



cogna
EDUCAÇÃO

Relato
Integrado
2023



SUMÁRIO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

APRESENTAÇÃO DO RELATÓRIO

Matriz de materialidade

A COGNA

Sobre a Cogna

Nossa história

Destaques

Prêmios e reconhecimentos

ESTRATÉGIA E MODELO DE NEGÓCIOS

Gestão ambidestra

Inovação

Modelo de negócios

Visão de futuro

Compromissos Cogna por um Mundo Melhor

GOVERNANÇA CORPORATIVA

Estrutura de governança

Ética, integridade e transparência

Gestão de riscos

IMPACTO SOCIOAMBIENTAL

Impacto social

Relacionamento com fornecedores

Estratégia climática

Consumo eficiente de recursos

Gestão de resíduos

EDUCAÇÃO QUE IMPULSIONA

Jornada Cogna

Acesso à educação

Educação que transforma

Satisfação e qualidade do ensino

DESEMPENHO DOS NEGÓCIOS

Cenário macroeconômico e setorial

Desempenho econômico-financeiro

NOSSA MELHOR VERSÃO

O Jeito Cogna

Atração, retenção e desenvolvimento de talentos

Diversidade, equidade e inclusão

Saúde, segurança e bem-estar

Engajamento de *stakeholders*

ANEXOS

SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI, SASB, TCFD E INDICADORES PRÓPRIOS

Sumário Task Force on Climate-Related

Financial Disclosures (TCFD)

Sumário de conteúdo GRI

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS E CRÉDITOS

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

GRI 2-22

O ano de 2023 foi marcado pela colheita de resultados relacionados à estratégia que traçamos em 2021, voltada para geração de caixa, avanços nos Compromissos Cogna por um Mundo Melhor e para a maximização da geração de valor para nossos públicos de relacionamento, por meio de uma jornada, com soluções de ensino com foco nos 2 aos 100 anos, desenhada para impulsionar a melhor versão de cada indivíduo.

Por meio da gestão ambidestra, focamos na eficiência operacional em nosso *core business*, em impulsionar as frentes de ensino híbrido e digital, o ensino médico e as soluções B2B, bem como na captação de alunos, na redução da evasão e na melhoria da satisfação. Na educação básica, buscamos obter ganho de *market share*, aumento da penetração de soluções complementares, ampliar o portfólio de soluções educacionais e de relacionamento e crescer nossa participação no Programa Nacional do Livro e do Material Didático (PNLD).

Ao mesmo tempo, investimos em processos estruturados a fim de capturar inovações em soluções e novos mercados. Neste contexto, avançamos na utilização de IA com foco em melhorias nos processos internos, bem como no aprimoramento de produtos para alavancar o ensino e aprendizagem dos nossos alunos e professores. Por meio da SOMOS, passamos a explorar duas avenidas de crescimento: o mercado B2G e a Start Anglo. Na frente B2G, celebramos a venda de sistemas de ensino e de soluções educacionais para governos estaduais e municipais. Já a Start Anglo Bilingual School marca nossa entrada na frente de uma educação bilíngue para a formação de cidadãos globais, capazes de expressar seu raciocínio e habilidades socioemocionais em outro idioma.

Comprometidos em cultivar e disseminar uma cultura de escuta ativa, também buscamos captar *feedbacks* de nossos alunos e endereçar ações para elevar o padrão de excelência para que tenham



uma experiência incrível. Nessa linha, investimos em inteligência artificial para promover uma comunicação personalizada para o aluno. Ao navegar em nossos canais, hoje o estudante encontra uma comunicação e ofertas de soluções personalizadas, de acordo com seus interesses. O uso da tecnologia também foi aplicado para apoiar professores, na avaliação dos alunos, por exemplo, de forma que possam se dedicar ao que mais importa: educar.

Dedicamos esforços para avançar nos Compromissos Cogna por um Mundo Melhor, mitigar impactos socioambientais e potencializar a geração de valor sustentável para nossos *stakeholders*. Ao final do exercício, alcançamos 131% de cumprimento de nossas metas sob os pilares Equilíbrio entre pessoas e natureza; Educação, diversidade e direitos humanos; e Governança e integridade. Em relação ao primeiro pilar, vale destacar que assumimos em 2023 uma nova meta, baseada na Science-Based Targets Initiative (SBTi) relativa à redução em 50,4% das emissões totais da Companhia (escopos 1, 2 e 3) em um horizonte de dez anos.

Essas estratégias nos permitiram conquistar um aumento de receita em todas as unidades de negócio e um crescimento de 18,9% no Ebitda Recorrente, atingindo R\$ 1.736,1 milhões. Além disso, nosso compromisso com a geração de valor sustentável nos permitiu ocupar, por mais um ano, a carteira

do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), assim como dos índices de sustentabilidade ICO2 e IGPTW, ambos da B3, Bloomberg Gender-Index e TEVA Mulheres.

Esses resultados não seriam possíveis sem os nossos 23.553 colaboradores que, orientados pelo Jeito Cogna e pelo nosso propósito de impulsionar as pessoas a construir uma melhor versão de si, foram essenciais para os avanços que obtivemos. Para nossas pessoas, seguimos orientados em promover uma ótima experiência, por meio de mecanismos estruturados que valorizam rituais, o desenvolvimento, a cultura de *feedback*, a segurança psicológica e o fortalecimento de um ambiente diverso e inclusivo. Nossas práticas de gestão de pessoas nos permitiram conquistar, pelo segundo ano consecutivo, a certificação Great Place to Work e um crescimento de 12,5% em relação a 2022 na pesquisa de satisfação interna, o eNPS dos Colaboradores (*Employee Net Promote Score*).

Para 2024, seguiremos orientados pela gestão ambidestra e pelo foco no fortalecimento de nossas frentes de atuação, bem como na captura de oportunidades que maximizem nossa proposta de valor. Como parte de nossa jornada dos 2 aos 100 anos, buscaremos novas soluções que contribuam para transformar a realidade dos alunos, como as microcertificações.

Além disso, estamos empenhados em cumprir com as metas estabelecidas por meio nossos Compromissos Cogna por um Mundo Melhor e em promover a evolução de nossos processos na frente ESG, em especial, na gestão de riscos relacionados às mudanças climáticas e aos direitos humanos.

Internamente, priorizaremos o desenvolvimento de uma arquitetura empresarial que permita uma versão sistematizada de nossos processos, de forma a impulsionar nossas práticas de gestão e objetivos estratégicos. Na vanguarda em relação à disrupção no setor de educação, seguiremos investindo no uso de tecnologias, como a inteligência artificial que, aliadas à ética e à integridade, contribuam para melhorar a qualidade do ensino, a experiência do aluno e dos demais públicos da Companhia.

Por fim, gostaria de agradecer a todos que, de alguma forma, participaram e participam da jornada Cogna – nossos colaboradores, alunos, parceiros, fornecedores, investidores, acionistas e a sociedade no geral. Estamos otimistas em relação ao futuro e estamos certos de que temos a cultura, o propósito, as pessoas e a estratégia adequada para impulsionar o futuro que queremos para a Cogna e para a educação no país.

ROBERTO VALÉRIO

CEO da Cogna Educação

APRESENTAÇÃO DO RELATÓRIO

Comprometidos com a transparência com nossos públicos de relacionamento, apresentamos nosso Relato Integrado, referente ao período entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2023. Publicado desde 2014 com periodicidade anual, o documento traz informações sobre nossa estratégia, principais ações no período e de desempenho sobre os aspectos mais relevantes para a Cognia e nosso setor de atuação, de acordo com nossa matriz de materialidade, apresentada a seguir. [GRI 2-3](#)

As informações contidas no relatório são referentes ao grupo Cognia, incluindo todas as subsidiárias, que podem ser tratadas como “empresas” e “negócios” — Kroton, Vasta Platform e Saber. A Vasta Platform, uma de nossas subsidiárias, também é chamada de SOMOS Educação, nome por meio do qual a marca se apresenta a seus clientes. [GRI 2-2](#)

A contratação da auditoria independente foi autorizada e homologada pelo Conselho de Administração, com o assessoramento do Comitê de Auditoria, e o conteúdo do relatório passou por verificação externa por auditores independentes da KPMG. Veja a carta de asseguarção na [página 169](#). [GRI 2-5](#)

O relatório foi desenvolvido com a colaboração de profissionais de diversas áreas da Companhia, que gerenciam e monitoram os indicadores e informações. A alta liderança da Cognia revisou e aprovou o documento, assumindo a responsabilidade pelos dados apresentados.

Convenções adotadas

Em linha com as melhores práticas internacionais para a elaboração de reportes de sustentabilidade, o Relato está em conformidade com as normas da Global Reporting Initiative (GRI) versão 2021, as diretrizes voltadas ao setor educacional do Sustainability Accounting Standards Board (SASB), as orientações do IBC Stakeholder Capitalism Metrics do Fórum Econômico Mundial (WEF) e as premissas de Relato Integrado e de demonstrações contábeis da IFRS Foundation. Sobre o Relato Integrado, atendemos todas as premissas da diretriz, sem omissões.

Também seguimos as diretrizes de reporte sobre mudanças climáticas do Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD), e correlacionamos os nossos temas materiais reportados

e os nossos indicadores de sustentabilidade com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Organização das Nações Unidas (ONU), e com nossos objetivos estratégicos.

A relação completa de conteúdos GRI, SASB e indicadores próprios, constam ao final do relatório, no [Sumário de conteúdo](#). Já os conteúdos do TCFD contam com um sumário próprio, apresentado em [Anexos](#). No documento, também apresentamos a correlação do conteúdo com nossos pilares estratégicos, apresentados na lista de temas materiais (veja na [página 7](#)).



Dúvidas, sugestões e comentários sobre o Relatório podem ser encaminhados para esg@cognia.com.br. [GRI 2-3](#)

IMAGENS

As fotografias que ilustram este relatório apresentam situações reais, vivenciadas por nossos colaboradores, parceiros, alunos, fornecedores e outros *stakeholders*.

PILARES ESTRATÉGICOS



Matriz de materialidade

Para apresentarmos um conteúdo relevante e alinhado às expectativas dos nossos *stakeholders*, em 2023, realizamos a revisão de nossa matriz de materialidade, sob o conceito de dupla materialidade, que resultou na identificação dos temas de maior impacto e influência para os negócios e dos impactos da Companhia sobre fatores socioambientais externos.

Por meio do processo, colhemos 17.286 respostas, um aumento de 80% em comparação com a coleta de 2020, sendo 13% do público interno, 87% de respostas do público externo, que **resultaram na priorização de 11 temas materiais**, aprovados pelo CEO, pelo Comitê de Pessoas e ESG e pelo Conselho de Administração. A principal mudança em relação à materialidade anterior foi a inclusão do tema Sustentabilidade econômica e financeira. A matriz da Companhia é revisada com periodicidade trianual.

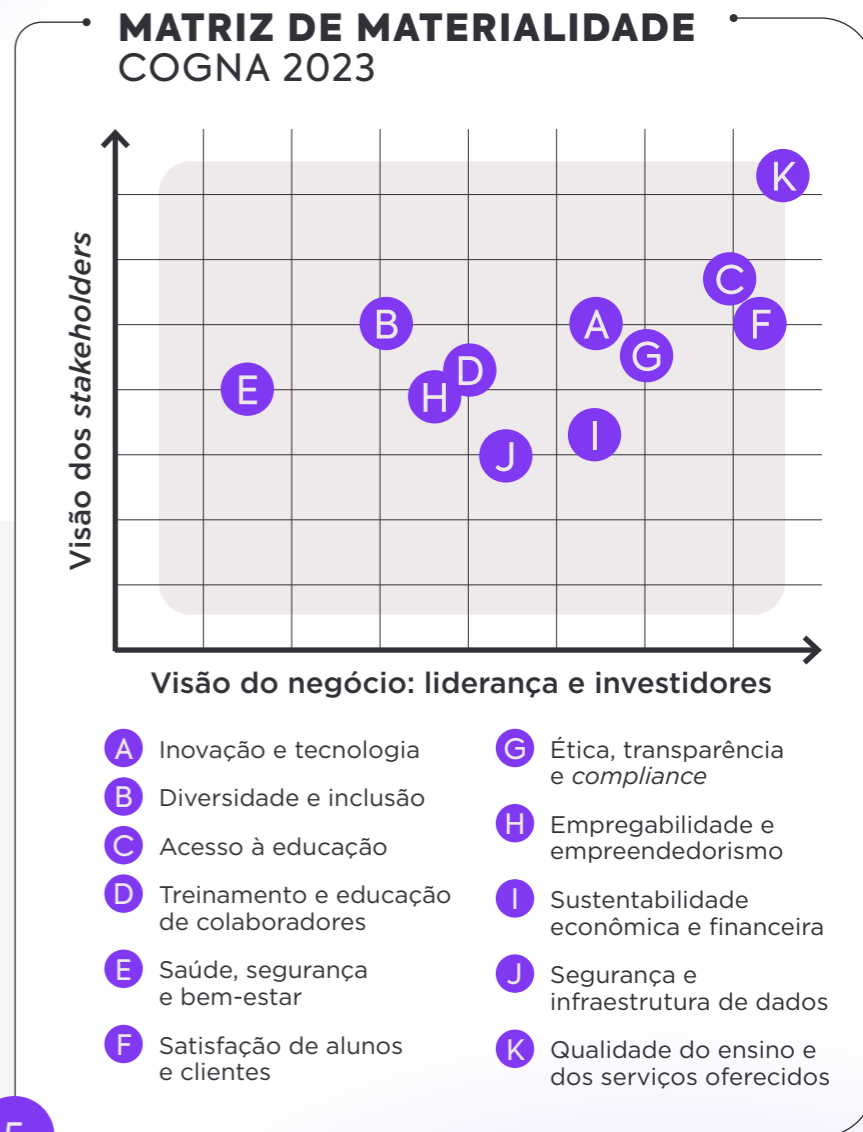
PROCESSO DE MATERIALIDADE GRI 3-1, 2-14

Benchmark setorial e análise dos **frameworks**

Análise de documentos internos e externos, como Índice Dow Jones de Sustentabilidade (DJSI), *frameworks* para sustentabilidade do Sustainability Accounting Standards Board (SASB), do World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) e do IBC Stakeholder Capitalism Metrics do Fórum Econômico Mundial (WEF), entre outros, bem como estudos de *benchmark* de tendências globais e setoriais.

Consulta aos **stakeholders**

Pesquisa *on-line* com representantes dos públicos prioritários externos e internos: colaboradores, alta liderança (*C-Level* e Conselho de Administração), docentes, alunos, fornecedores, parceiros de negócio, analistas de mercado, investidores, representantes da sociedade civil e de organizações não governamentais. Foram atribuídos pesos iguais para todos os *stakeholders* na fase de apuração da pesquisa.



1

2

3

4

5

Compreensão do contexto da organização

Identificação dos impactos reais e potenciais

Avaliação da importância dos impactos

Priorização dos impactos mais significativos

Lista de temas materiais



Lista de temas materiais GRI 3-2

Tema material	Capitais ¹	Impacto aos públicos	Indicadores relacionados	ODS	Correlação com os pilares estratégicos Cogna
Qualidade do ensino e dos serviços oferecidos	Intelectual	Todos os públicos	CC, CI, Enade, Enem, Ferramenta Avaliar, IDD, Sisu; GRI 3-3	4	
Acesso à educação	Intelectual, social e de relacionamento	Alunos e sociedade	SROI, Indicadores de projetos sociais; GRI 3-3 SASB SV-ED 000.A; SASB SV-ED 000.B	4	
Satisfação de alunos e clientes	Social e de relacionamento	Alunos e sociedade	NPS, escala Likert, escala CSAT; GRI 3-3	4	
Ética, transparência e <i>compliance</i>	Humano, social e de relacionamento	Todos os públicos	GRI 205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 415-1; GRI 3-3	16	
Inovação e tecnologia	Intelectual	Todos os públicos	GRI 3-3	9	
Sustentabilidade econômica e financeira	Financeiro	Companhia, colaboradores, investidores e acionistas	GRI 201-1, 201-2, 3-3	8	
Treinamento e educação de colaboradores	Intelectual e humano	Colaboradores	GRI 404-1, 404-2, 404-3, 3-3	4 8	
Diversidade e inclusão	Humano	Colaboradores	Pesquisa de Diversidade GRI 401-3, 405-1, 405-2, 406-1, 3-3	8 10	
Empregabilidade e empreendedorismo	Intelectual, humano e de relacionamento	Alunos e sociedade	GRI 3-3	8	
Segurança e infraestrutura de dados	Intelectual, social e de relacionamento	Todos os públicos	GRI 418-1, 3-3; SASB SV-ED-230a.2; SASB SV-ED-230a.1; SASB SV-ED-230a.3	9	
Saúde, segurança e bem-estar	Humano	Colaboradores	eNPS, escala CSAT GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10, 3-3	3 8	

CONEXÃO COM NOSSOS PILARES ESTRATÉGICOS

CRESCIMENTO ACELERADO
GENTE E CULTURA INCRÍVEIS
EFICIÊNCIA

ESG
EXPERIÊNCIA INCRÍVEL
INOVAÇÃO

ODS

Saúde e bem-estar; Educação de qualidade; Trabalho decente e crescimento econômico;
 Indústria, inovação e infraestrutura; Redução das desigualdades; Paz, justiça e instituições eficazes.

Para mais informações sobre os ODS acesse o [site](#).



A COGNA

NESTE CAPÍTULO

- **SOBRE A COGNA**
- **NOSSA HISTÓRIA**
- **DESTAQUES**
- **PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS**

SOBRE A COGNA

GRI 2-6

Orientada pelo objetivo de transformar a vida das pessoas por meio de uma educação de qualidade, a Cogna (Cogna Educação S.A) é uma companhia brasileira que atua em todas as etapas da jornada educacional, sendo a mais completa e diversa do setor, considerando nosso portfólio. Por meio das empresas Kroton, SOMOS Educação e Saber, estamos presentes em mais de 1,7 mil municípios brasileiros, desde a educação básica ao ensino superior, e oferecemos serviços, produtos e tecnologias educacionais aos segmentos B2C, B2B e B2G. **GRI 2-1**

Somamos mais de 57 anos de *expertise* no setor de educação, com marcas com mais de cem anos de mercado e, atualmente, figuramos entre as maiores empresas educacionais no mundo. Além da ampliação por meio de aquisições e consolidação das nossas frentes de atuação nos últimos anos, para maximizar nossa proposta de valor, atuamos sob os pilares de crescimento acelerado, eficiência, experiência incrível, inovação, gente e cultura incríveis e


Impacto (ESG) — sigla em inglês para aspectos ambientais, sociais e de governança, a fim de contribuir com o acesso à educação de qualidade no país e para a redução das desigualdades, e para prover as melhores soluções de aprendizagem para estudantes, educadores e municípios brasileiros.

De forma a impulsionar o desenvolvimento local das regiões onde estamos presentes, mantemos e patrocinamos duas frentes de impacto social — a Fundação Pitágoras e o Instituto SOMOS —, por meio dos quais endereçamos investimentos e ações para alavancar melhorias em nossa plataforma de impacto social, que conta com os pilares: educação pública, empregabilidade e empreendedorismo e desenvolvimento local.

Companhia de capital aberto, a Cogna (COGN3) tem suas ações listadas e negociadas no Novo Mercado da Bolsa de Valores de São Paulo (SP), a B3, e no mercado de balcão (OTCQX) em Nova Iorque, sob o código COGNY. Uma das empresas que integram o grupo, a Vasta Platform/SOMOS Educação (VSTA), também tem suas ações listadas e negociadas, na bolsa de valores Nasdaq, nos Estados Unidos. Nossa sede administrativa está localizada em São Paulo (SP) e somamos quatro escritórios corporativos, localizados em Brasília (DF), São Paulo (SP), Valinhos (SP) e Londrina (PR). **GRI 2-1**

#JeitoCogna

A fim de alavancar nossa proposta de valor e capturar oportunidades para impulsionarmos ainda mais o setor de educação, desde 2022, consolidamos e integramos nossa cultura, representando todas as áreas, unidades de negócios e marcas que compõem o grupo: o #JeitoCogna. Por meio dele, combinamos nossos valores e comportamentos esperados com uma cultura diversa e ágil, foco no cliente, colaboração, empreendedorismo e o senso de dono, em busca da melhor versão da Cogna, de nossas pessoas e de nossos alunos e clientes

Em 2023, consolidamos nosso posicionamento enquanto uma empresa singular, com avanços no fortalecimento da nossa cultura. O #JeitoCogna permite um olhar sobre um plano estratégico único para frentes de atuação, de forma a alavancar a captura de sinergias e um ambiente colaborativo entre nossos colaboradores (saiba mais em [Nossa melhor versão](#)). 

NOSSA PRESENÇA GRI 2-6

COGNA

Presença em mais de **5 mil** municípios brasileiros.

EDUCAÇÃO BÁSICA

+ de **4,7 mil** escolas parceiras na educação básica;

+ de **1,4 milhão** de estudantes atendidos por nossas soluções educacionais.

ENSINO SUPERIOR

Presença em mais de **1,7 mil** municípios, em todos os estados brasileiros;

+ de **3 mil** polos credenciados de ensino digital (EAD);

112 unidades próprias (IES) no ensino superior;

+ de **954 mil** alunos atendidos diretamente, por meio de nossas instituições de ensino superior.



O JEITO COGNA QUE NOS GUIA PARA O FUTURO



PROPÓSITO

Impulsionamos as pessoas a construir uma melhor versão de si.



VALORES

- Nossa relação é direta e respeitosa;
- Somos empreendedores e entregamos resultados;
- Fazemos das nossas diferenças a base da nossa convivência;
- Sucesso do aluno/cliente é o nosso sucesso;
- Somos um time e não heróis.

PILARES ESTRATÉGICOS



CRESCIMENTO ACELERADO



GENTE E CULTURA INCRÍVEIS



EFICIÊNCIA



IMPACTO (ESG)



EXPERIÊNCIA INCRÍVEL



INOVAÇÃO

COMPORTAMENTOS RECOMPENSADOS

- Temos senso de dono;
- Escutamos o aluno/cliente;
- Inspiramos e mobilizamos as pessoas;
- Temos senso de urgência.

TOMADA DE DECISÃO

- Buscamos decisões ágeis, baseadas em dados, impactos e efeitos colaterais;
- Tomada a decisão, seguimos juntos na mesma direção;
- Comunicamos nossas decisões, com clareza e tempestividade;
- A não tomada de decisão é uma decisão. Apresente-se;
- A decisão é do líder, mas a construção é coletiva;
- Nem toda decisão precisa de reunião. Menos PPT e mais solução.

NORMAS & REGRAS

- Tirar férias, respeitar este momento e desligar;
- Valorizamos a liderança, não a hierarquia;
- A mudança é a única constante, com abertura, flexibilidade e sem apego;
- Todo tema tem um dono;
- Comunicação importa: focamos na clareza e no contexto;
- Para ser promovido, é necessário formar um sucessor com prioridade para os talentos internos.

RITUAIS

- Contamos com rituais de gestão e celebração;
- Realizamos gestão do desempenho;
- Comemoramos os resultados;
- Celebramos a chegada de novos colaboradores.

FEEDBACKS

- Promovemos *feedbacks* frente a frente, simples, respeitosos e tangíveis;
- Os *feedbacks* são alinhados aos objetivos da Empresa.

SEGURANÇA PSICOLÓGICA

- Encorajamos as pessoas a falar, independentemente da hierarquia e opinião contrária;
- Somos transparentes com o rumo dos nossos negócios e das pessoas;
- Escutamos, pois a inovação vem da diversidade de pensamentos;
- Trazemos eventuais problemas para a mesa, com sugestão de solução;
- Aprendemos com os erros, corrigimos rápido e não repetimos mais;
- Deixamos as pessoas concluírem seus raciocínios. Não as cortamos.

NOSSA HISTÓRIA

Anos 1960

Em 1966, cinco jovens criam o curso pré-vestibular Pitágoras, em Belo Horizonte (MG).

Anos 1970

Ocorre, em 1972, a inauguração do primeiro Colégio Pitágoras. Em 1974, a maior unidade do grupo Pitágoras no ensino básico entra em operação no Bairro Cidade Jardim.

Anos 1980

O Pitágoras dirige escolas com mais de mil alunos brasileiros no Iraque e na Mauritânia, em parceria com construtora que iniciaria duas obras de infraestrutura nestes países.

Anos 1990

Ocorre a criação da Rede Pitágoras que, em menos de um ano, contava com 106 escolas associadas.

1999

É criada a Fundação Pitágoras, voltada para o desenvolvimento de projetos educacionais em instituições públicas e privadas.

Anos 2000

É criada a primeira Faculdade Pitágoras.

2007

Ocorre a abertura de capital na BM&FBovespa, sob o nome Kroton Educacional, que marca a consolidação de uma fase de expansão da Companhia.

2017

É iniciada a transformação digital da Companhia.

2014

Com a aquisição da Anhanguera, a Kroton torna-se a maior empresa educacional do mundo em valor de mercado e alunos. É desenvolvido o modelo acadêmico Kroton Learning System 2.0 e há o lançamento do Canal Conecta, focado em ampliar a empregabilidade dos alunos.

2013

A Unopar abre 40 novos polos de graduação a distância. É celebrado um acordo de associação entre a Kroton e a Anhanguera.

2012

As ações passam a ser listadas e negociadas no Novo Mercado (B3).

2011

A Unopar é adquirida, o que leva a Kroton a ocupar a posição de líder em educação a distância do Brasil.

2010

Ocorre a aquisição da IUNI Educacional.

2009

A Advent International, um dos maiores fundos de *private equity* do mundo, passa a compartilhar o controle da Companhia com os sócios fundadores.

2018

Ocorre a aquisição da SOMOS, maior plataforma de educação básica do Brasil.

2019

Há a criação da Cogna, *holding* que se posiciona como uma *collection of companies*, e da Vasta Platform, segmentada para atender a educação básica.

2020

A Vasta Platform/SOMOS Educação celebra a abertura de capital na Nasdaq (EUA).

2021

Há a aquisição do sistema de ensino Eleva, atual marca Amplia, e o estabelecimento do manifesto Compromissos Cogna por um Mundo Melhor.

2022

São lançadas novas soluções para o portfólio do segmento K-12: Eduall, aquisição da Phidelis e parceria com Educabank, bem como o lançamento do #JeitoCogna.

2023

É realizada a unificação das marcas de ensino superior sob a marca Anhanguera; Vasta ingressa no mercado B2G; é alcançada a liderança no PNLD sendo celebrada a entrada nos índices de sustentabilidade.

2024

A Cogna é reconhecida pela premiação Environmental Finance's Sustainable Debt Awards 2024, devido à primeira emissão rotulada ESG com viés social do setor de educação.



DESTAQUES

NOSSO TIME

+ de 23 mil colaboradores

45% das cadeiras de liderança iguais e acima de gerência são ocupadas por mulheres (cis ou transgênero)

30% do quadro de colaboradores de liderança, a partir de coordenação, é composto por pessoas negras

5,7 de média de horas de treinamento por colaborador, em nossa universidade corporativa — UniCO

EDUCAÇÃO BÁSICA

+4,7 mil escolas parceiras

+ de 1,4 milhão de alunos atendidos por nossas soluções educacionais

Ensino básico particular:



1 em cada 4 alunos da rede privada de educação básica usa nossas soluções pedagógicas

Ensino básico público:

58% dos alunos da rede pública (**22 milhões de alunos**) são impactados por ao menos uma de nossas soluções pedagógicas

115 escolas próprias, parceiras ou franqueadas Red Balloon

+29 mil alunos na rede de escolas Red Balloon



1 em cada 5 escolas privadas de educação básica é nossa parceira

50% das escolas públicas do país (**179.533 escolas**) utilizam alguma solução da Cogna

ENSINO SUPERIOR

+ de 954 mil alunos na graduação presencial e digital (EAD)

112 de IES próprias

71,5 mil alunos na pós-graduação

+ de 2,5 mil polos credenciados de ensino digital

Presença nos municípios

87,5% são de pequeno porte (menos de 100 mil habitantes acima de 17 anos)

84,2% têm IDH abaixo da média brasileira



1 em cada 10 alunos de ensino superior é da Cogna



1 em cada 7 alunos da rede privada é da Cogna

Em **219 municípios¹** do país somos a única instituição de ensino superior presente

Quantidade de municípios em que somos a única IES privada¹ a oferecer

- 52** Engenharia Mecânica
- 57** Engenharia Civil
- 45** Enfermagem

- 25** Nutrição
- 40** Fisioterapia
- 12** Agronomia



1 em cada 10 alunos de ensino digital é da Cogna

+ mil Instituições de ensino superior usam os conteúdos de nossas editoras

¹Fonte: INEP — Censo da Educação Superior

PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS



EXAME MELHORES & MAIORES

A EXAME reconheceu a Cognia como top 1 na categoria Educação.

GPTW

Conquistamos o selo Great Place to Work, que reconhece as melhores empresas para se trabalhar. Também fomos reconhecidos como uma das melhores empresas para mulheres trabalharem no Brasil e para se trabalhar no estado de Minas Gerais pelo *ranking*.

MELHORES PRÁTICAS ESG

Na premiação multisetorial promovida pela Leaders League, nosso departamento de Relações Institucionais foi eleito como o melhor dentre as empresas avaliadas. A Cognia também figurou como finalista na premiação Melhores Práticas de ESG no Brasil.

MELHOR DEPARTAMENTO JURÍDICO

Desde 2021, somos reconhecidos consecutivamente pela Leaders League por termos o melhor departamento jurídico.

SELO PRÓ-ÉTICA

Em 2023, nosso Programa de Compliance foi reconhecido pela certificação Selo Pró Ética, criada pelo Ministério da Justiça, por meio da parceria com a Controladoria-Geral da União (CGU).

CLIENTE SA

Fomos reconhecidos por três premiações da Cliente SA: Personalidade 2023 para o VP de Experiência do Aluno; Ouro na categoria Líder em Estratégia de Crédito, Cobrança e Risco, com o case “Da cobrança à parceria financeira: como a Cognia gera valor sem abrir mão da experiência”; e Prata na categoria Líder na Virada do Jogo, com o case “Atendimento: o aluno no centro da transformação digital”.

MULHERES NA LIDERANÇA

Recebemos os seguintes reconhecimentos no prêmio Mulheres na Liderança: 1º lugar na categoria Conselho Administrativo, 2º lugar no Mercado Educacional; e 62ª posição no *ranking* geral, entre 207 empresas participantes.

TOP EDUCAÇÃO

A SOMOS Educação foi reconhecida em duas categorias da premiação — Ação Social e Consultoria Educacional —, que reconhece as marcas mais lembradas e que contribuem para a evolução da educação no país.

INSTITUTIONAL INVESTOR

No *ranking* de 2023, na visão *sellside*, conquistamos as seguintes posições na premiação, no mercado de educação: 2º lugar — Melhor CEO; 2º lugar — Melhor CFO e 2º lugar — Profissional de RI.

MELHOR RH

Nosso VP de Gente & Cultura* ganhou o Prêmio Melhor RH Sudeste, do Centro de Estudos da Comunicação.

30% CLUB BRAZIL AWARD

A Cognia figura entre as cem empresas listadas na bolsa de valores com 30% ou mais de presença feminina no Conselho de Administração.

MOVIMENTO TRANSPARÊNCIA 100%

A Cognia foi reconhecida por atingir a meta de transparência sobre a estrutura de *compliance* e governança pela iniciativa criada pelo Pacto Global.

* Em janeiro de 2024, houve uma mudança na Vice-Presidência de Gente & Cultura, posição que passou a ser ocupada por uma mulher.

AS MELHORES DA DINHEIRO

No *ranking*, ocupamos o 2º lugar na categoria Serviços Especializados e 1º lugar em governança corporativa na categoria Serviços Especializados.

RANKING 100 OPEN CORPS

Conquistamos o 5º lugar na categoria Educação do *ranking*.

ANUÁRIO 360º

Na premiação, ocupamos o 4º lugar na categoria Educação e 1º lugar no setor de Educação na categoria ESG — Governança Corporativa.

BLOOMBERG LÍNEA

Roberto Valério, CEO da Cognia, foi eleito uma das 500 personalidades mais influentes da América Latina.

EXPERIENCE AWARDS

Em 2023, a Unopar foi reconhecida com o prêmio de melhor NPS em EAD.

GLOBAL 50 PUBLISHING RANKING 2023

Com seus tradicionais selos editoriais, a Cognia Educação aparece como o grupo brasileiro melhor colocado no Global 50 Publishing Ranking 2023 (e o 43º no mundo) dentre todas as editoras com receita acima de € 150 milhões no ano anterior.

COMPROMISSOS PÚBLICOS VOLUNTÁRIOS



PRINCÍPIOS DE EMPODERAMENTO FEMININO DA ONU (WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES – WEPS)
Adesão em 2021



INSTITUTO ETHOS
Adesão em 2021



FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBT+
Adesão em 2021



EMPRESA LIMPA
PACTO EMPRESARIAL PELA INTEGRIDADE E CONTRA CORRUPÇÃO
Desde 2022



PACTO GLOBAL DA ONU
Signatários desde 2010

MOVIMENTO ELAS LIDERAM
Adesão em 2023

MOVIMENTO MENTE EM FOCO
Adesão em 2023

MOVIMENTO AMBIÇÃO NET ZERO
Adesão em 2023

MOVIMENTO RAÇA É PRIORIDADE
Adesão em 2023

MOVIMENTO TRANSPARÊNCIA 100%
Adesão em 2023

SELOS E CERTIFICAÇÕES



FOREST STEWARDSHIP COUNCIL (FSC)
CERTIFICAÇÃO EM 100% DAS OPERAÇÕES APLICÁVEIS
Desde 2006



EMPRESA AMIGA DA JUSTIÇA
Desde 2021



EMPRESA CIDADÃ
Desde 2021



WOMEN ON BOARD (WOB)
Desde 2022



GREAT PLACE TO WORK
Desde 2022
GREAT PLACE TO WORK MULHER
Desde 2023



CDP 2023 - NOTA B EM MUDANÇAS CLIMÁTICAS



SELO PRÓ-ÉTICA
Desde 2023



PROGRAMA BRASILEIRO GHG PROTOCOL
SELO OURO Desde 2019
MEMBRO Desde 2023

ÍNDICES DE SUSTENTABILIDADE

ÍNDICE DE SUSTENTABILIDADE EMPRESARIAL (ISEB3)

Carteira 2022/2023
Carteira 2023/2024

A Cogna é a primeira empresa do setor de educação a integrar o ISEB3

ÍNDICE GREAT PLACE TO WORK (IGPTWB3)

Carteira 2022/2023

ÍNDICE CARBONO EFICIENTE (ICO2B3)

Carteira 2022/2023
Carteira 2023/2024

BLOOMBERG GENDER-EQUALITY INDEX (GEI INDEX)

Carteira 2023

TEVA - MULHERES NA LIDERANÇA (TEVAELAS INDEX)

Carteira 2021/2022/2023/2024

A Cogna é a primeira e única empresa do setor de educação a integrar o índice, no qual ocupa a 8ª posição no ranking geral e 5ª posição na categoria Representatividade no Conselho

RATINGS DE SUSTENTABILIDADE

Ratings de ESG

Rating Cogna

Escala de avaliação

S&P Global

46

0 100

SUSTAINALYTICS

10,7 (baixo risco)

100 0

FTSE
Russell

3,2

0 5

ISS ESG

B-

D- A+

 CDP
DISCLOSURE INSIGHT ACTION

B

D- A+

REFINITIV

66

0 100

MSCI

BB

CCC AAA

DESTAQUES

S&P GLOBAL

Cogna Educação em

1º lugar

no Brasil em Educação

2º lugar globalem Serviços Diversificados
ao ConsumidorSustainability Yearbook Member
2023 e 2024

Reconhecimento como

Industry Mover em 2023

SOMOS Educação em

6º lugar globalem Serviços Diversificados
ao Consumidor

SUSTAINALYTICS

1º lugar global

em Educação

1º lugar no Brasil

em Educação

2º lugar globalem Serviços Diversificados
ao Consumidor

ISS ESG

Prime Status, classificada como

Industry Leader

REFINITIV

1º lugar

entre pares nacionais

1º lugar globalentre todas as empresas da
School College & University



ESTRATÉGIA E MODELO DE NEGÓCIOS

NESTE CAPÍTULO

- **GESTÃO AMBIDESTRA**
- **INOVAÇÃO**
- **MODELO DE NEGÓCIOS**
- **VISÃO DE FUTURO**
- **COMPROMISSOS COGNA POR UM MUNDO MELHOR**



GESTÃO AMBIDESTRA

A ambidestria faz parte do nosso Jeito Cogna, pois alia o foco em estratégias para sustentar nosso negócio atual e o estudo de novas teses de negócios que permitam maximizar nossa captura e geração de valor.

Por meio da gestão ambidestra, adotada desde 2022, conduzimos nosso *core business* com foco em eficiência operacional, para potencializar a qualidade dos nossos resultados. Ao mesmo, investimos em processos estruturados para que possamos explorar inovações em produtos e serviços, bem como novos mercados, de forma a impulsionar a sustentabilidade dos negócios no longo prazo.

Para isso, dispomos de uma estrutura organizacional orientada para garantir a robustez das nossas verticais de negócios e de um laboratório de inovação, Cogna Labs, (saiba mais em [Inovação](#)), que traz a agilidade e a autonomia necessárias para explorar novos negócios, sem interferir na dinâmica e governança do *core business*.



Por meio da gestão ambidestra, **conduzimos o *core business*** e **exploramos inovações e novos mercados.**

Em 2023, fortalecemos a autonomia dos times, divididos em *squads*, de forma a impulsionar a criatividade e velocidade na criação de soluções e resolução de desafios. Vale destacar que os gestores dispõem de indicadores relativos à aplicação da ambidestria em suas respectivas áreas. Para os



próximos anos, com apoio da Vice-Presidência de Tecnologia, o intuito é obter um *roadmap* único para nossas frentes de atuação de forma a habilitar a captura de sinergias de nossas unidades de negócio sob a ótica, conceito e modelo de gestão ambidestra.

Na frente de fortalecimento do *core business*, em 2023, seguimos orientados por impulsionar as frentes de ensino híbrido e digital, ensino médico e soluções B2B. No ensino superior, buscamos a eficiência nas unidades e polos e focamos na captação de alunos, na redução da evasão e na melhora da satisfação.

Nesta frente, vale ressaltar que realizamos o reposicionamento de nossas marcas de ensino superior sob a marca Anhanguera e, por meio de investimentos em inovação, buscamos fortalecer nossa proposta de valor de levar uma educação mais personalizada e eficiente para todos, de acordo com as necessidades individuais e rotinas de cada estudante (saiba mais em [Educação que impulsiona](#)).

Já na educação básica, direcionamos esforços para ganho de *market share* e o aumento da penetração de soluções complementares. Por meio da SOMOS, passamos a explorar, ainda, duas avenidas de crescimento: B2G e Anglo Start (saiba mais em [Educação pública e em Educação básica](#)). Por meio da Saber, buscamos ampliar o portfólio de soluções educacionais e de relacionamento e focamos no crescimento da participação no Programa Nacional do Livro e do Material Didático (PNLD).



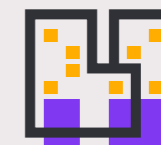
Estratégia clara



Ensino híbrido e digital



Ensino médico



Sistema de ensino B2B

Captura de sinergias

Em 2022 executamos a estratégia de unificação das operações dos *campi* e polos parceiros sob uma mesma Vice-Presidência, tornando nossa operação mais eficiente e sinérgica. O movimento estabeleceu polos e unidades sob as mesmas diretorias de negócio, criando ainda uma estrutura dedicada de *back office*, com inteligência, planejamento e novos negócios caminhando lado a lado e apoiando o time de *front office*. Com seis diretorias de negócio cobrindo todo o território nacional, incluindo uma focada em Medicina, essa integração fortaleceu a conexão entre unidades e polos, otimizando a busca por resultados.

Reorganizamos o modelo de trabalho dos diretores de unidade e do gerente de Operações com rotinas semanais "porta para dentro" e "porta para fora", equilibrando relacionamento e foco na gestão interna de forma eficiente. Implementamos rituais estruturados, distribuídos ao longo do mês, promovendo conexões estratégicas e compartilhamento de informações para que os times possam gerir os negócios e se desenvolverem em alta *performance*.

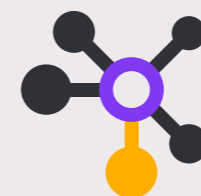
Dividimos as unidades em *clusters de performance*, permitindo uma gestão mais eficiente conforme suas características e necessidades individuais.

Cada unidade recebe investimentos, precificação e atenção corporativa adequadas ao perfil mapeado, aumentando a clareza da gestão e facilitando a definição de esforços para resultados eficientes e eficazes.

Desenvolvemos também painéis de gestão que centralizam informações relevantes, proporcionando visualizações rápidas e objetivas. Esses painéis ajudam a identificar oportunidades com dados confiáveis e detalhados, oferecendo *insights* preciosos para uma evolução constante das unidades e polos.

