ESG: Compromissos Cogna por um Mundo Melhor e conquistas de 2023

Em seguimento a estratégia de Sustentabilidade e em alinhamento com as melhores práticas, a Cogna avança na agenda de ESG e na geração de valor agregado aos seus *stakeholders* e sociedade.

O último trimestre do ano é marcado pela conclusão do 2º ano dos Compromissos Cogna por um Mundo Melhor, manifesto que materializa, por meio de metas públicas, o comprometimento da Companhia com o desenvolvimento sustentável.

Na agenda Social, reforçamos nosso compromisso com o desenvolvimento e a educação em nosso País, por meio da plataforma de impacto social da Companhia. Em 2023, 1.248 projetos sociais foram realizados por nossas Instituições de Ensino Superior em ações que alinham geração de impacto social positivo com prática profissionalizante. Ao todo, mais de 372 mil pessoas foram beneficiadas e outras mais de 400 mil receberam atendimentos em nossos espaços comunitários.

Os avanços e esforços da agenda da Companhia foram reconhecidos pelos órgãos mais relevantes de suas categorias, a destacar:

- Carteira do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da B3 pelo segundo ano consecutivo, sendo a primeira e única empresa de educação a fazer parte do índice;
- Presença no *Yearbook* da S&P de 2024, sendo a única empresa do setor de educação do Brasil – e da América Latina – a ser considerada como membro, pelo segundo ano consecutivo, do anuário de Sustentabilidade Corporativa. No último ano, além da inclusão, a Cogna também foi selecionada como *industry mover* pelo relatório global;
- Melhoria da avaliação no CDP (*Carbon Disclosure Project*) com avanço na avaliação do CDP de C para B (em uma escala de D- até A), maior nota no setor de Educação do Brasil;
- Recebimento do Selo Pró-Ética da Controladoria Geral da União - onde também somos a única empresa de educação - reconhecimento de que a Companhia detém as melhores práticas de prevenção, detecção e remediação de atos de corrupção e de fraude, buscando sempre um ambiente mais íntegro, ético e transparente.

O ano de 2023 foi marcado por grandes resultados financeiros, conquistas operacionais e avanços nos 6 pilares estratégicos: Crescimento, Eficiência, Experiência, Gente e Cultura, Inovação e ESG. Estamos muito satisfeitos com nossas entregas, no entanto, são as perspectivas futuras muito positivas, as que mais nos deixam animados. Ano após ano, estamos construindo processos, sistemas, marcas, plataformas, times, produtos, canais de distribuição, capacidades, mas acima de tudo uma cultura que tem espírito de dono, de time, *customer centricity, mindset* de crescimento e inovação, com base do "Jeito Cogna". É com essa inspiração que queremos construir uma Cogna capaz de impulsionar pessoas, escolas, organizações e governos a construírem melhores versões de si, utilizando produtos e serviços desenvolvidos ou distribuídos, por nós. Somos a única empresa de educação capaz de atuar com soluções educacionais dos 2 aos 100 anos. Fortalecendo o *lifelong learning* e o potencial de geração de valor ao acionista.

ESG | AMBIENTAL, SOCIAL E GOVERNANÇA

ESG: Compromissos Cogna por um Mundo Melhor e conquistas de 2023

Em seguimento a estratégia de Sustentabilidade e em alinhamento com as melhores práticas, a Cogna avança na agenda de ESG e na geração de valor agregado aos seus *stakeholders* e sociedade.

O último trimestre do ano é marcado pela conclusão do 2º ano dos Compromissos Cogna por um Mundo Melhor, manifesto que materializa, por meio de metas públicas, o comprometimento da Companhia com o desenvolvimento sustentável.

- Mensurar o impacto das emissões de GEE na operação da Companhia, estipulando metas e compromissos para mitigação e compensação;
- Capacitar 100% dos colaboradores em saúde e segurança;
- Beneficiar 150 mil professores educação pública com produtos e serviços educacionais até 2025;
- Integrar metas ESG às políticas de remuneração variável de 100% da alta liderança;
- Ter representatividade de ao menos 1/3 de mulheres, pessoas negras, LGBTQIA+ no Conselho de Administração.

