

### ESG: Nossa coleção de conquistas continuar a crescer...

Durante o 1T24, recebemos o prêmio de *Social Bond Of The Year – Corporate*, promovido pela *Environmental Finance*, referente ao primeiro *Social Bond* dentro do setor educacional nacional emitido em agosto de 2023. Essa conquista significativa reflete nossos valores e propósito de impulsionar as pessoas construírem uma melhor versão si, por meio da educação.

## ESG | AMBIENTAL, SOCIAL E GOVERNANÇA

### Nossa coleção de conquistas continuar a crescer...

Durante o 1T24, recebemos o prêmio de *Social Bond Of The Year – Corporate*, promovido pela *Environmental Finance*, referente ao primeiro *Social Bond* dentro do setor educacional nacional emitido em agosto de 2023. Essa conquista significativa reflete nossos valores e propósito de impulsionar as pessoas construírem uma melhor versão de si, por meio da educação.

Os recursos adquiridos estão sendo direcionados para fomentar cursos de alta qualidade a baixos custos. Uma característica inovadora da emissão foi a definição específica de uma população-alvo: os investimentos devem atender aos critérios para beneficiar comunidades em vulnerabilidade social - a unidade educacional deve estar localizada em municípios pequenos, com menos de 50 mil habitantes e apresentar um Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) médio, baixo ou muito baixo (inferior a 0,700). Além disso, devemos ser a única instituição educacional a oferecer pelo menos um curso de graduação na cidade, garantindo assim que a abertura do polo represente uma adição valiosa para o município. Essa conquista significativa reflete nossos valores e propósito de impulsionar as pessoas construírem uma melhor versão de si, por meio da educação.

A nossa estratégia de sustentabilidade, alinhada com as melhores práticas ESG, busca gerar valor para nossos *stakeholders* e a sociedade. Atingimos um progresso significativo no cumprimento das metas estabelecidas no manifesto "Compromissos Cognia por um Mundo Melhor", que refletem o compromisso da empresa com o desenvolvimento sustentável:

- Mensurar o impacto das emissões de GEE na operação da Companhia, estipulando metas e compromissos para mitigação e compensação: mapeamos nossas emissões desde 2019, abrangendo os três escopos do GHG Protocol. Um Organismo de Verificação auditou esses dados, garantindo sua precisão. O inventário de 2022 recebeu reconhecimento do Programa Brasileiro GHG Protocol, alcançando o mais alto nível de certificação. Em dezembro, assumimos uma meta voluntária baseada na *Science-Based Targets Initiative (SBTI)* para reduzir as emissões totais de GEE em 50,4% nos três escopos até 2032.
- Capacitar 100% dos colaboradores em saúde e segurança: em 2023, o curso de saúde e segurança tornou-se obrigatório durante o processo de integração dos colaboradores. Até dezembro, 95% dos líderes concluíram o curso.
- Integrar metas ESG às políticas de remuneração variável de 100% da alta liderança: desde 2022, as metas ESG fazem parte da remuneração variável da alta liderança. Em 2023, essa prática foi estendida a todos os líderes e colaboradores, reforçando a sustentabilidade como um pilar estratégico.
- Ter representatividade de ao menos 1/3 de mulheres, pessoas negras, LGBTQIA+ no Conselho de Administração: atualmente, 60% das cadeiras do Conselho de Administração são ocupadas por representantes de grupos minorizados, incluindo mulheres e membros da comunidade LGBTQIAP+.

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

## ANEXO 8 – INDICADORES ESG

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

### AMBIENTAL

Captação de água <sup>1</sup>								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	1T2024	1T2023	% AH	4T2023	% AH
3, 11, 12	303-3	Captação total de água	m <sup>3</sup>	90.140	110.815	-22,9%	114.426	-26,9%
		Águas subterrâneas	%	35,7%	48,3%	-12,6 p.p.	38,7%	-2,9 p.p.
		Abastecimento municipal	%	64,2%	51,7%	12,6 p.p.	61,3%	2,9 p.p.

Destaques e observações:

- No 1º trimestre de 2024, observamos um consumo de água inferior em relação ao mesmo período de 2023, essa diminuição se dá pela redução de vazamentos (que passaram a ser identificados com maior velocidade), com o início da implementação do projeto de eficiência hídrica em oito unidades de ensino superior e baixa demanda de produção em nosso centro de distribuição.
- O projeto de eficiência hídrica visa uma economia de 23% no consumo de água nas 23 Instituições de Ensino Superior com maior consumo. A implantação está prevista para ser concluída até o final do 2T24.