Focamos na evolução do perfil do diretor de unidade, alinhando-o com os novos objetivos da Companhia. Mapeamos atributos, responsabilidades e realizamos treinamentos específicos, acelerando sua evolução e ajudando-o a proporcionar a melhor experiência para nossos alunos e os melhores resultados para nossas unidades.

Com essas sólidas iniciativas e a adição dos projetos inovadores, conectados à inteligência artificial, nossa operação vem se tornando mais eficiente, integrada e orientada para resultados, preparando-nos para um futuro de crescimento sustentável e uma melhor experiência aos nossos alunos.



A construção de **uma estrutura mais sinérgica gerou ganhos em diversas frentes.**

INOVAÇÃO GRI 3-3

Nosso modelo de gestão ambidestra e nossa capacidade de capturar e gerar valor são sustentados pela inovação, pelo uso de tecnologias e pela busca de oportunidades. Em linha com nossa estratégia, para que possamos explorar inovações em produtos e serviços, bem como novos mercados, contamos com um *venture studio* interno, o Cogna Labs, que nos permite atuar como *startup*, ao mesmo tempo que somos uma grande corporação.

Com estrutura própria e apartada, propícia para experimentações para além do nosso *core business*, o laboratório atua no presente e futuro, viabilizando ganho de eficiência e novos negócios, por meio do desenvolvimento e aceleração de projetos de inovação incremental, adjacente e transformacional. Aproveitamos as competências já existentes na Companhia e interagimos com um ecossistema de inovação, composto por *startups*, para identificar oportunidades, criar projetos, testá-los e buscar ganho de escala, quando há aderência à nossa estratégia.

COGNA LABS: FOCO NO PRESENTE E NO FUTURO

AMBIDESTRIA NA PRÁTICA

CORE BUSINESS

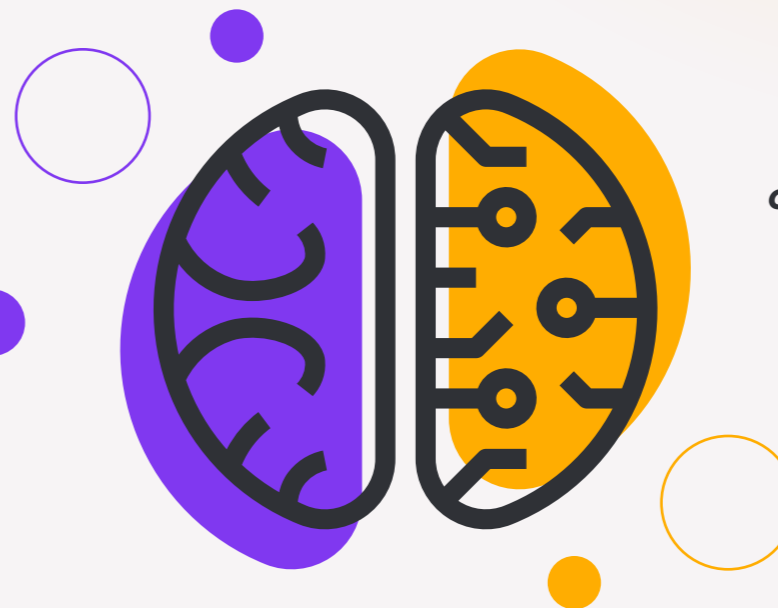
OPEN INNOVATION

Apoio de *startups* na busca por eficiência e resolução de dores do presente

NOVOS NEGÓCIOS

CORPORATE VENTURE BUILDER

Desenvolvimento de novas teses de negócio que possam trazer receita incremental ou novas avenidas de crescimento



+ de 30
profissionais dedicados



12
projetos de inovação



9
teses de *venture building*

Método estruturado

A atuação do Cognia Labs é orientada por um método estruturado e consistente de criação de novos negócios, que envolve as etapas de mapeamento de oportunidades, *design* da tese e testes para aprendizado, MVP (sigla em inglês para *minimum viable product*, que significa produto mínimo viável), crescimento e escala. Conforme as hipóteses são testadas e validadas, o método prevê maiores investimentos.

Em 2023, convidamos *startups* para endereçar oportunidades de ganho de eficiência em nossa operação. Mapeamos 376 soluções, das quais 37 passaram por curadoria e 27 foram selecionadas para *pitch*. Como resultado, foram realizadas 12 provas de conceito relacionadas às frentes de experiência do aluno e crescimento de matrícula, que integram nossa estratégia de negócios.

376

soluções mapeadas

27selecionadas para *pitch***12**

provas de conceito



Realizamos 12 provas de conceito relacionadas às frentes de experiência do aluno e crescimento de matrícula, que integram nossa estratégia de negócios.



VOOMP: solução para *creators* em fase de crescimento

Entre as inovações provenientes do método, merece destaque a Voomp, uma plataforma em que infoprodutores (*creators*) podem vender seu conteúdo e que alia diferenciais por integrar o ecossistema Cognia, como a possibilidade de criação de cursos de extensão e pós-graduação em parceria com infoprodutores. Criada em 2022 e em processo de expansão em 2023, a Voomp soma mais de 300 produtores que tiveram seus conteúdos vendidos e mais de 1,4 mil conteúdos disponibilizados.



E.CO EDUCAÇÃO CORPORATIVA: aprendizado para empresas

Estar presente na jornada dos 2 aos 100 anos envolve também promover educação corporativa, que marca nossa presença no mercado B2B. Neste contexto, como fruto das inovações em novas avenidas de crescimento, merece destaque o E.CO Educação, uma plataforma completa de universidade corporativa que unifica nosso conteúdo acadêmico ao aprendizado colaborativo em empresas.

O intuito é contribuir com o desenvolvimento profissional dos colaboradores destas empresas, tornando-os protagonistas das suas histórias, e alavancar o desempenho e a estratégia das organizações. Em 2023, foi desenvolvida essa nova iniciativa com o propósito de incrementar as receitas no mercado B2B, sem acarretar aumentos significativos nos custos operacionais. Essa iniciativa engloba a comercialização de um sistema de gestão de aprendizagem (LMS, do inglês *Learning Management System*) integrado aos nossos cursos, destinado à administração de treinamentos corporativos. Atualmente, destacamo-nos no mercado por oferecer o maior portfólio disponível, com um total de 1.200 cursos distribuídos em 20 categorias, advindos majoritariamente das disciplinas do MBA e da pós-graduação.

Inteligência artificial

Para a Cogna, a IA é um habilitador que nos permite impulsionar a transformação dos nossos negócios, identificando oportunidades e desenvolvendo soluções inovadoras em diversas áreas — do *marketing* à gestão de pessoas, do processo de tomada de decisões às verticais de negócios. Semanalmente, acompanhamos o desenvolvimento destas capacidades e aplicações nas áreas de negócio, em um grupo de trabalho.

Inteligência artificial e ensino adaptativo

Para melhorar a jornada acadêmica dos alunos, incentivamos a realização de exercícios que contribuam para que possamos identificar possíveis *gaps* e endereçar ações de ensino adaptativo. Por meio do uso de inteligência artificial, a partir das respostas aos exercícios, além de identificar possíveis dificuldades, são sugeridos conteúdos que precisam ser revistos ou que são um gap proveniente dos ensinamentos fundamental e médio. A iniciativa foi implementada nos cursos de Engenharia para testes e o intuito é expandir para todas as disciplinas.



Atualmente, **temos 8 capacidades principais** e **mais de 70 iniciativas mapeadas** nas áreas, que são acompanhadas semanalmente em um grupo de trabalho.

PORTFÓLIO DE INICIATIVAS COM USO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL



CAPACIDADES DE IA

Soluções reutilizáveis, independente da unidade de negócio, com o mínimo ou zero adaptação;



EXPERIMENTAÇÃO NAS ÁREAS

Projetos que envolvem IA promovidos pelas áreas, com variados objetivos, utilizando tanto nossas capacidades, quanto ferramentas externas;



OPEN INNOVATION

Envolve impulsionar a transformação do *core business*, por meio da conexão com o ecossistema de inovação para solucionar nossos desafios de forma ágil e trazer máxima eficiência.

Nos últimos anos, investimos em *science in learning*, com foco em inteligência artificial e neurociência, para que os processos didáticos possam entregar a cada estudante os conteúdos mais adequados e no momento mais propício para seu aprendizado. Já em 2023, avançamos na adoção de inteligência artificial em processos que contribuam para poupar o professor de determinadas atividades, de forma que dedique seu tempo a educar.

O intuito é protagonizar o uso inteligente e consciente da tecnologia, por exemplo, em avaliações preliminares de provas, de forma a deixar o professor incumbido de uma análise mais profunda, dos *feedbacks* aos alunos e focado na melhoria da aprendizagem. Entre os resultados esperados até o fim de 2024, está a redução em mais de 60% no tempo de correção médio do tutor.

Para os alunos, o uso estratégico da tecnologia permite uma comunicação personalizada. Ao navegar em nossos canais, por exemplo, o uso de inteligência artificial contribui para que o aluno encontre uma comunicação e ofertas de soluções personalizadas, de acordo com seus interesses, ou seja, é como se cada aluno tivesse acesso a um *site* específico para si. Também iniciamos investimentos na frente de realidade virtual aumentada, que contribui para o processo de ensino prático.

Na frente editorial, por sua vez, adotamos IA em *games* com narração e para a geração de sinopses, bem como para a revisão editorial e para a criação de imagens para obras de Espanhol e Educação Financeira. Além disso, dentre as tecnologias mapeadas no período por meio da aproximação com o ecossistema de inovação aberta, merece destaque a IA Generativa, adotada para elaboração de questões, gabaritos e planos de aula na SOMOS, para conteúdos para trilhas adaptativas, para locução e legendagem, entre outras frentes, o que trouxe redução de custos, eficiência operacional, novos recursos e diferenciação no valor de produtos como o Plurall IA, que será lançado em 2025. Além disso, a IA passou a ser incorporada nos processos administrativos e de tesouraria — como na avaliação de documentos de identidade pessoal, comprovantes de renda e de residência.

Tudo isso foi possível com a criação de uma plataforma de IA, chamada Cognia IA, que funciona como um marketplace para re-uso de soluções e capacidades de IA por toda companhia e permite a rápida adoção, desde um chat com IA generativa para todos os colaboradores, até Agentes (*chatbots*) com IA para atendimentos internos e de alunos. A plataforma garante governança centralizada com controles de segurança, privacidade de dados, gestão correta de custos além do uso ético das soluções.

No ano, foram realizados dois seminários internos com a presença de quase cem líderes da organização e o mapeamento de iniciativas utilizando IA em oito áreas da Companhia. Vale ressaltar também o programa GenAI, que visa a seleção específica de oportunidades para IA Generativa com o mapeamento das principais *startups* em destaque no tema no mercado brasileiro. Outras frentes com uso de IA incluem validação automática da documentação enviada pelo aluno, piloto para produção de disciplinas — material de leitura, *podcasts*, imagens, entre outros atributos; produção de banco de questões na pós-graduação, entre diversas outras.

Para os próximos anos, contamos com um *roadmap* que prevê o uso da tecnologia para responder perguntas operacionais e administrativas, como por exemplo, dúvidas sobre onde encontrar a senha e o certificado. Na educação básica, o intuito é adotar a tecnologia para qualificar a interação com clientes e alunos na plataforma Plurall.



Saiba mais [aqui](#).

Em 2023, avançamos na adoção de inteligência artificial em processos que contribuam **para que o professor dedique seu tempo à tarefa mais importante: educar.**





MODELO DE NEGÓCIO

INSUMOS

Capital financeiro

- Receitas
- Investimentos
- Financiamentos

Capital manufaturado

- Sede administrativa e escritórios corporativos
- Centro de distribuição
- Unidades de educação básica e do ensino superior
- Curso pré-vestibular
- Espaços de atendimento comunitário (clínicas e hospitais escola, escritórios modelos, hospitais de Medicina Veterinária etc)
- Rede de ensino bilíngue
- Editoras

Capital intelectual

- Sistemas e soluções de ensino reconhecidos e de alto desempenho para diferentes perfis
- Portfólio de iniciativas com uso de inteligência artificial
- Pesquisas e estudos sobre as tendências do mercado
- Investimento em novos conhecimentos, recursos de alta tecnologia e *science in learning*
- Patentes de produções científicas
- Direitos autorais
- *Softwares* de gestão
- Plataformas digitais
- Investimento e parcerias com cientistas e especialistas nacionais e internacionais
- Universidade corporativa

Capital humano

- Colaboradores
- Profissionais da educação

Capital social e de relacionamento

- Alunos
- Docentes
- Fornecedores e franqueados
- Escolas parceiras
- Parceiros de negócio
- Analistas de mercado
- Investidores
- Entidades governamentais e órgãos não governamentais
- Conselhos e entidade de classe
- Agências de fomento à pesquisa (CNPq, Capes, Finep, FASPs)
- Parcerias com *fintechs*, instituições e profissionais reconhecidos em sua área de atuação

Capital natural

- Energia elétrica
- Recursos hídricos



VISÃO

Ser a plataforma de educação para crianças, jovens e adultos referência no Brasil.

PROPÓSITO

Impulsionamos as pessoas a construir uma melhor versão de si.

COMPROMISSO COM AGENDA ESG

- Definimos objetivos comuns a toda a organização para direcionar nossos processos internos para responder a desafios locais e globais;
- Nossa plataforma de impacto social direciona esforços para melhoria da educação pública; fomenta o empreendedorismo; e colabora em desenvolvimento local.



ATIVIDADES DE NEGÓCIO

- Serviços de educação
- Ensino, pesquisa e extensão
- Eventos e serviços de atendimento à comunidade
- Gerenciamento de *softwares* de gestão educacional
- Publicação e distribuição de livros e materiais didáticos
- Publicação de livros



PRODUTOS E SERVIÇOS

Educação básica

- Sistemas de ensino líderes em aprovações e educação complementar das habilidades do século 21, tornando a experiência de ensinar única no modelo *one-stop partner*
- Sistema bilíngue
- Oferta de EJA na modalidade EAD
- Promoção do *science in learning* para melhorar a aprendizagem dos alunos e o preparo do professor
- Tecnologias inovadoras
- Formação continuada para professores
- Livros didáticos e paradidáticos para a educação básica

Ensino superior e educação continuada

- Graduação e pós-graduação — *stricto e lato sensu*
- Projetos de extensão e iniciação científica
- Produção científica
- Capilaridade e oferta de cursos que ampliam o acesso à formação universitária em todo o país
- Cursos orientados para o mercado de trabalho
- Preparatórios para concurso
- Cursos livres e idiomas
- Mestrado e doutorado

IMPACTOS

Capital financeiro

- ↑ Remuneração dos acionistas, colaboradores e parceiros
- ↑ Investimento em pesquisa e tecnologias inovadoras

Capital manufaturado

- ↑ Alcance em mais de 5 mil municípios

Capital intelectual

- ↑ *Lifelong learning*
- ↑ Laboratório de projetos voltado para aulas práticas
- ↑ Desenvolvimento de metodologias educacionais avançadas
- ↑ Transformação digital
- ↑ Estratégias de ensino e práticas educacionais baseadas em *science in learning*
- ↑ Pesquisas em diversas frentes do conhecimento

Capital humano

- ↑ Capacitação profissional
- ↑ Acesso à educação de qualidade
- ↑ Desenvolvimento de pesquisa e inovação
- ↑ Geração de emprego e renda

Capital social e de relacionamento

- ↑ Projetos de impacto socioambiental, Instituto SOMOS e Fundação Pitágoras
- ↑ Oferta de bolsas de estudos
- ↑ atendimentos profissionais comunitários
- ↑ Acesso à educação de qualidade
- ↑ Desenvolvimento de habilidades no aprendizado e pesquisa científica
- ↑ Investimentos em eventos da educação
- ↑ Aumento da empregabilidade e renda (direcionados para os alunos)
- ↑ Contribuição na discussão de políticas públicas

Capital natural

- ↑ Produção e compra de energia renovável para consumo próprio
- ↑ Ações para eficiência hídrica
- ↓ Emissões de GEE
- ↓ Geração de resíduos



ESG



INOVAÇÃO



EFICIÊNCIA

VISÃO DE FUTURO

IMPACTO SOCIAL

Em 2023, a Cogna deu um salto significativo na concretização de seu propósito de impulsionar as pessoas a construírem uma melhor versão de si por meio de nossas unidades de negócio e uma estratégia de atuação ambidestra. Também evoluímos em relação aos Compromissos Cogna por um Mundo Melhor, crescemos em diversas frentes, inovamos para proporcionar experiências excepcionais a alunos, professores, clientes e públicos em geral, e alcançamos resultados econômico-financeiros alinhados ao nosso planejamento.

Em 2024, seguiremos orientados pelo fortalecimento do *core* e captura de novas oportunidades que alavancem nossa proposta de valor, assim como pelos nossos compromissos. Também estamos empenhados em aprimorar constantemente nossos processos e prevemos, ao longo de 2024, a construção de planos específicos de gestão de riscos nas frentes de direitos humanos e mudanças climáticas.

Seguiremos empenhados em superar perspectivas desafiadoras no cenário macroeconômico, alcançar nosso *guidance* relativo ao Ebitda e em gerar valor para nossos investidores. Isso será feito por meio

do fortalecimento de nossas frentes de atuação, da educação básica B2B2C, ao mercado B2G e à frente de ensino superior, que estará ainda mais focada em melhorar a experiência do aluno. Adotaremos os princípios de ter uma rede de unidades próprias e parceiras que encantam, que são saudáveis e que estão nos locais corretos, com pessoas vivendo uma cultura que faça a diferença por meio de estruturas e processos eficientes e eficazes. Tudo isso trará ganhos de eficiência em diversas frentes, com a otimização de espaços, edificações mais eficientes, padronização dos *campi*, entre outras ações, tudo alinhado às estratégias de crescimento da Companhia e aos seus objetivos financeiros.

Além disso, apostamos no uso de inteligência artificial para contribuir com a melhor qualidade do ensino, e para ganhos de eficiência. A melhoria contínua da experiência do aluno e o apoio ao professor seguirão como prioridade nos próximos anos, em linha com nosso posicionamento de vanguarda relativo à disrupção no setor de educação.

Em consonância com nossa estratégia de oferta de soluções e presença na jornada do aluno, dos

2 aos 100 anos, buscaremos também a captura de oportunidades na frente de microcertificações. Trata-se de uma forma de impulsionar a vida dos alunos e sua inserção no mercado de trabalho, bem como para alavancar sua ascensão social. Também investiremos na construção de um repositório de aprendizagem, de forma a abarcar, também, soluções em outras frentes, como preparação para concurso público ou carreira militar, ampliando nosso *pool* de serviços disponíveis.

Por fim, outra prioridade envolverá o desenvolvimento de uma arquitetura empresarial, contribuindo para uma visão sistematizada de nossos processos, marcas e aplicações, de forma coordenada. Essa frente também envolverá o fornecimento de ferramentas para que gestores desenhem seus processos e obtenham uma visão sistêmica sobre o impacto de mudanças de processos na Companhia como um todo, alavancando ainda mais a ambidestria e garantindo uma atuação eficaz e eficiente em todas as nossas operações.



Em 2024, seguiremos orientados pelo fortalecimento do *core* e captura de novas oportunidades que alavancem nossa proposta de valor, assim como pelos nossos compromissos.

COMPROMISSOS COGNA POR UM MUNDO MELHOR

IMPACTO SOCIAL, TCFD

Cientes do papel da educação na construção de um país mais justo e menos desigual, temos como propósito, impulsionar as pessoas a construir uma melhor versão de si. Este propósito está refletido nos Compromissos Cognia por um Mundo Melhor, manifesto que leva em consideração nossos impactos socioambientais e nosso objetivo de maximizar a geração de valor sustentável para nossos *stakeholders*.

Nossa estratégia ESG é sustentada por uma gestão transparente do tema, encabeçada pela Gerência de Sustentabilidade e Impacto Social, vinculada à Diretoria de Relações Institucionais e Sustentabilidade que, por sua vez, se reporta diretamente ao CEO da Cognia. Os desdobramentos da estratégia também são observados pelo Comitê de Pessoas e ESG, criado em 2021 e formado por membros do Conselho de Administração, que se reúnem trimestralmente e compartilham aos demais membros do

CA as informações deliberadas. Cabe ao Conselho assegurar a inclusão dos pilares ESG nos compromissos e na estratégia da Empresa.

Além disso, a área de Sustentabilidade da Companhia conduz encontros com o Comitê Executivo, formado por lideranças e pelo *C-level*, para apresentar informações sobre o tema e debater formas de atuação. O tema é incorporado, ainda, à matriz de riscos, e as metas dos Compromissos Cognia por um Mundo Melhor compõem a remuneração variável de todo o Comitê Executivo da Cognia. **GRI 2-13, 2-14**

Para 2024, está previsto um projeto de arquitetura de dados da Companhia, para construção de uma plataforma unificada com automatização de coleta de indicadores ESG, que deve contribuir ainda mais com nossas práticas de gestão.



Levamos em consideração nossos impactos socioambientais e **nosso objetivo de maximizar a geração de valor sustentável.**

Em 2023, realizamos pesquisas de engajamento com lideranças e colaboradores, que contemplaram questões acerca da atuação ESG da Companhia. Também são realizadas pesquisas de satisfação com os clientes internos, os próprios colaboradores, acerca das ações da área de Sustentabilidade para captura de *feedbacks*. Também são aplicadas pesquisas com alunos, com indicadores específicos relativos à atuação em sustentabilidade e percepção do impacto positivo, assim como pesquisas de reputação com autoridades governamentais.

Ao longo do ano, são realizadas reuniões sobre o tema com investidores, como a BlackRock, que encerrou 2023 com 9,97% de participação acionária na Companhia, e apresentação de nossos compromissos e iniciativas por meio das divulgações trimestrais. No ano, realizamos, ainda, um estudo de percepção com nossos principais *stakeholders* sobre nossa atuação ESG.



Realizamos pesquisas de engajamento e estudos de percepção com colaboradores e nossos principais *stakeholders*.

COMPROMISSOS COGNA POR UM MUNDO MELHOR



AMBIENTAL

EQUILÍBRIO ENTRE PESSOAS E NATUREZA

- Fazer uso eficiente dos recursos naturais, priorizando fontes renováveis para um mundo mais verde;
- Educar e promover a conscientização ambiental, cientes de que todos somos responsáveis pelas mudanças climáticas;
- Promover o equilíbrio entre o uso dos recursos, sua preservação e compensação ambiental.



SOCIAL

EDUCAÇÃO, DIVERSIDADE E DIREITOS HUMANOS

- Contribuir para a educação pública no país;
- Fomentar o ecossistema empreendedor e a empregabilidade, auxiliando na jornada profissional e na construção da carreira;
- Promover o desenvolvimento econômico e social no entorno das unidades de ensino;
- Cuidar da saúde e bem-estar dos colaboradores, contribuindo para o equilíbrio físico, mental e emocional.



GOVERNANÇA

GOVERNANÇA E INTEGRIDADE

- Buscar a equidade de gênero em todos os níveis hierárquicos e na governança da Companhia;
- Promover as melhores práticas de governança e transparência nas divulgações e resultados;
- Fomentar os princípios de integridade e anticorrupção.

Metas e indicadores

IMPACTO SOCIAL, TCFD

A seguir, apresentamos nossos indicadores e metas atrelados aos Compromissos Cogna por um Mundo Melhor, bem como seus desdobramentos em 2023. Os dados também são correlacionados com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável do Pacto Global da ONU, do qual somos signatários desde 2010, de forma a trazer clareza sobre nossas contribuições.

Em 2023, **alcançamos 43% de cumprimento de nossas metas, 50% antes do prazo estabelecido**. Os seis compromissos que foram atingidos integralmente, dos quais três foram superados, compõem nossas ações de monitoramento e manutenção do impacto.

Das metas dos Compromissos Cogna por um Mundo Melhor estabelecidas para o ano de 2023, houve um atingimento global de 131%.

Nova meta

Em 2023, como fruto do trabalho que vem sendo realizado na frente de mitigação às mudanças climáticas, divulgamos uma meta para redução de emissões de gases de efeito estufa baseadas na *Science-Based Targets Initiative* (SBTi).

Assumimos o compromisso de **reduzir em 50,4% emissões totais da Companhia** (escopos 1, 2 e 3) **em um horizonte de dez anos**.

Saiba mais sobre nossa atuação no tema em [Estratégia climática](#).

Transparência

Comprometidos com a transparência sobre os desdobramentos de nossa estratégia ESG, mantemos um *site* dedicado, com informações atualizadas acerca das nossas iniciativas e andamento dos compromissos. Acesse [aqui](#).

Também submetemos nossos indicadores e informações a *rankings* que avaliam e qualificam a gestão ESG de empresas. Com base nestas avaliações, integramos os seguintes índices:

Saiba mais em [Prêmios e reconhecimentos](#).

ISE B3

Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE),

ICO2 B3

Índice Carbono Eficiente (ICO2),

IGPTWB3

Índice Great Place to Work (IGPTWB3), da B3,



Bloomberg Gender-equality Index.



Tema	ODS	Metas	Ano para conclusão	Status em 2023*	Destaques relativos às metas
Equilíbrio entre pessoas e natureza					
Energia	7	Ter 90% da energia consumida na rede proveniente de fontes renováveis	2025	99%	Encerramos o ano de 2023 com 83,2% de energia consumida de fontes renováveis. Como destaque, nosso centro de distribuição possui 100% de energia consumida de fontes renováveis e mantemos painéis fotovoltaicos em nossas unidades de Jaú (SP), Ponta Porã (MS) e Eunápolis (BA). Saiba mais: Eficiência energética .
Educação ambiental	12	Impactar 1,8 milhão de pessoas em conteúdos de educação ambiental	2025	42%	Encerramos o ano de 2023 com 422 mil pessoas impactadas com conteúdos de educação ambiental. Como destaque, desde o final do ano, nossas IES passaram a fazer parte do Movimento Escolas pelo Clima. Por meio da Fundação Pitágoras, braço social da Cogna, lançamos o Mutirão das Árvores, movimento nacional em parceria com o poder público e alianças intersetoriais. Saiba mais: Movimento Escolas pelo Clima .
Mudanças climáticas	13	Mensurar o impacto das emissões de gases de efeito estufa na operação da Companhia, estipulando metas e compromissos para mitigação e compensação ✓	2022	100%	Meta concluída em 2023 com a divulgação dos inventários de emissões de 2019 a 2022 e divulgação de meta pública de “Reduzir em 50,4% das emissões totais de GEE da Companhia nos escopos 1, 2 e 3 até 2032”. Como destaque, nossos inventários desde 2019 receberam Selo Ouro pelo Programa Brasileiro GHG Protocol. Saiba mais: Estratégia climática .
	13	Reduzir em 50,4% emissões totais da Companhia (escopos 1, 2 e 3) em um horizonte de dez anos (data-base 2022)	2032	Meta lançada em 2023	Meta divulgada em dezembro de 2023, passa a ser acompanhada em substituição à meta de “Mensurar o impacto das emissões de GEE na operação da Companhia, estipulando metas e compromissos para mitigação e compensação até 2022.” Saiba mais: Estratégia climática .
Educação, diversidade e direitos humanos					
Impacto social	3	Beneficiar 5 milhões de pessoas por meio de atendimentos comunitários e projetos sociais das nossas unidades de ensino e parceiras	2025	78%	Encerramos o ano com 1,8 milhão de pessoas beneficiadas com atendimentos comunitários e projetos sociais desde 2022. Além de colaborar com as comunidades do entorno de nossas IES, as ações promovem experiências de atuação na prática para os estudantes, ou seja, alinham geração de impacto social positivo com prática profissionalizante. Saiba mais: Impacto social por meio de nossas IES .
	4	Beneficiar 150 mil professores da educação pública com produtos e serviços educacionais ✓	2025	301%	Superamos a meta com a capacitação de 179 mil professores da rede pública através de mais de 3,5 mil formações em temas pedagógicos em todo o país. Saiba mais: Capacitação de educadores da rede pública .
	8	Capacitar 150 mil pessoas em negócios e competências empreendedoras, em fomento ao empreendedorismo no país ✓	2025	386%	Superamos a meta com a capacitação de 349 mil pessoas em negócios e competências empreendedoras.
Saúde e segurança	3	Capacitar 100% dos colaboradores em saúde e segurança ✓	2022	95%	Em 2023, o curso de Saúde e Segurança passou a fazer parte da trilha de capacitação obrigatória aos colaboradores da Companhia, durante o processo de <i>onboarding</i> (que dura três meses). Até dezembro, 95% dos líderes da Companhia e 92% de todos os nossos colaboradores haviam concluído o treinamento. Saiba mais: Saúde, segurança e bem-estar .

* Status das metas dos Compromissos Cogna por um Mundo Melhor estabelecidas para o ano de 2023



Tema	ODS	Metas	Ano para conclusão	Status em 2023	Destakes relativos às metas
Diversidade	5	Possuir equidade (50%) de cargos de liderança (≥ gerentes), ocupados por homens e mulheres	2025	91%	45% das cadeiras de liderança iguais e acima de gerência são ocupadas por mulheres (cis ou transgênero). Ao final de 2022, demos início ao nosso programa de <i>trainee</i> exclusivo para mulheres negras. As <i>trainees</i> estão atuando em diferentes áreas da Companhia, para ao final do ciclo ocuparem funções de liderança. Saiba mais: Diversidade, equidade e inclusão .
	10	Aumentar o número de posições ocupadas por pessoas negras (pretas e pardas) para 40%	2025	106%	37% do quadro de colaboradores é composto por pessoas negras. O censo de diversidade, realizado em 2023, foi importante para que pudéssemos conhecer melhor nosso público interno e preparar planos de ação para serem endereçados junto aos nossos grupos de afinidade. No último ano, encerramos o programa de estágio afirmativo Somos Afro, e como resultado tivemos 77% dos estagiários efetivados no quadro da Companhia. Saiba mais: Diversidade, equidade e inclusão .
	10	Aumentar o número de posições de liderança ocupadas por pessoas negras (pretas e pardas) para 40%	2025	81%	30% do quadro de colaboradores da liderança, a partir de coordenação, é composto por pessoas negras. O censo de diversidade permitiu que tivéssemos um avanço de 2 pp por meio de autodeclaração e atualização de nossa base. Saiba mais: Diversidade, equidade e inclusão .
	10	Mantener a favorabilidade do público LGBTQIAPN+ igual ou maior que 93 na Pesquisa de Engajamento	2025	105%	Mantemos uma favorabilidade de 98 pontos na pesquisa de engajamento para o público LGBTQIAPN+ na consulta de todos os públicos. O censo de diversidade nos permitiu segmentar essa meta, identificando a favorabilidade do tema para o próprio público em referência, dessa maneira, a partir de 2024, a meta passará a ser reportada com os dois cenários. Saiba mais: Diversidade, equidade e inclusão .
	10	Capacitar 100% da liderança da Companhia nos conteúdos do programa de diversidade da universidade corporativa	2025	96%	96% dos nossos líderes foram capacitados no programa de diversidade da Companhia. Ao final de 2023, 92% de todos os colaboradores da Companhia haviam concluído o treinamento. Saiba mais: Diversidade, equidade e inclusão .
Governança e integridade					
Governança	16	Integrar metas ESG às políticas de remuneração variável de 100% da alta liderança ✓	2023	100%	Ainda em 2022, as metas dos aspectos ESG passaram a fazer parte da remuneração variável da alta liderança. Em 2023, como forma de reforçar a sustentabilidade como pilar estratégico da Companhia, 100% dos nossos líderes e dos demais colaboradores passaram a contar com metas ESG em sua remuneração variável. Saiba mais: Políticas de remuneração .
Diversidade	10	Ter representatividade de ao menos um terço de mulheres, pessoas negras, LGBTQIAPN+ no Conselho de Administração ✓	2023	160%	Nosso Conselho de Administração conta hoje com 60% das cadeiras ocupadas por pessoas representantes de grupos minorizados, sendo duas mulheres e uma pessoa da comunidade LGBTQIAPN+.

ODS: 3 Saúde e bem-estar; 4 Educação de qualidade; 5 Igualdade de gênero; 7 Energia limpa e acessível; 8 Trabalho decente e crescimento econômico; 10 Redução das desigualdades; 12 Consumo e produção responsáveis; 13 Ação contra a mudança global do clima; 16 Paz, justiça e instituições eficazes.



Para mais informações sobre os ODS acesse o [site](#).

Compromissos relativos aos movimentos do Pacto Global TCFD

Para além dos Compromissos Cogna para um Mundo Melhor, em 2023, passamos a integrar voluntariamente cinco movimentos do Pacto Global, que consistem em iniciativas externas de fortalecimento de práticas organizacionais de acordo com suas temáticas. Cada movimento compreende metas como forma de alavancar o comprometimento com o desenvolvimento sustentável entre as empresas integrantes, conforme exposto a seguir.



A Cogna foi a primeira empresa do setor a aderir aos movimentos do Pacto Global.

Movimento	Meta	Prazo	Status
MOVIMENTO AMBIÇÃO NET ZERO	Publicar anualmente nosso inventário de emissões de gases de efeito estufa dos escopos 1 e 2 (escopo 3 opcional).	Meta contínua	✓
	Formalizar o compromisso com o SBTi (metas de custo e/ou longo prazo).	2025	Em andamento
	Ter um profissional de referência para aconselhamento e atendimento.	Meta contínua	✓
	Oferecer orientação e manejo de crises.	Meta contínua	✓
	Garantir a avaliação permanente dos colaboradores.	Meta contínua	Em andamento
MOVIMENTO MENTE EM FOCO	Manter gestores engajados com capacitação para atuar em relação ao tema e orientação sobre melhores condutas, sendo agentes de transformação e promoção de segurança psicológica.	Meta contínua	Em andamento
	Criar um programa anti estigma: promover debates abertos e intervenções em grupo com assuntos que busquem reduzir o estigma relacionado ao sofrimento psíquico, inserindo-o como pauta permanente na organização.	Meta contínua	✓
	Promover ações de incentivo à saúde mental: campanhas e iniciativas para incentivar práticas culturais, esportivas, de nutrição, bem-estar, educação, entre outras, a partir de demandas identificadas.	Meta contínua	✓
MOVIMENTO ELAS LIDERAM 2030	Ter 50% de mulheres em posição de alta liderança até 2030.	2030	Em andamento
MOVIMENTO RAÇA É PRIORIDADE	Ter 30% de pessoas negras, indígenas, quilombolas e demais grupos étnicos minoritários em posição de liderança até 2025.	2025	✓
MOVIMENTO TRANSPARÊNCIA 100%	100% de transparência das interações com administração pública até 2030.		Em andamento
	Remuneração 100% íntegra da alta administração.	1 meta em 2023	Em andamento
	100% da cadeia de valor de alto risco treinada em integridade.	2 até 2025	Em andamento
	100% de transparência da estrutura de <i>compliance</i> e governança.	3 até 2027	Em andamento
	100% de transparência sobre os canais de denúncias	5 até 2030	✓
			Em andamento

Educação para a sustentabilidade

Diante da natureza das nossas atividades e do nosso alcance no território nacional, acreditamos que podemos contribuir para a transformação de realidades e conscientização sobre desafios globais, como é o caso das mudanças climáticas e da preservação da biodiversidade. Nesse sentido, um dos Compromissos Cogna por um Mundo Melhor é impactar 1,8 milhão de pessoas com conteúdo de educação ambiental até 2025.

Neste contexto, oferecemos mais de 170 cursos de graduação e pós-graduação ligados à temática ambiental, bem como desenvolvemos e disseminamos conteúdos, cursos livres, palestras e rodas de conversa educacionais sobre temas relacionados a aspectos socioambientais aos alunos. Para colaboradores, são disponibilizadas trilhas formativas na universidade corporativa e, para a comunidade em geral, para professores e alunos da rede pública, realizamos cursos abertos acerca do tema.



Nosso compromisso é impactar **1,8 milhão de pessoas com conteúdo de educação ambiental** até 2025.

Saiba mais em [Compromissos públicos](#).

III Fórum Educação & ESG

Em 2023, foi realizado o III Fórum voltado para promover debates sobre temas emergentes de sustentabilidade, com provocações que sirvam como caminho para a ampliação do diálogo e que tragam luz para a importância do papel da educação nessa agenda. O Fórum foi composto por três painéis: “Diversidade sob a ótica da neurociência e saúde mental”, “Governança e integridade: a importância da transparência nos negócios” e “Riscos Climáticos — um chamado para a adaptação”. Cada painel contou com a participação de especialistas em seus setores e mediadores da Companhia. O evento foi realizado de forma híbrida, com transmissão ao vivo — com tradução simultânea em inglês e interpretação em Libras. No total, recebemos 7 mil inscrições, de um público diverso: alunos, clientes, investidores, governo, sociedade civil, terceiro setor, colaboradores e outras empresas.

A satisfação do público foi medida por meio de NPS, que **totalizou 100 pontos**.



“Estou maravilhada com todo o conteúdo, com os palestrantes. Que riqueza de conhecimento vocês nos proporcionaram! O dia de hoje será visto de outra forma depois de tudo que ouvi. Contribuirei no que for possível no que diz respeito ao meu papel como cidadã.”

“Esse evento foi muito produtivo referente aos temas abordados. Agradeço a oportunidades de agregar esse conhecimento tão importante e riquíssimo, trazendo na minha vida social como a profissional. Meus parabéns pelo belíssimo evento e às mestras do conhecimento humano. Desejo que a Cogna continue a levar essas experiências e aprendizado para todos.”

Além disso, na frente de extensão, após a curricularização das atividades — que passou a ser obrigatória dentro da carga horária dos cursos de graduação —, alinhamos os projetos a serem realizados com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, da ONU. Essa prática tem como foco incentivar que os alunos se dediquem a ações de impacto positivo, com o desenvolvimento de consciência global, para atuar localmente em suas comunidades.

Na frente de pesquisa, investimos especialmente nas áreas de ciências ambientais, saúde, meio ambiente e desenvolvimento regional. No atual contexto de desgaste dos ecossistemas (bem como a perda da biodiversidade, e mudanças climáticas que ameaçam a vida humana e a de milhares de outras espécies no planeta), a pesquisa científica e seu fomento desempenham um papel crucial na busca por soluções sustentáveis e novas formas de vivermos em sociedade.

Nossos programas de pós-graduação *stricto sensu* atuam em consonância com o desenvolvimento regional, seja na geração de conhecimento local, como na busca pela melhoria da qualidade de vida do entorno. Como destaque, o Programa de Mestrado em Ciências Ambientais participa desde 2021 do Programa de Desenvolvimento da Pós-Graduação (PDPG) na Amazônia Legal da Capes/MEC, e os Programas de Pós-graduação *stricto sensu* em Meio Ambiente e Desenvolvimento Regional; e de Agronegócio

Sustentável da Uniderp atuam com ênfase em projetos relacionados à conservação e proteção do Cerrado e do Pantanal. Entre os projetos de pesquisa, contamos com temas como, por exemplo, agricultura agroecológica e bioeconomia: estratégias para conversão e adoção de agricultores familiares no Brasil; uso e conservação da biodiversidade do Pantanal e Cerrado; avaliação do índice de área foliar, em fragmentos de Cerrado, submetidos a distintos regimes de queima prescrita; uso de sensoriamento remoto para análise da dinâmica da vegetação em um parque urbano, entre diversas outras.

Atividades de pesquisa *stricto sensu*

	2021	2022	2023
Nº de linhas de pesquisa em questões ambientais	4	4	5
Nº de projetos de pesquisa feitos em temas ambientais	30	31	32
Nº de patentes nacionais e internacionais sobre temas ambientais	9	9	11
Nº de patentes nacionais e internacionais relacionadas à fauna, flora e temáticas de biodiversidade	15	15	16

Já na educação básica, nossos materiais didáticos são desenvolvidos em consonância com as diretrizes dos Parâmetros Curriculares Nacionais (PCNs) e da Base Nacional Curricular Comum (BNCC). Tais parâmetros abrangem a educação ambiental como tema transversal a diversas disciplinas e à BNCC, especificadamente, dispõe do eixo “Responsabilidade e cidadania”, por meio do qual coloca a sustentabilidade como elemento a ser debatido com os alunos.

Dispomos, ainda, da solução complementar STEM Connect — Discovery Education, que contempla e fomenta discussões acerca de tópicos socioambientais e dos 17 ODS, da ONU, e do Líder em Mim, que oferece uma abordagem interdisciplinar que desafia os estudantes a resolverem problemas reais, incentivando o pensamento crítico, a criatividade e a colaboração sobre temas ligados à cidadania.



São **8 patentes** nacionais e internacionais sobre temas ambientais, fauna, flora e biodiversidade; **3 patentes** específicas de meio ambiente; e **8 patentes** focadas em fauna, flora e biodiversidade.



