 1ª Mega SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho), que reuniu todas as unidades da Cognia em um evento integrado, on-line e transmitido ao vivo. Profissionais de diferentes áreas apresentaram conteúdos sobre saúde e segurança como: Política de Saúde e Segurança e ESG, 3Ps (parar, processar, prosseguir), acidentes de trajeto e dicas de segurança no trânsito, como identificar e prevenir assédio e outras formas de violência, saúde mental no contexto tecnológico e o que fazer em emergências.

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 Inclui também lesões leves, atendidas no local de trabalho.

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

¹³ Acidentes que geram lesão ou limitação das capacidades do trabalhador por período acima de seis meses. Não inclui óbitos.

¹⁴ 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 de horas-homem trabalhadas (HHT).

GOVERNANÇA

Diversidade no Conselho de Administração (Gênero)								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	2T2023	2T2022	% AH	1T2023	% AH
5	405-1	Membros	nº	5	5	0%	5	0%
		Mulheres	%	40%	40%	0 p.p.	40%	0 p.p.
Comportamento Ético								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	2T2023	2T2022	% AH	1T2023	% AH
16	2-25	Casos registrados no Canal Confidencial	nº	187	ND	ND	ND	ND
10	406-1	Queixas sobre discriminação recebidas no Canal Confidencial	nº	8	ND	ND	ND	ND
		Casos confirmados de discriminação	nº	5*	ND	ND	ND	ND
5	405-1	Colaboradores treinados sobre políticas e procedimentos anticorrupção	%	100%	100%	0 p.p.	100%	0 p.p.
		Operações submetidas a avaliação de riscos relacionados à corrupção	%	100%	100%	0 p.p.	100%	0 p.p.
		Casos confirmados de corrupção	nº	0	0	0%	0	0%
Conformidade								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	2T2023	2T2022	% AH	1T2023	% AH
16	307-1, 419-1	Multas por não conformidade socioeconômica	R\$ mil	0	0	0%	0	0%
		Sanções não financeiras por não conformidade socioeconômica	nº	0	0	0%	0	0%
		Multas por não conformidade ambiental	R\$ mil	0	0	0%	0	0%
		Sanções não financeiras por não conformidade ambiental	nº	0	0	0%	0	0%
		Multas por não conformidade socioeconômica	R\$ mil	0	0	0%	0	0%
Privacidade de dados de clientes								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	2T2023	2T2022	% AH	1T2023	% AH
16	418-1	Queixas externas comprovadas pela organização	nº	328	126	160,3%	429	- 23,5%
		Queixas recebidas de agências reguladoras ou órgãos oficiais similares	nº	1	0	100%	0	100%
		Casos identificados de vazamento, furto ou perda de dados de clientes	nº	0	0	0%	0	0%

ND: Não disponível: divulgação trimestral foi iniciada neste segundo trimestre de 2023. Anteriormente, a divulgação era feita anualmente por meio dos Relatórios de Sustentabilidade dos respectivos ciclos de reporte. *As outras 3 denúncias recebidas estão em investigação e ainda não foram concluídas

• Diversidade no Conselho de Administração

60% das cadeiras do Conselho de Administração da Cognia são ocupadas por pessoas pertencentes a grupos minorizados, como mulheres, e LGBTQIAP+. Uma das metas do Compromissos Cognia 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.

- **Comportamento Ético**

No segundo trimestre, iniciamos um programa para conscientização da liderança da Cogna com a realização de workshop sobre discriminação, assédio moral e assédio sexual. O workshop apresenta o tema por meio de conceitos e exemplos práticos e reforça a existência do Canal Confidencial Cogna para o reporte de qualquer situação relacionada a discriminação, assédio e desvios do Código de Conduta. Também destaca a garantia da confidencialidade e detalha todo o processo de apuração das denúncias recebidas.

- **Conformidade**

Não registramos sanções ou multas significativas relacionadas a 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 registro de multas ou sanções administrativas e judiciais significativas pelo descumprimento de leis e/ou regulamentos ambientais.

- **Privacidade de dados de clientes**

Em junho de 2023, foi lançado o Treinamento Obrigatório de Privacidade de Dados na Plataforma Unico – nossa Universidade Corporativa, direcionado a todos os colaboradores da Companhia;

A variação registrada entre o primeiro e o segundo trimestre de 2023 se deu pelas requisições de alteração e atualização de dados ocorrida no período de captação de alunos e de realização de matrículas. A queixa se refere a um processo fiscalizador que está sendo verificado pelo órgão responsável.