Na agenda Social, reforçamos nosso compromisso com o desenvolvimento e a educação em nosso País, por meio da plataforma de impacto social da Companhia. Em 2023, 1.244 projetos sociais foram realizados por nossas Instituições de Ensino Superior em ações que alinham geração de impacto social positivo com prática profissionalizante. Ao todo, mais de 200 mil pessoas foram beneficiadas e outras mais de 400 mil receberam atendimentos em nossos espaços comunitários.

Por fim, como parte do nosso compromisso de trazer luz sobre a importância do papel da educação na agenda de sustentabilidade, em dezembro realizamos nosso III Fórum de Educação & ESG. Os fóruns têm como propósito levantar debates sobre temas emergentes, com provocações que sirvam como caminho para a ampliação do diálogo, para todos os nossos stakeholders.

O detalhamento dos principais indicadores de ESG está no Anexo 9 deste relatório.

ANEXO 9 – INDICADORES *ESG*

PRINCIPAIS INDICADORES

Em linha com os temas identificados no processo de materialidade, apresentamos trimestralmente os indicadores mais relevantes para a Cogna. Informações consolidadas podem ser encontradas na íntegra em nossos Relatórios de Sustentabilidade na página: https://esg.cogna.com.br/

AMBIENTAL

Captação de água[2]								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	4T2023	4T2022	% AH	4T2023	% AH
3, 11, 12	303-3	Captação total de água	m³	114.426	140.215	-22,54%	100.110	12,51%
		Águas subterrâneas	%	38,71%	45,38%	-6,67 p.p	38,92%	-0,21 p.p
		Abastecimento municipal	%	61,29%	54,62%	6,67 p.p	61,08%	0,21 p.p

No quarto trimestre de 2023, o consumo de água aumentou em relação ao trimestre anterior devido a diversos fatores, incluindo o aumento da presença dos colaboradores aos escritórios, a identificação de um vazamento na unidade de Londrina e a intensificação do uso de água para teste de bombas de incêndio. Além disso, historicamente, esse período registra um aumento sazonal no consumo, influenciado pela maior presencialidade do alunado. Agravando a situação, uma onda de calor atípica em todo o país aumentou ainda mais a demanda por água.

Consumo interno de energia								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	4T2023	4T2022	% AH	4T2023	% AH
12, 13	302-1	Total de energia consumida	GJ	49.779	41.305	17,02%	38.443	22,77%
		Energia de fontes renováveis[3]	%	83,32%	87,00%	-3,68 p.p	86%	-2,68 p.p

No quarto trimestre de 2023, o consumo de energia cresceu devido ao aumento da utilização de ar-condicionado, resultante do aumento da presencialidade de alunos e colaboradores. Agravando a situação, uma onda de calor atípica em todo o país aumentou ainda mais a demanda por uso de energia devido aos aparelhos de ar-condicionado e ventiladores. Adicionalmente, a alta demanda na produção levou a uma intensificação no uso de máquinas e equipamentos.

SOCIAL

Diversidade no quadro de colaboradores por categoria funcional[4]								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	4t2023	4T2022	% AH	3T2023	% AH
5	405-1	C-level – Feminino	%	17%	13%	3,67 p.p	17%	0 p.p
		C-level – Masculino	%	83%	87%	-3,67 p.p	83%	0 p.p
		C-level - total	nº	12	16	-33,33%	12	0%
		Liderança (≥ gerente) – Feminino	%	46%	46%	-0,61 p.p	45%	0,28 p.p
		Total - Liderança (≥ gerente) – Masculino	%	54%	54%	0,49 p.p	55%	-0,28 p.p

[2] 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.
[3] A energia adquirida no ambiente de mercado livre é 100% incentivada, provinda de fontes alternativas e, por isso, considerada como origem renovável.
4As conselheiras, aprendizes e estagiárias não foram consideradas no total de colaboradores.