COGNA Summit 23

GOVERNANÇA CORPORATIVA



NESTE CAPÍTULO

- ESTRUTURA DE GOVERNANÇA
- ÉTICA, INTEGRIDADE E TRANSPARÊNCIA
- GESTÃO DE RISCOS



EFICIÊNCIA



Mensagem da administração

Apresentação

A Cogna

Estratégia e modelo de negócios

Governança corporativa

Impacto socioambiental

Educação que impulsiona

Desempenho dos negócios

Nossa melhor versão

Anexos

Sumário de indicadores



ESG

ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

GRI 2-9, TCFD

Listada no Novo Mercado da B3 desde 2012, a Cogna é uma empresa que atua no formato de corporação, ou seja, não dispõe de um conjunto de acionistas controladores. Em linha com as melhores práticas de governança corporativa, dispomos de uma estrutura de governança composta por Conselho de Administração, comitês consultivos — Comitê Financeiro e de M&A, Comitê de Pessoas e ESG, Comitê de Estratégia e Inovação e Comitê de Auditoria e Risco —, Diretoria Estatutária e Conselho Fiscal, orientada por nosso Estatuto Social e por políticas corporativas que visam alinhar nossa gestão ao compromisso com a geração de valor para os nossos públicos. Nossa atuação é alinhada, também, às recomendações do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) às disposições da Câmara de Arbitragem.

Para a indicação relativa à composição dos órgãos de governança, contamos com a Política de Indicação de Membros do Conselho de Administração, Comitês e Diretoria Estatutária, que compreende um

conjunto de diretrizes que incluem a promoção da diversidade, alinhamento aos valores e à cultura da Companhia, formação acadêmica para o cargo e não existência de conflitos de interesse, entre outras.

Além disso, contamos com uma Política de Avaliação de Competências e Sucessão, com orientações acerca dos papéis e responsabilidades dos diretores estatutários e conselheiros de administração e sobre avaliação de desempenho, capacitação e desenvolvimento para embasar o processo sucessório na alta administração. Iniciada em 2022, a avaliação é independente, conduzida por consultoria externa especializada, e ocorre anualmente. **GRI 2-18**

A Companhia divulga em seu relatório anual, relatório de administração, Formulário de Referência, assembleia ou *website* de RI informações sobre o processo de avaliação, a síntese dos principais pontos identificados para melhoria do órgão e as ações corretivas implementadas. **GRI 2-18**



Acesse nosso Estatuto Social e políticas corporativas [aqui](#).





Conselho de Administração **GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, TCFD**

Responsável pela formulação e implantação de políticas e diretrizes gerais dos negócios e pela estratégia de longo prazo, entre outras atribuições, o Conselho de Administração da Cogna é composto, atualmente, por cinco membros efetivos, sendo dois independentes, com conhecimentos e experiências diversificados, de forma que apoiem os executivos nas decisões de negócios. Desde 2019, com a definição da Plataforma de Impacto Social da Companhia, os conselheiros são capacitados nesse tema e em tópicos de sustentabilidade. O presidente do Conselho de Administração não exerce função executiva na Companhia. **GRI 2-11, 2-17**

Os membros são eleitos em Assembleia Geral Ordinária de acionistas, para um mandato unificado de dois anos, permitida a reeleição, podendo ser destituídos a qualquer momento pelos acionistas em Assembleia Geral Extraordinária. **GRI 2-10**

Também cabe ao Conselho designar e supervisionar a gestão dos diretores da Companhia e contratar os auditores independentes. É de sua responsabilidade, ainda, observar os compromissos ESG da Companhia e garantir seu alinhamento à estratégia com foco no desenvolvimento sustentável do negócio, com apoio do Comitê de Pessoas e ESG.

Aspectos ESG integram a matriz de risco da Companhia e processos de gestão de riscos. Esses temas são pauta de todas as reuniões do Comitê, que ocorrem em cinco ou mais agendas no ano, e são levados para a avaliação do Conselho de Administração. Sobre esta frente, vale destacar que, desde 2019, como parte da estratégia de sustentabilidade, os conselheiros são capacitados sobre tópicos relativos à ESG. **GRI 2-12, 2-13**



Saiba mais sobre o Conselho de Administração no [Regimento Interno do órgão](#).

POR GÊNERO

GRI 405-1

60% homens**40%** mulheres**POR FAIXA ETÁRIA**

GRI 405-1

40%

entre 31 e 50 anos

60%

acima de 50 anos

100%

de presença nas reuniões do CA em 2023

40%

de conselheiros independentes

COMPOSIÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

**ANGELA REGINA RODRIGUES DE PAULA FREITAS****Gênero:** Feminino**Idade:** 66**Mandatos¹:** 2**Comitês:** **E****JULIANA ROZENBAUM MUNEMORIM**
(Conselheira independente)**Gênero:** Feminino**Idade:** 47**Mandatos¹:** 2**Comitês:** **A E P****NICOLAU FERREIRA CHACUR**
Vice-presidente
(Conselheiro independente)**Gênero:** Masculino**Idade:** 59**Mandatos¹:** 4**Comitês:** **A F****RODRIGO CALVO GALINDO**
Presidente**Gênero:** Masculino**Idade:** 48**Mandatos¹:** 2**Comitês:** **E P F****WALFRIDO SILVINO DOS MARES GUIA NETO****Gênero:** Masculino**Idade:** 81**Mandatos¹:** 7**Comitês:** **E F**

Nome	Angela Regina Rodrigues de Paula Freitas	Juliana Rozenbaum Munemorim	Nicolau Ferreira Chacur	Rodrigo Calvo Galindo	Walfrido Silvino dos Mares Guia Neto
Qualidade do ensino e dos serviços oferecidos	✓			✓	✓
Acesso à educação	✓			✓	✓
Sustentabilidade econômica e financeira	✓		✓	✓	✓
Inovação e tecnologia	✓	✓		✓	✓
Satisfação de alunos e clientes		✓		✓	
Treinamento e educação de colaboradores		✓			
Ética, transparência e compliance		✓	✓		
Diversidade e inclusão		✓		✓	
Empregabilidade e empreendedorismo				✓	

Em 2024, o Conselho passou a contar com mais um membro: **Luiz Alves Paes de Barros.**

COMITÊS

- A** Auditoria e Risco
- E** Estratégia e Inovação
- P** Pessoas e ESG
- F** Financeiro e M&A



Saiba mais sobre os [membros do Conselho de Administração.](#)

1 Cada mandato equivale a dois anos.

Conselho Fiscal GRI 2-9

Órgão independente de caráter não permanente, sendo instalado a pedido dos acionistas da Companhia em Assembleia Geral, o Conselho Fiscal tem como atribuições fiscalizar as atividades da alta gestão, rever as demonstrações financeiras da Companhia e reportar suas conclusões aos acionistas.

A pedido de acionista que detém mais de 2,0% do capital social da Companhia, o Conselho Fiscal foi instalado com três membros efetivos e três suplentes, com prazo de gestão até a Assembleia Geral Ordinária, a ser realizada no exercício social de 2024. Seus membros são eleitos em Assembleia Geral e permanecem nos cargos até a próxima Assembleia, sendo permitida a reeleição. **GRI 2-10**



Mais informações sobre os membros do órgão constam em nosso [site de Relações com Investidores](#).

COMPOSIÇÃO DO CONSELHO FISCAL GRI 2-9

Nome	Gênero	Tempo de atividade
Eduardo Cristovam Galdi Mestieri (efetivo)	Masc.	Desde 2020
William Cordeiro (suplente)	Masc.	Desde 2020
Anderson de Souza Marques (efetivo, coordenador)	Masc.	Desde 2022
Wagner Brilhante de Albuquerque (suplente)	Masc.	Desde 2022
Ricardo Scalzo (efetivo)	Masc.	Desde 2023
Marcelo Curti (suplente)	Masc.	Desde 2023

Comitês consultivos GRI 2-9

Dispomos de quatro comitês consultivos, incumbidos de apoiar o Conselho de Administração e a Diretoria por meio de informações e análises que contribuam para o processo decisório:



COMITÊ FINANCEIRO E DE M&A



COMITÊ DE ESTRATÉGIA E INOVAÇÃO



COMITÊ DE PESSOAS E ESG



COMITÊ DE AUDITORIA E RISCO

Os comitês aprovam previamente as matérias de sua competência, que devem ser submetidas ao Conselho de Administração da Companhia. As atribuições e reuniões de cada comitê são gerenciadas por um de seus membros, o coordenador, responsável, entre outras atribuições, por informar periodicamente o Conselho de Administração sobre o andamento dos trabalhos dos comitês.

Cada comitê é composto por até cinco membros, eleitos pelo Conselho de Administração, que pode destituí-los a qualquer tempo. Os mandatos são de dois anos, sendo permitida a reeleição. Membros da administração podem ser convidados a participar das reuniões dos comitês, sem direito de voto.



Veja a [composição dos comitês](#). **GRI 2-10**

Informações sobre as atribuições de cada comitê constam em nosso [Estatuto Social](#).

Diretoria Estatutária e Executiva

GRI 2-9

A Diretoria Estatutária é responsável pela administração da Companhia e pela implementação das políticas e diretrizes gerais estabelecidas pelo Conselho de Administração. Os diretores estatutários são eleitos pelo Conselho de Administração, com mandato de dois anos, sendo permitida a reeleição e, a qualquer tempo, a destituição pelo órgão. Em 2023, era composta por quatro membros.

Informações sobre os membros da Diretoria Estatutária estão disponíveis [aqui](#).



Política de Remuneração

GRI 2-19, 2-20, TCFD

Conforme estabelecido em nossa Política de Remuneração, a remuneração dos membros do Conselho de Administração é composta por parcela fixa, acrescida de adicional por participação em comitês estatutários e pelo exercício do cargo de presidente do Conselho de Administração. Membros independentes do Conselho de Administração também são elegíveis a planos de opção de ações e/ou planos de ações restritas aprovados pela Companhia.

Para a alta liderança, é adotada uma estratégia que compreende pacote total, dividido entre salário-base, incentivo de curto e longo prazos e benefícios. Além disso, desde 2022, as metas ESG relacionadas aos Compromissos Cogna por um Mundo Melhor compõem a remuneração variável dos executivos.

A Companhia possui um comitê dedicado exclusivamente à remuneração, responsável por supervisionar e aprovar as políticas e decisões nesse âmbito. Para assegurar a aderência às melhores práticas de mercado, a organização recorre a consultorias especializadas em remuneração. Quaisquer decisões relevantes sobre remuneração são comunicadas ao mercado por



meio da área de Relacionamento com Investidores, evidenciando a transparência e o compromisso com as boas práticas de governança corporativa. Saiba mais [em Anexos](#). **GRI 2-20, 2-21**

Acesse a [Política de Remuneração](#).



ÉTICA, INTEGRIDADE E TRANSPARÊNCIA

GRI 2-23, 3-3

Na Cogna, ética, transparência, respeito e integridade são premissas fundamentais para a condução de nossos negócios e do relacionamento com todos os nossos públicos. Para assegurar estes valores, dispomos de um Programa de Compliance, baseado em dez pilares, que contempla desde as políticas de *compliance* até avaliação de riscos, controles internos, treinamentos e *due dilligence* (veja a mandala).

Nossos valores e diretrizes estão expressos no Código de Conduta da Cogna, atualizado em 2023, que apresenta os comportamentos esperados e compromissos acerca de temas como direitos humanos, diversidade e inclusão, preconceito e discriminação, *bullying* e assédio, entre outros. Entre as mudanças com a revisão está a inclusão de itens exigidos pela legislação norte-americana, a Lei Sarbanes-Oxley (SOx), já que nossas ações são negociadas também no mercado norte-americano, relativos à corrupção e lavagem de dinheiro.



O que é a Lei Sarbanes-Oxley (SOx)?

Criada nos Estados Unidos há mais de 20 anos, a SOx é uma regulação que visa coibir as fraudes e erros nas demonstrações financeiras, de forma a impulsionar práticas robustas de governança e trazer mais segurança aos *stakeholders*. Mais restrita que a legislação brasileira, a SOx aborda os pilares “Administração das finanças”, “Condução do negócio”, “Contabilidade” e “Gestão e divulgação de informações”. O tema é abordado em nossa nova versão do Código de Conduta, em especial, no item de Negociação das ações do grupo.



Acesse nossas [Políticas Corporativas](#).



Saiba mais sobre as práticas com este público em [Relacionamento com fornecedores](#) e em [Engajamento de stakeholders](#).

Dispomos também de um Código de Conduta de Fornecedores, dedicado a este público, que abarca diretrizes relativas a práticas trabalhistas, respeito aos direitos humanos, à ética e combate à corrupção e à lavagem de dinheiro, conflitos de interesses, entre outras. Para este público, também contamos com políticas de Homologação de Fornecedores, de Avaliação e Supervisão de Riscos de Integridade de Terceiros e de Relacionamento com Agentes Públicos.

Para além dos códigos de conduta, nossos valores, compromissos e diretrizes são tratados em políticas internas e documentos relativos a tópicos específicos, como a [Política Anticorrupção](#), que está alinhada às legislações brasileira (12.846/2013) e dos Estados Unidos (Foreign Corrupt Practices Act/FCPA), de Direitos Humanos, de Engajamento de *Stakeholders*, de Diversidade e Inclusão, entre outras. As políticas foram aprovadas pelo Conselho de Administração da Cognia.

Além disso, nossas políticas e práticas são norteadas pela Declaração Universal de Direitos Humanos; Declaração da OIT (Organização Internacional do Trabalho) sobre os princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho; e pelos Dez Princípios Universais do Pacto Global da ONU. Atuamos, ainda, de acordo com o princípio da precaução, por meio da adoção de medidas para evitar ou mitigar efeitos sociais ou ambientais adversos. **GRI 2-23**

Em relação à frente de direitos humanos, estamos comprometidos em garantir um ambiente de trabalho digno, seguro, plural, diverso e não discriminatório; em mitigar ou prevenir seu impacto negativo nas pessoas e comunidades; em preservar os direitos dos povos tradicionais; em repudiar o trabalho infantil, o trabalho forçado e ou trabalho análogo à escravidão, bem como a exploração sexual infantil e a violência dos agentes de segurança privada, e em garantir a liberdade de associação e direito à negociação coletiva.

Tais compromissos são voltados especialmente a consumidores, clientes, empregados e comunidades locais, bem como a indivíduos que pertencem a grupos ou populações que são consideradas em situação de risco ou vulneráveis, como crianças; defensores de direitos humanos; povos tradicionais; trabalhadores migrantes; pessoas que poderiam ser discriminadas com base em sua orientação sexual, identidade de gênero, expressão de gênero ou características sexuais; pessoas com deficiência; ou mulheres. **GRI 2-23**

A implementação desses compromissos está vinculada à Diretoria de Relações Institucionais e Sustentabilidade, que visa assegurar que os objetivos da Companhia estejam alinhados aos que foram estabelecidos para 2025. Além disso, o Conselho de Administração tem como responsabilidade observar esses compromissos e assegurar que estejam inclusos

na estratégia da Companhia. Contamos ainda com a Diretoria Executiva, que devem garantir o cumprimento dessas práticas nas relações com líderes, colaboradores e demais *stakeholders*. Todos os profissionais e fornecedores da Cogna devem aceitar seus respectivos Códigos de Conduta, que contemplam todas as questões de direitos humanos. **GRI 2-24**

Na frente de combate à corrupção, especificamente, consideramos os fatores de risco relativos ao tema na Análise Geral de Riscos (AGR). Em 2023, 100% das nossas operações foram avaliadas quanto a esses riscos e não houve casos comprovados de corrupção no período, assim como ações judiciais movidas por concorrência desleal, práticas de truste ou monopólio. Também não foram aplicadas multas ou processos relevantes movidos por organismos de arbitragem (são considerados relevantes aqueles que tragam prejuízo à imagem da Empresa, paralisação de operações ou que tenham valores superiores a R\$ 1 milhão). **GRI 2-27, 205-1, 205-3, 206-1**

Saiba mais em [Anexos](#).

100% das nossas operações foram avaliadas quanto aos riscos de corrupção.



MOVIMENTO
TRANSPARÊNCIA 100%

Selo Pró-Ética e Movimento Transparência 100%

Em 2023, nosso Programa de Compliance recebeu a certificação Selo Pró-Ética, que visa fomentar a adoção de medidas de integridade pelas empresas. Trata-se de uma iniciativa pioneira na América Latina, criada pelo Ministério da Justiça, por meio da parceria com a Controladoria-Geral da União (CGU).

Além disso, aderimos ao Movimento Transparência 100%, do Pacto Global da ONU (Organização das Nações Unidas), cujo objetivo é fortalecer mecanismos de transparência e integridade nas organizações. Além da adesão, a Cogna também foi reconhecida na primeira Premiação de Boas Práticas do movimento em relação à governança e *compliance*.



Saiba mais sobre nosso [Programa de Compliance](#).
Acesse o Código de Conduta e demais políticas [aqui](#).

Disseminação de princípios éticos GRI 2-24, 2-26, 3-3, 205-2

Contamos com treinamentos obrigatórios na Universidade Corporativa Cognia (UniCO) relativos a temas como o Código de Conduta, combate à corrupção, saúde e segurança e diversidade. Os colaboradores, ao realizarem a capacitação, devem fornecer o aceite formal a estes conteúdos. Em 2023, 100% dos membros dos órgãos de governança e 92% dos colaboradores elegíveis foram comunicados e/ou capacitados sobre práticas anticorrupção. O percentual de colaboradores capacitados se deve à reformulação do treinamento em 2022, que incentivou mensalistas a completarem a capacitação nesse período, o que levou à redução de novas certificações em 2023. **GRI 205-2**

Adicionalmente, divulgamos um boletim mensal e comunicações internas pontuais com esclarecimentos sobre diretrizes, pontos de atenção, condutas permitidas e não permitidas e para reforçar a existência do Canal Confidencial Cognia. Por meio de uma atuação consultiva, a Diretoria de Compliance apoia as demais áreas quanto a dúvidas relativas às nossas políticas e quanto à legislação vigente. Os colaboradores podem contatar a área por *e-mail* corporativo ou diretamente para esclarecer dúvidas.

Nossas políticas são divulgadas, ainda, em nosso *site* institucional e no *site* de Relações com Investidores e, para fornecedores, o aceite ao Código de Conduta da Companhia, bem como ao de Fornecedores e à Política Anticorrupção é obrigatório durante o processo de contratação. Em 2023, 100% (6.828) dos parceiros foram comunicados sobre estes temas. **GRI 205-2**



Encerramos o ano com

91% da liderança treinada em relação a formas de assédio e discriminação

90% do quadro capacitado sobre o Código de Ética e Conduta

+ de 10 mil horas de capacitação aos temas no último ano

Reforços das práticas GRI 2-24

Em 2023, endereçamos ações a fim de reforçarmos ainda mais nossas práticas. Entre elas, está a instalação do Comitê de Conduta, responsável pela deliberação e definição de medidas disciplinares a serem aplicadas nas denúncias apuradas consideradas procedentes pelo Compliance.

O Comitê se reúne sob demanda quando necessária a deliberação da medida disciplinar e trimestralmente para acompanhamento de todas as ações. Entre as práticas de controle adotadas pelo órgão estão a inclusão de membros de grupos minorizados para deliberação, caso a situação tenha como possível vítima pessoas desses grupos sub-representados. Dessa maneira, garantimos um ambiente de deliberação e tomada de decisão diverso, inclusivo e com propriedade de interlocução.

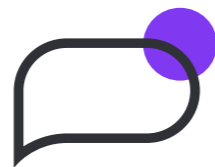
Também realizamos a Compliance Week para todos os colaboradores, que contou com eventos *on-line*, híbridos e presenciais sobre temas como assédio e discriminação, Código de Conduta, anticorrupção, LGPD e compartilhamento em redes sociais; e o Workshop de Compliance para a liderança sobre formas de assédio moral e sexual e discriminação. Estes temas também foram contemplados no treinamento obrigatório relativo a formas de assédio, de discriminação e no Boletim de Compliance, distribuído mensalmente.

Canal Confidencial Cognia

GRI 2-25, 2-26

Denúncias relativas a atos de fraude e corrupção ou sobre qualquer conduta incompatível com nossos valores e princípios éticos podem ser relatadas por meio do nosso Canal Confidencial, aberto a colaboradores, alunos, clientes, fornecedores, parceiros de negócios e demais públicos. Todas as informações registradas são geridas por empresa terceira e tratadas pela Diretoria de Compliance, de forma sigilosa e imparcial, e apuradas e respondidas de maneira transparente e com garantia de não retaliação.

Conforme nossa Política de Apuração de Denúncias e Conduta, após o recebimento das denúncias e análise prévia pela empresa externa independente responsável pela gestão das informações do canal, a Diretoria de Compliance é a responsável pela análise das denúncias recebidas. O processo de apuração pode envolver a realização de entrevistas pessoais com os envolvidos, direta ou indiretamente, e métodos de trabalho necessários para a apuração dos fatos, respeitando sempre a privacidade dos envolvidos. Além disso, quando necessário, a Companhia coopera com investigações ou fiscalizações de órgãos públicos, conforme determina nossa Política Anticorrupção.

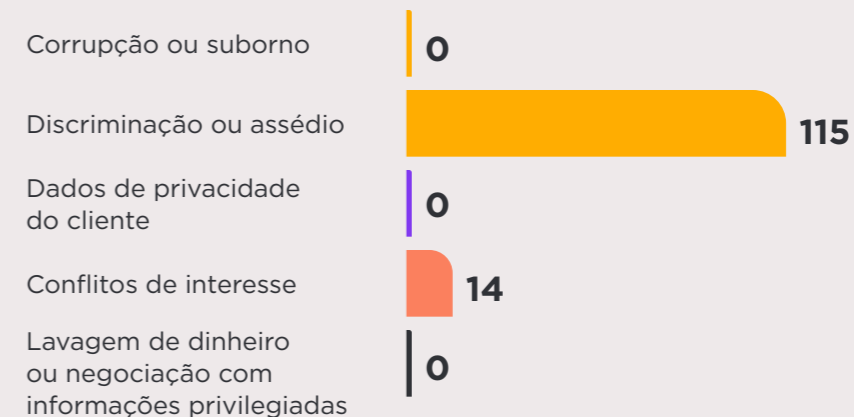


As informações são tratadas pela Diretoria de Compliance, de forma sigilosa e imparcial, com garantia de não retaliação.

Os relatórios trimestrais das apurações realizadas pela Diretoria de Compliance são apresentados ao Comitê de Auditoria para conhecimento, tomada de decisões e elaboração de planos de ação. A eficácia dos mecanismos de reclamação é monitorada pela Diretoria de Compliance, que identifica casos recorrentes e implementa novas ações, buscando melhorias contínuas.

Em 2023, foram recebidas 805 denúncias via Canal Confidencial, frente a 641 queixas em 2022, relativas à discriminação, assédio e desvios do Código de Conduta. Atribuímos o aumento às campanhas de letramento, capacitações e ênfase nos processos de comunicação e divulgação dos meios de denúncia. **GRI 2-16, 2-25**

Número de violações no ano fiscal de 2023 **GRI 205-2**



O canal pode ser acessado de forma *on-line*.

Site: www.canalconfidencial.com.br/cognaedu

Telefone: **0800 741 0018**



ATUAÇÃO PREVENTIVA **GRI 2-27**

O Brasil é mundialmente conhecido pela cultura da resolução de conflitos trabalhistas e de consumidores com as empresas por meio de litígios judiciais. No último relatório “Jurídico em Números” do Conselho Nacional de Justiça, publicado em 2023, foi informada a quantidade total de 81,4 milhões de processos em tramitação e R\$ 116 bilhões em gastos anuais, representando 1,2% do Produto Interno Bruto (PIB) e R\$ 540,06 por habitante para administrar as demandas judiciais do país.

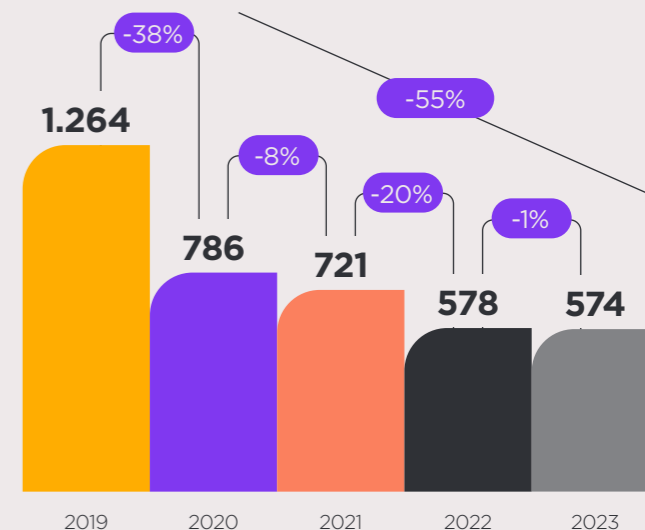
Neste contexto, por meio da Diretoria Jurídica, temos atuado de forma preventiva na promoção de melhorias nas operações para reduzir o número de demandas judiciais. Exemplo disso é que, na esfera trabalhista, foi criado um comitê executivo que avalia e monitora causas raízes de possíveis questões neste âmbito e endereça planos de ação para mitigação, o que corroborou para a redução expressiva de demandas judiciais ao longo dos últimos anos.

Atualmente, temos um índice de litigiosidade considerado baixo em relação ao mercado, na proporção de **1% de recebimento de processos pela base de colaboradores por ano (dez processos/ano para cada mil colaboradores ativos)**. Além da redução de recebimento de novos processos, também foi observada melhoria no indicador de ticket médio pago por condenações trabalhistas nos últimos anos.

Em 2022, nosso ticket médio era de cerca de R\$ 74 mil e, **em 2023, houve redução para R\$ 43 mil, uma queda expressiva de 42%.**

Entrada de processos trabalhistas por ano

Nos últimos cinco anos, houve uma queda de 55% na entrada de processos





GESTÃO DE RISCOS

GRI 2-13, TCFD

Nossa gestão de riscos é orientada por uma Política de Gerenciamento de Riscos que apresenta diretrizes, papéis e responsabilidade acerca do tema, bem como por referências como COSO ERM 2017 (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission — Enterprise Risk Management Framework), NBR ISO 31000:2018 — Gestão de Riscos: Princípios e Diretrizes e orientações do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC).

Adotamos o modelo de Três Linhas de Defesa e a condução da análise geral de riscos compreende etapas que envolvem a identificação dos riscos, análise, avaliação, tratamento, monitoramento e registro dos riscos. Os riscos são mapeados de acordo com as especificidades de cada empresa do grupo e endereçados em conjunto com as áreas de negócios. Nossa matriz de riscos inclui temas relacionados a finanças, ambiente regulatório, gestão, ética, transparência, integridade e aspectos ESG, entre outros. São realizadas revisões anuais de exposição aos riscos.

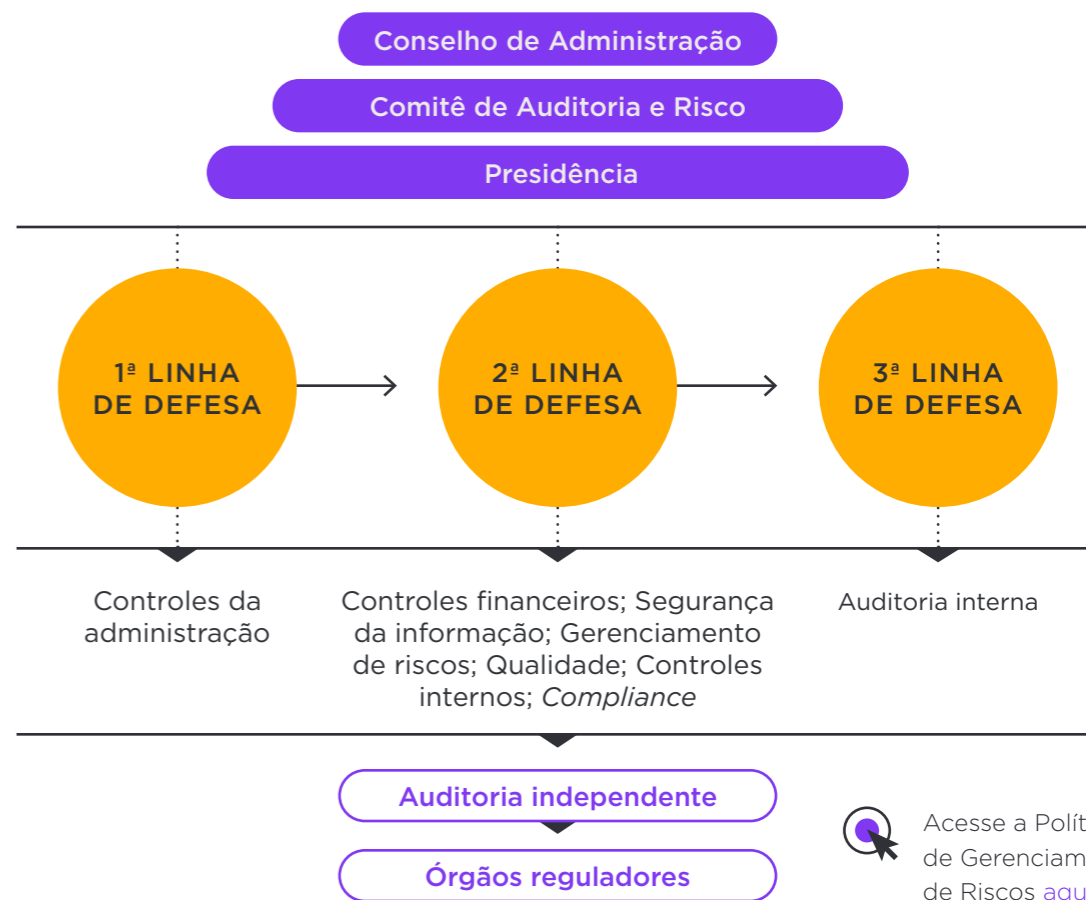
As Gerências de Riscos, Controles Internos, Compliance e de Auditoria Interna, que fazem parte da Diretoria de Compliance, são responsáveis pela identificação e mitigação dos riscos, bem como pela melhoria constante dos controles. A alta administração valida as ações adotadas, que são apresentadas trimestralmente ao Comitê de Riscos e, quando necessário, ao Conselho de Administração.

Em 2023, merece destaque a revisão, por parte da auditoria interna, de processos críticos para endereçar correções de rotas que garantissem mais eficiência, especialmente do ponto de vista econômico-financeiro, para a Companhia. Além disso, a área apoiou, em 2023, a Diretoria de Relações Institucionais e Sustentabilidade na definição de parâmetros para acompanhamento das metas dos Compromissos Cogna por um Mundo Melhor. Com isso, cabe destacar que as metas e compromissos passaram pelo processo de auditoria.

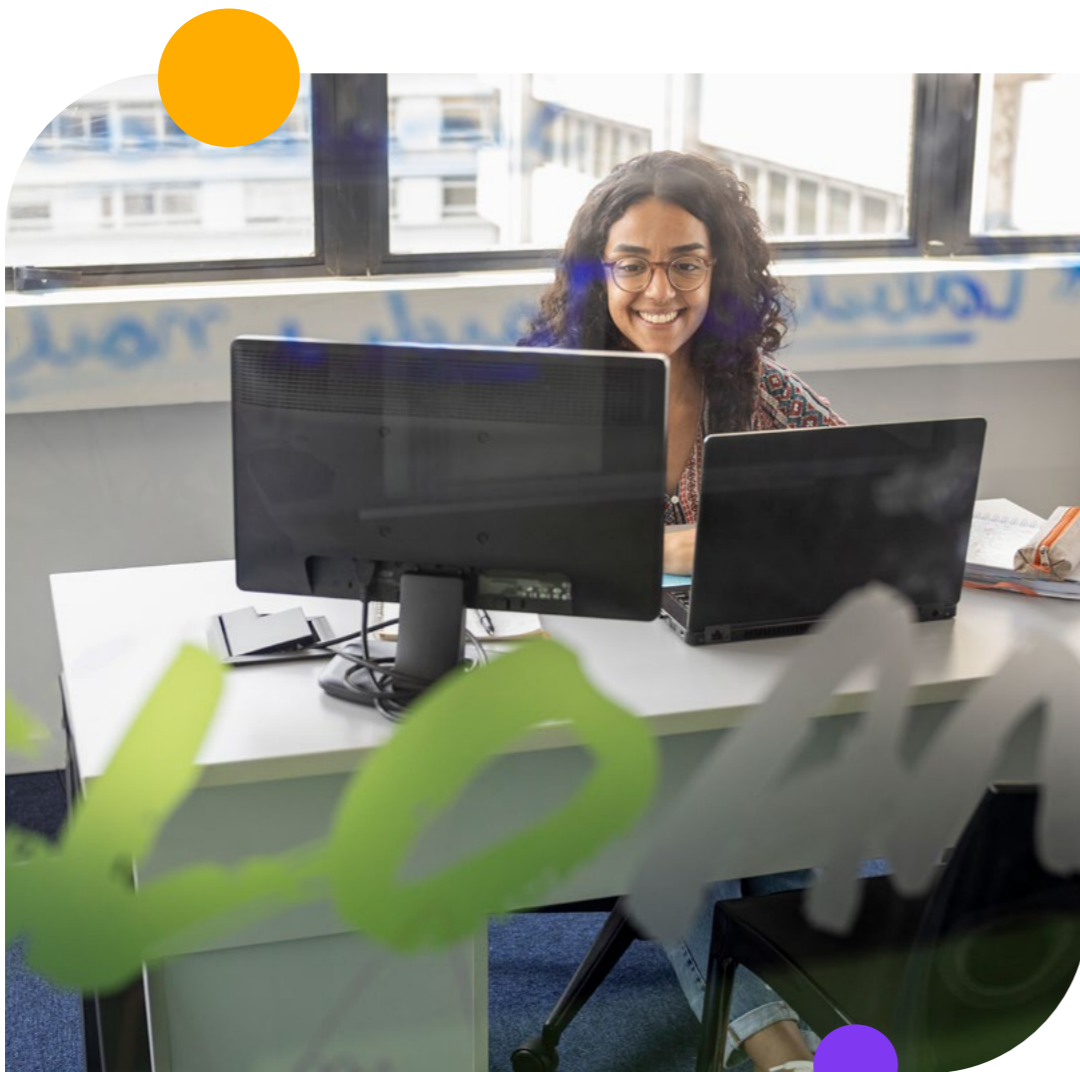
Também iniciamos, em 2023, a construção de planos de gerenciamento de riscos específicos para as frentes de direitos humanos e mudanças climáticas, em linha com requisitos e diretrizes de iniciativas como os Princípios Orientadores da ONU, o CDP e o TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) bem como o IFRS (International Financial Reporting Standards), sendo a IFRS S1 direcionada aos requisitos gerais para divulgação de informações financeiras relacionadas à sustentabilidade, e a IFRS S2 relacionada a divulgações referentes ao clima.

Para 2024, está prevista a atualização da Política de Gerenciamento de Riscos, a fim de trazer mais detalhamento e transparência sobre a identificação e mitigação dos riscos identificados nas unidades de negócio da Cogna.

TRÊS LINHAS DE DEFESA



Acese a Política de Gerenciamento de Riscos [aqui](#).



Segurança da informação e privacidade de dados

GRI 3-3, 418-1, SASB SV-ED-230a.1, SASB-SV-ED-230a.2, SASB SV-ED-230a.3

A inovação e a digitalização fazem parte da nossa proposta de valor. A fim de garantir a gestão segura de informações e de dados, temos uma área dedicada ao tema de segurança da informação, liderada por um *chief information security officer* (CISO) e situada dentro da Vice-Presidência de Tecnologia; investimos em ferramentas robustas de prevenção e proteção e dispomos de uma Política de Segurança da Informação e de um programa de cibersegurança que engloba ações preventivas, que incluem treinamentos, testes de *phishing* e *workshops*, e ações técnicas voltadas para prevenção de incidentes e proteção do nosso ambiente tecnológico.

Além disso, realizamos campanhas periódicas, como a campanha Juntos + Seguros com informações sobre o tema de segurança e proteção de dados, aos colaboradores. A título de conscientização, contamos com uma seção exclusiva de privacidade de dados dentro do Boletim de Compliance, disponibilizado mensalmente a todos os colaboradores da Companhia.

A gestão sobre o tema também inclui auditorias recorrentes, internas e externas, na área de segurança da informação, assim como testes de invasão. Periodicamente, nosso processo para garantia da segurança da informação é avaliado por consultoria externa, que fornece insumos que subsidiam decisões e melhorias. Nesse contexto, contamos com um plano de resposta a incidentes/violações de dados e, ao menos uma vez ao ano, realizamos um processo de auditoria de sistemas.

Nossas políticas e processos são baseados em normas internacionais, como o NIST CSF (*framework* sobre riscos de segurança cibernética do National Institute of Standards and Technology, dos Estados Unidos), e em *frameworks* que tratam de controles de acesso, resposta a incidentes e outros temas relacionados à cibersegurança.

Em 2023, merece destaque o processo de mudança do *data center* físico para a nuvem, o que diminuiu os riscos físicos, ao mesmo tempo que fortalece a segurança de dados e reduz a demanda por energia



Nossas políticas e processos são baseados em **normas internacionais.**

elétrica. A alternativa em nuvem habilitou novos controles de segurança da informação, e as medidas aplicadas de acordo com o nosso plano de segurança contribuíram para a redução expressiva de vulnerabilidades identificadas no início do processo. Com isso, riscos cibernéticos altos e altíssimos são tratados em um tempo menor. Seguindo nosso OKR (*objective and key results*), vulnerabilidades críticas são corrigidas em até 48h.


Juntos + Seguros

Na Cogna, todos os colaboradores são envolvidos na proteção de dados e informações. Por meio do programa Juntos + Seguros, contamos com embaixadores sobre o tema e disseminamos diversas informações aos colaboradores para letramento sobre proteção de informações, capacitação e engajamento.

Entre as ações, foram disseminadas diretrizes sobre *e-mails* externos, pílulas sobre proteção na *web*, treinamentos obrigatórios sobre Desenvolvimento Seguro de Aplicações, bem como foi colocado à disposição um Catálogo de Serviços de Segurança da Informação, entre diversas outras ações.

Também atuamos em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) brasileira e contamos com uma Política de Privacidade e de Proteção de Dados, uma Política de Uso de Dispositivos Gerais e uma Política de Uso Aceitável de Ativos, que compreendem diretrizes e informações sobre papéis e responsabilidades para a adequada gestão na frente de privacidade e mitigação de riscos relativos a dados.

Sob esta frente, dispomos de um *data protection officer* (DPO), profissional responsável por estabelecer a estratégia e a estrutura de governança de proteção de dados da Companhia, bem como por prestar contas à Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), do governo federal.

Para relatar qualquer tipo de situação que envolva atualização, correção de dados, revogações de consentimento ou solicitação de informações sobre tratamento de dados, contamos o Portal de Privacidade, disponível para todos os nossos públicos [aqui](#). 



No ano, **não foram identificadas queixas sobre violações de privacidade**, vazamentos, furto ou perda de dados.

No ano, recebemos um total de 1.159 reclamações de terceiros e uma de órgão regulador. Entre as práticas e requisitos de consentimento em relação ao manuseio de dados pessoais por terceiros, adotamos o consentimento do titular à Política de Privacidade ou Aviso de Privacidade na obtenção de seus dados, e são coletados somente os mínimos dados necessários para o objetivo/finalidade. Também adotamos a ferramenta OneTrust para registro do mapeamento dos dados, elaboração de LIA, DPIA e registro dos riscos de privacidade identificados.

Não foram identificadas queixas comprovadas sobre violações da privacidade, vazamentos, furtos ou perdas de dados. No entanto, comunicamos à Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) sobre um vazamento envolvendo dados de colaboradores, ocasionado por um dos nossos fornecedores. Vale ressaltar, também, que não houve registro de invasões na história da Cogna. **GRI 418-1, SASB SV-ED-230a.1, SASB SV-ED-230a.3**



IMPACTO SOCIOAMBIENTAL

NESTE CAPÍTULO

- **IMPACTO SOCIAL**
- **RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES**
- **ESTRATÉGIA CLIMÁTICA**
- **CONSUMO EFICIENTE DE RECURSOS**
- **GESTÃO DE RESÍDUOS**

IMPACTO SOCIAL

Acreditamos que a educação tem o poder de mudar o mundo, por ser um instrumento de transformação social para a promoção de melhores condições de vida às pessoas e por representar um impacto direto na geração de renda.

A fim de maximizar nossas contribuições para a sociedade, nossas principais causas sociais estão relacionadas à educação, à geração de renda e ao desenvolvimento local, para as quais endereçamos iniciativas por meio das nossas frentes de impacto positivo — o Instituto SOMOS e a Fundação Pitágoras —, bem como por meio de projetos e assistência a comunidades oferecidos por nossas Instituições de Ensino Superior (IES) e polos EAD.

Também realizamos investimentos nos três pilares por meio de leis de incentivo federais: Lei Rouanet, Lei do Idoso, Lei de Incentivo ao Esporte e por meio do Fundo Municipal da Criança e do Adolescente (Fumcad). Em 2023, investimos R\$ 221.627,18 em cinco projetos via leis de incentivo, sendo R\$ 110.813,59 via Lei Rouanet, R\$ 55.406,79 via Lei do Esporte, R\$ 27.703,40 via Fundo do Idoso e R\$ 27.703,40 via Fundo da Criança e do Adolescente.

Pilares da nossa Plataforma de Impacto Social

EDUCAÇÃO

Contribuir para a educação no país.



GERAÇÃO DE RENDA

Mudar a vida das pessoas por meio do acesso ao emprego, auxiliando na sua jornada profissional e na construção da sua carreira.



DESENVOLVIMENTO LOCAL

Promover o desenvolvimento econômico e social no entorno das unidades de ensino.