Consumo interno de energia								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	1T2024	1T2023	% AH	4T2023	% AH
12, 13	302-1	Total de energia consumida	GJ	42.566	42.010	1,3%	49.779	-16,9%
		Energia de fontes renováveis <sup>2</sup>	%	89,5%	81,0%	8,5 p.p.	83,3%	6,2 p.p.

Destaques e observações:

- No 1º trimestre de 2024, observamos um consumo de energia inferior ao último trimestre (4T2023), resultante do período de redução de demanda de produção em nosso centro de distribuição – com menor utilização de máquinas e equipamentos.
- Em março, a unidade de ensino em Bacabal, Maranhão, migrou para o mercado livre de energia, em alinhamento com nosso compromisso de aumentar o consumo de energia provinda de fontes renováveis até 2025.

<sup>1</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.

## SOCIAL

Diversidade no quadro de colaboradores por categoria funcional <sup>3</sup>								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	1T2024	1T2023	% AH	4T2023	% AH
5	405-1	C-level – Feminino	%	23,1%	15,0%	8,1 p.p.	16,7%	6,4 p.p.
		C-level – Masculino	%	76,9%	85,0%	-8,1 p.p.	83,3%	-6,4 p.p.
		C-level - total	nº	13	13	0,0%	12	7,7%
		Liderança (≥ gerente) – Feminino	%	44,9%	47,0%	-2,1 p.p.	45,5%	-0,6 p.p.
		Total - Liderança (≥ gerente) – Masculino	%	55,1%	53,0%	2,1 p.p.	54,5%	0,6 p.p.
		Liderança (≥ gerente) <sup>4</sup> - total	nº	626	637	-1,8%	613	2,1%
		Corpo acadêmico – Feminino	%	56,4%	55,0%	1,3 p.p.	55,1%	1,3 p.p.
		Corpo acadêmico – Masculino	%	43,6%	45,0%	-1,3 p.p.	44,9%	-1,3 p.p.
		Corpo acadêmico <sup>5</sup> - total	nº	10.048	9.524	5,2%	8.729	13,1%
		Administrativo/Operacional – Feminino	%	69,4%	69,0%	0,4 p.p.	69,2%	0,2 p.p.
		Administrativo/Operacional – Masculino	%	30,6%	31,0%	-0,4 p.p.	30,8%	-0,2 p.p.
		Administrativo/Operacional <sup>6</sup> - total	nº	14.245	13.756	3,4%	14.199	0,3%
		Colaboradores – Feminino	%	63,5%	63,0%	0,5 p.p.	63,3%	0,1 p.p.
		Colaboradores – Masculino	%	36,5%	37,0%	-0,5 p.p.	36,7%	-0,1 p.p.
		Colaboradores - total	nº	24.932	23.930	4,0%	23.553	5,5%

### Destaques e observações:

- Em linha com nosso plano e metas de diversidade criamos bancos de talentos específicos para pessoas com deficiência e pessoas negras, com foco em aumentar nossa base de talentos diversos. Como resultado, no período admitimos mais de 40 pessoas negras para as posições de liderança (a partir de coordenação) e 30 PcDs para compor nossos times.
- Em março, realizamos uma roda de conversa com as nossas lideranças femininas, ação proposta por nosso grupo de afinidade DIVERS@S que observa questões de gênero na companhia. Ainda sobre os grupos de afinidade, no último período buscamos sua potencialização. Os grupos, que têm como intuito ampliar as redes de relacionamentos, a escuta empática e troca de experiências reais, visando manter um clima saudável e inclusivo para todos, somam hoje mais de 800 colaboradores.

<sup>2</sup> A energia adquirida no ambiente de mercado livre é 100% incentivada, provinda de fontes alternativas e, por isso, considerada como origem renovável.

<sup>3</sup> Conselheiros, aprendizes e estagiários não foram considerados no total de colaboradores.

<sup>4</sup> Gerência, gerência sênior e cargos de liderança sem reporte direto ao CEO (diretorias regionais, diretorias de unidades e vice-presidências).