		Liderança (≥ gerente)[5] - total	nº	613	605	1,31%	619	-0,98%
		Corpo acadêmico – Feminino	%	55%	55%	0,3 p.p	55%	0,14 p.p
		Corpo acadêmico – Masculino	%	45%	45%	-0,08 p.p	45%	-0,14 p.p
		Corpo acadêmico[6] - total	nº	8.729	8.897	-1,92%	9.435	-8,09%
		Administrativo Operacional – Feminino	%	69%	69%	-0,13 p.p	69%	0,24 p.p
		Administrativo Operacional – Masculino	%	31%	31%	-0,22 p.p	31%	-0,24 p.p
		Administrativo Operacional[7] - total	nº	14.199	13.526	4,74%	14.599	-2,82%
		Colaboradores – Feminino	%	63%	63%	0,26 p.p	63%	0,35 p.p
		Colaboradores – Masculino	%	36,7%	36,9%	-0,26 p.p	37%	-0,35 p.p
		Colaboradores - total	nº	23.553	23.044	2,16%	24.665	-4,72%

* Conselheiros, aprendizes e estagiários não foram considerados no total de colaboradores.

Destaques e observações:

Neste período tivemos a concretização de vagas afirmativas raciais e a finalização do censo de diversidade que possibilitou uma atualização da autodeclaração dos nossos colaboradores. A finalização e divulgação dos resultados do censo de diversidade permitiu um diagnóstico atualizado, assim como o início de planos de ação com nossos grupos de afinidade e representantes de todas as vice-presidências. Como destaque, tivemos uma evolução de 2% na presença de colaboradores negros nos times chegando em 37,12% e um aumento de 2% em lideranças negras alcançando 29,95%.

No período houve a contratação de 20 jovens no Programa de Estágio para pessoas em situação de vulnerabilidade social, que no momento estão realizando a trilha de desenvolvimento dentro da Companhia;

Realizamos o Novembro Negro com diversas ações de letramento e conscientização, a maior delas com Conceição Evaristo palestrando para toda a empresa, presencialmente e online.

ODS	GRI	Indicador	Unid.	1S2023	2S2023
4, 10	103-2, 103-3, 203-1, 413-1	Projetos sociais	nº	294	1.248
		Pessoas beneficiadas	nº	33.844	372.985
		Alunos e docentes envolvidos	nº	7.087	67.233
		Voluntariado acadêmico	Horas	9.928	265.123
		Voluntariado corporativo	Horas	1.288	2.754

*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.

Destaques e observações:

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.

[5] Gerência, gerência sênior e cargos de liderança sem reporte direto ao CEO (diretorias regionais, diretorias de unidades e vice-presidências).
[6] Coordenação de cursos, professores e tutores.
[7] Coordenação corporativa, especialistas, auxiliares, assistentes e analistas.

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.

Encerramos o ano com um total 472.124 pessoas beneficiadas por atendimentos realizados pelos nossos espaços de atendimento comunitário. Estes totalizam R$ 266.435.816,86 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). São exemplos os núcleos de prática jurídica, clínicas-escolas, atendimento psicológico e escritórios-modelos