Eixos transversais de atuação

INOVAÇÃO E TECNOLOGIA

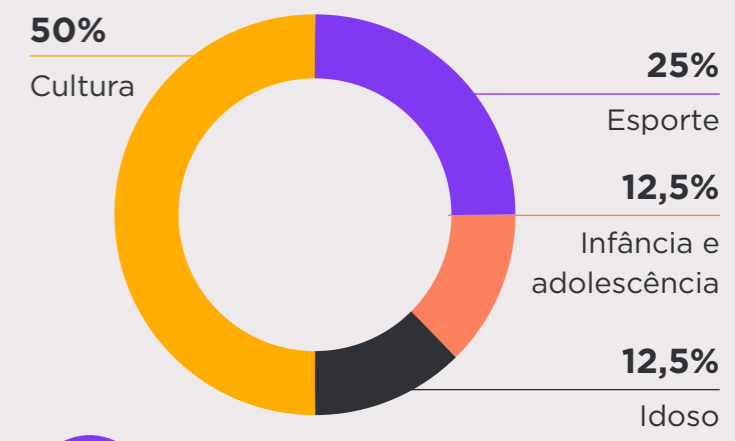
Usar as novas tecnologias para minimizar o impacto negativo e potencializar o impacto positivo do negócio.

DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Respeitar e valorizar pessoas portadoras de deficiência; e apoio à equidade de gênero, etnia, religião, orientação sexual e identidade de gênero.

Todos os patrocínios diretos e doações Cognia são orientados pela Política de Doações e Investimento Social Privado — gerida pela Gerência de Sustentabilidade e Impacto Social, que formaliza os fluxos para estas ações, considerando a geração de impacto positivo, regras de transparência e *compliance*. Além disso, dispomos das políticas de Relacionamento com *Stakeholders* e de Sustentabilidade, e outros documentos, como o Código de Conduta de Fornecedores, que orientam o relacionamento com nossos públicos, para os quais também disponibilizamos mecanismos de queixa, como o Canal Confidencial (saiba mais em [Ética, integridade e transparência](#)).

Projetos apoiados por área de atuação via leis de incentivo



PROJETOS APOIADOS POR MEIO DE LEIS DE INCENTIVO

FUNDO DO IDOSO



ONG: CeMais

Projeto: Pelo Direito de Envelhecer com Direitos

Alinhamento com pilares: Desenvolvimento local

Descrição:

O projeto Pelo Direito de Envelhecer com Direitos realiza campanhas e encontros para conscientização da população sobre o Sistema de Garantia de Direitos da pessoa idosa. Serão realizadas:

- Promoção de 12 encontros em praças públicas nas regionais de Belo Horizonte;
- Distribuição de materiais de divulgação que apoiem o reconhecimento de violação de direitos, canais de denúncia e acolhimento;
- Atividades culturais, de lazer e informações sobre os direitos da pessoa idosa, cuidados e saúde;
- Espaço lúdico para as crianças durante os eventos em atenção às necessidades das famílias.

FUNDO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE



ONG: Fundação Dorina Nowill

Projeto: Estímulos Literários — Uso dos Sentidos para Experiências de Leitura

Alinhamento com pilares: Educação

Descrição:

O projeto visa criar e distribuir 500 kits com cinco histórias infantis inéditas, sendo cada kit acompanhado por um audiobook das histórias, trilha sonora exclusiva e um boneco 3D por livro. Além disso, promoverá cinco oficinas de leitura para crianças com deficiência visual em São Paulo e disponibilizará material acessível em escolas e bibliotecas, buscando tornar os ambientes de ensino mais inclusivos e estimular o desenvolvimento criativo de crianças com deficiência visual.

LEI ROUANET



ONG: Instituto Fazendo História

Projeto: Plano Anual Instituto Fazendo História

Alinhamento com pilares: Educação e desenvolvimento local

Descrição:

O projeto visa criar ambientes acolhedores de leitura, promover a democratização cultural e fortalecer a identidade de crianças e adolescentes em serviços de acolhimento. Também busca o desenvolvimento integral e contempla a doação de livros, criação de espaços de leitura, formação leitora, capacitação de mediadores de leitura, seminários, produção de livros de memórias e ações formativas. Inclui, ainda, a formação de multiplicadores para sustentabilidade.

LEI DO ESPORTE



ONG: Instituto Esporte e Educação (IEE)

Projeto: Formações do IEE

Alinhamento com pilares: Educação

Descrição:

O projeto forma professores e tem como objetivo principal a qualificação das práticas pedagógicas dos professores de educação física e esporte que atuam nas escolas e a mobilização dos gestores e coordenadores pedagógicos. Os principais conteúdos aplicados nas formações para produzir o impacto esperado utilizam o esporte educacional como eixo principal, seus princípios (inclusão, diversidade, construção coletiva, educação integral e autonomia) e a discussão sobre o direito ao esporte, de forma a contribuir para a emancipação individual de professores, alunos e coletividade e estimular a cidadania.



ONG: Associação Vaga Lume

Projeto: Plano Anual Vaga Lume 2023

Alinhamento com pilares: Educação e desenvolvimento local

Descrição:

O Plano Anual 2023 tem como objetivo oferecer oficinas culturais em comunidades rurais da Amazônia, abrangendo cursos de mediação de leitura, leitura na primeira infância, produção de livros artesanais e intercâmbio cultural. As atividades envolvem 95 comunidades em 22 municípios da Amazônia e São Paulo, com o propósito de fortalecer a conexão entre livros e crianças como ferramenta cultural.

Retorno social

GRI 413-1, IMPACTO SOCIAL

Monitoramos tempestivamente os impactos provocados por nossa atuação e investimentos na frente social, por meio de dois instrumentos: o retorno social do investimento (SROI, na sigla em inglês para *social return on investment*) e a mensuração de impacto social.

Adotado desde 2019, o SROI é uma ferramenta que permite uma análise comparativa entre o capital investido e o retorno em benefícios sociais para o grupo de beneficiários da iniciativa. O instrumento é utilizado para avaliar tanto as iniciativas relativas à promoção de acesso à educação, à contribuição para a educação pública; e à promoção da empregabilidade de jovens e adultos, em especial aos graduados da Cogna; quanto para mensurar os impactos das ações realizadas por nossos braços sociais.

Além disso, por apostarmos na ampla cobertura geográfica e nos preços acessíveis para viabilizar o acesso ao ensino superior, alcançamos municípios pequenos (via polos com estrutura física otimizada) e oferecemos oportunidade para que jovens e adultos, que muitas vezes não teriam condições de se deslocar para cidades maiores, realizem um curso superior. Saiba mais em [Acesso à educação](#).

Neste contexto, também acompanhamos o número de municípios nos quais estamos presentes que apresentam baixo Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) e locais onde somos a única IES oportunizando acesso à educação.

Internamente, por sua vez, captamos a percepção dos nossos colaboradores sobre nossas ações nas frentes de impacto social e sustentabilidade. Em 2023, obtivemos um índice de favorabilidade média para esse indicador de 93, o que representa um aumento de 16,2 pontos em relação a 2022.

Em 2023, **a cada R\$ 1* investido pela Cogna, R\$ 5,56 retornaram para a sociedade**. Ao todo, 3,2 milhões de pessoas foram beneficiadas e somamos **R\$ 15 bilhões em ativos socioeconômicos e R\$ 1,8 bilhão em impacto econômico**.

* Este valor não é assegurado

ATIVOS QUE INTEGRAM O CÁLCULO DO SROI



ACESSO À EDUCAÇÃO

Promover e/ou facilitar o acesso da comunidade à educação (ex.: bolsas de ensino, cursinhos gratuitos, doação de materiais didáticos).



GESTÃO DA EDUCAÇÃO PÚBLICA

Aprimorar a educação pública brasileira (ex.: projetos da Fundação Pitágoras).



COMUNITÁRIO

Promover a transformação social do entorno das unidades (ex.: serviços profissionais oferecidos pelas IES).



INSERÇÃO PROFISSIONAL

Promover o acesso ao mercado de trabalho (ex.: incremento de renda dos nossos alunos, portal de empregabilidade).



CURRICULAR

Promover a transformação social por meio da disseminação de informações (capacitações de alunos em projetos sociais).

Impacto social por meio das nossas IES

IMPACTO SOCIAL

Cientes do potencial de impacto por meio da atuação de docentes e estudantes de nossas instituições de ensino superior na transformação de realidades, dispomos de diretrizes em nossa Política de Sustentabilidade e na Política de Extensão Universitária voltadas para a atuação social em comunidades do entorno. A segunda Política integra os currículos dos cursos da graduação e está baseada em quatro programas: de Atendimento à Comunidade; de Inovação e Empreendedorismo; de Ação e Difusão Cultural; e de Sustentabilidade.

Entre as ações realizadas sob esta ótica, adotamos o *service learning*, uma frente de educação experiencial focada no estímulo a atividades que contribuam para atender necessidades humanas e comunitárias, que envolve também reflexões estruturadas para promover o aprendizado.

A fim de impactar positivamente as comunidades e, ao mesmo tempo, promover experiências de atuação na prática para os estudantes, mobilizamos professores e alunos, de forma estruturada, para que destinem horas de trabalho e atuem voluntariamente em ações que atendam comunidades localizadas

no entorno de nossos *campi*. As iniciativas são organizadas em duas frentes — de projetos sociais e de atendimentos comunitários — e envolvem desde serviços de saúde até consultorias jurídicas e apoio psicossocial, entre outras.

É uma via de mão dupla: além de colaborar com as comunidades, as ações promovem experiências de atuação na prática para os estudantes, ou seja, alinham geração de impacto social positivo com prática profissionalizante.

Adicionalmente, desde 2019 contamos com uma intervenção social em todos os nossos cursos de graduação, a disciplina chamada Sociedade Brasileira e Cidadania — que promove ações de voluntariado, contribuindo para o desenvolvimento local, ao mesmo tempo que habilidades socioemocionais de nossos alunos são trabalhadas. Conheça mais em [Educação que transforma](#). 🔍



Formas de atuação

A frente de **projetos sociais** compreende ações voltadas para as comunidades alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, que podem ser contínuas ou pontuais e integrar projetos de extensão acadêmica.

Já a frente de **atendimentos comunitários** compreende iniciativas que acontecem de maneira sistemática e contínua, em espaços de prestação de serviços especializados em nossas IES. Nesse caso, os alunos dos cursos de graduação da Cogna prestam serviços especializados nas áreas de atuação profissional. São exemplos os núcleos de prática jurídica, clínicas-escola, atendimento psicológico e escritórios modelo.

IMPACTOS DAS AÇÕES EM 2023

IMPACTO SOCIAL

1.248 projetos realizados

134 unidades e polos envolvidos

7.639 colaboradores participantes

59.594 alunos participantes

265.123 horas de voluntariado, que equivalem a **30 anos**

372.985 pessoas beneficiadas, o equivalente ao município baiano Vitória da Conquista

+ 931,6 mil atendimentos realizados

+ 312 mil pessoas beneficiadas com atendimentos comunitários

R\$ 266,4 milhões em desoneração de serviços ao poder público¹

1 Calculada considerando a gratuidade de nossos atendimentos x valores das tabelas oficiais dos órgãos de classe e do SUS para cada atendimento

NORTE

17 (1,36%) projetos sociais

26.982 atendimentos realizados

+ 6,9 mil pessoas beneficiadas

+ 370 professores e alunos envolvidos

1.631 horas de trabalho voluntário, o que equivale a mais de **67 dias** de trabalho

R\$ 14.723.395,03 milhões em desoneração ao poder público

CENTRO-OESTE

313 (25,08%) projetos sociais

141.534 atendimentos realizados

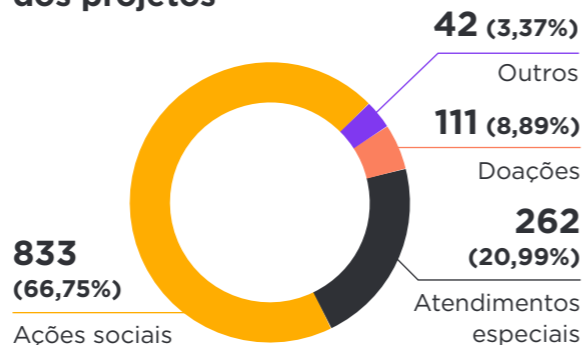
+ 50,5 mil pessoas beneficiadas

+ 8,7 mil professores e alunos envolvidos

30.083 horas de trabalho voluntário, o que equivale a mais de **1.253 dias** de trabalho

R\$ 36.156.189,55 milhões em desoneração ao poder público

Categoria dos projetos



SUL

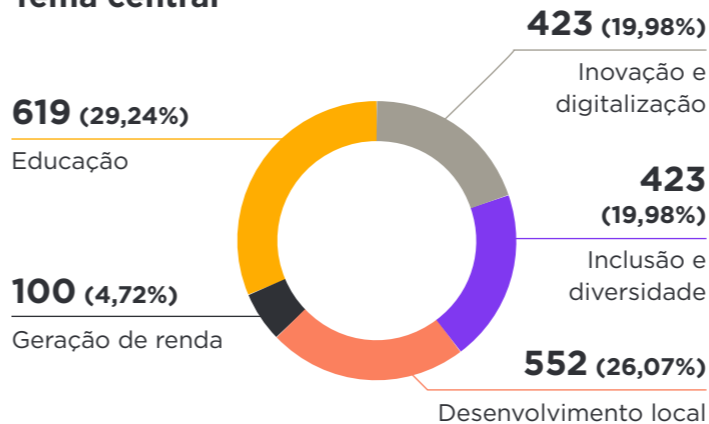
164 (13,14%) projetos sociais

99.015 atendimentos realizados

+ 38,9 mil pessoas beneficiadas

+ 5,9 mil professores e alunos envolvidos

Tema central



NORDESTE

312 (25,00%) projetos sociais

174.683 atendimentos realizados

+ 46,7 mil pessoas beneficiadas

+ 7,5 mil professores e alunos envolvidos

28.686 horas de trabalho voluntário, o que equivale a mais de **1.195 dias** de trabalho

R\$ 29.835.851,15 milhões em desoneração ao poder público

SUDESTE

442 (35,42%) projetos sociais

489.404 atendimentos realizados

+ 229,7 mil pessoas beneficiadas

+ 44,6 mil professores e alunos envolvidos

180.950 horas de trabalho voluntário, o que equivale a mais de **7.539 dias** de trabalho

R\$ 121.324.175,14 milhões em desoneração ao poder público

Alinhamento dos projetos com os ODS



PROJETOS SOCIOAMBIENTAIS DE DESTAQUE EM 2023



ODONTO DA ALDEIA

Ananguera Rondonópolis (MT)
Beneficiário: Aldeia Tadarimana

A ação social realizada pelos alunos de Odontologia envolveu a participação de 50 alunos, beneficiando um total de 170 indivíduos na Aldeia Tadarimana. Durante a atividade, foram realizadas diversas ações voltadas para a atenção à saúde bucal, promoção e prevenção, com uma abordagem acolhedora, humanizada e embasada em conhecimento técnico-científico.



PROJETO EQUOTERAPIA

Ananguera Pelotas (RS)
Beneficiário: Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (Apae)

Os atendimentos na Apae foram conduzidos por alunos do curso de Psicologia, totalizando 24 participantes, os quais beneficiaram diretamente 27 indivíduos. A equipe multidisciplinar, coordenada pelo professor de fisioterapia, conta também com guias e estagiários de fisioterapia e psicologia, sendo este último supervisionado por uma aluna do 10º semestre de psicologia.

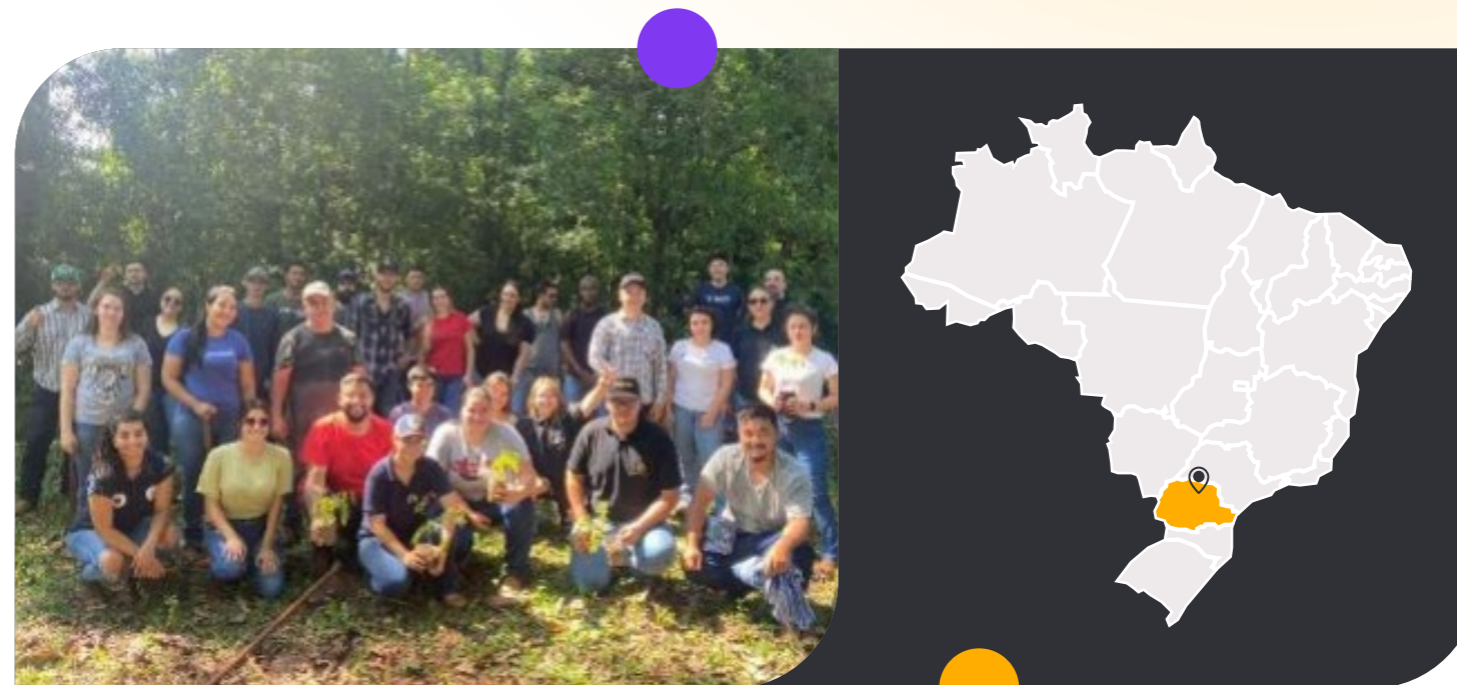


PROJETO COMUNIDADE EM MOVIMENTO

Ananguera Ribeirão Preto (SP)

Beneficiário: Comunidade do Aeroporto

Em colaboração, alunos dos cursos de Odontologia, Enfermagem e Psicologia, juntamente com a Lacultesp, atuaram em uma ação social realizada na Comunidade do Aeroporto, na cidade de Ribeirão Preto. O principal objetivo desta iniciativa foi promover a cidadania por meio de orientações de saúde para mais de 400 pessoas, incluindo mães e crianças.



REFLORESTAMENTO DE ÁREA DE FUNDO DO VALE

Ananguera Piza — Londrina (PR)

Beneficiário: Comunidade Local

A Unidade Ananguera de Londrina — Piza, realizou um projeto que visou o reflorestamento da área dos fundos do vale, no município de Londrina-PR, além de conscientizar os moradores da região sobre a importância da preservação do local, tendo como parceiros o Instituto Água e Terra (IAT).

O reflorestamento dessas áreas foi com plantio de espécies nativas da região, associado a uma educação ambiental e conscientização da população, trazendo grande benefício social para a população local e beneficiando a fauna e flora da localidade.

Além de difusão de conhecimento, o projeto trouxe um retorno social em sua execução, com a recuperação da mata nativa desses locais, protegendo as fontes de água da região, fornecendo alimento à fauna local e conscientizando a população que habita seu entorno.



HORTA SOLIDÁRIA

Ananguera Primavera do Leste (MT)

Beneficiário: Projeto Mãe Cidinha

O projeto, realizado em colaboração com a disciplina de Olericultura, envolveu a construção dos canteiros e a semeadura de diversos vegetais, incluindo alfaces e tomates em bandejas. Aproximadamente cem crianças do Projeto Social Nossa Senhora Aparecida — Mãe Cidinha visitaram a faculdade para conhecer a horta e participaram do plantio e de atividades educativas.

CONSCIENTIZAÇÃO SOBRE O AUTISMO

Ananguera Brasília (DF)

Beneficiário: Comunidade local

O projeto visou fornecer informações sobre o TEA para colegas de profissão e para familiares de pessoas com o transtorno. Uma das principais atividades consistiu em interações diretas com crianças, proporcionando momentos de inclusão social por meio de atividades como pintura e brincadeiras.





COLEÇÕES ENTOMOLÓGICAS

Ananguera Londrina (PR)

Beneficiários: Alunos dos ensinos fundamental e médio de escolas públicas

A iniciativa envolveu estudo dos insetos e elaboração de coleções entomológicas realizadas pelos alunos de Agronomia, cujos excedentes foram doados para escolas públicas de Londrina (PR) e região. Essas coleções transformam-se em valioso material didático para as disciplinas de Ciência e Biologia, tornando as aulas mais atrativas, tangíveis e instigantes para os alunos dos ensinos fundamental e médio.



CAMPANHA DE CUIDADOS FARMACÊUTICOS

Ananguera Cuiabá (MT)

Beneficiário: Comunidade local

A campanha, realizada em 2023, foi uma continuação das edições anteriores, alinhada à necessidade de promover a Atenção Farmacêutica e oferecer serviços essenciais aos colaboradores, acadêmicos e visitantes da universidade. Os participantes diagnosticados com valores fora dos parâmetros ideais foram orientados a adotar hábitos saudáveis, como atividades físicas e controle alimentar, e foram informados sobre a importância do tratamento farmacológico correto. Ao todo, 110 pessoas foram beneficiadas.



Escolas pelo Clima

Em dezembro de 2023, todas as instituições de ensino superior da Cogna passaram a fazer parte do Movimento Escolas pelo Clima, o que nos posicionou como primeiro grupo do setor a fazer parte da iniciativa. O movimento atua para estimular educação ambiental e climática em instituições de ensino.



Saiba mais em [Escolas pelo clima](#).

SOCIEDADE BRASILEIRA E CIDADANIA

A disciplina Sociedade Brasileira e Cidadania, obrigatória nos cursos de graduação, integra a matriz curricular e contempla temas como direitos humanos, cidadania, política e ética. Por meio da iniciativa, os alunos realizam trabalho voluntário junto a entidades sem fins lucrativos de sua escolha, como forma de avaliação prática social.



Horas de voluntariado

123.264 horas,
que equivalem a **14** anos

Alunos que concluíram a disciplina em 2023:

30.816 alunos

SERVIÇO DE CONVIVÊNCIA E FORTALECIMENTO DE VÍNCULOS

Entre as ações, foi trabalhada com crianças e adolescentes a importância de seus direitos e deveres, por meio de uma roda de conversa e de uma atividade prática, que envolveu a criação de uma "árvore dos direitos".

“Os profissionais desta área são sempre peças-chave no quesito de políticas públicas, e o empoderamento das classes mais vulneráveis a saberem, questionarem e tomarem como incentivo sobre seus direitos e deveres, é um dos papéis fundamentais do psicólogo para com a sociedade. Ao informar, indagar e convidar as crianças e adolescentes a questionarem sobre seus direitos por meio da conversa realizada, estamos empoderando elas para que sejam, no futuro, agentes transformadores de suas ações e percepções”

Maria Luiza Lima,

Aluna do 5º semestre de Psicologia
Anhanguera Sumaré (SP)

ABRIGO E CUIDADO PARA IDOSOS

A iniciativa envolveu a disseminação de informações sobre saúde dental em um lar de idosos, de forma a estimular a participação social, oferecer suporte emocional e informar sobre recursos disponíveis.

“A experiência me proporcionou uma melhor compreensão da importância de promover saúde mental na terceira idade, e como a Psicologia tem papel fundamental nesse processo. Tenho plena convicção de que essa experiência me preparou para enfrentar os desafios da minha futura carreira como psicóloga, permitindo-me oferecer um suporte efetivo e de qualidade aos meus futuros pacientes, respeitando a individualidade e vivências de cada um deles.”

Lourdes das Graças Oliveira Rocha,

Aluna do 5º semestre de Psicologia
Pitágoras Divinópolis (MG)



Fundação Manoel de Barros

IMPACTO SOCIAL

Criada em 1998 pela Uniderp (Universidade para Desenvolvimento Regional do Pantanal — Campo Grande/MS), a Fundação Manoel de Barros desenvolve projetos que visem o apoio e o desenvolvimento social e cultural da sociedade — em especial no estado de Mato Grosso do Sul e da região do Pantanal.

A FMB é uma organização autônoma, independente e sustentável. Através de uma governança robusta, possui uma diversificada fonte de captação de recursos, visando à manutenção e realização das ações que promovem a inclusão social. A Fundação articula e realiza ações que promovem a inclusão social de crianças, adolescentes, jovens, adultos e idosos, por meio de projetos de assistência social, formação, conscientização, empreendedorismo e acesso à educação.

Manoel de Barros, natural do Mato Grosso do Sul, foi um dos principais poetas brasileiros contemporâneos. A Fundação escolheu seu nome como homenagem ao escritor modernista.



CONCURSO DE REDAÇÃO “UM PASSEIO COM MANOEL”

Convida estudantes do último ano do ensino médio da rede pública a usarem suas palavras para compor redações, inspirados nas obras e linguagem de Manoel de Barros. Além da Uniderp, o concurso conta com o apoio da Secretaria de Estado de Educação (SED/MS) e Companhia das Letras. Além de incentivar o conhecimento acerca da obra, o concurso busca estimular o interesse à prática da escrita, com intuito de desenvolver habilidades de redigir e promover o interesse dos estudantes pela leitura.

11.085

pessoas beneficiadas em

6 projetos

Saiba mais [aqui](#).



ATIVA IDADE

Com o slogan “para jovens acima de 55 anos”, o projeto busca resgatar e valorizar o papel social do idoso e da pessoa com idade intermediária, acima de 55 anos, por meio de atividades contínuas que tornem sua participação mais concreta e ativa, melhorando sua qualidade de vida e potencializando o equilíbrio emocional. Além disso, conta com atividades semanais de educação física, fisioterapia, psicologia, artes, inclusão digital e rodas de conversa.

JOVEM EM AÇÃO

Busca contribuir para a formação de jovens autônomos, que saibam tomar decisões e intervir de forma positiva na sociedade; promover o desenvolvimento de competências e habilidades que levem o jovem a buscar novas soluções para responder a diferentes desafios em sua vida pessoal e profissional e realizar atividades que estimulem a convivência social, a participação cidadã e uma formação geral para o mundo do trabalho. Conta com formações semanais com rodas de conversa, oficinas e cursos sobre autoconhecimento, comportamento social e profissional, *marketing* pessoal e digital, direitos humanos, carreira e profissão, empreendedorismo e educação financeira pessoal.



Instituto SOMOS

GRI 203-2, 413-1, IMPACTO SOCIAL

Criado em 2017, o Instituto SOMOS é uma organização sem fins lucrativos que promove ações de impacto social voltadas à educação básica. Mantido pela SOMOS Educação, nasceu com o compromisso de democratizar o acesso à educação, à leitura e às competências do futuro para jovens em vulnerabilidade social em todo o Brasil, e abarca diversas iniciativas voltadas à melhoria da educação pública no país.

Em 2023, a fim de trazermos ainda mais robustez e transparência às ações realizadas, houve a reformulação da governança do Instituto. Foi eleito um novo corpo diretivo, com profissionais da SOMOS e da Cogna, de forma a maximizar o alinhamento com a estratégia de impacto positivo da Companhia. Também foram instituídos rituais de reportes, que incluem uma agenda recorrente de reuniões do Conselho do Instituto, responsável por sua orientação estratégica.

PILARES DE ATUAÇÃO



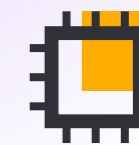
ALFABETIZAÇÃO & LETRAMENTO

Contribuir para a alfabetização na idade certa, por meio de capacitação de docentes da rede pública, disponibilização de conteúdos, fomento à leitura para crianças e jovens, entre outras ações.



ACESSO & DEMOCRATIZAÇÃO

Contribuir para que jovens em vulnerabilidade socioeconômica, independentemente da localidade, tenham acesso à educação.



TECNOLOGIA & INOVAÇÃO

Contribuir para o debate da tecnologia e inovação aplicadas à educação, por meio de capacitação de docentes da rede pública e disseminação de conteúdos gratuitos e de boas práticas em inovação social.

Em 2023, **a cada R\$ 1 investido¹ nas iniciativas executadas pelo Instituto, R\$ 11 retornaram para a sociedade**, segundo cálculos baseados na metodologia do retorno social do investimento (SROI, na sigla em inglês para *social return on investment*).

¹O cálculo não foi assegurado.



• Programa •

Somos Futuro**PROGRAMA SOMOS FUTURO****IMPACTO SOCIAL**

O Instituto mantém o Programa Somos Futuro, voltado para a promoção do acesso de alunos da rede pública a cursarem o ensino médio em escolas parceiras da SOMOS, de forma a contribuir para sua formação. São oferecidas aos alunos bolsas de estudo integral, bem como materiais didáticos e paradidáticos, reforço escolar *on-line*, mentoria, além de acesso a toda a rede de apoio do Programa, que inclui acompanhamento psicológico.

Os alunos participantes são selecionados por meio de quatro etapas, que envolvem avaliação socioeconômica e acadêmica composta por uma prova *on-line*, além de entrevista com voluntários e escolas. Os candidatos são avaliados nos seguintes critérios: contexto familiar, potencial acadêmico, capacidade de comunicação, "brilho nos olhos" e potencial de impacto social.

Desde a sua criação, em 2017, o programa de aceleração de jovens em vulnerabilidade socioeconômica soma 425 alunos formados, com taxa de aprovados de 62% em faculdades públicas e privadas, como Universidade de São Paulo (USP), Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), Universidade Estadual Paulista (Unesp), Fundação Getúlio Vargas (FGV), Mackenzie, Insper, entre outras. Em 2023, 90 estudantes foram contemplados com bolsas e iniciaram seus estudos em 2024.

**Hackaton de empreendedorismo social**

Em 2023, os alunos do segundo ano do Somos Futuro participaram de um #hackaton para criar soluções de empreendedorismo social que abordavam o ODS 4 (Educação de qualidade); o ODS 3 (Saúde e bem-estar); e ODS 2 (Fome zero e agricultura sustentável), priorizados pelos próprios alunos — partindo dos objetivos com os quais possuíam mais afinidade.

No total, foram quatro encontros. O primeiro deles foi um *brainstorm* para identificação de problemas e busca de evidências para basear o projeto; no segundo, foi necessário pensar em soluções inovadoras e definir o tipo de produto; no terceiro, eles desenvolveram um mínimo produto viável (MVP) para a solução definida, assim como aprenderam a criar um *site* e a programar aplicativos simples.

No último dia, fizeram um *pitch* de apresentação para uma banca de avaliação, composta por executivos da Companhia. No total, foram realizados quatro projetos: Xepa pela Vida, Promovetech, Vacinas Salvam Vidas e Projeto Lyares — vencedor —, que apresentou como solução uma plataforma *on-line* que oferece mentores disponíveis para apoio pessoal e profissional, juntamente com uma variedade de conteúdos educacionais e simulados para apoiar alunos que podem enfrentar dificuldades no aprendizado.

IMPACTO DO SOMOS FUTURO

IMPACTO SOCIAL

220

jovens cursando o ensino médio no Programa

99

escolas parceiras

78

municípios

17

estados

425

alumni formados

305

voluntários no Programa

141

entrevistadores

164

mentores

1.991

horas de voluntariado, que equivalem a 82 dias

784

beneficiários diretos

+ de 3 mil

beneficiários indiretos

13%

beneficiários do bolsa família e programas sociais

GÊNERO

64%

Feminino

36%

Masculino

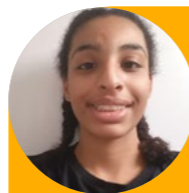
VESTIBULANDOS

56%

aprovados em universidades públicas

62%

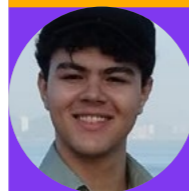
aprovados em universidades



“Minha jornada está sendo muito boa. O Somos Futuro tem me ajudado bastante com tudo que eu preciso, dando todo tipo de suporte. Eles disponibilizaram uma plataforma na qual eu posso assistir aulas e ainda tem atividades, o que é bem legal. Porque além do material do colégio, que é muito bom, eu tenho outro que me ajuda bastante e eu sei que tenho todos os recursos para passar em qualquer faculdade do Brasil, claro que também depende da minha colaboração. Sou muito grata a eles e por tudo que fazem.”

Mariana Alves Dos Santos

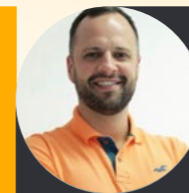
Aluna Somos Futuro no Externato Parque Continental — Guarulhos/SP



“Em 2021, eu conheci o Somos Futuro, e depois que eu participei do processo seletivo de bolsas, eu consegui uma vaga. Em toda a minha vida, eu estudei em escolas públicas, mas graças a esse Programa eu tive a oportunidade de fazer o ensino médio na melhor escola particular da minha cidade. Agora estou no meu terceiro ano, e, graças à estrutura, tenho acesso a uma excelente educação, metodologia e a uma plataforma completa de estudos *on-line*. Por meio desse projeto, tenho todo o suporte necessário para garantir minha vaga na faculdade dos meus sonhos e formar a minha carreira”

Olavo Dos Santos Pereira

Aluno Somos Futuro no Instituto Educacional Sertãozinho Saber — Sertãozinho/SP



“No período em que fui mentor, tive a grata satisfação de ver dois dos meus mentorados matriculados em cursos superiores: um com bolsa de 100% Prouni para Medicina e o outro para Engenharia Mecânica numa instituição federal. Acredito que, através deste Programa, estejamos ajudando as pessoas a darem o próximo passo e fico muito grato por de alguma forma contribuir para isso.”

Murilo Real Heidrich

Voluntário do Programa Somos Futuro — Diretor da Anhanguera Porto Alegre/RS



“Somos parceiros do Programa Somos Futuro desde sua implantação. O Programa não é apenas um meio de oferecer acesso à educação, mas também funciona como um potencializador dos resultados e aprendizado dos alunos. Não beneficia apenas os alunos diretamente envolvidos, mas também tem um impacto positivo mais amplo. A diversidade entre os alunos enriquece as interações dentro da escola, preparando os alunos para o mundo globalizado. O Programa não apenas abre portas para indivíduos talentosos, mas também fortalece laços com a comunidade, promove a diversidade atuando como catalizadores para o crescimento educacional e pessoal dos alunos, reforçando a missão da escola como um agente transformador na sociedade”

Elisabete Alarco

Diretora pedagógica do Colégio Jesus Adolescente — São Paulo/SP

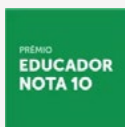
PRÊMIO EDUCADOR NOTA 10

IMPACTO SOCIAL

Criado em 1998 pela Fundação Victor Civita, o Prêmio Educador Nota 10 tem como objetivo incentivar, promover e reconhecer boas práticas educacionais realizadas por professores e gestores da educação infantil ao ensino médio de escolas públicas, privadas e filantrópicas, rurais ou urbanas de todo o país. Ao longo das últimas 25 edições, já recebeu mais de 84 mil projetos e premiou 270 educadores, entre professores e gestores escolares, que receberam aproximadamente R\$ 3,3 milhões em prêmios.

Ao todo, mais de 2.600 projetos foram inscritos e avaliados pela banca de selecionadores e jurados. Os projetos vencedores destacam-se pela intencionalidade pedagógica e boas práticas da educação, que agora podem ser compartilhadas, fomentando políticas públicas em contribuição da educação do Brasil.

A partir de 2024, o Prêmio ganha uma nova marca, se aproximando mais do Instituto SOMOS — seu novo realizador



[Clique aqui](#) para assistir ao vídeo manifesto e para acessar ao [site](#) do Prêmio.



Em 2023, o **Prêmio Educador Nota 10** passou a ser realizado pelo Instituto SOMOS, que instituiu o alinhamento entre a premiação e a Agenda 2030 da ONU, que engloba 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) para combater a pobreza, assegurar direitos, promover e combater mudanças climáticas.

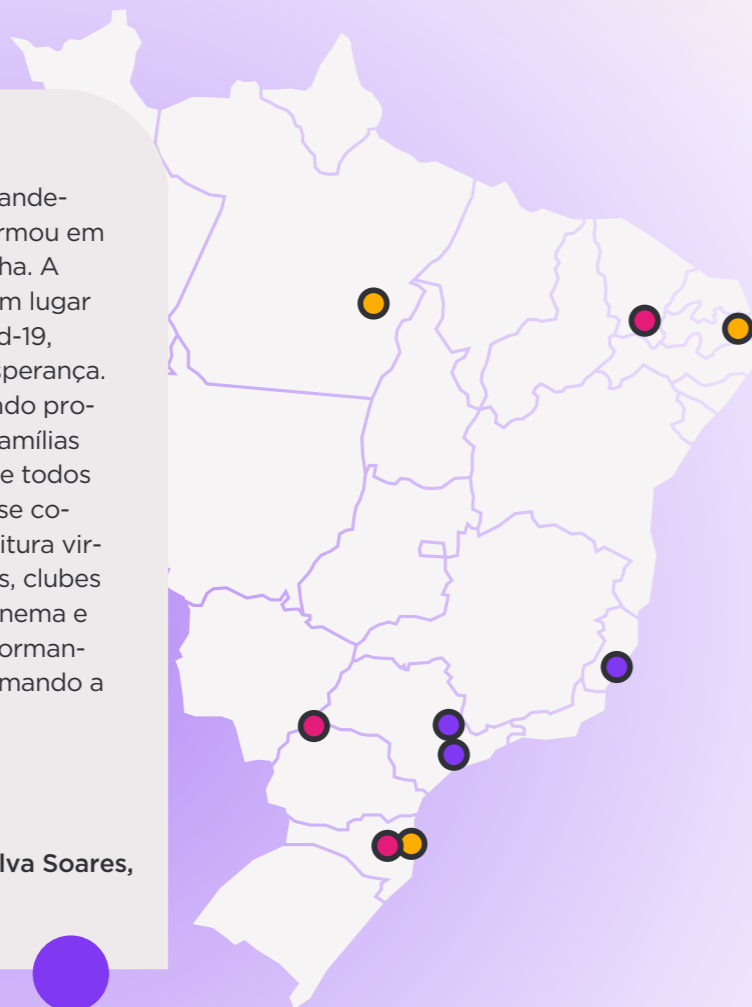
EIXOS TEMÁTICOS DA PREMIAÇÃO

Educadora do ano

Durante o período da pandemia, a escola se transformou em um hospital de campanha. A escola era vista como um lugar de medo devido à Covid-19, mas o projeto trouxe esperança. Envolvendo e mobilizando professores, estudantes e famílias no resgate do vínculo de todos com a escola, a equipe se conectou com rodas de leitura virtuais, bibliotecas virtuais, clubes de leitura, sessões de cinema e diários escolares, transformando a educação e aproximando a comunidade escolar.

Vencedora:

1º lugar
Elenjusse Martins da Silva Soares,
 Projeto: Ler conecta.



DIREITOS HUMANOS ●

Ações concretas e alinhadas às práticas pedagógicas em sala de aula que abordem educação e sensibilização em direitos humanos, com foco em respeito à diversidade, combate ao preconceito e discriminação, redução das desigualdades acentuadas após a pandemia, entre outros.

Vencedores:

Rodrigo Tetsuo Hirai, de Campinas (SP), da EMEF — Escola Municipal de Ensino Fundamental Maria Luiza Pompeu de Camargo, com o projeto “Os brinquedos antigos e os dias atuais: refletindo as mudanças a partir do pão de madeira”.

Priscilla Castro dos Santos, de Vitória (ES), CMEI — Centro Municipal Escola Infantil Cecília Meireles, com o projeto “Mini-história: um olhar poético do cotidiano das crianças com autismo”.

Livia Guimarães Arruda, de São Paulo (SP), da escola EMEI — Escola Municipal de Educação Infantil Armando de Arruda Pereira, com o projeto “Motoca na praça: andanças e aventuras de triciclo pela Praça da República e centro de São Paulo”.

INOVAÇÃO E TECNOLOGIA ●

Soluções inovadoras para problemas sociais associados à educação envolvendo inovação em tecnologias, competências, novas oportunidades, considerando-se também, mas não exclusivamente, o desenvolvimento de tecnologias sociais.

Vencedores:

Elenjusse Martins da Silva Soares, de Canaã dos Carajás (PA), da EMEF — Escola Municipal de Ensino Fundamental Benedita Torres, com o projeto institucional “Ler conecta”.

Elciane de Lima Paulino, de Guarabira (PB), da Escola Estadual de Ensino Médio John Kennedy, com o projeto “Introspecção poética de Augusto dos Anjos nos EUs do Século XXI”.