Impacto social*					
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

5 Coordenação de cursos, professores e tutores.

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

\*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.
- 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 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.	1T2024	1T2023	% AH	4T2023	% 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 <sup>7</sup>	nº de pessoas	3.705	2.279	38,5%	4.889	-32,0%
		Média de horas de treinamento sobre saúde e segurança por participante <sup>8</sup>	nº horas	1,5	2,1	-39,1%	3,4	-127,2%
		Acidentes com e sem afastamento	nº	8	ND	ND	10	-25,0%
		Taxa de frequência de acidentes <sup>9</sup>	taxa	0,8	0,9	-4,8%	1,0	-25,2%
		Acidentes com consequência grave <sup>10</sup>	nº	0	ND	ND	0,0	0,0%

	Taxa de acidentes com consequência grave <sup>11</sup>	taxa	0,0	0,0	0,0%	0,0	0,0%
	Acidentes de comunicação obrigatória	nº	5	ND	ND	7	-40,0%
	Taxa de acidentes de comunicação obrigatória	taxa	0,5	0,7	-25,0%	0,7	-39,9%
	Óbitos decorrentes de acidentes de trabalho	nº	0,0	ND	ND	0,0	0,0%
	Taxa de óbitos	taxa	0,0	0,0	0,0%	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.

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

8 Total de horas de treinamento/colaboradores treinados.

9 Total de acidentes (com e sem afastamento) / Total de horas-homem trabalhadas (HHT) x 1.000.000. Inclui também lesões leves, atendidas no local de trabalho.

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

11 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).

Destaques e observações:

- Neste trimestre, houve uma redução de acidentes devido às inspeções realizadas nos locais de trabalho, com identificação de situações de risco e implementação de planos preventivos.
- Adicionalmente, 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.	1T2024	1T2023	% AH	4T2023	% AH
5	405-1	Membros	nº	5	5	0,0%	5	0,0%
		Mulheres	%	40,0%	40,0%	0 p.p..	40,0%	0 p.p..

Destaques e observações:

- 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								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	1T2024	1T2023	% AH	4T2023	% AH
16	2-25	Casos registrados no Canal Confidencial	nº	170	ND	ND	269	-58,2%
10	406-1	Queixas sobre discriminação recebidas no Canal Confidencial	nº	12	ND	ND	7	41,6%
		Casos confirmados de discriminação	nº	2*	ND	ND	0	100%
5	405-1	Colaboradores treinados sobre	%	100%	100%	0 p.p..	100%	0 p.p.

		políticas e procedimentos anticorrupção						
		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	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 encontram em processo de investigação/apuração.

### Destaques e observações:

- Os dois casos confirmados foram situações de assédio moral com viés discriminatório. Para ambos, foi aplicado desligamento como medida disciplinar.
- Neste trimestre, também promovemos o curso "Formas de Assédio e Discriminação", lançado no final do ano passado, o curso faz parte da trilha de formação obrigatória na Universidade Corporativa, para todos os mensalistas da Companhia.

Conformidade <sup>7</sup>								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	1T2024	1T2023	% AH	4T2023	% AH
16	307-1, 419-1	Multas por não conformidade socioeconômica	R\$ mil	0	0	0,0%	0	0,0%
		Sanções não financeiras por não conformidade socioeconômica	nº	0	0	0,0%	0	0,0%
		Multas por não conformidade ambiental	R\$ mil	0	0	0,0%	0	0,0%
		Sanções não financeiras por não conformidade ambiental	nº	0	0	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 Cognia 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.	1T2024	1T2023	% AH	4T2023	% AH
16	418-1	Queixas externas comprovadas pela organização	nº	185	429	-131,8%	107	42,1%

12. 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 acima de R\$1 milhão.

	Queixas recebidas de agências reguladoras ou órgãos oficiais similares	nº	0	0	0,0%	0	0,0%
	Casos identificados de vazamento, furto ou perda de dados de clientes	nº	0	0	0,0%	1	-100%

Destaques e observações:

- O número de requisições recebidas vem decaindo ao longo do tempo, fato que se deve à adoção do consentimento do titular à Política de Privacidade ou Aviso de Privacidade na obtenção de seus dados, nos quais coletamos apenas as informações estritamente necessárias. O primeiro trimestre tende a ter um maior volume de requisições recebidas por ser período de matrícula.