Mantemos um Programa de Voluntariado Corporativo ancorado no Somos Futuro, que possibilita alunos provindos 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								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	4T2023	4T2022	% AH	3T2023	% AH
3	403-5, 403-9	Unidades cobertas pelo Programa de Gerenciamento de Risco (PGR)	%	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0%
		Colaboradores treinados[1]	nº de pessoas	4.889	4.943	-1,10%	4.667	4,54%
		Média de horas de treinamento sobre saúde e segurança por participante[11]	nº horas	3,43	1,44	58,02%	2,87	16,33%
		Acidentes com e sem afastamento	nº	10	ND	ND	15	-50,00%
		Taxa de frequência de acidentes12	taxa	1,04	2,68	-158,23%	1,55	-49,12%
		Acidentes com consequência grave13	nº	0	ND	ND	0	0
		Taxa de acidentes com consequência grave13	taxa	0,00	0,00	0%	0	0%
		Acidentes de comunicação obrigatória14	nº	7	ND	ND	5	28,57%
		Taxa de acidentes de comunicação obrigatória14	taxa	0,73	0,56	23,03%	0,52	28,53%
		Óbitos decorrentes de acidentes de trabalho	nº	0	ND	ND	0	0
		Taxa de óbitos15	taxa	0%	0%	0%	0	0%

ND: Não disponível: divulgação trimestral foi iniciada no 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.

Destaques e observações:

Neste trimestre, houve uma redução de acidentes devido às inspeções realizadas nos locais de trabalho, que identificaram situações de risco e possibilitaram correções antes que ocorressem acidentes. Além disso, os relatos de quase acidentes resultaram na abertura de planos de ação para mitigar os riscos com potencial de causar danos.

GOVERNANÇA

Diversidade no Conselho de Administração (gênero)								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	4T2023	4T2022	% AH	3T2023	% AH
5	405-1	Membros	nº	5	5	0%	5	0%
		Mulheres	%	40,00%	40,00%	0 p.p.	40,00%	0 p.p.

Destaques e observações:

60% das cadeiras do Conselho de Administração da 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.

Comportamento ético								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	4T2023	4T2022	% AH	3T2023	% AH
16	2-25	Casos registrados no Canal Confidencial	nº	269	ND	ND	203	24,54%
10	406-1	Queixas sobre discriminação recebidas no Canal Confidencial	nº	7,00	ND	ND	5	28,57%
		Casos confirmados de discriminação	nº	0	ND	ND	0	0
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	0,00	0%	0	0

ND: Não disponível: divulgação trimestral foi iniciada no segundo trimestre de 2023. Anteriormente, a divulgação era feita anualmente por meio dos Relatórios de Sustentabilidade dos respectivos ciclos de reporte.

*Destas cinco, 4 denúncias se se encontram em processo de investigação/apuração.

Destaques e observações:

No último trimestre de 2023, realizamos um programa de conscientização para liderança focada em assédio moral, assédio sexual e discriminação. O programa se iniciou no fim do 2T23 e foi concluído no 4T23;

Em novembro lançamos um treinamento na UniCO (a Universidade Corporativa da Cogna) para todos os colaboradores sobre formas de assédio e discriminação;

Ao final do ano recebemos a certificação Pró-Ética da CGU (Controladoria Geral da União) e a premiação do Movimento Transparência 100% do Pacto Global da ONU sobre nossa estrutura de compliance.

Conformidade[8]								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	4T2023	4T2022	% AH	3T2023	% AH

8 Considerados apenas os casos significativos, ou seja, processos que tragam prejuízos à imagem da Cogna e suas subsidiárias, que levem à paralisação das operações ou cujos valores envolvidos sejam acima de R$1 milhão.

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%

Destaques e observações:

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.

Privacidade de dados de clientes								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	**4T2023**	**4T2022**	**% AH**	**3T2023**	**% AH**
16	418-1	Queixas externas comprovadas pela organização	nº	107	ND	ND	280	-161,68%
		Queixas recebidas de agências reguladoras ou órgãos oficiais similares	nº	0	ND	ND	0	0%
		Casos identificados de vazamento, furto ou perda de dados de clientes	nº	1	ND	ND	0	100,00%

Destaques e observações:

A variação registrada entre o terceiro e o quarto trimestre de 2023 é normal devido ao período do ano, uma vez que não corresponde à época de matrícula ou rematrícula. O caso identificado de vazamento ocorreu através de um fornecedor que atua como operador, o caso foi comunicado a ANPD e todas as ações foram tomadas.