Francieli Carvalho Taborda, de Balneário Camboriú (SC), da escola pública Núcleo de Educação Infantil Taquaras, com o projeto “O que se faz na educação infantil? A documentação pedagógica como estratégia para tornar visível o trabalho com intencionalidade pedagógica e o protagonismo da criança pequena”.

SUSTENTABILIDADE ●

Iniciativas voltadas à promoção e implementação do desenvolvimento sustentável das cidades, incluindo educação socioambiental, promoção de conservação ambiental, conservação e geração de conhecimento sobre recursos naturais, economia circular, gestão de resíduos e reciclagem.

Vencedores:

Francisco Rodrigo de Lemos Caldas, de Juazeiro do Norte (CE), do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará, com o projeto “Ecopuro: purificador sustentável”.

Nadine de Andrade, de Blumenau (SC), da CEI — Centro de Educação Infantil Nazaré, com o projeto “Do barro ao papel: a natureza como lugar de pertencimento e desenvolvimento”.

Eliana Corrêa de Araújo, de Euclides da Cunha Paulista (SP), CEI — Centro Escola Infantil Rosa Francisca Mano, com o projeto “Comunidade ativa — jogar, brincar e viver”.

PREMIAÇÃO QUE TRANSFORMA VIDAS



“A credibilidade ao trabalho que realizamos foi significativamente fortalecida entre os pares e perante a comunidade escolar.”

Rodrigo Tetsuo Hirai

“O prêmio deu uma grande visibilidade ao trabalho desenvolvido no CMEI que atuo. Logo após o retorno de São Paulo, teve uma homenagem com a presença do prefeito de Vitória, junto da secretária de educação e representantes da Secretaria de Educação no espaço da escola junto à toda comunidade para valorizar o empenho de todos por possibilitar uma educação mais humana e inclusiva às crianças. Alguns vereadores também dedicaram uma homenagem a mim na Assembleia Legislativa de Vitória pelo compromisso com a educação.”

Priscilla Castro dos Santos



“Foi muito importante o reconhecimento e valorização. O projeto fica mais validado, inclusive dentro da unidade escolar e da rede de trabalho (Prefeitura Municipal de SP). A visibilidade foi grande, o que possibilita várias trocas com educadores que querem se inspirar no meu trabalho.”

Livia Guimarães Arruda



“Mudou positivamente, uma visibilidade incrível a ponto de ser convidada para ser candidata a vereadora para defender a educação”

Elenjusse Martins da Silva Soares



“Eu passei a ser uma referência na educação do meu estado, após grande repercussão midiática. Recebi votos de aplauso na Assembleia Legislativa do Estado da Paraíba e na Câmara Municipal de Guarabira. Ganhei dois prêmios promovidos pela Secretaria de Estado da Educação da Paraíba: Prêmio Mestres da Educação. Fui convidada para ministrar palestra sobre o Dia Internacional da Mulher, numa escola pública de ensino fundamental, porque o prêmio destacou o meu empoderamento feminino.”

Elciane de Lima Paulino



“Desde muito jovem, observando os ganhadores de outras edições do prêmio, me questionava como aqueles educadores chegavam a ganhar um prêmio nacional tão importante quanto o Educador Nota 10. Hoje eu sei como chegamos a esse feito e a forma de trabalho séria e comprometida que precisa ser realizada.”

Ganhar o Prêmio Educador Nota 10 representa, além do reconhecimento de um trabalho, a possibilidade de expandirmos boas ideias e práticas que têm sido realizadas na educação brasileira. Além disso, possibilitou levar o nome da nossa escola para o Brasil, demonstrando o trabalho com intencionalidade pedagógica aqui desenvolvido, respeitando os tempos e a leveza que a infância deve ter, colocando a criança no protagonismo da construção da aprendizagem.”

Francieli Carvalho Taborda



“Foi um passo importante para dar visibilidade ao meu trabalho e construir uma rede de colaboração com outros professores.”

Francisco Rodrigo de Lemos Caldas



“Além do incentivo para o desenvolvimento de novos projetos, o Prêmio Educador Nota 10 trouxe visibilidade ao meu fazer pedagógico. Com outros profissionais, estamos juntos construindo novas ramificações, possibilitando uma educação pública e de qualidade para todos!”

Nadine de Andrade



“Após essa conquista, outros profissionais viram que podemos sim sair dos muros da escola e contribuir para uma sociedade melhor dando voz aos jovens. Esse ano continuo desenvolvendo meus trabalhos com toda dedicação que sempre tive, edificando a vida dos estudantes com o conhecimento que tenho que passar pra eles enquanto profissional que luta por vidas que façam a diferença na sociedade daqui uns anos.”

Eliana Correa de Araujo

PARCERIAS DE IMPACTO

Para levar a qualidade dos produtos e serviços educacionais para populações vulneráveis, estabelecemos parcerias com instituições e realizamos doações de materiais didáticos, paradidáticos e soluções pedagógicas para cursinhos comunitários e organizações sociais voltadas para a educação de crianças, jovens e adultos nos estados do Rio de Janeiro, Santa Catarina e São Paulo. No ano, as doações beneficiaram diretamente 12.159 alunos.

Também atuamos de forma a identificar sinergias entre as instituições apoiadas. Em 2023, levamos alunos do Instituto Verdescola, localizado em São Sebastião (SP), para fazerem uma visita educativa na Embraer, aproveitando o apoio que mantemos ao Colégio Embraer. Além disso, o Anglo Curso mantém o Fera Social, bolsas de estudo gratuitas para cursinho pré-vestibular para alunos provindos de escolas públicas com baixa condição socioeconômica. Em 2023, foram destinadas 50 bolsas do Fera Anglo Social, e chegamos a mais 900 alunos impactados com o projeto ao longo desse tempo.

INSTITUIÇÕES PARCEIRAS BENEFICIADAS EM 2023

- Projeto Resgate (Joinville/SC)
- Fundação Roberto Marinho — Redes da Maré (Rio de Janeiro/RJ)
- Cursinho FEA-USP (São Paulo/SP)
- Cursinho EACH-USP
- Cursinho Mafalda (São Paulo/SP)
- Cursinho Desafio (São Paulo/SP)
- Fera Anglo (São Paulo/SP)
- Instituto Verdescola (São Sebastião/SP)
- Instituto Embraer (Botucatu/SP e São José dos Campos/SP)



Em 2023, chegamos a mais **900 alunos impactados** com o projeto **Fera Anglo Social**.



Fundação Pitágoras

GRI 203-2, 413-1, IMPACTO SOCIAL



Criada em 1999, a Fundação Pitágoras é um dos braços sociais da Cogna, que atua por meio de iniciativas de cuidado e acompanhamento na primeira infância; na melhoria da qualidade da educação pública com programas de alta efetividade e escalabilidade; e ações de capacitação e sensibilização quanto à empregabilidade de jovens vulneráveis e recuperandos do sistema penitenciário.

Para aprimorar o aprendizado em toda a comunidade escolar, a Fundação Pitágoras dispõe do Sistema de Gestão Integrado (SGI), que acompanha, por cerca de dois anos, o conjunto de agentes que envolve as escolas, como as secretarias de educação, diretores, coordenadores pedagógicos, supervisores, professores e estudantes.

Por meio do SGI, estes agentes educacionais têm acesso à capacitação e a elementos que contribuam para a gestão escolar, de forma que obtenham autonomia após o programa, que resulta, também, na obtenção de uma certificação de pós-graduação em Gestão Educacional pela Anhanguera

Os resultados positivos obtidos por meio do SGI são mensurados por meio do Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (Ideb). De acordo com o indicador, escolas atendidas pelo SGI performam em média +0,5 pontos (nos anos iniciais) e +0,2 pontos

(nos anos finais) acima das escolas não atendidas, após a implementação. Essa tecnologia socioeducativa está sendo implementada em Breves/PA no Arquipélago de Marajó desde outubro de 2021.

Sistema de Gestão Integrado (SGI)

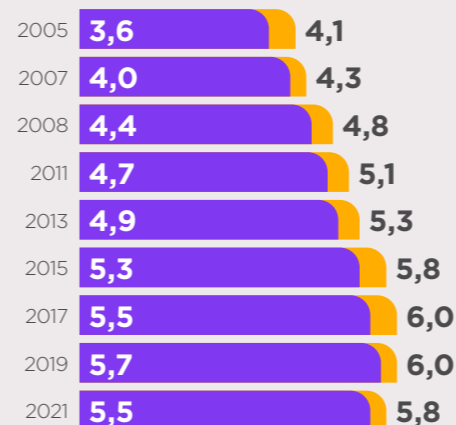
Mais de **1 milhão** de pessoas beneficiadas, entre estudantes e educadores

+ de **1.500** escolas com SGI implementado¹

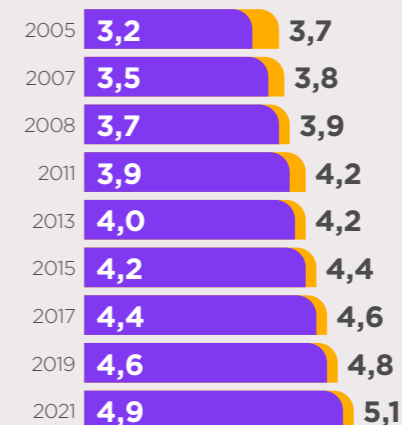
13 estados

+ **3 mil** professores e gestores certificados

Evolução do Ideb — ensino fundamental (anos iniciais)²



Evolução do Ideb — ensino fundamental (anos finais)²



¹ Escolas do ensino fundamental com SGI e que participaram da Prova Brasil para obtenção do Ideb.

² A última medição do Ideb ocorreu em 2021

● Total de escolas do país (139.544)

● Escolas com SGI (859)

Sistema de Gestão Integrado em Breves

Em Breves, o SGI é realizado em parceria com a Rede Mondó, idealizada dentro da Associação Nacional das Universidades Particulares — Anup, com o objetivo de contribuir para reduzir a distância que há entre as áreas mais desenvolvidas e mais carentes do Brasil, por meio da educação.

O município brevense possui 106 mil habitantes e aproximadamente 78% de seu território é composto por Floresta Amazônica preservada. No entanto, a cidade está localizada em uma região que apresenta alguns dos piores indicadores socioeconômicos do Brasil.

A implementação de ações como o SGI em escolas inicia um movimento para interromper o ciclo da pobreza, transformando o ambiente escolar em um espaço de referência para a comunidade.

56% dos participantes destacaram como muito alta e **39%** como alta a aprendizagem dos princípios fundamentais de liderança, incluindo aspectos como “motivar e orientar minha equipe para alcançar metas”;

2,8% apontaram que conseguiram realizar uma redução muito alta de economia/custos nas despesas escolares; **19,4%** apontaram uma redução alta e **66,7%** indicaram uma redução média com material escolar, conscientização sobre energia e preservação do espaço escolar;

94% dos participantes apontaram como muito alto e alto o desenvolvimento de habilidades de gerenciamento de projetos, incluindo o planejamento, o acompanhamento e a alocação de recursos.

PRINCIPAIS RESULTADOS

7

JORNADAS PROMOVIDAS

55

GESTORES QUALIFICADOS

+30

PROFESSORES EM PLANEJAMENTO FAMILIAR

26

ESCOLAS IMPACTADAS DIRETAMENTE

37 mil

ALUNOS IMPACTADOS INDIRETTAMENTE²

288

ESCOLAS IMPACTADAS INDIRETTAMENTE¹

¹Escolas do município de Breves, de acordo com o último senso escolar do Inep.

²Dados do Semed/Inep.





FORMAÇÃO DE PESSOAS PRIVADAS DE LIBERDADE

IMPACTO SOCIAL

A Fundação Pitágoras também atua na formação de pessoas privadas de liberdade, como forma de contribuir para a capacitação, transformação e reinserção destas pessoas na sociedade — prevenindo também novos ciclos de violência. Em 2023, oferecemos formação de ensino básico para mulheres e bolsas de estudo no ensino superior.

Educação básica

149 mulheres beneficiadas

133 concluíram a formação

Ensino superior

• ofertadas **516 bolsas** de graduação em tecnólogo desde 2019 para:

• **86** unidades prisionais de

• **61** cidades brasileiras

• **154** pessoas concluíram a formação até o momento



MUTIRÃO DAS ÁRVORES

A Fundação Pitágoras lidera o projeto Mutirão das Árvores. A iniciativa, que nasceu em 2022 em Minas Gerais e que em 2023 teve seu lançamento nacional, tem como propósito incentivar a preservação e a restauração ambiental por meio de uma aliança intersetorial, que reúne e potencializa as forças de governos, empresas e associações.

A partir da cobertura nacional, o Mutirão será realizado em áreas determinadas pelas prefeituras — escolas, quintais de casas, praças, parques, ruas e até em grandes terrenos de restauração ambiental.

Serão contempladas

265.679 escolas,

35,3 milhões de estudantes e

2,2 milhões de professores

Para orientar as atividades e o plantio de cada árvore no bioma certo, o Mutirão elabora e disponibiliza cartilhas e manuais para auxiliar no processo de coleta de sementes (muvuca); formação de mudas, identificação de viveiros públicos e privados, e plantio, além de formações em educação ambiental.



Plantio de árvores no município Atílio Vivacqua — ES.

RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES

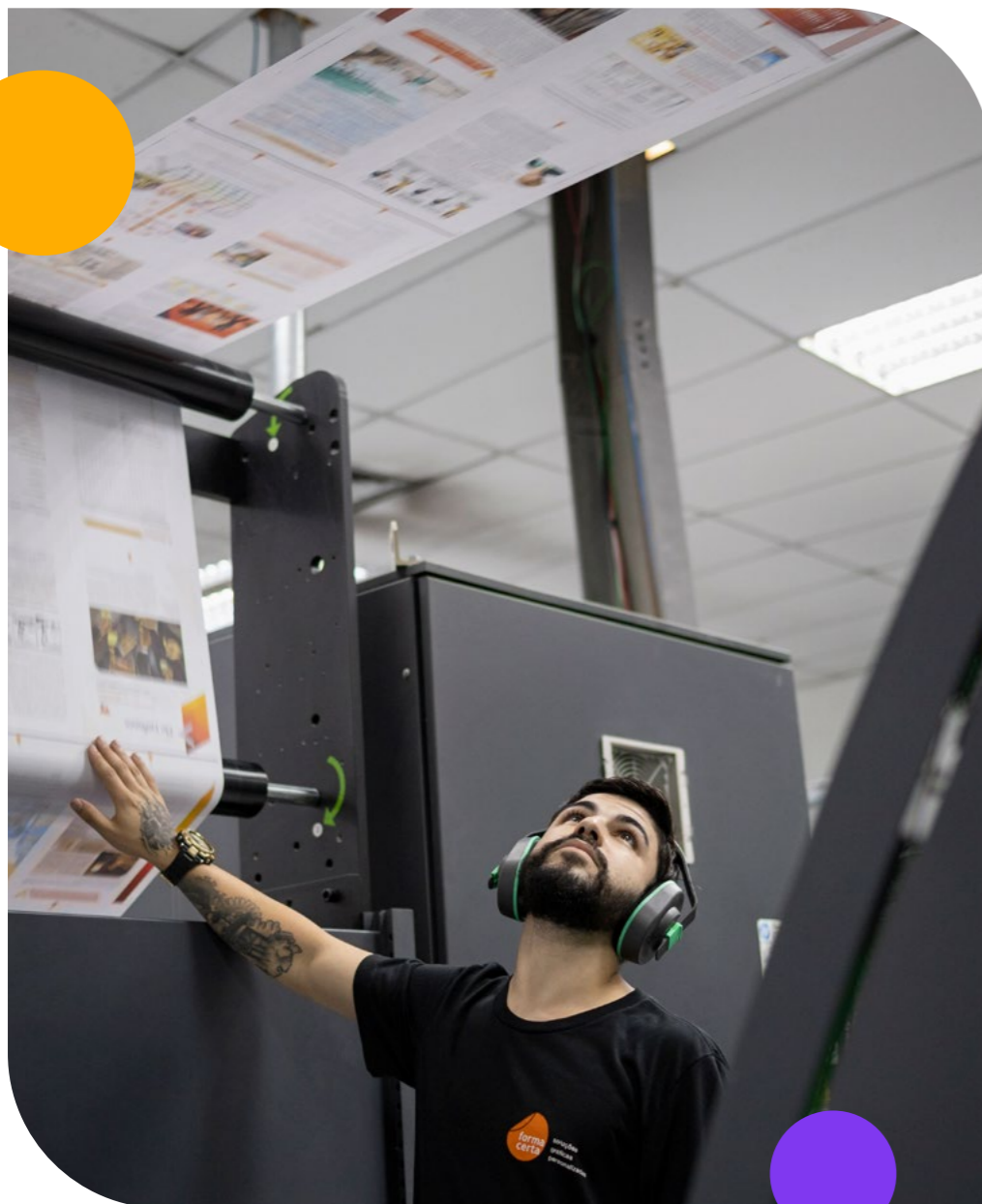
Os principais fornecedores da Companhia estão concentrados nas frentes de infraestrutura, fornecimento de papel e gráficas, tecnologia e *marketing*. O relacionamento com este público é orientado por uma Política de Compras e por um Código de Conduta específico, que deve ser aceito por 100% da base, e conduzido pela área de Suprimentos, que dispõe de uma matriz estratégica de fornecedores, baseada no impacto do negócio e na característica de abastecimento para qualificar atuação e priorização. **GRI 2-6**

O Código abarca diretrizes acerca de práticas trabalhistas, direitos humanos, ética, combate à corrupção e lavagem de dinheiro, conflitos de interesses, entre outros. Na frente de direitos humanos, especificamente, além de tolerância zero para trabalho infantil, forçado ou análogo ao escravo, bem como para exploração sexual, são reforçadas boas práticas relativas à promoção da diversidade e igualdade de oportunidades e de um ambiente de trabalho seguro, digno e livre de assédio, *bullying* e discriminação, além do uso consciente dos recursos naturais, dentre outros.



Dispomos de uma **Política de Compras e de um Código de Conduta específico para fornecedores**, o qual tem o aceite obrigatório para 100% da base.





Vale ressaltar que, desde 2008, exigimos para 100% dos fornecedores da categoria de papéis e gráficas a certificação FSC (Forest Stewardship Council), que atesta a responsabilidade na cadeia de custódia do papel. Também exigimos certificações e as devidas licenças para fornecedores que atuam na coleta e destinação de resíduos, assim como a realização de treinamentos obrigatórios trimestrais e anuais sobre diversidade e inclusão para fornecedores de *marketing* e procedimentos específicos para terceiros que venham a atuar em nossas unidades.

A fim de aprimorar ainda mais nossas práticas, em 2023, foi iniciado um trabalho de incorporação de aspectos ESG nos processos de homologação e gestão. A homologação para fornecedores estratégicos inclui análises detalhadas de diversos aspectos, tais como jurídicos, econômicos, trabalhistas, ambientais, éticos, de responsabilidade social, ecoeficiência e direitos humanos. Essas análises são consideradas critérios essenciais para a contratação. Os fornecedores que podem apresentar riscos significativos em ocorrência de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo e trabalho infantil são engenharia e obras, *facilities* e logística. Em 2023, de 7.137 fornecedores considerados, 3.112 (43,6%) foram contratados com base em critérios ambientais e sociais. Todos os contratos com novos fornecedores contemplaram cláusulas sobre tópicos socioambientais. **GRI 308-1, 408-1, 409-1 414-1**

Vale ressaltar que, entre as práticas adotadas, a Cogna possui uma política de pagamento específica para fornecedores de pequeno porte, com prazo entre sete e 45 dias, de forma a contribuir para não impactar o seu caixa. Também contamos com o Antecipa, com taxas menores que as praticadas no mercado, por meio do qual o fornecedor pode solicitar a antecipação dos recebíveis.

Já os fornecedores que representam os maiores investimentos da Companhia, 100% são avaliados no processo de homologação, nas frentes financeira, jurídica, trabalhista e de saúde e segurança. Em 2023, 5,58% dos investimentos nas compras da Companhia foram concentrados em fornecedores locais (saiba mais em [Anexos](#)). **GRI 204-1**

Durante a prestação de serviços, os fornecedores são avaliados quanto à qualidade e tempestividade de respostas e entregas. Por meio da gestão corporativa, a Companhia também mapeia e gerencia riscos relativos, especialmente, à concentração e dependência de fornecedores representativos. Para 2024, está prevista a continuidade de processos que alavanquem a incorporação de aspectos ESG na gestão de fornecedores.

Acesse o [Código de Conduta de Fornecedores](#).



ESTRATÉGIA CLIMÁTICA

GRI 302-1, 302-4, 305-1, 305-2, 305-3, TCFD

Promover ações de eficiência energética e assegurar a gestão das emissões de gases do efeito estufa (GEE) fazem parte dos Compromissos Cognia por um Mundo Melhor e das nossas iniciativas relativas à transição para uma economia de baixo carbono.

A governança sobre o tema inclui a atuação do Comitê de Pessoas e ESG, responsável por assessorar o Conselho de Administração em todos os aspectos relacionados à sustentabilidade, incluindo questões relacionadas às mudanças climáticas, mediante identificação, abordagem e tratamento de assuntos que representem riscos ou possam ter impacto relevante nos negócios, nos resultados de longo prazo, no relacionamento com as partes interessadas e na imagem da Companhia.

Também cabe ao Comitê analisar e monitorar a estratégia de sustentabilidade da Cognia em todas as suas dimensões ESG, recomendando o posicionamento estratégico da Companhia sobre os diversos temas relacionados à sustentabilidade e às mudanças

climáticas. Esses temas são pauta de todas as reuniões do Comitê, que ocorrem trimestralmente, e são levados para a avaliação do Conselho de Administração com a mesma periodicidade, na aprovação dos resultados trimestrais divulgados ao mercado.

Como fruto do amadurecimento de nossa gestão sobre as mudanças climáticas, a Cognia vem desde 2021 fazendo um trabalho para estabelecer metas e compromissos para mitigar e compensar os gases de efeito estufa (GEE). O ano de 2022 foi o primeiro no qual publicamos o inventário de emissões de GEE (referente a 2021) e, na ocasião, mapeamos as principais fontes emissoras considerando os escopos 1 (emissões diretas) e 2 (emissões indiretas de geração de energia). No mesmo ano, também reportamos nossas emissões e compromissos no caderno de mudanças climáticas do CDP, e obtivemos a nota C.

Em 2023, ampliamos o mapeamento para o escopo 3 (emissões indiretas) e demos início à realização retroativa dos inventários dos três escopos para os últimos quatro anos (2019 a 2022). Além disso, o inventário foi submetido ao organismo verificador e ao CDP, no qual obtivemos um melhor desempenho no ano, subindo da nota C para B (um avanço de duas posições). Tais ações também garantiram Selo Ouro no Programa Brasileiro GHG Protocol, em todos os inventários publicados (2019, 2020, 2021 e 2022)



Contamos com o Selo Ouro do GHG Protocol desde o inventário de emissões de 2019. Além disso, em 2023, obtivemos a **nota B do CDP**, passando a figurar entre as **cinco melhores empresas** de serviços educacionais do mundo.

Metas baseadas em ciência

assumimos o compromisso de reduzir em **50,4%** emissões totais da Companhia



saiba mais em [Compromissos Cogna por um Mundo Melhor.](#)

O trabalho realizado desde 2021, além de contribuir para a gestão de nossas emissões, foi fundamental para o estabelecimento de metas para redução baseadas na ciência (SBTi), além de permitir um aprofundamento acerca dos riscos e oportunidades na frente de mudanças climáticas para o nosso negócio, seguindo as recomendações do TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures).

Neste contexto, em 2023, assumimos o compromisso de reduzir em 50,4% emissões totais da Companhia (escopos 1, 2 e 3) em um horizonte de dez anos, tendo como base o ano de 2022, alinhados às metas do Acordo de Paris de redução de emissões de gases de efeito estufa necessárias para limitar o aquecimento a 1,5°C ou bem abaixo de 2°C. A criação da meta baseada em ciência também está alinhada ao nosso compromisso com as metas do Movimento Net Zero, do Pacto Global.

Vale ressaltar que essa meta, assim como as demais contempladas nos Compromissos Cogna por um Mundo Melhor, foi aprovada pelo Conselho de Administração e integra a remuneração variável da alta liderança. Ao atrelar um incentivo financeiro diretamente relacionado ao desempenho na agenda de sustentabilidade e mudanças climática a Companhia, demonstra a prioridade do tema e suas expectativas em relação ao comportamento e gestão dos seus colaboradores, em especial da alta liderança.

Riscos relativos às mudanças climáticas **TCFD**

Consideramos que os riscos atrelados às mudanças climáticas podem afetar a entrega e disponibilização de nossos produtos e serviços, seja derivada de uma ocorrência com terceiro ou da operação direta.

Também faz parte da avaliação de riscos a análise de decisões desfavoráveis em processos judiciais, administrativos ou arbitrais. Nesse sentido, a Cogna está sujeita a, no futuro, ser parte em processos judiciais, administrativos e/ou arbitrais em matéria ambiental, incluindo riscos climáticos e inclusive envolvendo fornecedores, alunos, membros do corpo docente e/ou autoridades ambientais, dentre outras, decorrentes tanto dos negócios em geral como de eventos não recorrentes de natureza societária, tributária e regulatória.

Além disso, desastres naturais, incêndios, quedas e/ou racionamento de energia, ou outros eventos catastróficos inesperados, particularmente durante o período entre agosto e outubro, quando esperamos receber a maioria dos materiais didáticos para o ano letivo e ainda

não tivermos entregado esses materiais a nossos clientes, podem prejudicar significativamente nossa capacidade de entregar nossos produtos e operar nossos negócios.

Desta forma, todos os riscos contam com planos de ação, cujos resultados são reportados trimestralmente ao Comitê de Auditoria e Risco. Ao longo do ano, dependendo da relevância, os temas também são levados ao Conselho de Administração. Desde 2022, os temas ESG são levados para o Conselho de Administração e para o Comitê de Pessoas e ESG. O tema também integra a gestão corporativa de riscos da Cogna.

Saiba mais em [Gestão de Riscos.](#)



Gestão de emissões TCFD

Em 2023, totalizamos 48.521,96 tCO₂ de emissões (escopos 1, 2 e 3), um aumento de 76%. Vale ressaltar que a Cogna tem uma operação complexa, que abrange centros de distribuição, frota de veículos, produção de livros e materiais didáticos, animais, descarte de resíduos perigosos que são destinados para incineração devido sua periculosidade, dentre outros.

Apesar desses esforços, as emissões aumentaram, o que pode ser explicado por diferentes fatores, incluindo melhorias no reporte e mapeamento de dados e aumentos específicos na produção e demanda:



Para 2024, em parceria com a Localiza Neutraliza, realizaremos a neutralização das emissões de 100% da frota.

ESCOPO 1

- O amadurecimento na gestão de dados resultou em mais precisão na contabilização das emissões de GEE.
- Processos aprimorados de coleta e análise de dados permitiram identificar fontes de emissões previamente não mapeadas.

ESCOPO 2

- Geração de energia por meio de painéis fotovoltaicos nas unidades de Jaú (SP), Eunápolis (BA) e Ponta Porã (MS). No ano, essa frente totalizou 1.751,14 tCO₂ de emissões de escopo 2, em linha com o volume registrado em 2022.

ESCOPO 3

- A produção de conteúdo didático e paradidático cresceu 91%, elevando significativamente as emissões nesse escopo, refletindo a maior movimentação e logística necessária para suprir a demanda crescente de materiais educativos na categoria Transporte e Distribuição (*upstream*), como a intensificação de uso de matéria-prima para confecção dos materiais refletindo o aumento na categoria Bens e Serviços Comprados.

Entre as iniciativas realizadas com foco na redução de emissões de GEE no ano estão:

- Adequação dos rebanhos de animais para melhor aproveitamento das aulas práticas em nossas fazendas-escolas;
- Projeto para otimização de entregas na frente de transporte e distribuição;
- A migração de *data centers* físicos para nuvem, que corrobora para a diminuição no consumo de energia;
- Geração de energia por meio de painéis fotovoltaicos nas unidades de Jaú (SP), Eunápolis (BA) e Ponta Porã (MS).

Emissões em tCO₂ GRI 305-1, 305-2, 305-3

Escopos	2019	2020	2021	2022	2023
Escopo 1	4.351,96	2.134,80	3.977,19	2.075,98	4.769,14
Escopo 2	3.156,61	2.232,46	4.658,77	1.799,69	1.751,14
Escopo 3	12.297,61	23.590,20	29.650,60	23.698,49	42.001,69
Total de emissões	19.806,18	27.957,46	38.286,56	27.574,16	48.521,96
Emissões de CO ₂ biogênico — escopo 1	913,13	401,37	672,88	623,95	472,762
Emissões de CO ₂ biogênico — escopo 3	1.947,39	1.134,15	1.731,11	1.485,98	3.544,46

As emissões de CO₂ oriundas de combustíveis renováveis são reportadas separadamente como "emissões de CO₂ biogênico".

Ressalta-se que a pandemia de Covid-19 impactou as atividades da Cogna nos anos de 2020 e 2021, sendo este um fator importante a ser considerado quando se compara os resultados desses anos.

A análise das emissões dos inventários se baseou nos índices de GWP (Potencial de Aquecimento Global) do Quinto Relatório de Avaliação (AR5) do Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (IPCC). É importante observar que, para a publicação no Registro Público do Programa Brasileiro GHG Protocol, foi necessário empregar as métricas do Quarto Relatório (AR4) do IPCC para os anos de 2019 e 2020. Em virtude dessa mudança metodológica, os dados presentes no Registro Público contém as seguintes variações: 2020 o escopo 1 totaliza 2.232,451 tCO₂e, e o escopo 3 23.607,30 tCO₂e; 2019 o escopo 1 totaliza 4.579,223 tCO₂e.

Gases inventariados: escopo 1 - CO₂, CH₄, N₂O, HFC, HCFC-22 (R22) e HCFC-141b; escopo 2 - CO₂, CH₄, N₂O e HFC; escopo 3 - CO₂, CH₄, N₂O.

Contribuição do EAD como uma solução de baixo carbono

Realizamos um estudo que revelou que a utilização da educação a distância (EAD), frente representativa em nossa atuação, permite uma redução significativa nas emissões de CO₂ quando comparada às aulas presenciais. O estudo demonstrou que a emissão média de CO₂ por aluno por dia no ensino EAD é de apenas 0,0001026 (ton²), enquanto nas aulas presenciais esse valor sobe para 0,0020048 (ton²), representando uma redução de 94,88% nas emissões de carbono.

Foi considerado para o estudo, além do deslocamento dos alunos até a faculdade, o consumo de energia para realização das atividades. Os cálculos consideraram as normas ABNT ISO 14064 e o GHG Protocol. Os dados de deslocamento de alunos não foram considerados no inventário de emissões.

Emissão média de CO₂ por aluno por dia

0,0001026 (ton²)
no ensino EAD

nas aulas presenciais esse valor sobe para

0,0020048 (ton²)

Redução de

94,88%

nas emissões de carbono



Iniciativas externas

Além de submeter seus inventários ao CDP e ao Programa Brasileiro GHG Protocol, a Companhia integra o Índice Carbono Eficiente (ICO2) da B3, que leva em consideração o grau de eficiência de emissões de gases do efeito estufa de cada companhia. Além disso, em 2023, aderiu ao Movimento Ambição Net Zero do Pacto Global da ONU, o que posicionou a Cogna como primeira empresa de educação a fazer parte da iniciativa, impulsionando a agenda no setor.

Saiba mais [aqui](#).



MOVIMENTO
AMBIÇÃO NET ZERO

ICO2 B3

Eficiência energética

GRI 302-1, 302-4, TCFD

Nossa atuação nas frentes de mitigação em relação às mudanças climáticas e uso eficiente de recursos envolve ações de eficiência energética e a transição para o consumo de energia proveniente de fontes limpas.

Diante da meta de alcançarmos 90% da energia consumida oriunda de fontes renováveis, encerramos o ano de 2023 com 76 unidades operacionais mais o CD de São José no Mercado Livre de energia, o que nos levou a obter uma matriz elétrica 83,2% proveniente de origem renovável. Vale ressaltar que 100% da energia consumida em nosso centro de distribuição de São José dos Campos (SP) é de fonte renovável.

Adicionalmente, implementamos projetos-piloto de energia fotovoltaica em unidades de ensino superior, como é o caso de Jaú (SP), Eunápolis (BA) e em Ponta Porã (MS). Em 2023, a geração de energia foi de mais de 160 mil kWh. Também realizamos a troca de lâmpadas em nossas unidades, para modelos com tecnologia mais eficiente, com menor potência e consumo e maior luminosidade e durabilidade.

No ano, consumimos 172.085,40 GJ de energia, um aumento de 14.180,85 GJ em comparação a 2022. Apesar de nossas ações em prol de uma maior eficiência energética, como a troca de lâmpadas para tecnologia mais eficiente, o consumo de energia cresceu devido ao aumento da utilização de ar-condicionado, resultante do aumento da presencialidade de alunos, colaboradores e ondas de calor extremos enfrentadas em diversas regiões do país. Agravando a situação, a onda de calor (ocasionada pelos efeitos das mudanças climáticas) em todo o país aumentou ainda mais a demanda por uso de energia em diversos setores e na Cognia, devido aos aparelhos de ar-condicionado e ventiladores. Adicionalmente, a alta demanda na produção levou a uma intensificação no uso de máquinas e equipamentos. **GRI 302-4**

A meta para 2024 é explorar oportunidades de redução no consumo de energia por meio da adoção de equipamentos mais modernos e eficientes. Para isso, estão previstos, por exemplo, investimentos superiores a R\$ 6,5 milhões na manutenção de um parque de mais de 18 mil máquinas de ar-condicionado com foco na eficiência e melhor experiência dos alunos em salas de aula e laboratórios.



Total de energia consumida (GJ)^{1, 2, 3, 4} **GRI 302-1**

	2021	2022	2023
Combustíveis de fontes não renováveis (diesel)	-	10,37	55,00
Eletricidade comprada da concessionária (Mercado Cativo) — não renovável	19.954,70	21.330,22	28.792,71
Eletricidade comprada da concessionária (Mercado Livre) — renovável	112.196,70	136.563,96	143.237,68
TOTAL	132.151,40	157.904,55	172.085,40

¹ Os dados foram calculados através da soma total de kWh registrados nas faturas das concessionárias de energia elétrica (no Ambiente de Contratação Regulada) e no SCDE (no Ambiente de Contratação Livre). Esses dados são agregados e processados na plataforma TeCsus, um software de gestão e banco de informações especializado em consumo, faturas, controle de desvios e indicadores gerenciais, entre outros aspectos relevantes. A plataforma realiza a busca e captura das faturas das concessionárias, bem como a importação das informações de consumo (em kWh) provenientes do SCDE (Sistema de Coleta de Dados de Energia), o qual é responsável pela coleta de dados de medição da CCEE para os clientes atuantes no Mercado Livre de energia.

² A conversão de kWh para GJ é a multiplicação pelo fator de conversão (0,0036) o qual converte na unidade métrica GJ.

³ Cognia: as unidades apresentaram pequenas variações devido aumento de pessoas (aumento de fluxo), uso do ar-condicionado devido clima e troca de lâmpadas por led na unidade Paulista. SOMOS: O aumento no consumo de energia de 2022 para 2023 foi impulsionado principalmente pela instalação de novas máquinas e equipamentos, os quais foram utilizados de forma intensiva para atender às altas demandas operacionais nos três turnos de trabalho. Esses novos ativos foram implementados para aumentar a capacidade produtiva da Empresa, resultando em uma maior necessidade de energia para sustentar as operações expandidas e o aumento da produção.

⁴ Não contabilizamos os dados da unidade Anglo Paulista, que entrou em funcionamento no segundo semestre de 2023, pois a leitura por parte da companhia de energia ainda não está regularizada.

CONSUMO EFICIENTE DE RECURSOS

GRI 303-1, 303-3

Temos como premissa a implementação e promoção de práticas para a proteção e regeneração de ecossistemas naturais impactados por nossas atividades. O consumo de água está entre as preocupações da Companhia sendo administrado localmente pelas nossas unidades, que são gestoras dos poços artesianos e clientes diretos das companhias de abastecimento de água. A água é utilizada em atividades relacionadas às pessoas, limpeza e jardinagem, além de resfriamento para o ar-condicionado central. O descarte é realizado na rede de tratamento das companhias de saneamento locais.

Com o objetivo de promover o consumo consciente dos recursos hídricos, desenvolvemos em nossas unidades projetos-piloto para reúso de água. Nas instituições de ensino Jundiáí (SP), Taubaté (SP) e Piza — Londrina (PR) criamos sistemas de captação pluvial para aproveitamento para descargas dos banheiros, lavagem de áreas comuns e irrigação de jardins.

Em 2023, foram captados 456.815,67 m³ de água, uma redução de 11,5%, ou 59.813,72 m³, em relação a 2022. Este resultado pode ser explicado pelas ações de educação e conscientização, nas quais enviamos

comunicações periódicas aos colaboradores incentivando o uso consciente dos recursos hídricos. Além disso, nas unidades da Kroton, contamos com sistema de monitoramento para identificar vazamentos, o que permite o acionamento ágil da equipe de manutenção para solucionar eventuais problemas. O monitoramento é realizado por meio de acompanhamento de leitura de QR Code no hidrômetro realizada semanalmente e por meio de indicadores em *dashboards* automáticos, que apontam possíveis desvios de consumo.

Para 2024, vamos implementar soluções de redução do consumo de água em 23 unidades, que representam 60% do consumo de água da Kroton, entre elas a instalação de dispositivos economizadores, correção de vazamentos, telemetria, conscientização e treinamentos. Nossa meta é reduzir 23% do consumo, equivalente a 85 mil m³/ano.



Volume total de água captada em todas as áreas e áreas com estresse hídrico, por fonte (m³)^{1, 2, 3, 4} GRI 303-3

FONTE	2021		2022		2023	
	Áreas com estresse hídrico*	Demais áreas	Áreas com estresse hídrico*	Demais áreas	Áreas com estresse hídrico*	Demais áreas
Águas subterrâneas	ND	135.169,70	132.551,78	104.771,21	66.791,69	103.141,00
Água de terceiros	ND	306.128,70	174.241,26	105.065,14	108.315,09	178.567,89
TOTAL	ND**	441.298,40	306.793,04	209.836,35	175.106,78	281.708,89

ND: mudança na forma de reporte, não há histórico disponível.

* A unidades da Cognia estão localizadas em regiões metropolitanas (centros urbanos) e o período seco considerado prevê o regime pluviométrico utilizado na geração de energia elétrica por hidrelétricas. A Cognia realiza captação a partir da compra via companhias de saneamento ou de contratos com empresas para gestão de poços artesianos.

1 Água subterrânea e água de terceiros referem-se à água doce (≤1000 mg/l de sólidos dissolvidos totais).

2 O valor é coletado nas faturas fornecidas pelas concessionárias.

3 Cognia: o site de Valinhos apresentou oscilações no consumo de água devido aumento de colaboradores e frequência (3x ou mais na semana). Em Londrina, houve a desativação do sistema de ar-condicionado central, responsável pela redução de 51% no consumo de água no site (25% no total dos dois sites).

4 SOMOS: 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.



GESTÃO DE RESÍDUOS

GRI 306-1, 306-2

Entendemos que somente por meio do nosso compromisso em preservar o meio ambiente geraremos valor sustentável para a Cogna e para nossos *stakeholders*. A gestão de resíduos perigosos é uma das principais preocupações da Companhia; adotamos medidas de redução e realizamos a destinação adequada desses resíduos, em conformidade com a legislação brasileira.

Promovemos capacitação contínua para unidades geradoras de resíduos perigosos, fornecendo manuais técnicos e treinamentos *on-line* que abrangem desde a segregação até o descarte via empresas especializadas. Incentivamos a minimização da geração de Resíduos Sólidos de Saúde (RSS) de Classe I, que inclui resíduos infectantes (Grupo A), químicos (Grupo B) e perfurocortantes (Grupo E), orientando sobre seu uso mínimo e garantindo a segregação adequada entre materiais comuns e infectantes. Nosso objetivo é assegurar que todas as operações estejam em conformidade com as normas, ao mesmo tempo que preservamos a saúde e a segurança de nossos profissionais, fornecendo equipamentos de proteção individual (EPIs) e controlando 100% da geração desse tipo de resíduo.

Todas as unidades que geram resíduos perigosos em laboratórios e clínicas-escola estão contempladas no Programa de Gestão de Resíduos Perigosos da Cogna, que engloba: possuir um PGRS (Plano de Gestão de Resíduos Sólidos), estar inseridas em um contrato com empresa especializada para coleta, transporte, tratamento e destinação final de resíduos perigosos, realizar a correta segregação, acondicionamento e armazenamento de resíduos, e ter acompanhamento desde a emissão do MTR até o recebimento do CDF (Certificado de Destinação Final) emitido pelas empresas especializadas.

