

**SG: 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 Cognia 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 Cognia 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 Cognia 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, Cognia 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.

Analisando 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 Cognia 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 Cognia 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+ (Cognia 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.