Também atuamos na redução de materiais por meio de ações de *marketing* digital, que contribuem para a diminuição de *folders* impressos. Considerando que os resíduos mais significativos em termos de volume são plásticos, papelão e *pallets*, buscamos destiná-los à revalorização, com, por exemplo, a venda de *pallets* recebidos fora do padrão que adotamos. Em nosso centro de distribuição de São José dos Campos (SP), 100% dos resíduos recicláveis são destinados ao reuso ou à revalorização.



EDUCAÇÃO QUE IMPULSIONA

NESTE CAPÍTULO

- JORNADA COGNA
- ACESSO À EDUCAÇÃO
- EDUCAÇÃO QUE TRANSFORMA
- SATISFAÇÃO E QUALIDADE DO ENSINO

JORNADA COGNA

IMPACTO SOCIAL

Acreditamos que a educação é a chave para a construção de um país mais justo e menos desigual. A fim de impulsionar o futuro de milhares de pessoas, por meio dos nossos serviços e soluções, estamos presentes em toda a jornada educacional e profissional dos brasileiros, dos 2 aos 100 anos de idade, da educação básica ao ensino bilíngue; da preparação para o vestibular ao ensino superior, pós-graduação e especialização.

Com a visão de que o conhecimento é para todos e é capaz de transformar realidades, também extrapolamos a educação formal e oferecemos conteúdos educativos em aplicativos e plataformas, de forma a contribuir com a profissionalização e geração de renda. Além disso, nossa proposta de valor se estende não somente a pessoas, mas a empresas e governos, por meio de soluções que visam contribuir para uma educação de qualidade de forma ampla e estrutural.





Educação pública

- Soluções Acerta Brasil e Prepara
- Atendimento ao Programa Nacional do Livro e do Material Didático (PNLD)
- Estudos, análises e mapeamento para melhoria na educação pública
- Plataforma com conteúdo para professores
- Formações educacionais para professores
- Programa de cooperação para conferir acesso da população local à educação superior
- Sistemas de ensino, assessoria pedagógica e material didático para governos e municípios
- Educação continuada (cursos livres e infoprodutos)

Educação básica

- Sistemas e plataformas completos de ensino
- Editoras — livros didáticos, paradidáticos e soluções educacionais
- Soluções de ensino complementar híbrido
- Conteúdo complementar digital
- Solução de ensino adaptativo
- Educação continuada (cursos livres e infoprodutos)



Gestão escolar

- Sistema de gestão escolar completo
- Parceria para financiamento para instituições de ensino
- **E-commerce** de livros e materiais didáticos
- Assessoria para a criação e execução de planos de **marketing**
- Educação continuada (cursos livres e infoprodutos)



Ensino profissionalizante

- Cursinho preparatório para o Exame Nacional do Ensino Médio (Enem)
- Cursinho preparatório para demais vestibulares
- Educação continuada (cursos livres e infoprodutos)



Ensino superior

- Ensino superior presencial e híbrido
- Ensino médico
- Soluções digitais EAD
- Iniciação científica
- Ensino adaptativo
- Educação continuada (cursos livres e infoprodutos)



Pós-graduação

- Pós-graduação *stricto sensu* (mestrado e doutorado)
- Pós-graduação *lato sensu* — presencial, híbrido e EAD (MBA e especialização)
- Plataforma de serviços Educacionais B2B2C (OPM)



Formação de professores

- Programa de Formação de Professores (PROFs)
- Capacitação de educadores da rede pública
- Conteúdos adicionais no âmbito do PNLD
- Possibilidade de professores ofertarem aulas particulares a toda a rede de escolas parceiras
- Educação continuada (cursos livres e infoprodutos)



Idiomas

- Ensino de idiomas com escolas próprias e franqueadas (Red Balloon)
- Parceria com escolas privadas em modelos intra e extracurriculares (B2B)
- Parceria com escolas públicas
- Solução de proficiência em inglês ao longo da educação básica
- Ensino bilíngue em escolas
- Educação continuada (cursos livres e infoprodutos)



Educação corporativa

- Plataforma Educacional voltada para empresas
- Educação continuada (cursos livres e infoprodutos)



Educação para todos

- Educação para Jovens e Adultos (EJA)
- Nano certificações
- Educação continuada (cursos livres e infoprodutos)



JORNADA DOS 2 AOS 100 ANOS



ESG



EFICIÊNCIA



EXPERIÊNCIA INCRÍVEL



ACESSO À EDUCAÇÃO

GRI 3-3, 203-2, IMPACTO SOCIAL

Impulsionar as pessoas a construírem uma melhor versão de si envolve promover o acesso à educação. Neste contexto, apostamos na ampla cobertura geográfica de nossas soluções educacionais e na prática de preços acessíveis para maximizar o alcance de brasileiros a uma educação de qualidade.

A acessibilidade é impulsionada pela expansão da oferta de ensino digital pela Companhia e pela atuação em polos, que nos permitem alcançar municípios pequenos (via polos com estrutura física otimizada), de forma a promover a oportunidade para que jovens e adultos, que muitas vezes não teriam condições de se deslocar para buscar oportunidades em cidades maiores, realizem um curso superior (saiba mais em [Mais conhecimento](#)).

Além disso, acreditamos que o ensino a distância é um importante vetor para a democratização do ensino por atender, também, às necessidades de muitos brasileiros quanto a possibilidades que permitam a conciliação entre trabalho, demandas pessoais e estudos.

Em 2023, alcançamos mais de **1,7 mil municípios em todos os estados brasileiros** com nossas instituições de ensino superior, considerando os *campi* e os polos EAD. Um total de **85% dos municípios são de pequeno porte** (menos de 100 mil habitantes acima de 17 anos).



Em 219 somos a única Instituição de Ensino Superior (IES)¹.

Quantidade de municípios em que somos a única IES privada¹ a oferecer:



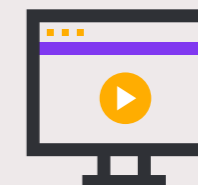
¹Fonte: INEP – Censo da Educação Superior

Fortalecimento da educação pública

IMPACTO SOCIAL

Nossas ações voltadas para o acesso à educação de qualidade envolvem, também, impulsionar a educação pública, a empregabilidade, o empreendedorismo e o desenvolvimento local. Por meio da Aliança Brasileira pela Educação, movimento liderado pela Cognia em conjunto com a Fundação Pitágoras, estabelecemos uma união intersetorial com iniciativas em parceria com o poder público, com empresas, instituições do terceiro setor e instituições privadas para alavancar estas frentes.

Na esfera da educação pública, a Aliança disponibiliza uma plataforma virtual de ensino com cursos e materiais gratuitos, visando capacitar gestores e professores, além de oferecer bolsas de estudo. Também disponibiliza capacitações voltadas para a ampliação da empregabilidade, com foco em empreendedorismo, que por sua vez contribuem para o desenvolvimento local.



Ambiente virtual de aprendizagem - 2023

+65
cursos gratuitos certificados

+5,4 mil
pessoas beneficiadas com cursos gratuitos

+6.445 mil
certificados emitidos nos cursos gratuitos

Inclusão e acessibilidade


IMPACTO SOCIAL

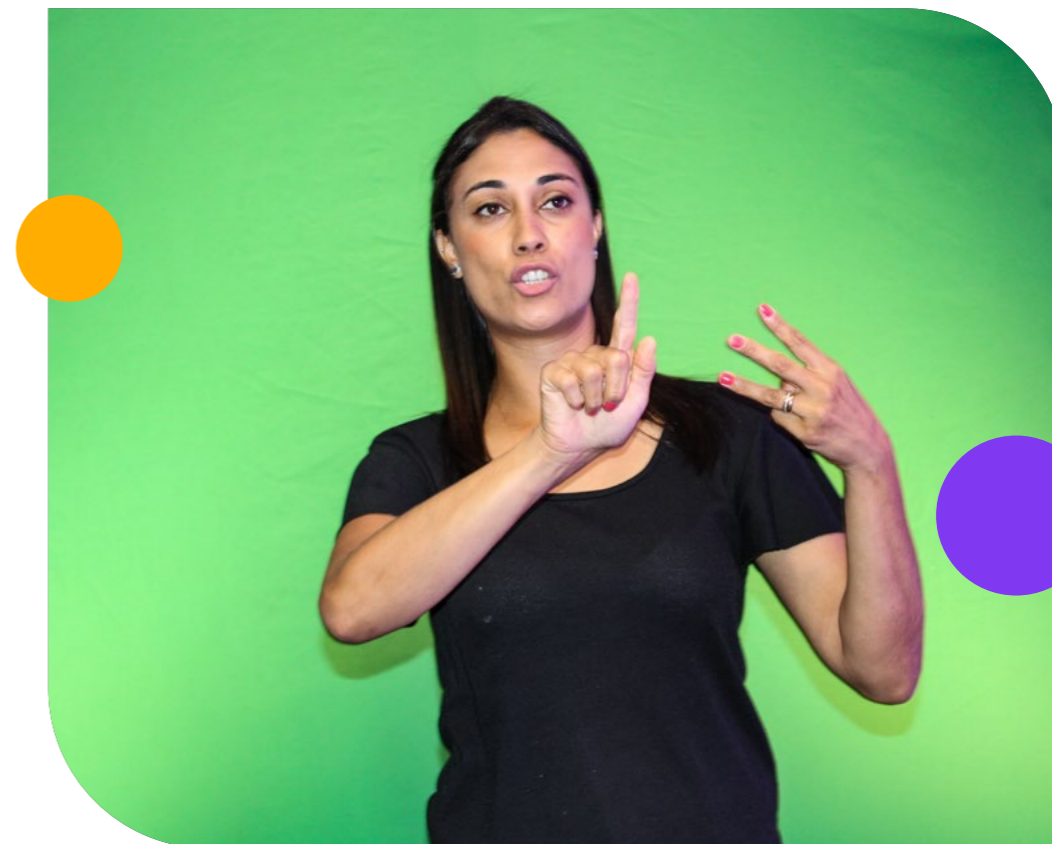
O acesso à educação envolve, também, promover a inclusão e a acessibilidade para todas as pessoas, de forma a considerar suas necessidades individuais, em linha com a legislação educacional brasileira e nossa Resolução Interna, que objetiva o apoio e o acolhimento ao público-alvo da educação especial.

Desta forma, dispomos de um Núcleo de Acessibilidade, Inclusão e Direitos Humanos (NAID) em todas as IES, que atua de forma ativa, em parceria com o núcleo corporativo, que fornece orientações relacionadas à acessibilidade e inclusão. Cabe ao NAID providenciar e aplicar recursos e serviços de inclusão e acessibilidade para estudantes da frente de educação especial (pessoas com deficiência; transtorno do espectro autista; altas habilidades/superdotação), além de estudantes com Transtornos Funcionais Específicos ou outra condição que interfira em seu processo de ensino e aprendizagem.

Sempre que acionado, o NAID atua nas frentes de capacitação, orientação e análise de dados de forma individual para a construção de um plano de apoio individualizado (AEE), com orientações pedagógicas específicas que vão apoiar as IES e os estudantes durante o curso.

Além disso, dispomos do Núcleo de Educação Especial Inclusiva (NUEEI), um curso de formação em educação inclusiva, que tem por objetivo capacitar os colaboradores para o atendimento ao público-alvo da educação especial nas unidades e polos de apoio presencial. Esta formação busca esclarecer as principais dúvidas acerca da educação inclusiva no ensino superior, bem como mediar as ações de acessibilidade e atendimento educacional especializado (AEE) nas unidades e polos.

As necessidades desses públicos também são mapeadas por meio de pesquisas do Avaliar (saiba mais em [Satisfação e qualidade do ensino](#)). Há um indicador específico, relativo a Recursos de acessibilidade, para coletar as percepções dos alunos sobre os recursos disponíveis nas instituições. 



Em 2023, **4% dos alunos da modalidade presencial**, **3% da semipresencial** e **3% de baixa presencialidade** declararam possuir ao menos um tipo de condição específica no Avaliar.

EDUCAÇÃO QUE TRANSFORMA IMPACTO SOCIAL

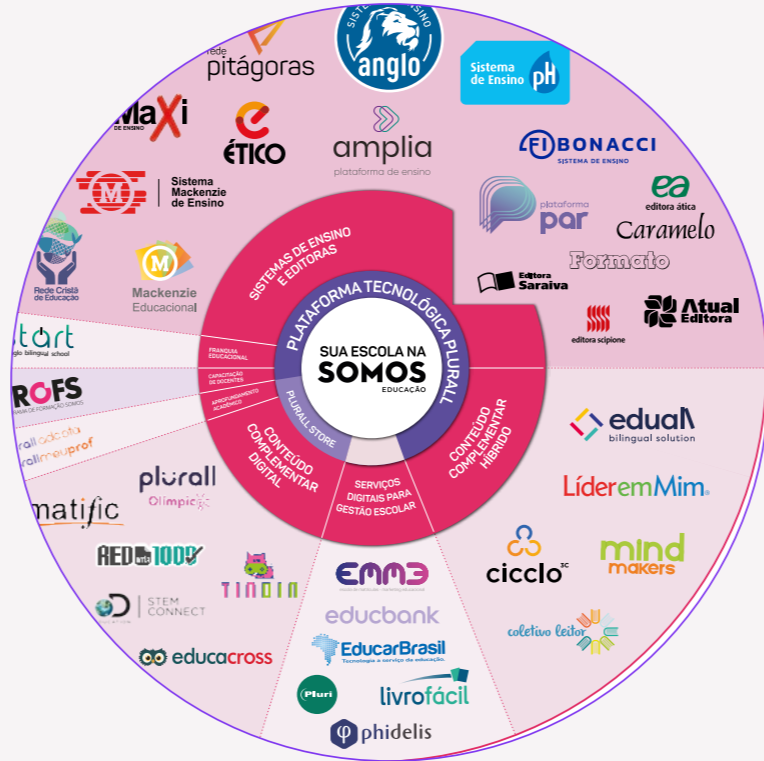
Educação **básica**

Atuamos na frente de educação básica por meio da SOMOS Educação, uma plataforma completa que dispõe de um amplo portfólio de soluções educacionais e de gestão para escolas, e da Saber Educação, com livros, soluções e produtos educacionais B2G e a *expertise* do ensino do idioma inglês. Ao atuar como *one-stop partner*, temos como propósito alavancar a proposta de valor para cada participante do ecossistema escolar — alunos, pais, educadores e administradores de escolas particulares.

A atuação da SOMOS envolve desde a oferta de sistemas e plataformas completos de ensino, até produtos de apoio à gestão escolar e soluções de ensino complementar. Também compreende soluções de apoio à gestão financeira, por meio de uma *fintech* (EducBank), que permite uma melhor gestão sobre a previsibilidade do recebimento de mensalidades.

Adicionalmente, a SOMOS tem como prática o uso da ciência na aprendizagem, por meio do qual os avanços e as melhorias no processo de ensino são baseados em evidências e comprovações científicas.

PLATAFORMA DE SOLUÇÕES



4,7 mil
escolas parceiras

+ de **1,4 milhão**
de alunos atendidos

115 escolas próprias, parceiras ou franqueadas Red Balloon (sendo 8 unidades próprias)

29 mil
alunos na Red Balloon

SOLUÇÕES DE ENSINO

A SOMOS dispõe de um portfólio variado de sistemas de ensino, a fim de atender demandas e objetivos de escolas de diferentes perfis e públicos. O leque de opções inclui marcas tradicionais, como Anglo, Ético, pH, Maxi e Rede Pitágoras, assim como o Amplia (antigo Eleva).

Em parceria com o Fibonacci, oferecemos a metodologia aplicada na rede de escolas de mesmo nome, que figuram entre as dez escolas do país com os melhores resultados no Enem. Também contamos com parceria com o Instituto Presbiteriano Mackenzie, por meio da qual atuamos na distribuição de sistemas da marca Mackenzie, com uma robusta estrutura de vendas e de logística.

Saiba mais [aqui](#).



A Plurall é **uma das maiores plataformas digitais de educação básica** do Brasil.

SOLUÇÕES DIGITAIS

Nossas soluções remotas estão concentradas no Plurall, uma das maiores plataformas digitais de educação básica do Brasil, que consiste em um ambiente de estudos e ensino *on-line*, prático e acessível pelo celular, *tablet* ou *desktop* para alunos, professores, equipe escolar e responsáveis dos alunos. Direcionada para ser uma agregadora de produtos e serviços, a plataforma materializa nossos esforços relativos à transformação digital dos negócios e das interações com o ecossistema educacional.

Para os alunos, a ferramenta disponibiliza listas de exercícios e vídeos para apoiar a realização das tarefas, assim como tutores prontos para responder a dúvidas que podem surgir durante a realização das atividades e em relação ao conteúdo do material didático. Já as escolas têm acesso a relatórios de desempenho de cada aluno, individualmente, por turmas específicas ou por segmentos, o que permite uma gestão apurada e a identificação de pontos de aperfeiçoamento para um melhor resultado pedagógico.

O Plurall ainda conta com áreas personalizáveis, de acordo com o sistema de ensino contratado, e sistemas modulares que permitem uma customização que atenda às características e necessidades de cada instituição. Ao final de 2023, a plataforma concentrava aproximadamente 35,8% do tráfego digital privado da educação básica no Brasil.



Saiba mais [aqui](#).

SOLUÇÕES PARA ALUNOS E FAMÍLIAS

A fim de contribuir para a melhoria do aprendizado, a SOMOS também conta com duas soluções que podem ser contratadas diretamente pelas famílias dos alunos da rede de escolas parceiras: Meu Prof e o Plurall Adapta.

A primeira conecta educadores das escolas parceiras e alunos e familiares de toda a rede para a oferta de aulas particulares, *on-line* e ao vivo. Focado no ensino adaptativo, o Plurall Adapta, por sua vez, permite que o aluno trilhe seu caminho de aprendizagem a partir da identificação, pela plataforma, de conteúdos que necessitam de complemento.



A atuação da SOMOS ultrapassa a grade curricular obrigatória na educação básica e se estende à oferta de soluções complementares que contribuem para atender às necessidades educacionais do século 21.

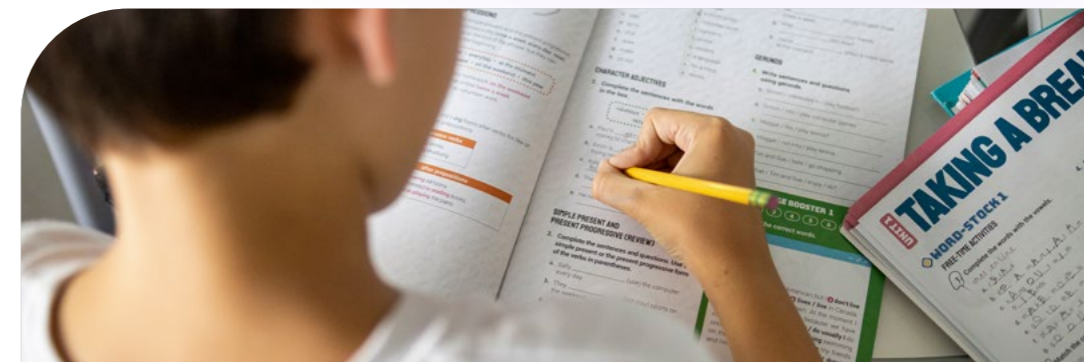
SOLUÇÕES COMPLEMENTARES

A atuação da SOMOS ultrapassa a grade curricular obrigatória na educação básica e se estende à oferta de soluções complementares que contribuem para atender às necessidades educacionais do século 21 e para que as escolas sejam, cada vez mais, um ambiente seguro que propicia o desenvolvimento de alunos em outras frentes.

Entre as soluções, está o Eduall, fruto de uma parceria exclusiva entre a SOMOS e a Macmillan Education, que consiste em uma solução de ensino de inglês com abordagem bilíngue. Projetada para acompanhar todas as fases do aprendizado, a solução é flexível e moldável a diferentes realidades, o que permite a personalização da oferta de ensino para todos os segmentos da educação básica. Outro exemplo é o Cicclo, uma plataforma completa para educação física e esporte escolar, que une a prática, a história e os valores do esporte à tecnologia dos aplicativos digitais.

Adicionalmente, as escolas contam com uma gama de ferramentas que contribuem para seus objetivos formativos, como o Redação Nota 1000, que compreende uma rede de profissionais dedicados a avaliar redações; o Mind Makers, voltado para o desenvolvimento do pensamento computacional; e o Plurall Olímpico, plataforma que identifica alunos de alto rendimento e os direciona para conteúdos preparatórios para olimpíadas de ciências, matemática e outras.

Vale destacar que, a fim de identificar e atender aos principais desejos educacionais das famílias, realizamos, de forma estruturada, estudos e pesquisas de mercado. Por meio do Plurall Store, uma plataforma completa de *edtechs* selecionadas pela nossa equipe, são oferecidas soluções em educação e tecnologia, que incluem desafios acadêmicos gamificados aos alunos e avaliação do desempenho em tempo real aos professores.



Educação bilíngue

Em 2023, buscamos ultrapassar nossa atuação na oferta de ensino de idiomas e lançamos uma frente de educação bilíngue, por meio da Start Anglo Bilingual School. A unidade tem como princípio a excelência em todas as dimensões do processo educativo e nos diferentes níveis de operação da escola, e considera a formação de cidadãos globais, capazes de expressar seu raciocínio e habilidades socioemocionais em inglês. Iniciada por meio de uma *flag ship*, o intuito é ampliar seu escopo para um modelo de franquias.



Apoio à gestão escolar

O acesso à educação de qualidade envolve uma gestão administrativa e operacional eficiente. Neste contexto, a SOMOS oferece soluções de apoio à gestão escolar, de forma a contribuir para a qualidade dos serviços prestados e com a sustentabilidade das escolas.

Entre as soluções, está a Educabank, principal ecossistema financeiro de educação básica da América Latina, presente em todas as regiões do país. A *fintech* provê soluções que incluem acesso a capital para investimento e expansão, e subsídio para despesas com tecnologia, *marketing*, contabilidade e energia solar, com taxas menores do que as usualmente aplicadas para o segmento, de forma a contribuir com o equilíbrio no fluxo de caixa de instituições de ensino.

Já com o Phidelis, um *software* de gestão *on-line*, as escolas contam com a possibilidade de unificar todo o ecossistema escolar em uma única solução tecnológica em nuvem e 100% digital. Por meio de diferentes portais, combinados de acordo com a necessidade individual de cada escola, a plataforma contribui para uma comunicação fluida e efetiva

entre escola e famílias; permite a mensuração e análise de dados acadêmicos de forma prática e rápida, assim como a efetivação de matrículas e rematrículas de forma 100% remota.

Somadas a essas soluções estão o Livro Fácil, *e-commerce* que reúne todo o material da lista escolar — livros e materiais didáticos de selos próprios e de outras editoras — em um só lugar; e a EMME, que oferece conteúdos e assessoria para a criação e a execução de planos de *marketing* com foco em potencializar as campanhas de matrículas das escolas.

Saiba mais em [SOMOS Educação](#). 



Entre as soluções oferecidas, está a **Educabank, principal ecossistema financeiro de educação básica da América Latina, presente em todas as regiões do país.**

Educação pública GRI 3-3, 203-2

Por meio da Saber, a Cognia atua no mercado público de educação, no âmbito do Programa Nacional do Livro e do Material Didático (PNLD), com a concepção, elaboração, divulgação e distribuição dos livros e recursos digitais. Nossas editoras — Ática, Saraiva e Scipione — são referência no atendimento ao PNLD e os conteúdos e materiais visam à educação integral dos educandos.

Em 2023, celebramos a conclusão de um planejamento iniciado em 2021, que compreendeu a definição do portfólio para o PNLD dos anos finais do ensino fundamental, a participação no edital e a entrega para avaliação pedagógica, bem como a formação para os nossos times Comercial e de Assessoria pedagógica. Devido ao êxito de nossa estratégia, à dedicação dos times e à qualidade dos materiais, alcançamos a liderança de mercado e os professores reconheceram nossos esforços e tivemos um recorde de aprovação na avaliação pedagógica, na ordem de 84%, das nossas principais apostas de portfólio e autores.

Vale ressaltar que, na vanguarda, a Saber reforçou seu protagonismo nessa frente e introduziu o uso inédito de amostras (25% do livro completo) para divulgação das obras, de forma a promover eficiência no processo de escolha das obras didáticas por escolas e professores.

Nessa frente, a Saber também encabeçou diversos estudos de mercado — acerca do papel das editoras, de materiais físicos *versus* digitais, entre outros — e participou ativamente de discussões juntamente com a Abrelivros, de forma a apoiar agentes públicos em decisões.

Merece destaque também o Portal E-docente, uma plataforma que oferece conteúdo diversificado e de qualidade aos professores da rede pública. Em 2023, o portal reuniu 96 obras digitais de nossas editoras voltadas ao PNLD de anos finais, 104 novos *blogposts* e 400 *blogposts*, considerando também o legado dos outros anos, 1.913 objetos educacionais, bem como 46 mil questões do Enem e de outros vestibulares.

No ano, os conteúdos produzidos relativos ao PNLD vão desde a instrução de como fazer a melhor escolha de livros para adoção até como utilizar todo o potencial presente no material. Para apoiar professores e gestores, houve também a elaboração de conteúdos sobre temas de interesse, como a guerra entre a Rússia e a Ucrânia e sobre Alimentação e sustentabilidade. As duas temáticas foram disponibilizadas em *e-books* no E-docente e também de forma impressa, diretamente nas escolas.

Em 2023, o Caderno Pedagógico, publicação da Saber para toda a educação básica das redes públicas, chegou



Em 2023, **tivemos um recorde de aprovação na avaliação pedagógica** no âmbito do PNLD, **na ordem de 84%.**



à sua 5ª edição. A temática desta edição teve como foco os Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODS) da ONU. A publicação aborda, em 14 artigos, a relação dos ODS com as práticas do dia a dia da sala de aula. Os artigos apresentam discussões necessárias para professores e gestores. Ao final do Caderno, há uma sequência de pautas formativas que versam sobre um tema importante aos coordenadores pedagógicos: a recomposição das aprendizagens.

Além das ações realizadas no âmbito do PNLD, há também as dedicadas às redes públicas que realizam adoções de materiais didáticos diretamente com a Saber, por meio de processos de aquisição por editais públicos. Para essas ações denominamos o termo “soluções educacionais”. A esse público chegamos a impactar cerca de 1,2 milhão de estudantes, com destaque para a solução A certa Brasil.

Para garantir, tanto no PNLD quanto em soluções educacionais, que o trabalho didático esteja ocorrendo da melhor forma, a equipe de Assessoria Pedagógica organiza formações didática de implantação de materiais e de acompanhamento para as redes públicas. Em 2023, foram realizadas um total de 4.450 ações formativas, impactando aproximadamente 222.500 professores. As ações relacionadas às obras didáticas foram 2.189, enquanto sobre temas pedagógicos foram 2.261. **GRI 203-2**

Vale ressaltar que a Saber realiza a constante interlocução com o poder público e associações nacionais e internacionais do setor para o desenvolvimento de soluções que alavanquem a educação no país.

Os conteúdos e materiais produzidos alcançam mais de 21,5 milhões de estudantes nos PNLDs vigentes (educação infantil, anos iniciais e finais do ensino fundamental e ensino médio) e cerca de **1,2 milhão de estudantes em soluções educacionais.**



Em 2023, mais de

222 mil

professores da rede pública foram impactados por

mais de **4 mil** ações formativas, sendo:

2.189

relacionadas às obras didáticas da Saber, alcançando

109.450 docentes, e

2.261

sobre temas contemporâneos de educação, com a participação de

113.050 professores.

Saiba mais em [Saber](#).



ACERTA BRASIL

O Acerta Brasil é uma publicação da Saber com o foco no mapeamento e desenvolvimento de competências e habilidades dos estudantes das escolas da rede pública e apoio a professores e gestores educacionais. Por meio desta solução, foram desenvolvidos materiais próprios, alinhados à Base Nacional Comum Curricular (BNCC) e à Matriz de Referência do Sistema Avaliação da Educação Básica (Saeb), voltados para o trabalho com a progressão da aprendizagem e avaliação. A utilização da solução visa também alavancar o desempenho dos estudantes em avaliações externas.

Antes destinada aos estudantes do 1º ao 9º ano do ensino fundamental, a solução foi expandida em 2023, com o lançamento do Acerta Brasil Ensino Médio, que contempla, em uma primeira fase, os componentes curriculares de língua portuguesa e matemática, focados na progressão das aprendizagens e da avaliação do aluno no Sistema de Avaliação da Educação Básica (Saeb). Para garantir a efetividade na aprendizagem, também foram introduzidos *games*.

Saiba mais em [Acerta Brasil](#).



O Acerta Brasil contempla **69 municípios parceiros**, com impacto a **340 mil estudantes** e apoio a mais de **9.700 professores**.

Red Balloon

Por meio da Saber, a Cogna atua na frente de ensino de idiomas, com escolas próprias, parceiras e franqueadas da Red Balloon, uma marca de referência no ensino na língua inglesa no país. Além de atuar no segmento B2C, a rede também é parceira de escolas privadas brasileiras em modelos intra e extracurriculares (B2B) e de escolas públicas, por meio de uma solução especificamente desenhada para alunos e professores, como forma de expandir o acesso ao ensino de idiomas de qualidade. Por meio do English Program, oferece, ainda, carga horária ampliada e opções de atividades de contraturno aos alunos.

Em 2023, foi dada sequência à revisão iniciada em 2022, que compreende a digitalização da operação da Red Balloon, incluindo dos sistemas internos e plataformas, conteúdos e ações de *marketing*, e mudanças que visam mais conveniência logística para alunos e familiares, bem como ações pedagógicas e de formação de professores e membros da rede. Para os próximos anos, o intuito é que as unidades próprias atuem como espaços conceito, que servirão como laboratórios e modelos para a rede.

Também no ano, houve o lançamento da Skies Learning, uma solução educacional que leva a *expertise* da Red Balloon no ensino de inglês para a escola regular. Para atender às necessidades de cada escola, a solução dispõe de carga horária flexível e adequada, bem como de material didático modular, programa de gestão e formação de docentes.

WINGS: OFERTA FOCADA NA EDUCAÇÃO PÚBLICA

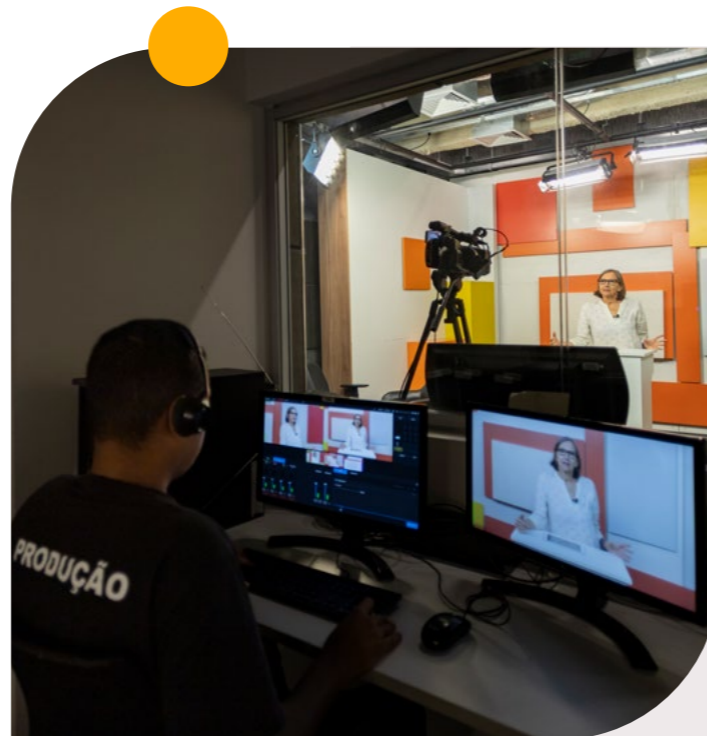
Aproveitamos a *expertise* de nossas unidades de negócio para a captura de sinergias que contribuam para o nosso propósito. Nesta linha, a Saber e a Red Balloon customizaram a solução Wings para o ensino público. Trata-se de uma solução educacional completa para o ensino de língua inglesa nos anos iniciais do ensino fundamental.

Por meio dela, ofertamos o método e a qualidade de uma das principais marcas de língua inglesa para alunos da rede pública e capacitamos professores, sob as frentes técnica e socioemocional, para lecionarem os conteúdos propostos.

Soluções para o segmento B2G

Com a finalidade de atender às demandas da rede pública, objetivando oferecer tecnologias educacionais de qualidade já disponíveis na escola privada brasileira, desenvolvemos, por meio da SOMOS Educação, uma unidade de negócios que denominamos internamente como B2G (*business to government*). Para isso, estruturamos uma rede de acesso e relacionamento comercial, composta por parceiros estratégicos e distribuidores, a fim de disponibilizar nossas ofertas para as redes de ensino estaduais e municipais.

Como parte dessa estratégia, desenvolvemos soluções de caráter essencialmente transformacional, que passam por avaliações diagnósticas de entrada, com recomendação de ações pedagógicas para ajustar os caminhos de aprendizagem de cada rede, escola, turma e aluno, sempre tendo o professor como protagonista, mentor e facilitador de todo esse processo de ensino e de aprendizagem. Iniciativas que podem ser utilizadas no espaço curricular e extracurricular, na composição do atendimento em tempo integral, bem como nos espaços de contraturno.



Essas soluções são estruturadas de forma customizada com foco em diferentes necessidades:

- Sistemas de avaliação e diagnóstico de larga escala;
- Programas para recomposição de aprendizagem de anos anteriores;
- Preparatórios para exames oficiais, como Saeb e Enem;
- Programas socioemocionais;
- Projetos de literatura;
- Sistemas estruturados de ensino.

TODAS AS SOLUÇÕES ESTÃO ANCORADAS EM TRÊS PILARES ESSENCIAIS:

- 1 Tecnologia:** plataforma educacional tecnológica e adaptativa (Plurall) que contribui para a integração da rede educacional ao universo digital, promovendo o protagonismo dos alunos, auxiliando no desenvolvimento da aprendizagem, facilitando o processo de ensino para os docentes e simplificando o acompanhamento dos processos pelos gestores.
- 2 Especialização:** assessoria técnica e pedagógica para desenvolver programas estruturados de formação para equipe técnica e corpo docente, visando lidar com ajustes metodológicos, rearranjos curriculares e aprimoramento da estrutura pedagógica.
- 3 Personalização:** elevado grau de diferenciação e customização para atender às especificidades locais e regionais.

Essa modelagem favorece que as soluções sejam escaláveis e possam alcançar todo o território nacional com qualidade e efetividade, ajudando no enfrentamento de problemas históricos da educação brasileira, tais como: repetência, evasão, defasagem idade/série e dificuldades de desenvolvimento de algumas habilidades básicas.

Já ao final de 2023, somamos um total de 600 mil alunos impactados por nossas soluções para a rede pública e alcançamos R\$ 81,2 milhões em receitas no ciclo de vendas no segmento. Vale ressaltar que isso foi apenas o começo, visto que há mais de 35 milhões de alunos matriculados em escolas públicas na educação básica no Brasil.



Ensino superior

Impacto social

Para a Cogna, o ensino superior é uma das alavancas para impulsionar as pessoas a alcançarem as melhores versões de si. Atuamos no segmento por meio da Kroton, uma das principais organizações de educação do mundo, com a oferta de cursos de graduação e pós-graduação.

Para impulsionar o acesso à educação superior no país, apostamos no uso de tecnologia, na transformação digital e em cursos EAD que corroboram não somente para a prática de preços acessíveis, como para ampliar a capilaridade de nossa atuação, com presença em todos os estados do Brasil.

Em 2023, a Kroton seguiu focada em ampliar a capilaridade de oferta de cursos híbridos e digitais, devido à expansão e maturidade de polos e novos cursos. Esse processo envolveu a reestruturação na forma que operamos os polos educacionais, por meio da qual as estruturas são operacionalizadas por parceiros a partir de um modelo de negócios que permite levar a qualidade de ensino Cogna para todo o país.

Também envolveu a renovação de nossas matrizes curriculares, iniciada em 2022, que culminou em uma única matriz, válida para todas as modalidades de ensino, e na oferta de disciplinas optativas

com mais flexibilização curricular e possibilidade de customização do caminho a ser trilhado pelo aluno. A revisão foi fundamentada na construção de uma matriz padronizada e de um mapa de produção de disciplinas; na inovação e qualidade, com foco na oferta de conteúdos novos e aderentes ao mercado de trabalho; e no pleno atendimento às demandas regulatórias do setor de educação.

Vale ressaltar que, na frente EAD, os alunos têm a oportunidade de interagir com o professor, a possibilidade de assistir às aulas de acordo com a disponibilidade de tempo e acesso a encontros presenciais nos polos de apoio para a realização de atividades mais dinâmicas e práticas.

Já na frente de cursos presenciais, seguimos com o fortalecimento de ciências específicas: na área da saúde, uma de nossas avenidas de crescimento, com cursos como Medicina, Odontologia e Medicina Veterinária; e na área de Direito e em formações em Engenharia. Na frente de Medicina, especificamente, dispõe de uma unidade de negócio da Cogna exclusiva, que soma por volta de 570 vagas em 2023, com perspectiva de alcançar 838 vagas nos próximos semestres, conforme andamento dos processos no MEC.

VEM POR AQUI

A UNIFICAÇÃO DE MARCAS SOB A ANHANGUERA PARA CONDUZIR O ALUNO POR TODA A JORNADA ACADÊMICA

Em 2023, após um amplo projeto de arquitetura de marcas realizado em 2022 na Companhia, a fim de torná-las mais robustas, realizamos a unificação de todas as nossas faculdades sob a assinatura Anhanguera. Com isso, Fama, Pitágoras e Unopar passaram a operar com uma bandeira única.

O reposicionamento de marca foi realizado por meio da campanha Vem por Aqui, em linha com o nosso compromisso em guiar os estudantes em toda a sua jornada acadêmica, seja por meio de um curso profissionalizante, seja por meio de uma graduação ou pós-graduação.

Com a mudança, o aluno encontra todas as soluções, seja do ensino presencial e híbrido, seja predominantemente digital, com nossa plataforma EAD. Além de contribuir para que os públicos de relacionamento da Cognia e o mercado sejam impactados por meio de um posicionamento único, a reestruturação contribui para a otimização dos investimentos

e potencialização de ações de *marketing* sob uma única bandeira no território nacional (exceto por unidades de Medicina, como Unic, Uniderp e Unime).

Com a ação, ampliamos a abrangência de atuação sob uma mesma assinatura, de forma que o aluno encontra, via *one-stop shop*, todas as soluções para que possa impulsionar sua carreira e sua vida por meio da educação: cursos livres, profissionalizantes, idiomas, EJA (supletivo), técnico, graduação, pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*, nas modalidades presencial, híbrida ou digital.

Parceria para apoio no Enem

Por meio de parceria entre a Anhanguera e o Globoplay, disponibilizamos um mês de acesso gratuito à plataforma para estudantes inscritos no Exame Nacional do Ensino Médio (Enem).

Com o objetivo de levar entretenimento para os jovens, além de auxiliar nos estudos na véspera do exame, a iniciativa contemplou os **3,9 milhões de participantes em todo o Brasil**.

Em 2023, a Kroton somava:



112
campi ativos



+ de 3 mil
polos distribuídos estrategicamente em todos os estados brasileiros

+ 20% dos polos provenientes do Mais Conhecimento, que representam:



mais de **500** municípios incluídos no mapa da educação



1.134.099 alunos matriculados nos cursos de ensino superior de graduação (presencial e EAD) SASB-SV-ED-000.A



6.519 docentes SASB-SV-ED-000.D

Veja em [Programa Mais Conhecimento](#).



PROGRAMA MAIS CONHECIMENTO

IMPACTO SOCIAL

O Programa Mais Conhecimento, voltado para cidades de pequeno porte, compreende a cooperação ativa entre gestores parceiros e prefeituras para ampliar o acesso da população local à educação e ao desenvolvimento socioeconômico, já que a formação superior nos cursos da Kroton provoca resultado direto no aumento da geração de renda e no desenvolvimento social de todo país.

O Programa compreende a instalação de polos de apoio presencial em municípios que têm acesso facilitado para cidades vizinhas e nos quais sejam ofertados cursos de graduação na modalidade EAD nas áreas de maior demanda (bacharelados, licenciaturas e superiores de tecnologia). Os polos podem ser instalados em estabelecimentos públicos disponibilizados pelas prefeituras, como escolas ou órgãos municipais, e os cursos ofertados têm módulos *on-line*. Por meio da Aliança Brasileira pela Educação, também são oferecidos cursos gratuitos de capacitação para os servidores municipais.

Vale ressaltar que, em 2023, o Programa integrou os critérios e iniciativas para a emissão de *social bonds* pela Cogna (saiba mais em [Desempenho econômico-financeiro](#)). 🔗

Compartilhamento de experiências

A Universidade Presbiteriana Mackenzie passou a ser parceira da Cogna, por meio de nossa plataforma de serviços educacionais B2B2C de ensino superior. Por meio dessa união, estamos lançando 50 cursos de pós-graduação digital em diversas áreas do conhecimento, como direito, negócios, mobilidade urbana, inteligência artificial, *marketing*, neurociência, entre outros.

A Cogna assumirá a responsabilidade pela tecnologia e plataformas digitais, captação e retenção de alunos, *marketing*, gestão financeira e administrativa, bem como inteligência de mercado. Por sua vez, o Mackenzie contribuirá com conteúdo, corpo docente e certificação dos alunos, entre outros. Essa colaboração é fruto de nossa estratégia *asset light* e reforça nosso posicionamento como empresa mais diversificada do setor, fortalecendo nossa capacidade de expandir, inovar e adaptar-nos às necessidades do mercado.



APOIO PARA O SUCESSO NA JORNADA ACADÊMICA

Queremos contribuir ativamente para o sucesso da jornada acadêmica de nossos alunos. A fim de apoiarmos os alunos que eventualmente possam apresentar dificuldades de adaptação no ensino superior, criamos os programas Recomeçar e Continuar que abarcam cerca de 33 mil alunos.

Por meio deles, caso o aluno reprove no primeiro semestre, oferecemos a possibilidade de recomeçar o curso, sem custos. Já o Continuar é destinado aos alunos que reprovam em até duas disciplinas, que são isentos de pagá-las para dar continuidade ao curso. Também oferecemos gratuitamente aulas 100% digitais de nivelamento em frentes como português e matemática, de forma a contribuirmos com possíveis *gaps* de aprendizado dos ensinamentos fundamental e médio.

Ainda com o intuito de melhorar a qualidade do processo de aprendizagem, iniciamos a implementação de um novo sistema de avaliação do desempenho do aluno.

Teremos três formas de avaliação:

- 1 Engajamento** que computa os pontos obtidos na jornada acadêmica de estudos;
- 2 Atividades virtuais** exercícios realizados na plataforma de estudos e que valem notas;
- 3 Provas oficiais** que atestam ao final de cada disciplina o aprendizado do aluno.

A aprovação vem da somatória dessas três formas avaliativas. A medida também envolve *feedbacks* para os alunos que atingirem o nível satisfatório (com pontos de melhoria) e nos casos em que seja necessário refazer a prova, a qual será ofertada gratuitamente na primeira vez.

A partir do processo de avaliação dos alunos, o professor e o tutor também receberão *feedbacks* acerca das turmas, de forma que obtenham informações sobre as dificuldades enfrentadas pelos alunos e possam endereçar medidas que apoiem no melhor desempenho dos alunos. Essa frente envolve também a avaliação de professores da mesma disciplina, com *feedbacks* sobre possíveis pontos de melhoria em sua condução do processo de aprendizagem.

Além disso, iniciamos um processo de reformulação dos vídeos de todas as disciplinas, com uma dialógica mais moderna e interativa. Para os cursos de práticas especializadas, como Farmácia e Enfermagem, instituímos aulas semanais ao vivo. A intenção é aplicar este modelo para todos os cursos, incluindo os de baixa presencialidade.

Para 2024, o intuito é criar um sistema de financiamento de forma a possibilitar o aumento de parcelas para alunos que apresentem bom desempenho acadêmico, mas que necessitam de uma facilidade financeira para prosseguir em sua jornada acadêmica.

PERFIL DOS ALUNOS KROTON



ALUNO DO EAD (BAIXA PRESENCIALIDADE)



92% cursaram a maior parte do ensino médio em escola pública;

Apenas **3%** não trabalham e **81%** são os principais responsáveis pelo pagamento da mensalidade;

A renda pessoal de **43%** é de até dois salários mínimos e a renda familiar de **35%** deles é de até quatro salários;

25% dedicam entre 4h e 7h por semana, fora do período de aulas, aos estudos.

ALUNO DO EAD (SEMIPRESENCIAL)



92% cursaram a maior parte do ensino médio em escola pública;

Apenas **2%** não trabalham e **78%** são os principais responsáveis pelo pagamento da mensalidade;

A renda pessoal de **42%** é de até dois salários mínimos e a renda familiar de **33%** deles é de até quatro salários;

28% dedicam entre 4h e 7h por semana, fora do período de aulas, aos estudos.

ALUNO DO PRESENCIAL



82% cursaram a maior parte do ensino médio em escola pública;

Apenas **6%** não trabalham e **49%** são os principais responsáveis pelo pagamento da mensalidade;

A renda pessoal de **35%** é de até dois salários mínimos e a renda familiar de **30%** deles é de até quatro salários;

26% dedicam entre 4h e 7h por semana, fora do período de aulas, aos estudos.

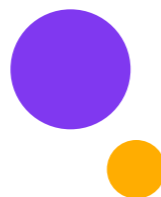
Experiência do aluno

Promover a melhor experiência ao aluno é uma prioridade para a Cogna. Neste contexto, no ensino superior, seguimos com os investimentos na oferta de ensino adaptativo, no qual o caminho pedagógico permitirá que o aluno trilhe uma jornada de aprendizagem que identifique as necessidades de nivelamento. Por meio de um modelo de inteligência de dados, o aluno tem acesso a uma experiência personalizada em sua trajetória acadêmica, que envolve a customização completa dos estudos, de acordo com as suas necessidades.

Também seguimos com o Projeto Excelência, que oferece aos alunos aulas e conteúdos desenvolvidos por profissionais renomados, considerados referências no meio acadêmico e empresarial, sobre tendências e temáticas da atualidade e do futuro.

A experiência no aluno passa também pelas facilidades na frente de serviços. O Portal Digital do Aluno e a Secretaria Digital oferecem 23 autosserviços, incluindo o acompanhamento de cobranças e pagamentos. Saiba mais em [Melhorias na experiência](#).

Pós-graduação *stricto* e *lato sensu*



Na frente de ensino superior, também atuamos nas áreas de pós-graduação *stricto* e *lato sensu*, em linha com nosso propósito de impulsionar a evolução profissional das pessoas, bem como para fomentar a pesquisa e a divulgação científica.

Na pós-graduação *lato sensu*, atuamos nas modalidades EAD e presencial e oferecemos a instituições parceiras um amplo portfólio de cursos de pós-graduação, com ambiente virtual de aprendizagem (AVA), material pedagógico, sistema de suporte ao aluno, *back office* de pagamento, monitoramento da jornada do aluno, gestão de *marketing* e *e-commerce* customizado.

Já a frente *stricto sensu* conta com uma Diretoria própria e os alunos de pós-graduação, pesquisadores e docentes têm acesso a uma série de iniciativas: eventos científicos; repositório institucional para publicação da produção intelectual; revistas científicas; e cursos de mestrado e doutorado.

Saiba mais em [Pós-Graduação Stricto Sensu](#). 

Instituições parceiras da frente *stricto sensu*

Abrangência	Instituição/Empresa
Nacional	Agro-Industrial Cooperativa Central — Confepar
Nacional	Angelus Indústria de Produtos Odontológicos S/A
Nacional	Bio Genesis
Nacional	Bio Sano
Nacional	Biodinâmica Química e Farmacêutica
Internacional	Ciro Holanda/UEL/Unopar
Nacional	Crop Solution
Nacional	Edem
Nacional	Fundação Manoel de Barros — FMB
Nacional	Fundação Nacional de Desenvolvimento do Ensino Superior Particular — Funadesp
Nacional	Indusbello
Nacional	Instituto Arara Azul
Nacional	Instituto Federal de Mato Grosso
Nacional	Instituto Leste de Educação e Cultura
Internacional	Instituto Politécnico de Bragança
Nacional	Inttegra — Instituto de Métricas Agropecuárias Ltda
Nacional	Korin Agropecuária Ltda
Nacional	REAMEC
Internacional	Rede Euroamericana de Atividade Física, Educação e Saúde — Reafes
Nacional	Trails - Saúde Bucal e Tecnologias
Internacional	Unidversidad Nacional Del Litoral
Internacional	Universidade de Trás dos Montes Alto Douro — Utad
Nacional	Universidade Estadual de Londrina — UEL
Nacional	Universidade Estadual do Norte do Paraná — Uenp
Nacional	Universidade Federal do Mato Grosso do Sul — UFMS
Nacional	Universidade Tecnológica Federal do Paraná — UTFPR
Nacional	UPL do Brasil Indústria e Comércio de Insumos Agropecuários S.A.
Nacional	Zbiotec fabricação de adubos e fertilizantes Ltda

Atividades de pesquisa e pós-graduação *stricto sensu*

	2021	2022	2023
nº de cursos de mestrado	16	16	16
nº de cursos de doutorado	9	9	10
nº de livros e capítulos	45	73	93
nº de patentes nacionais	26	22	22
nº de patentes internacionais	6	4	4
nº de revistas científicas	8	6	6
nº de projetos de pesquisa	166	140	101
nº de projetos de iniciação científica	350	300	259
nº alunos de iniciação científica da graduação — presencial	915	1.000	1.367
nº de alunos de iniciação científica da graduação — EAD	1.210	1.371	1.241
nº de artigos científicos publicados	371	447	318

Saiba mais sobre as linhas de pesquisa relacionadas à sustentabilidade em [Educação para a sustentabilidade](#).

Vários trabalhos originados dos programas ganham as páginas de publicações científicas especializadas, como Elsevier e Science, ampliando sua disseminação.



Ampliação de cursos em Oncologia

A fim de reforçar a frente de ensino médico e de saúde de qualidade, celebramos em 2023 uma parceria com o Hospital A.C. Camargo Câncer Center, para ampliar a oferta de cursos de pós-graduação na área de Oncologia para médicos e demais profissionais da saúde.

A parceria engloba os cursos de pós-graduação em Terapia Intensiva Oncológica (EAD); Nutrição Oncológica (presencial); e Enfermagem Oncológica (EAD). A coordenação acadêmica dos cursos é realizada por médicos e profissionais da saúde altamente renomados na área de Oncologia e o corpo docente, experiente e especializado, pertence ao quadro de colaboradores do AC Camargo.

Educação para todos

IMPACTO SOCIAL

Diante de um cenário em que mais da metade da população adulta brasileira não concluiu a educação básica, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), e a fim de alavancarmos ainda mais o acesso à educação e a transformação na vida das pessoas, atuamos no Educação para Jovens e Adultos (EJA).

Criado em 2022, sob a modalidade EAD, o EJA Digital é voltado a alunos que não concluíram os estudos básicos no tempo escolar indicado. Para os próximos anos, uma equipe dedicada atuará na ampliação do EJA e do alcance dos alunos. Para a gestão da atuação da Companhia no EJA, contamos com uma equipe dedicada, que atua pela ampliação da oferta e para garantir tecnologia e mobilidade para alcançarmos o maior número de alunos no país. Atualmente, temos quatro estados com 12 polos autorizados (SP, MT, RN e RS), que somam mais de 4 mil vagas.

Na etapa após a educação básica, por sua vez, contamos com a Stoodi, *startup* que oferece, de forma *on-line*, cursinho preparatório para o Exame Nacional do Ensino Médio (Enem) e demais vestibulares, com planos acessíveis. Por meio delas, os alunos têm acesso a milhares de videoaulas e conteúdos exclusivos, correção de provas e cronograma de estudos personalizado.



Somamos quatro estados com **12 polos autorizados** que somam mais de **4 mil vagas na modalidade EJA.**



Empregabilidade e empreendedorismo

GRI 3-3, IMPACTO SOCIAL

Nosso compromisso com a empregabilidade e o empreendedorismo se reflete em diversas iniciativas que visam preparar nossos alunos para um mercado de trabalho dinâmico e competitivo. As instituições de ensino superior do nosso grupo oferecem um robusto suporte aos estudantes, não apenas durante sua jornada acadêmica, mas também no momento crucial de inserção profissional.

Uma das nossas principais inovações neste campo é o lançamento do portal EMPREGA.AI. Este portal, que disponibiliza mais de 600 mil vagas em todo o Brasil, utiliza avançadas tecnologias de inteligência artificial para criar currículos personalizados e recomendar oportunidades de emprego que se alinham com o perfil e a fase de carreira de cada aluno. Através dessa plataforma, estamos revolucionando a maneira como nossos estudantes encontram e se candidatam a vagas de emprego, proporcionando uma transição mais eficiente e direcionada para o mercado de trabalho.

Além disso, realizamos anualmente feiras de empregos em nossos *campi*, criando um ambiente propício para a interação direta entre alunos, empresas e vagas de estágio. Essas feiras são uma oportunidade

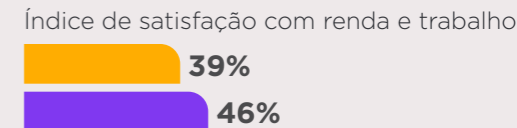
única para que nossos estudantes conheçam de perto as demandas do mercado e estabeleçam conexões valiosas com potenciais empregadores.

Reconhecendo a crescente importância do empreendedorismo, nossas instituições também se dedicam a capacitar e apoiar aqueles que desejam trilhar este caminho. Oferecemos uma série de conteúdos e programas voltados ao desenvolvimento de competências empreendedoras, ajudando alunos que já possuem seus próprios negócios ou que aspiram a empreender, mesmo que individualmente. Este apoio é essencial para fomentar uma cultura de inovação e autonomia, permitindo que nossos alunos se tornem agentes de mudança em suas comunidades e setores de atuação.

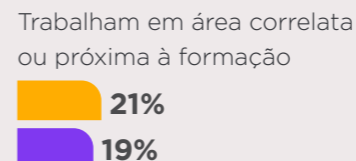
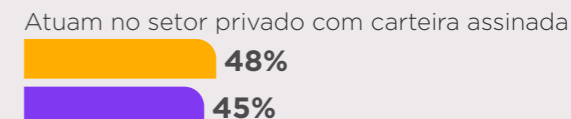
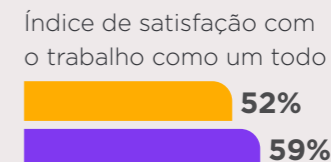
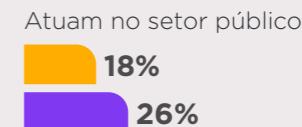
Em resumo, a nossa abordagem integrada à empregabilidade e ao empreendedorismo destaca nosso compromisso com o desenvolvimento completo dos nossos alunos. Investimos continuamente em ferramentas e iniciativas que promovem não apenas a empregabilidade imediata, mas também uma visão de longo prazo para o sucesso profissional e pessoal de nossos estudantes.

Indicadores de empregabilidade 2023

87% dos nossos alunos são a primeira geração da família a cursar o ensino superior



17% dos alunos e **33%** dos formados recebem três ou mais salários mínimos



● Alunos ● Formados

O que temos planejado são ações como:

- Orientação de carreira;
- Treinamento de *soft skills* — trilhas de conhecimento;
- Portal de "freelas" para a Anhanguera: estilo getninjas e workana;
- Portal de entrevistas simuladas com *feedback* em tempo real usando IA;
- Criação de empresas JR em diversas áreas para ajudar na 1ª experiência.

EMPREENDEDORISMO FEMININO


IMPACTO SOCIAL

O empreendedorismo feminino é uma de nossas frentes de atuação e, em 2023, o êxito do projeto “Cidadania Fiscal e MEI: empreendedorismo feminino por meio do NAF (Núcleo de Apoio Contábil e Fiscal)” — desenvolvido pela Unime Lauro de Freitas, na Bahia —, inspirou o Programa Mulher Cidadã — Cidadania Fiscal para Mulheres, criado pelo Ministério da Fazenda.

Trata-se de uma iniciativa de promoção à cidadania fiscal e à capacitação de mulheres empreendedoras em situação de vulnerabilidade ou risco social. O programa se baseia na experiência da Receita Federal em parceria com as instituições de ensino na implantação dos NAFs, premiado internacionalmente e adotado por 12 países da América Latina. Entre as ações dos NAFs estão:

- Mudança de nome por conta de casamento ou divórcio, e alteração no CPF;
- Orientação de MEI (microempreendedor individual) para independência financeira;
- Cursos de capacitação.



Além de inspirar o programa Mulher Cidadã, **o NAF Unime Lauro de Freitas ganhou dois certificados da Receita Federal do Brasil – “Distinção de Mérito” pelo projeto e “Reconhecimento Ouro” pela relevância social.** 

CURSOS TÉCNICOS E PROFISSIONALIZANTES

Para contribuir com a empregabilidade e o empreendedorismo, ampliamos nosso leque de soluções e lançamos uma série de cursos técnicos e profissionalizantes, como por exemplo, nas áreas Controle e Processos Industriais, Logística, Tecnologia, Enfermagem, Empreendedorismo e Inovação, e Comunicação. O objetivo é formar o aluno, de modo que ele conquiste sua vaga nas áreas de interesse, a partir de cursos de curta duração, *on-line* e com certificação.

A estratégia está alinhada ao nosso propósito de impulsionar a vida das pessoas, por meio de uma formação curta e de qualidade, que proporcione mais acesso ao mercado de trabalho e, consequentemente, a ascensão social, melhorias de vida e de dignidade para cada um dos mais de 1 milhão de estudantes que compõem a nossa rede.



Formação continuada de educadores

GRI 3-3, 203-2, IMPACTO SOCIAL

O professor é um elo fundamental na oferta de uma educação de qualidade, capaz de impulsionar a vida das pessoas e transformar a realidade do país. Neste contexto, dedicamos atenção especial a este público por meio de soluções de formação continuada.

Os docentes da educação básica que atuam nas escolas parceiras, que contam com nossas soluções educacionais, têm à disposição o Programa de Formação de Professores (PROFs). Voltada para a atualização contínua, a plataforma é estruturada em um modelo interativo, de comunidade, que envolve a distribuição e compartilhamento de conhecimento e experiências, e oferece acesso a conteúdos *on-line* de melhoria contínua em diferentes mídias e formatos, como *podcasts* e *e-books*.

O PROFs também contempla uma biblioteca com amplo acervo de artigos e materiais relacionados à prática escolar, assim como formações em Libras e ensino bilíngue para surdos e mais de 90 cursos sobre temas como letramento digital, crianças não típicas, *fake news*, estimulação neurocognitiva e metodologias ativas.

Aos professores de nossas instituições de ensino superior oferecemos, por meio da universidade corporativa, a UniCO, mais de 500 cursos aos professores de nossas instituições de ensino superior, sobre diversos temas, como diversidade e inclusão, saúde mental e educação financeira, inovação, pensamento *lean*, *reskilling*, *mindset* ágil, entre outros.



Com 92 cursos disponíveis, **o PROFs alcançou 77.418 usuários**, registrando 25.342 matrículas e **concedendo 19.798 certificações ao longo do ano.**

EDUCAÇÃO ANTIRRACISTA **IMPACTO SOCIAL**

Reconhecemos que há racismo estrutural no Brasil e que para desconstruí-lo é necessário identificar seus mecanismos de reprodução e permanência, bem como agir de forma sistemática e planejada para superar práticas seculares de discriminação.

Neste contexto, disponibilizamos para professores o curso “Educação Antirracista”, com objetivo de contribuir para a formação do professor sobre a educação antirracista, que aborda como a escola pode trabalhar para reverter a naturalização de comportamentos racistas, identificando como eles emergem historicamente e se consolidam como padrão recorrente com o passar dos anos.

Também foi disponibilizado o curso “20 anos da Lei 10.639/03 — Um direito para todos os estudantes brasileiros”, com o objetivo de demonstrar a relevância dessa lei, que tornou obrigatório o ensino da temática “História e cultura da África e Afro-Brasileira” nos estabelecimentos de ensinos fundamental e médio, oficiais e particulares. Traduzir a lei em práticas efetivas e regulares de sala de aula permite o reconhecimento identitário da população brasileira, independente da raça ou etnia pertencente, valoriza a diversidade e a riqueza de contribuições de origem africana e desconstrói parâmetros. Este curso se soma à atuação antirracista da SOMOS, com impactos na educação básica brasileira.



Reconhecemos que **há racismo estrutural no Brasil** e a necessidade de **endereçar ações de forma sistemática e planejada para superar práticas de discriminação.**

CAPACITAÇÃO DE EDUCADORES DA REDE PÚBLICA **IMPACTO SOCIAL**

A fim de maximizar o alcance do nosso propósito de transformar vidas por meio da educação, a Saber, desenvolveu ações para a capacitação de educadores da rede pública.

Para estabelecer o uso efetivo dos materiais didáticos e promover a formação docente continuada, a assessoria pedagógica da Saber atuou, em 2023, junto a 159 regionais estaduais de estruturas públicas de educação e a 849 municípios. São desenvolvidas ações voltadas para a criação de espaços formativos para profissionais da educação pública, a fim de potencializar discussões sobre os processos de ensino e de aprendizagem, envolvendo o livro didático.

Adicionalmente, o Programa de Formação de Professores, utilizado por professores das escolas privadas parceiras, está disponível, gratuitamente, para educadores da rede pública, que têm acesso a diversos conteúdos adicionais no âmbito do PNLD, sobre temáticas específicas (impressas ou digitais), à *lives*, cursos e conteúdos *on-line* no E-docente — inclusive com certificação (Saiba mais em [Educação pública](#)). 🔍

Editoras

Além das frentes de ensino, a Cogna ocupa a posição de maior casa editorial do país ao reunir, em seu ecossistema educacional, editoras que fazem parte da história do mercado de publicação de livros no Brasil, com mais de um século de atuação: Ática, Saraiva, SaraivaJur, SaraivaUni, Erica, Scipione, Atual, Caramelo, Formato e Benvirá.

Juntas, as editoras somam um catálogo com mais de 5 mil obras, incluindo publicações de autores como Ana Maria Machado e Moacyr Scliar, membros da Academia Brasileira de Letras, e 102 obras reconhecidas com o Prêmio Jabuti, o mais importante da literatura brasileira.

Também contemplam coleções como Vaga-lume, Bom Livro e Para Gostar de Ler. Na área de direito, o selo SaraivaJur, referência de mercado há mais de cem anos, soma obras de autores renomados, incluindo a obra mais vendida em todo o mercado editorial brasileiro, o Vade Mecum da Saraiva.

As editoras Atual, Ática, Saraiva e Scipione, especificamente, também oferecem a Plataforma Educacional (PAR) para educação básica. Trata-se de uma solução que compõe o portfólio da SOMOS para a distribuição de livros didáticos, por meio da qual a escola tem sua proposta pedagógica atendida de forma integral: escolha do material didático, conteúdo, suporte completo com assessor pedagógico e tecnologia.

No início de 2024, a Saraiva Educação vendeu seu portfólio ao Grupo Editorial Nacional (GEN) para edição e comercialização de publicações (livros impressos e digitais) de conteúdo científico, técnico e profissional. Vale ressaltar, no entanto, que o contrato não implica mudanças para nossas áreas de educação básica que utilizam o selo Saraiva, como no PNLD e na rede privada.



Juntas, as editoras somam um catálogo com mais de

5 mil obras



Nossas editoras somam 102 obras reconhecidas com o Prêmio Jabuti, o mais importante da literatura brasileira.



SATISFAÇÃO E QUALIDADE DO ENSINO

GRI 3-3

Promover um ensino de qualidade e assegurar a satisfação dos nossos alunos e demais elos do nosso ecossistema de ensino fazem parte do nosso propósito, da nossa estratégia, da nossa materialidade e do direcionamento de nossos esforços. Em todas as frentes, dispomos de processos para assegurar a qualidade dos serviços e soluções, bem como realizamos pesquisas de satisfação e monitoramos e divulgamos indicadores próprios e regulatórios que medem a qualidade.

Para acompanhar e melhorar continuamente a satisfação dos alunos e clientes, a Cogna conta com a área de Pesquisa e Customer Insights. Esta equipe, em parceria com um instituto de pesquisa externo, realiza diligências mensais cujos resultados são sintetizados em um painel de controle e discutidos em reuniões mensais. A gestão dos indicadores visa acompanhar a evolução desses dados e verificar o cumprimento das metas estabelecidas para

o ano, bem como executar os planos desenhados para alcançá-las.

O processo envolve desde a realização das pesquisas até a análise das respostas, o tratamento das questões apontadas pelos respondentes e a divulgação dos resultados. Com base nessa apuração, os departamentos pertinentes desenvolvem planos de ação detalhados para abordar cada questão identificada, especificando as ações a serem tomadas, os prazos, o *status* e os responsáveis.

O acompanhamento da emergência de novas questões e da execução dos planos de ação é realizado pela equipe de Processos e Experiência do Aluno, com o suporte da equipe de Pesquisa e Customer Insights. Além disso, a pesquisa é uma ferramenta de expressão direta dos alunos, pois trata-se de uma oportunidade de compartilhar *feedbacks* detalhados por meio de respostas a perguntas abertas.

Melhorias na experiência

A qualidade dos nossos produtos e serviços também está calcada em um de nossos valores: promover uma experiência incrível para nossos públicos. Neste sentido, mensuramos todos os indicadores de experiência de alunos e clientes, dispomos de metas ambiciosas nesta frente e contamos com comitês de experiência nos quais as diversas áreas da Cogna participam e trocam informações captadas por meio de pesquisas recorrentes com nossos públicos.

Em 2023, as ações nesta frente envolveram desde investimentos em tecnologia até estudos de *benchmark*. Internamente, realizamos um mapeamento de possíveis ineficiências na jornada do cliente e endereçamos um processo de padronização para ganhos de eficiência que contribuam para a melhoria da percepção deste público.

Investimos em tecnologia e implementamos um CRM (sigla em inglês para *Customer Relationship Management*, ou Gestão do Relacionamento com o Consumidor) central, que compreende análise de dados para melhor gestão nessa frente, além de contribuir para a digitalização da Companhia e redução no uso de insumos, como papel para a criação

de *folders*. Também adotamos o uso de inteligência artificial, de forma estratégica, para customização de ofertas de soluções personalizadas aos alunos.

No ano, também consolidamos os autosserviços por meio dos canais de atendimento, URA (Unidade de Resposta Audível), WhatsApp, Portal Digital do Aluno e totens nas unidades. Desta forma, o aluno tem acesso, de forma simples — *on-line* ou presencial —, aos serviços relativos a boletos, negociação de dívidas, emissão de certificados e do histórico escolar, entre outras. Estes investimentos contribuem não somente para a eficiência operacional, como para a satisfação do aluno, já que 85% da nossa base é atendida em até 20 segundos por meio dessas ações.

Ainda com o intuito de promover a melhor experiência para os alunos, implementamos em 2023 melhorias no processo de *onboarding*, que passou a ser personalizado de acordo com o curso e a modalidade escolhida. Também criamos um processo de boas-vindas com aula inaugural, estendida para todos os polos e unidades, e oferecemos o manual do aluno, para apoiá-lo especialmente no primeiro semestre do ensino superior.



85%

da nossa base é atendida em até 20 segundos

Vai Quitar: da cobrança à melhoria da experiência

A fim de melhorar os índices de adimplência e buscar o ponto ótimo entre geração de caixa, retenção e satisfação de alunos, realizamos um planejamento, iniciado em 2020, com foco em evoluirmos na jornada de cobrança, uma oportunidade e demanda do negócio.

Após a transição de sistemas, da implementação de melhorias operacionais e da definição de estratégias de cobrança, em 2023, apostamos em *advanced analytics* e na digitalização para definirmos os perfis de inadimplência, o índice de propensão ao pagamento e para a segmentação e automatização de ofertas para apoiar os alunos nesta frente. Para o aluno, criamos o portal Vai Quitar, por meio do qual ele tem acesso a caminhos de negociação — diminuir ou aumentar a entrada e o parcelamento, por exemplo — e pode renegociar de forma autônoma e independente.

A ação levou a obtermos, em 2023, **88,21% de recuperação de alunos ativos e 8,02% de alunos inativos**, o que levou a uma conversão na ordem de **R\$ 3,6 milhões em receita bruta**. Para 2024, está prevista a introdução de inteligência artificial para refinamento dos modelos de cobrança, evolução de análises preditivas e integração dos canais, de modo a oferecer a melhor jornada para cada perfil inadimplente.

Qualidade de produtos e serviços oferecidos GRI 3-3

Para assegurar qualidade em relação ao conteúdo pedagógico que ofertamos para as escolas da educação básica, os materiais didáticos e sistemas de ensino são elaborados em consonância com documentos oficiais que orientam a formação dos alunos, como as Dez Competências Gerais da Educação Básica estabelecidas pela Base Nacional Curricular Comum (BNCC) e pactos internacionais pela educação.

Uma assessoria pedagógica orienta as escolas parceiras acerca do melhor uso dos materiais, bem como realiza a interlocução com as escolas, de forma a promover a integração entre os projetos pedagógicos de cada uma e as soluções que ofertamos. Também são disponibilizadas às escolas avaliações (diagnósticas, formativas, seletivas) com dados sobre a aprendizagem dos alunos, de forma a contribuir para a identificação de necessidades de desenvolvimento de planos individuais e coletivos, de retomada de conteúdo ou de reforço pedagógico.

Merece destaque também o setor de Currículo e Avaliação da SOMOS, que permite que dados gerados pelas avaliações sejam comparados e avaliados conforme os níveis de aprendizagem esperados.

A gestão dessas ferramentas é retroalimentada de acordo com o seu uso, ou seja, quanto mais são utilizadas, mais dados são gerados, de forma a aprimorar a identificação de pontos de melhoria para a assertividade do ensino. O mapeamento de pontos de melhoria também ocorre por meio de pesquisas frequentes com alunos e professores.

Sob esta frente, a Avaliação Institucional, essencial para coletar dados precisos que auxiliam na evolução do currículo do desempenho acadêmico, foi aplicada em 2023 a alunos de etapas-chave da educação básica. Paralelamente, o Simulado Enem, com seis edições no ano, preparou os estudantes para o exame oficial. No total, a Avaliação Institucional abarcou dez selos educacionais e mais de 25 mil estudantes, enquanto o Simulado Enem alcançou mais de 5 mil escolas e aproximadamente 126 mil alunos.

A qualidade dos livros oferecidos pela Saber ao Programa Nacional do Livro e do Material Didático (PNLD) é avaliada por consultores independentes contratados pelo Ministério da Educação (MEC), bem como por meio de NPS para coleta de percepção dos usuários.

Já no ensino superior, endereçamos ações para assegurar, em todos os cursos de graduação e de pós-graduação, presenciais e EAD, a conformidade com as legislações aplicáveis. A qualidade do ensino é mensurada por meio de indicadores estratégicos, como o Avaliar (Sistema de Avaliação Institucional), e de indicadores medidos pelo Ministério da Educação (MEC) no âmbito do Sistema Nacional de Avaliação da Educação (saiba mais em [Satisfação de alunos e clientes](#)).

Por meio do indicador Transformação do Futuro dos Alunos, que integra o Avaliar, mensuramos a percepção dos estudantes e dos colaboradores sobre as práticas dentro das nossas IES, incluindo ações de impacto social. Outra medida adotada é a empregabilidade dos alunos, mensurada por meio de pesquisa anual, de forma a avaliarmos o impacto real em emprego, renda e na qualidade de vida dos alunos e suas famílias (veja em [Empregabilidade e empreendedorismo](#)).

Em 2023, após 519 visitas de avaliação pelo Ministério da Educação, nossos cursos alcançaram um índice de aprovação de 86% nas faixas de excelência, uma prova da eficácia das estratégias e da qualidade do ensino que oferecemos. Nossas IESAs e IES também foram avaliadas com um impressionante índice de 95% de aprovação nas faixas mais altas de qualidade.



índice de aprovação de **86%** nas faixas de excelência

índice de aprovação de **95%** em nossas IESAs e IES

Satisfação de alunos e clientes GRI 3-3

EDUCAÇÃO BÁSICA

Na educação básica, medimos o nível da satisfação dos alunos e clientes em relação aos nossos serviços e marca por meio de pesquisa CSAT (sigla em inglês para *Customer Satisfaction Score*, ou Pontuação de Satisfação do Cliente).

A partir dos resultados, são identificados pontos de melhoria em nossas iniciativas, ações e projetos e, quando necessário, são criados planos de ação com a designação de equipes responsáveis para sua execução e de *sponsor* para o acompanhamento.

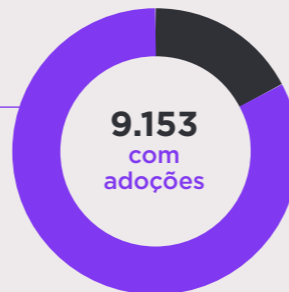
Além disso, a equipe de Experiência do Aluno monitora semanalmente o andamento dos planos e aponta eventuais mudanças necessárias. Para o Plurall, em 2023, tínhamos como meta alcançar NPS 45 e atingimos 46,7.

Resultados do Plurall em 2023

Escolas e usuários embarcados:

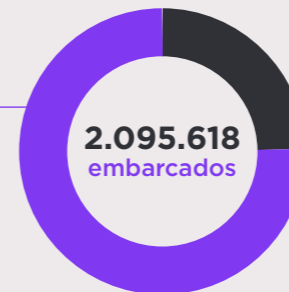
7.577
(82,8%)

escolas com turmas



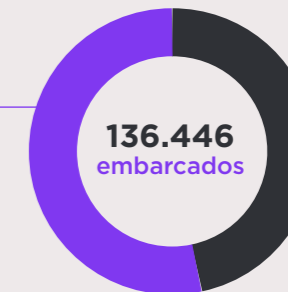
1.119.705
(53,4%)

alunos ativados

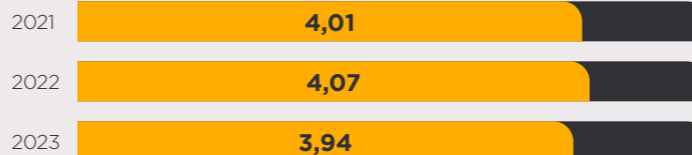


103.045
(75,5%)

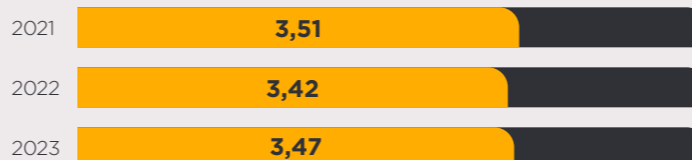
professores ativados



Satisfação dos professores, coordenadores e diretores na avaliação de escala Likert* dentro do Plurall



Satisfação dos alunos na avaliação de escala Likert* dentro do Plurall



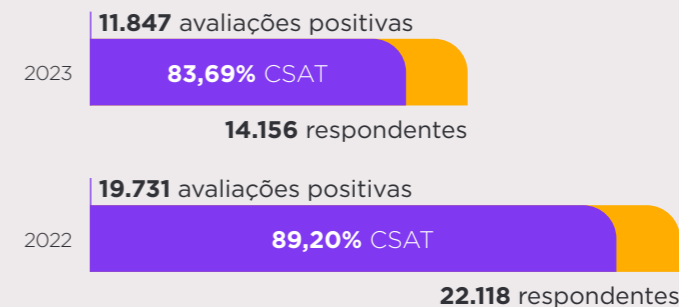
* Varia de 1 a 5 e aponta o grau de concordância com o tema apresentado em uma pesquisa de opinião

Satisfação no atendimento/suporte técnico

87,8% em 2022 → **89,4%** em 2023

Satisfação das escolas

(CSAT medido pela Central de Relacionamento SOMOS)



EDUCAÇÃO PÚBLICA

Com o pilar “experiência incrível dos professores, gestores e alunos da rede pública”, a Saber mede os atendimentos e dispõe de metas que compõem a avaliação dos nossos colaboradores. A mensuração ocorre por meio de pesquisas mensais de CSAT e de NPS que avaliam a assessoria pedagógica. Após apresentados ao CEO no Comitê de Experiência da Companhia, os resultados são desdobrados em planos de ação para a promoção de melhorias, que são acompanhados periodicamente.

Em 2023, a meta de manter o índice NPS (*Net Promoter Score*) na zona de excelência foi superada, atingindo 91, frente a uma meta de 77. As metas futuras incluem manter o CSAT (*Customer Satisfaction Score*) acima de 4,5 e o NPS na zona de excelência para as ações pedagógicas.

ENSINO SUPERIOR

No ensino superior, monitoramos constantemente a qualidade do ensino e a satisfação dos alunos por meio de indicadores próprios estratégicos, contemplados no Avaliar (nosso Sistema de Avaliação Institucional), e do Ministério da Educação, bem como realizamos pesquisas de satisfação dos alunos.



INDICADORES MEC

A qualidade do ensino superior oferecido e o desempenho das nossas atividades também são monitorados por meio de indicadores estabelecidos pelo Ministério da Educação, que englobam desde a avaliação do curso e plano pedagógico, até a infraestrutura, as políticas acadêmicas e o desempenho dos alunos.

Entre eles, está o Exame Nacional do Desempenho dos Estudantes (Enade), um exame que mede o conhecimento dos alunos no momento da conclusão do curso. Para medir o quanto o curso de graduação agregou ao conhecimento do aluno, contribuindo para o progresso acadêmico, o MEC também conta com o Indicador de Diferença entre os Desempenhos Observado e Esperado (IDD), baseado na diferença entre a nota do Enem e do Enade. Diante do escopo do IDD, que considera o desempenho do aluno, consideramos que o indicador é o mais fiel para mensurarmos o impacto da nossa atuação ao aluno.

INDICADORES MONITORADOS

Conceito de Curso (CC)

Em uma escala de 1 a 5, avalia os cursos, considerando seu plano pedagógico, corpo docente e infraestrutura.

Conceito Institucional (CI)

Em uma escala de 1 a 5, avalia as instituições de ensino de acordo com seu planejamento e desenvolvimento institucional, políticas acadêmicas, de gestão e infraestrutura.

Conceito Preliminar do Curso (CPC)

O indicador é calculado a partir de insumos do Enade, do IDD e de dados relativos ao corpo docente, à infraestrutura e à percepção dos estudantes sobre a sua formação ao final da graduação.

Índice Geral de Cursos (IGC)

O indicador avalia a instituição de ensino, a partir da média dos conceitos dos seus cursos de graduação (CPC) e de pós-graduação (Capes) ponderada pelo número de matrículas do ano.

Exame Nacional do Desempenho dos Estudantes (Enade)

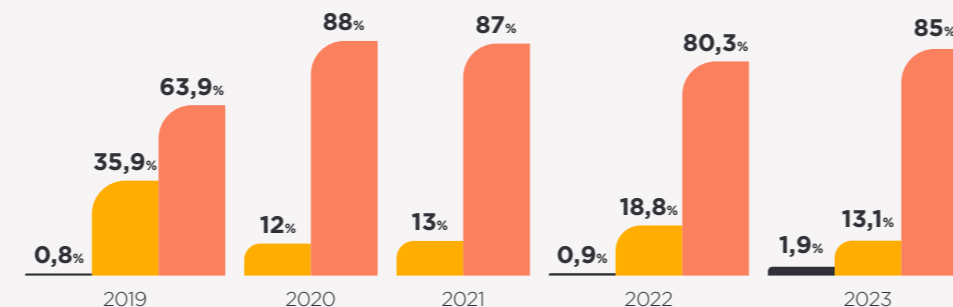
A avaliação do desempenho dos estudantes é aplicada no último ano de graduação pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). O último ciclo de avaliação com os indicadores divulgados é referente a 2022.

Indicador de Diferença entre os Desempenhos Observado e Esperado (IDD)

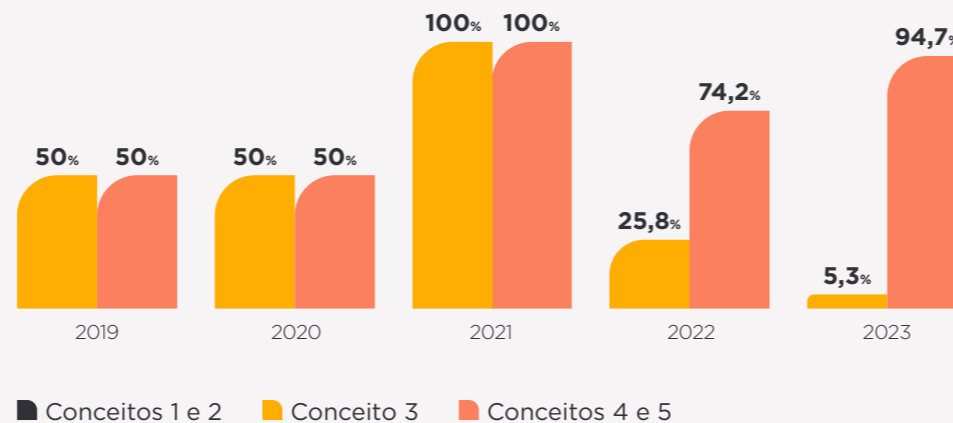
É baseado na diferença entre a nota do Enem e do Enade e mede o quanto o ensino superior agregou ao conhecimento do aluno.

Resultados

Conceito de Curso (CC)

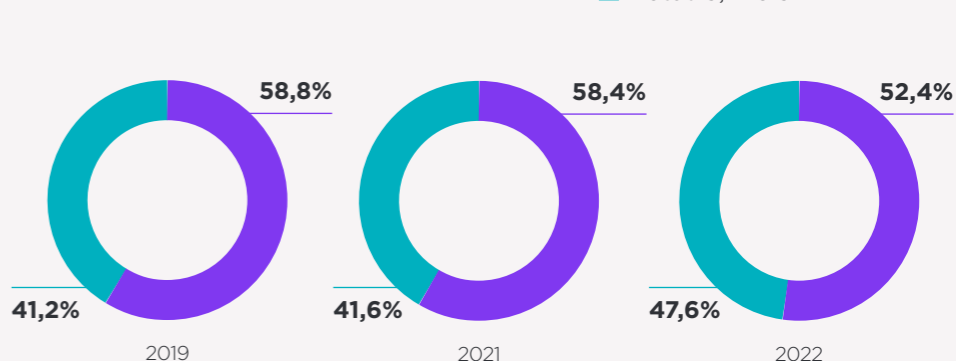


Conceito Institucional (CI)



¹ Devido à pandemia de COVID-19, não houve avaliação de desempenho dos estudantes em 2020. A divulgação do resultado de 2023 está prevista para setembro de 2024.

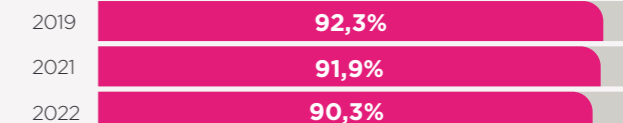
Exame Nacional do Desempenho dos Estudantes (Enade)¹



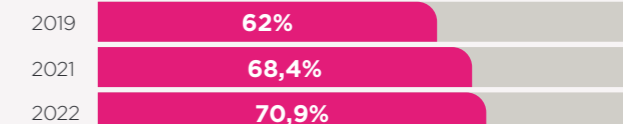
Índice Geral de Cursos (IGC)¹



Conceito Preliminar do Curso (CPC)¹



Indicador de Diferença entre os Desempenhos Observado e Esperado (IDD)¹



■ Satisfatório (nota 3 e acima)

AVALIAR

O Sistema Avaliar contempla indicadores próprios, incluindo os relativos a impacto social, de qualidade do ensino, da infraestrutura, dos cursos e da instituição. Os dados são obtidos por meio de pesquisa anual *on-line* com toda a comunidade acadêmica.

Em linha com nosso propósito de impulsionar a vida das pessoas, um dos indicadores do Avaliar é o Transformação do Futuro dos Alunos, por meio do qual captamos a percepção, tanto dos estudantes quanto dos colaboradores, acerca das práticas adotadas em nossas IES.

O indicador considera atributos relacionados a ações e inovações que ampliam a visão de mundo dos alunos; ao estímulo na elaboração de projetos e participação em atividades que transformam a vida e a realidade local; à valorização das pessoas, suas diferenças e do alcance de seus objetivos profissionais, bem como ao impacto social.

Para o engajamento acerca da participação na pesquisa, dispomos de uma Comissão Própria de Avaliação (CPA) em todas as nossas instituições de ensino superior, compostas por representantes dos alunos, da equipe técnico-administrativa, da coordenação e por um membro da sociedade civil. Cabe às CPAs, também, acompanhar a execução dos Planos de Desenvolvimento Institucional e encaminhar as informações solicitadas pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep).

ÍNDICES MONITORADOS

O Avaliar mede quatro índices e os indicadores são calculados em uma escala de 0 a 5:

Índice de Qualidade do Atendimento (IQA)

Indicadores de atendimento presencial e autoatendimento no portal dos alunos.

Índice de Qualidade da Infraestrutura (IQF)

Indicadores relativos ao ambiente virtual, biblioteca, sala de aula, espaço de uso comum e recursos de acessibilidade.

Índice de Qualidade dos Cursos (IQC)

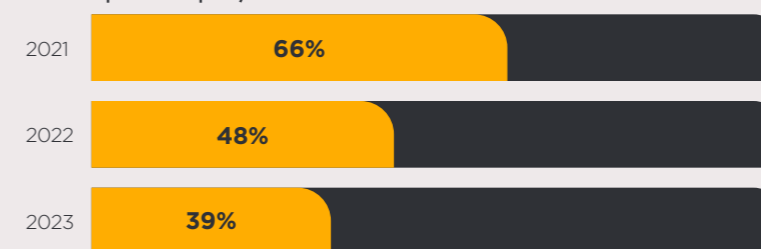
Indicadores relacionados à organização didático-pedagógica, à atuação do professor presencial e à atuação do tutor a distância.

Índice de Qualidade da Instituição (IQI)

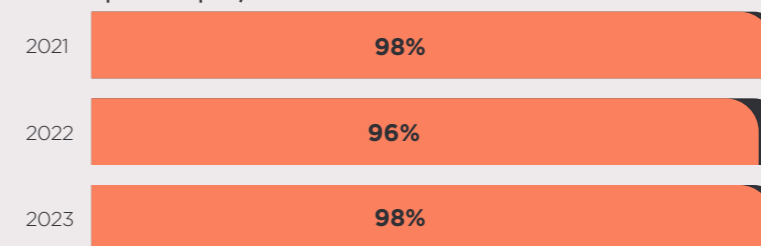
Compreende o indicador de transformação do futuro dos alunos, o IQC médio da unidade, o IQA e o IQF.

Índice de participação

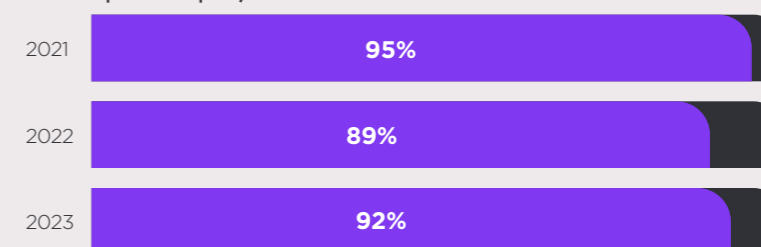
% de participação dos alunos



% de participação dos coordenadores de curso



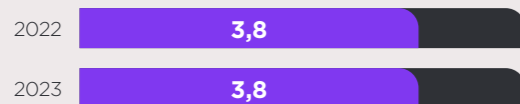
% de participação dos demais educadores



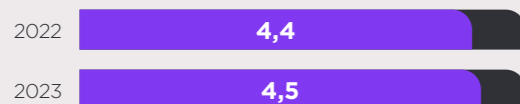
TRANSFORMAÇÃO DO FUTURO

Ensino presencial

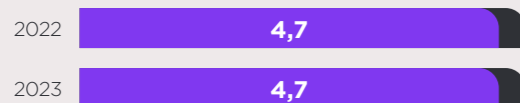
Alunos



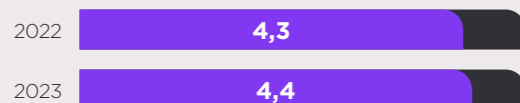
Professores



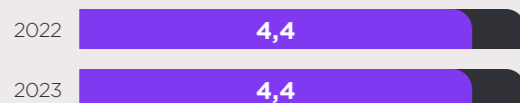
Coordenadores de curso



Funcionários técnico-administrativos

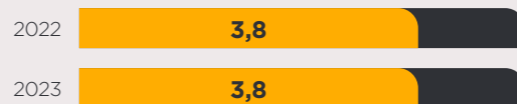


Tutores

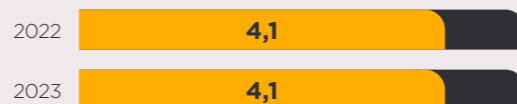


Ensino a distância

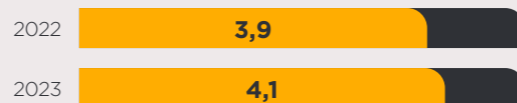
Alunos (semipresencial)



Alunos (baixa presencialidade)

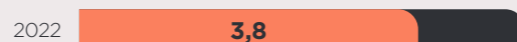


Professores

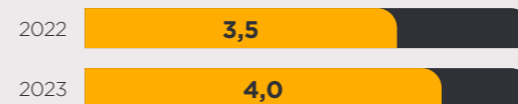


Ensino a distância — parceiros**

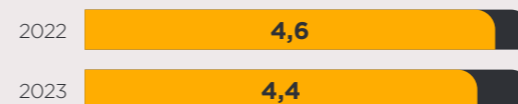
Alunos (semipresencial)



Coordenadores de curso



Funcionários técnico-administrativos



Tutores*



Alunos (baixa presencialidade)



* O resultado do grupo de Tutores de 2023 está inserido na base de técnico-administrativos.

** Em 2023, o grupo Parceiros não alcançou a taxa mínima de participação, portanto não tiveram seus resultados calculados e divulgados.

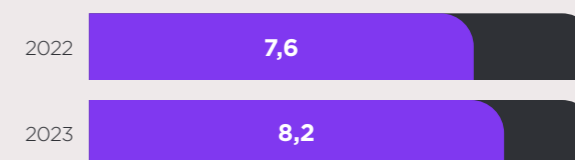
Pesquisa de satisfação

GRI 3-3

Monitoramos de forma contínua a satisfação dos nossos alunos de ensino superior através da pesquisa CSAT. Em 2023, avançamos tanto na satisfação dos alunos com os aspectos acadêmicos, quanto na satisfação com os aspectos relacionados aos serviços. A meta para 2023 era de 8,5 para o CSAT Acadêmico e alcançamos 8,7.

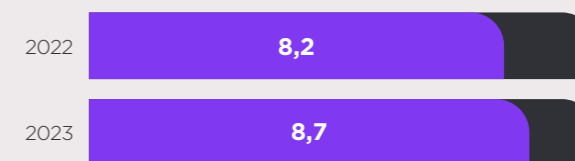
CSAT — Serviços ao Aluno

(solicitações de serviços, informações e qualidade do atendimento prestado)



CSAT — Acadêmico

(professores, tutores, coordenadores e AVA)





DESEMPENHO DOS NEGÓCIOS

NESTE CAPÍTULO

- CENÁRIO MACROECONÔMICO E SETORIAL
- DESEMPENHO ECONÔMICO-FINANCEIRO

CENÁRIO MACROECONÔMICO E SETORIAL

Em 2023, o desempenho da economia brasileira foi positivamente surpreendente, com o Produto Interno Bruto (PIB) registrando um crescimento acumulado de 2,9%, mantendo o ritmo observado em 2022.

O cenário de juros elevados, para combater pressões inflacionárias, permaneceu na maior parte do ano na ordem de 13,75%, e encerrou o exercício em 11,25% ao ano. Como resultado, o Índice Geral de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) acumulado de 2023 foi de 4,62%, dentro da meta estipulada pelo Conselho Monetário Nacional (CMN) e abaixo dos 5,79% registrados em 2022.

No ano, o Brasil abriu 1,48 milhão vagas de emprego formal em 2023, segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), uma queda de 26,3% em relação ao registrado em

2022, impulsionada ainda pelo cenário macroeconômico desafiador. A taxa de desemprego, por sua vez, registrou melhora, alcançando de 7,8%, menor patamar registrado desde 2014 e uma queda de 1,8 ponto percentual em relação a 2022 (9,6%).

Quanto ao setor educacional, especificadamente, de acordo com o Censo Escolar 2023, houve uma ampliação de 4,7% das matrículas em escolas privadas em 2022. Na rede pública, por sua vez, houve redução de mais de 500 mil alunos.



Ambiente regulatório e atuação em políticas públicas

O setor de educação é altamente regulado e dispõe de regras e diretrizes estabelecidas pelo Ministério da Educação, no âmbito da União, e por Estados e Municípios, em seus respectivos territórios.

Atualmente, o Brasil passa por um momento de discussão da regulação do ensino superior e básico visando endereçar os diversos problemas sociais decorrentes do acesso à educação. Uma das pautas mais abrangentes e que visa definir os rumos da agenda pelos próximos anos é a discussão do Plano Nacional de Educação (PNE) 2024-2034, visto que apenas duas das 20 metas do Plano anterior foram atingidas. São esperadas metas de ampliação de acesso ao ensino superior e técnico, bem como redução da evasão do ensino médio e aumento da taxa de alfabetização, entre outros temas.

Em paralelo, o Ministério da Educação (MEC) tem buscado atualizar a regulação, supervisão e avaliação do ensino superior, presencial e a distância,

mas com foco na última modalidade. Espera-se que sejam implementadas regras que garantam a qualidade do ensino a distância e que permitam uma devida avaliação do desempenho dos alunos e das instituições.

Além disso, também está em discussão a criação de uma agência reguladora específica para o ensino a superior. Já o lançamento do Fies Social, no primeiro trimestre de 2024, representa um avanço no acesso à educação superior para estudantes de baixa renda. Entretanto, mudanças estão em discussão para que efetivamente cumpra com o seu objetivo.

Para 2024, estão previstas discussões acerca da abertura de cursos médicos no Brasil, que envolvem a legalidade do Mais Médicos e a autonomia das Instituições de Ensino Superior para abrir cursos, bem como da realização do terceiro edital do Programa.

No âmbito do ensino básico, a discussão do Novo Ensino Médio aponta para mudanças significativas não apenas na estrutura curricular, mas também na forma de avaliação dos estudantes, mais alinhadas com as áreas de conhecimento e as competências necessárias para o século XXI. Essas mudanças também refletirão em ajustes no Exame Nacional do Ensino Médio (Enem), com ênfase em habilidades transversais e aprofundamento dos conteúdos de formação geral básica.

Neste contexto, a fim de contribuir com as discussões para a melhoria da educação no país, contamos com a Diretoria de Relações Institucionais e Governamentais estruturada com profissionais com atuação multidisciplinar, e atuamos de forma proativa e preventiva nas áreas jurídica, regulatória e de *compliance*.

Em 2023, foram endereçadas mais de cem agendas com autoridades governamentais e associações nas quais temos participação ativa. Entre os destaques do ano, realizamos o Políticas Públicas em Foco, iniciativa de engajamento que envolveu uma abordagem com autoridades sobre temas relativos à Educação de Jovens e Adultos (EJA), Novo Ensino Médio, PNLD (Programa Nacional do Livro e do Material Didático) e o Fies.

Na frente propositiva, de articulação com foco em contribuições para políticas públicas, atuamos em conjunto com as entidades do setor de educação e saúde especificamente, no ano de 2023, para capitanear e endereçar assuntos concernentes à reforma tributária.

Além disso, em linha com nossos valores éticos, realizamos capacitações com diretores das unidades de negócio acerca de diretrizes relativas ao relacionamento com agentes públicos.



Em 2023, foram endereçadas mais de 100 agendas com autoridades governamentais e associações nas quais temos participação ativa.

DESEMPENHO ECONÔMICO-FINANCEIRO

GRI 3-3

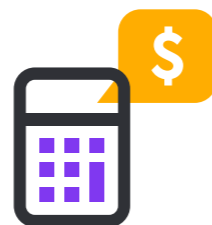
Por meio da execução de nossa estratégia, do foco na geração de caixa e da diversidade de nosso portfólio, em 2023, obtivemos crescimento em todas as nossas unidades de negócios e registramos resultados consistentes em nossos indicadores econômico-financeiros.

A receita líquida da Cognia cresceu 15,8% em comparação a 2022, alcançando R\$ 5.895,5 milhões, e o Ebitda recorrente registrou aumento de 18,9% totalizando R\$ 1.736,1 milhões com uma margem 29,4%. Os resultados são fruto do crescimento de receita e Ebitda nas três unidades de negócio da Cognia: Kroton, Vasta e Saber no ano.

Quanto às despesas administrativas, registramos crescimento de 7,1%, abaixo do crescimento total da receita líquida, de 15,8%, devido aos ganhos de eficiência em contratos com fornecedores devido à escala da Cognia. No período, registramos 2,6% em Capex e investimento em expansão, que totalizou R\$ 429,9 milhões, destinados especialmente a aparelhos tecnológicos nas unidades de Medicina e a

obras e benfeitorias para instalações mais modernas com maior mobilidade para os alunos.

Com relação à geração de caixa operacional, superamos o montante de 2022 em 65,4%, atingindo R\$ 893,5 milhões em 2023. Este resultado segue em linha com o nosso compromisso de atingir R\$ 1,0 bilhão de geração de caixa operacional pós-Capex em 2024. O lucro líquido ajustado em 2023 totalizou R\$ 289,0 milhões, R\$ 236,4 milhões maior em relação a 2022, e a margem líquida ajustada foi -3.9 p.p. inferior a 2022 no acumulado do ano, totalizando -4,9%. Já alavancagem (dívida líquida/Ebitda ajustado), de 1,83x, representa uma redução de 0,27 p.p. em relação a 2022.



15,8%

de crescimento em receita líquida

18,9%

de aumento no Ebitda recorrente





Contribuíram para os resultados o crescimento na receita de captação, a melhora na satisfação dos alunos, com redução na taxa de evasão e consequentemente aumento da matrícula, e repasse da inflação positiva para veteranos em Kroton; e a contínua *performance* positiva da venda de produtos complementares e a venda de soluções educacionais para Governos Estaduais e Municipais por parte da SOMOS Educação.

Merece destaque também o Programa Nacional do Livro e do Material Didático (PNLD) que, em 2023, contemplou um segmento maior (recompra do ensino fundamental I e compra do fundamental II) que o registrado em 2022. Com a estratégia adotada e qualidade dos materiais, no ensino fundamental II a Saber ganhou 7 pontos percentuais de *market share* em relação a 2019, atingindo 33,5%. Com isso somos o líder no mercado de compra e recompra dos próximos três anos de ciclo deste segmento.

Valor econômico direto gerado e distribuído (DVA) (R\$ milhares) GRI 201-1

	2021	2022	2023
Receita	R\$ 5.466.660,00	4.672.150	5.482.838
Vendas de mercadorias, produtos e serviços	R\$ 5.282.731,00	5.092.202	5.895.488
Outras receitas	R\$ 729.671,00	14.920	35.466
Provisão/reversão de créditos de liquidação duvidosa	-R\$ 545.742,00	-434.972	-448.116
Insumos adquiridos de terceiros	-R\$ 1.737.357,00	- 1.183.438	-1.334.424
Custos de produtos, mercadorias e serviços vendidos	-R\$ 495.034,00	-428.576	-701.013
Materiais, energia, serviços de terceiros e outros	-R\$ 1.243.810,00	-539.428	-670.089
Perda ao valor recuperável dos ativos	R\$ 0,00	-215.433	36.678
Valor adicionado bruto	R\$ 3.729.303,00	3.488.712	4.148.414
Retenções	-R\$ 1.046.568,00	- 930.565	-905.049
Valor adicionado líquido produzido	R\$ 2.682.735,00	2.558.147	3.243.365
Valor adicionado recebido em transferência	R\$ 322.830,00	508.018	376.019
Resultado de equivalência patrimonial	R\$ 1.557,00	-1.887	-16.404
Receitas financeiras	R\$ 321.273,00	509.905	392.423
Valor adicionado total a distribuir	R\$ 3.005.565,00	3.066.165	3.619.384
Pessoal	R\$ 1.859.962,00	1.636.105	1.742.475
Remuneração direta	R\$ 1.314.943,00	1.123.315	1.202.195
Benefícios	R\$ 128.903,00	127.181	126.542
F.G.T.S.	R\$ 416.116,00	385.609	413.738
Impostos, taxas e contribuições	R\$ 18.629,00	-24.240	428.950
Federais	R\$ 14.796,00	-13.633	420.769
Estaduais	R\$ 2.113,00	942	1.239
Municipais	R\$ 1.720,00	-11.549	6.942
Remuneração de capitais de terceiros	R\$ 1.639.959,00	1.995.298	1.959.312
Juros	R\$ 968.609,00	1.405.332	1.295.279
Aluguéis	R\$ 565.610,00	485.521	514.990
Outras	R\$ 105.740,00	104.445	149.043
Remuneração de capitais próprios	-R\$ 512.985,00	-540.998	-511.353
Lucros retidos	R\$ 3.005.565,00	3.066.165	3.619.384

PRIMEIRA EMISSÃO DE DEBÊNTURES ESG **IMPACTO SOCIAL**

Em 2023, a Cogna realizou uma emissão de *social bonds*, a primeira emissão de debêntures rotulada ESG com viés social do setor de educação. *Social bonds* são uma forma de captação de recursos cujos critérios consideram fatores de responsabilidade social. No caso da Cogna, foram usados como critérios para a captação as metas públicas sob a frente social e seus desdobramentos.

A captação, na ordem de R\$ 100 milhões, será destinada à ampliação da oferta de ensino superior em municípios com população de até 50 mil habitantes com IDH muito baixo, baixo e médio, agregando impactos sociais positivos, mantendo sua posição de referência no setor de educação em relação às melhores práticas do mercado. Saiba mais em [Programa Mais Conhecimento](#).



MERCADO DE CAPITALIS

Com capital social composto por 1.876.606.210 ações ordinárias, a Cogna tem suas ações negociadas na B3, a bolsa de valores de São Paulo, sob o *ticker* COGN3. Em 2023, nossas ações foram negociadas em 100% dos pregões, com volume total de R\$ 16,7 bilhões e média diária de R\$ 67,4 milhões. A Companhia registrou valor de mercado na ordem de R\$ 6,5 bilhões no encerramento do ano.

Cabe destacar que as ações da Companhia integram diversos índices de sustentabilidade, como o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da B3, e demais índices como o Ibovespa, o Índice de Governança Corporativa Diferenciada (IGC), o Índice de Ações com Tag Along Diferenciado (ITAG) e o Índice de Consumo (ICON) no Brasil. Saiba mais em [Prêmios e reconhecimentos](#).

No início de 2024, **a emissão rendeu à Cogna o reconhecimento**, pelo Environmental Finance's Sustainable Debt Awards 2024, **de social bond do ano**.



R\$ 6,5 bilhões
de valor de mercado no encerramento do ano.



NOSSA MELHOR VERSÃO

cogna

NESTE CAPÍTULO

- O JEITO COGNA
- ATRAÇÃO, RETENÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE TALENTOS
- DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO
- SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR
- ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS

O JEITO COGNA

É no Jeito Cogna que estão inseridos os elementos que orientam as nossas ações e que são a base da nossa cultura, que é diversa, ágil, focada no cliente e alinhada ao nosso propósito, pautada na colaboração, no empreendedorismo e no senso de dono.

Além de direcionar nossos esforços para impulsionar a vida dos alunos, clientes e demais *stakeholders*, é por meio do Jeito Cogna que conduzimos nossas práticas de gestão de pessoas, descritas nos capítulos a seguir, para contribuir com a melhor versão de nossos colaboradores. Estas práticas são suportadas por diretrizes claras, bem como rituais de gestão de desempenho, encontro de líderes para apresentação dos objetivos e resultados da Companhia e de *feedback*, entre outros elementos.

Em 2023, diante do tamanho de nossa ambição e amplitude de soluções, esses rituais envolveram, especialmente, uma mudança de *mindset*, voltada para o empreendedorismo de cada colaborador, que foram incentivados a colocar o Jeito Cogna em prática e a compartilhar suas iniciativas, que passaram por bancas avaliadoras e foram divulgadas no Cogna Summit.



ATRAÇÃO, RETENÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE TALENTOS

GRI 3-3

Atrair e reter talentos estão entre os pilares de Gente e Cultura que compõem o #JeitoCogna e estão inseridos em nossa matriz de materialidade, bem como em uma política específica relativa à experiência do colaborador, que determina a promoção de uma cultura corporativa que garanta pessoas alinhadas aos valores e comportamentos esperados; o mapeamento da experiência das pessoas; e a oferta de produtos e serviços que aumentem a felicidade dos colaboradores durante toda a jornada na Companhia.

Assim, com o objetivo de capacitar e incentivar os colaboradores a se tornarem uma versão melhor de si mesmos, progredir em suas carreiras e, por consequência, impactar positivamente o negócio da Empresa, atuamos de forma estruturada para proporcionar um ambiente atrativo para profissionais qualificados, saudável, inclusivo e que estimule o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores.

Com este objetivo, em 2023, redesenhamos nossos diferenciais por meio do Employee Value Proposition (EVP), ação que visa maximizar a proposta de valor oferecida às nossas pessoas e a vantagem competitiva de se trabalhar na Cogna. Como parte deste processo, realizamos uma pesquisa quantitativa com 722 colaboradores, realizamos 15 entrevistas em profundidade sobre os diferenciais da Cogna e organizamos seis grupos focais para análise de materiais que divulgamos sob a frente de capital humano.

A pesquisa nos mostrou quais os elementos mais importantes na opinião dos nossos colaboradores e que foram traduzidos em três pilares: foco no propósito, foco em resultados e foco nas relações.

Além disso, para que possamos continuar evoluindo rumo à nossa melhor versão, ao longo do ano realizamos a pesquisa Pulso, que tem como objetivo



medir o clima, engajamento, gestão e desenvolvimento dos colaboradores, permitindo identificar oportunidades de forma ágil.



Em 2023, redesenhamos nossos diferenciais por meio do Employee Value Proposition, **a fim de maximizar a proposta de valor oferecida às nossas pessoas.**

Capacitação e treinamento

GRI 404-2

A gestão de treinamento na Cogna está fundamentada na Política de Incentivo ao Treinamento e Desenvolvimento, alinhada ao #JeitoCogna; na gestão de desempenho, que serve de base para a criação de programas de desenvolvimento; e na universidade corporativa, um meio de capacitação em larga escala.

Acreditamos que somos protagonistas do nosso desenvolvimento e, por isso, colaboradores elegíveis têm acesso a bolsas de estudo de graduação e pós-graduação com até 100% de desconto. Entre 2021 e 2023, foram mais de 11,5 mil colaboradores formados, contando graduação e pós-graduação. Até janeiro de 2024 havia mais 3,1 mil bolsas ativas de colaboradores cursando graduação e pós-graduação.

Por meio da Universidade Cogna (UniCO), oferecemos mais de 500 cursos, em diversos segmentos, para capacitação em *soft* e *hard skills*. Há ainda cursos alinhados à estratégia de negócios, como pensamento *lean*, *reskilling*, *mindset* ágil, inovação aberta, diversidade e inclusão, saúde mental e educação financeira. Já a Academia de Lideranças inclui temas estratégicos para nossos negócios e em habilidades de gestão de pessoas, sendo destinada para os gestores.

Vale ressaltar que nosso programa de desenvolvimento profissional busca garantir que nossos colaboradores possam aprimorar suas habilidades e conhecimentos. Isso se traduz no lançamento contínuo de novos cursos na UniCO, na oferta de mentorias específicas para mulheres negras e *trainees*, bem como no desenvolvimento de um módulo de Liderança e Gestão. Nesse último, contamos com a participação de 80 líderes das VPS de Finanças, Experiência do Aluno e Saber

Além disso, estabelecemos parcerias com instituições educacionais para desenvolver ou oferecer programas de treinamento conjunto para a equipe. Em 2023, o programa registrou uma participação significativa, resultando no aprimoramento e aperfeiçoamento das competências de nossos profissionais.

Em 2023, somamos um gasto médio por treinamento e desenvolvimento por profissional de R\$ 113,98 e uma média de 5,7 horas de treinamento por colaborador, com destaque para os cursos do Dia UniCO, que destina um dia por mês para que nossos profissionais façam algum curso, para ampliar seus



conhecimentos, na nossa universidade corporativa. Alguns dos cursos incentivados nessa ação foram: Formas de Assédio, Cuide Mais de Você, Privacidade de Dados, Segurança da Informação, Mindset Inclusivo, Comunicação Não Violenta e Reporte de Quase Acidente. Para 2024, está em desenvolvimento uma nova Política de Treinamento.

Gestão do desempenho

GRI 404-2, 404-3

Alinhada aos valores do #JeitoCogna e à matriz ambidestra de atuação da Companhia, a gestão do desempenho é orientada por uma política corporativa específica, que compreende diretrizes relativas à promoção de *feedbacks*; a avaliações para processos sucessórios, ao incentivo à capacitações e treinamentos; ao acompanhamento dos planos de desenvolvimento de colaboradores, entre outras.

A gestão de desempenho compreende avaliações 90° (pelo líder imediato); 180° (avaliação pelo líder imediato e autoavaliação); e 360° (as pessoas são avaliadas pelo líder imediato, pares, liderados e fazem a autoavaliação), *feedbacks* e planos de desenvolvimento individuais (PDI) estruturados, que consideram habilidades e competências necessárias para a função e o perfil do colaborador. Cada etapa do ciclo tem uma periodicidade, variando entre constante, semestral e anual.

Por meio do processo, buscamos impulsionar o desenvolvimento dos colaboradores e contribuir para seu próximo passo de carreira, bem como valorizar nossos talentos, de forma que ocupem posições adequadas para se desenvolverem e gerarem resultados positivos. Em 2023, 59% do quadro funcional participou de avaliações de desempenho e 972 profissionais foram promovidos (veja em [Anexos](#)). **GRI 404-3**



Remuneração e benefícios

GRI 401-2

Dispomos de políticas de Salários, Remuneração Variável e Benefícios devidamente compatíveis com o mercado. A Política Salarial tem como objetivo garantir o controle de todas as movimentações salariais, tanto para efeito de orçamento, bem como a retenção de talentos e promoções. Quanto aos benefícios, são concedidos seguro de vida; plano de saúde; licença-maternidade/paternidade; plano odontológico; bolsa de estudo e vale-refeição/alimentação (conforme as regras de convenção coletiva).

Contamos com o Programa de Remuneração Variável da Cogna, o PRV, que consiste em um incentivo de curto prazo que visa o engajamento de todos os colaboradores para o atingimento e superação dos resultados no ano. O múltiplo salarial do PRV é formalizado individualmente com cada colaborador por meio de carta oferta no momento de admissão ou promoção. Em 2023, o Programa foi reformulado para suportar a estratégia de organização ambidestra, para dar o foco nas operações existentes e criar mecanismos de recompensas por “acertar golaços”.

PRINCIPAIS INDICADORES QUE COMPÕEM O PRV

METAS FINANCEIRAS (COGNA CONSOLIDADO)

Metas que visam o desempenho global da Cogna, relacionadas a objetivos financeiros que buscam garantir retorno ou resultado da Companhia.

PILARES ESTRATÉGICOS

Metas financeiras de negócios ou por área, bem como metas não financeiras, que visam garantir as entregas dos pilares não financeiros da Empresa, incluindo condições de qualidade, experiência e sustentabilidade dos negócios.

FOCUS SMART

Metas que contemplam projetos, iniciativas e entregas da área para cada ciclo.



Realizamos

469

movimentações internas, sendo

72,5% das vagas com movimentação salarial

Valorização de nossos talentos

Criar oportunidades de crescimento dentro da Companhia é uma forma de valorizar nossos talentos. Neste contexto, em 2023, criamos o Valoriza, um programa de recrutamento interno, por meio do qual apresentamos oportunidades dentro da Empresa aos colaboradores, de forma que tenham clareza sobre o potencial e possibilidades de contribuição e de carreira.

Em 2023, foram realizadas 469 movimentações internas, sendo 72,5% das vagas com movimentação salarial, cuja faixa de aumento foi de 36,7%. Do total, 62% das posições foram ocupadas por mulheres e 129 pessoas mudaram seu escopo de trabalho.

Além disso, somamos mais de 60 sócios da Companhia, como forma de valorizar nossos colaboradores com espírito de dono no longo prazo. Com esse público, são realizadas reuniões tempestivas para captação de perspectivas que possam contribuir com o futuro da Companhia. A tomada de decisões importantes passa por essas pessoas e, inclusive, são promovidas conversas com acionistas sobre visão e expectativas para a Cogna.

Benefícios flexíveis

Em 2023, implementamos o programa de benefícios flexíveis, o Beneflex, por meio do qual os nossos colaboradores podem escolher de forma autônoma e flexível seus benefícios. Em seu 1º dia de trabalho, o colaborador acessa a plataforma do programa e faz as escolhas dentre as opções ofertadas e de acordo com sua elegibilidade.

Voluntariado corporativo Impacto social

Conforme nossa Política de Voluntariado, os programas nessa frente devem seguir os pilares da plataforma de impacto social, que consideram avanços na educação pública, empregabilidade e empreendedorismo e o desenvolvimento local nas regiões em que a Companhia atua.

O nosso Programa de Voluntariado Corporativo é contemplado pelo Somos Futuro e nossos colaboradores atuam como entrevistadores na etapa de seleção dos candidatos e, posteriormente, podem atuar como mentores dos estudantes e acompanhar toda a trajetória formativa dos alunos.

Os mentores acompanham alunos do 1º ao 3º ano do ensino médio em suas trajetórias de formação e apoiam na adaptação à nova realidade, aos colegas e às rotinas da escola, bem como no desenvolvimento de competências socioemocionais. No 3º ano, os alunos contam com apoio dos mentores no planejamento de futuro e de carreira.

Para além da atuação via Somos Futuro, o Programa de Voluntariado Corporativo tem sido ampliado desde 2022. Em 2023, por exemplo o Programa contou com as seguintes ações: iniciativa de apoio à pessoa com câncer na ocasião do Outubro Rosa, que

contou com 70 profissionais voluntários, que ofereceram corte de cabelo e maquiagem para as pessoas interessadas; uma campanha de doação de sangue voltada para escritórios corporativos da Av. Paulista e de Valinhos; uma ação de Natal para entrega de livros e presentes para 60 crianças da Associação Paulista de Apoio à Família; e o #ImpulsionaCogna, uma ação social unificada em todas as nossas marcas e escritórios corporativos, que se uniram para arrecadar alimentos não perecíveis e artigos de higiene para instituições locais. Em parceria com a Cruz Vermelha, foram instituídos mais de cem pontos de coleta, incluindo o escritório corporativo e IES.

Para 2024, nosso intuito é ampliar o portfólio de oportunidades de apoio por meio do Programa, em linha com as expectativas captadas com colaboradores por meio de pesquisas conduzidas pela gerência de Sustentabilidade e Impacto Social. Tendo em vista que dentro da Cogna existem muitas marcas, nosso intuito é construir uma plataforma com a qual todos se identifiquem e, por isso, iniciamos esse processo com uma consulta aos colaboradores, que também responderão sobre seu interesse no voluntariado corporativo e contribuirão compartilhando as temáticas de preferência.



Voluntariado Corporativo 2023

141 entrevistadores e
164 mentores

+1,9 mil horas
de trabalho voluntário,
que equivale a **82 dias**

DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

GRI 3-3, 401-3, 405-1, 405-2, 406-1, IMPACTO SOCIAL



Temos metas voltadas à equidade nos cargos de liderança, mais representatividade de pessoas pretas e pardas, inclusão efetiva de PcDs e promoção de um ambiente positivo para o público LGBTQIAPN+.

Diversidade e inclusão são temas que integram nossa estratégia, nossas práticas de gestão de pessoas, o Programa de Compliance da Companhia, os Compromissos Cogna por um Mundo Melhor e nossa Política de Direitos Humanos, entre outros normativos. Vale ressaltar que seguimos os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, o que demonstra nosso compromisso global com a promoção e proteção dos direitos humanos em todas as nossas operações e atividades.

Além disso, temos uma Política de Diversidade e Inclusão que estabelece diretrizes para orientar colaboradores, gestores, fornecedores, prestadores de serviço, parceiros, alunos, investidores e demais *stakeholders*, sobre o valor e compromisso de respeito à diversidade e à inclusão, de modo a estabelecer uma relação ética pautada na dignidade e nos direitos humanos entre todas as pessoas, e para combater e erradicar o preconceito e a discriminação.

Dada a relevância do tema, nosso código de conduta dispõe de diretrizes sobre diversidade para orientar colaboradores, gestores, fornecedores, alunos, e demais *stakeholders* sobre o tema, a fim de estabelecer uma relação ética pautada na dignidade e nos direitos humanos de todas as pessoas, combater e erradicar o preconceito e a discriminação e promover a diversidade e inclusão, equidade, permanência, acolhimento, segurança, desenvolvimento, igualdade de acesso e oportunidades a todos.

Entre as metas estabelecidas estão a busca por equidade nos cargos de liderança, mais representatividade de pessoas pretas e pardas, inclusão efetiva de PcDs e promoção de um ambiente positivo para o público LGBTQIAPN+. Para acompanhar as metas de diversidade e dar visibilidade à evolução de cada uma, interna e externamente, dispomos de uma gerência de Diversidade, com recurso financeiro anual pré-estabelecido para fortalecer as ações nas frentes de atração e seleção, sensibilização, desenvolvimento e aprimoramento da imagem de empregadora.

Além disso, contamos com Grupos de Afinidades, que têm evoluído constantemente para gerar engajamento, construir ações de sensibilização e letramento, além de compor uma comunidade mais participativa. Nossos grupos compõem os quatro eixos: gênero (Divers@), etnias (CognAfro), LGBTQIAPN+ (Cogna em Cores) e PcDs (Incluir).

DIVERS@

cogna em CORES

cognafro

incluir

Iniciativas de destaque

IMPACTO SOCIAL

Dentre as iniciativas que realizamos, estão capacitações sobre diversidade e inclusão disponíveis para todos os colaboradores, por meio da universidade corporativa, bem como palestras e reuniões sobre o tema. Após capacitarmos 100% das lideranças sobre a frente de diversidade em 2022, capacitamos 100% dos mensalistas em 2023. Vale ressaltar que a capacitação nos níveis de gerência e diretoria em relação à diversidade é uma forma estratégica de estimular o engajamento de todos os nossos profissionais.

Somamos 11.096 certificações e 8.533 horas de capacitação em cursos relativos à importância da diversidade, diversidade da porta para fora da Empresa, assédios moral e sexual, transtorno do espectro autista, entre outros.

Além disso, como parte dos nossos Compromissos Cognia por um Mundo Melhor, contamos com uma Cartilha de Diversidade, desenvolvida com o objetivo de alinhar o entendimento dos conceitos e temas de diversidade e inclusão (D&I,) e para auxiliar nas práticas de ações inclusivas. Também realizamos ações de comunicação e letramento relativas a datas temáticas, como o dia de Luta da Pessoa com Deficiência; Dia Internacional do Orgulho LGBTQIAPN+;

Mês da Consciência Negra, entre outras.

Também contamos com processos seletivos de vagas afirmativas e iniciamos a construção de um banco de talentos diversos. Em 2023, 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.

Em parceria com a consultoria Indique Uma Preta, o Processo Seletivo Trainee exclusivo para mulheres negras somou 2.510 inscrições, sendo 1.695 aprovadas na triagem inicial e 144 participantes de dinâmicas e entrevistas, que resultaram em 13 contratações. O programa tem duração de até 18 meses e as *trainees* têm a possibilidade de fazer rotação entre diferentes setores internos.

Já o Programa de Estágio exclusivo para pessoas negras (pretas e pardas) atuarem na SOMOS Educação, contou com 13 vagas preenchidas em 2023, em áreas estratégicas para nosso negócio, como TI, recursos humanos, engenharia de dados, editorial, financeiro, planejamento de produção, engenharia de dados, governança ágil e CX (experiência do cliente). Além de bolsa-auxílio, os estudantes recebem vale-transporte, vale-refeição ou alimentação, seguro de vida, bolsa de estudo, atendimento psicológico e *day off* no mês de aniversário. Com a finalização do Programa, 77% foram efetivados.



Somamos **11.096 certificações e 8.533 horas de capacitação** em cursos relativos à importância da diversidade.

Em 2023, lançamos, ainda, o Programa de Estágio exclusivo para pessoas em vulnerabilidade social (renda familiar de até dois salários mínimos por pessoa). Os estagiários irão trabalhar nas áreas de Tecnologia, Projetos e processos, Recrutamento e seleção, Comunicação e eventos, Atendimento ao cliente e Editorial. Em 2023, somamos 200 inscritos por vaga, entre os quais 20 pessoas foram contratadas.

Também aderimos à Associação de Educação do Homem de Amanhã (AEDHA), conhecida por “Guardinha”, que atua na efetivação das condições necessárias para a inserção ao mundo do trabalho da Pessoa com Deficiência, por meio do “Polo de Empregabilidade Inclusivo (PEI) de Campinas, promovido pela Secretaria Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SE-DPcD), do Estado de São Paulo. O projeto tem por objetivo promover o desenvolvimento de ações sociais integradas para oferecer emprego e renda às pessoas com deficiência, e compreende ações de busca ativa de candidatos, entrevista de habilidades, competências e interesses profissionais, identificação de oportunidades, entre outras frentes.

Realizamos, ainda, Mentoria com Executivas da Cogna, iniciativa focada na aceleração de carreira para grupos sub-representados. Em 2023, com ênfase na aceleração de mulheres negras com potencial de liderança, o programa envolveu 15 executivas preparadas para mentorar 11 *trainees* e 4 colaboradoras de alto desempenho.

Reconhecimentos



GPTW

Já certificada pela consultoria Great Place to Work como uma das melhores empresas para trabalhar, a Cogna entrou para o *ranking* GPTW Mulher — selo que identifica e reconhece companhias que se destacam nas políticas e práticas em prol da equidade de gênero.



Bloomberg Gender Equality Index

A Cogna é uma das 16 empresas brasileiras no *ranking* global das melhores companhias avaliadas em termos de transparência na divulgação de dados sobre igualdade de gênero.

Potência Trans

Fruto de uma iniciativa lançada em 2020, a Cogna Educação é cofundadora do Potência Trans. O projeto oferece bolsas de estudo para pessoas autodeclaradas transgênero nos cursos de Logística, Empreendedorismo, Processos Gerenciais ou Serviços Jurídicos, além de mentoria profissional. O objetivo é ajudar essas pessoas a obterem melhores oportunidades no mercado de trabalho, uma nova perspectiva de vida e promover a diversidade e inclusão nas empresas. Somam-se a essa iniciativa como cofundadores: Actio, Cescon Barriou; e como apoiadores: Instituto Ser Mais, JP Morgan, Machado Meyer, VA Gestão de Negócios, The School of Life e Assessorlux.

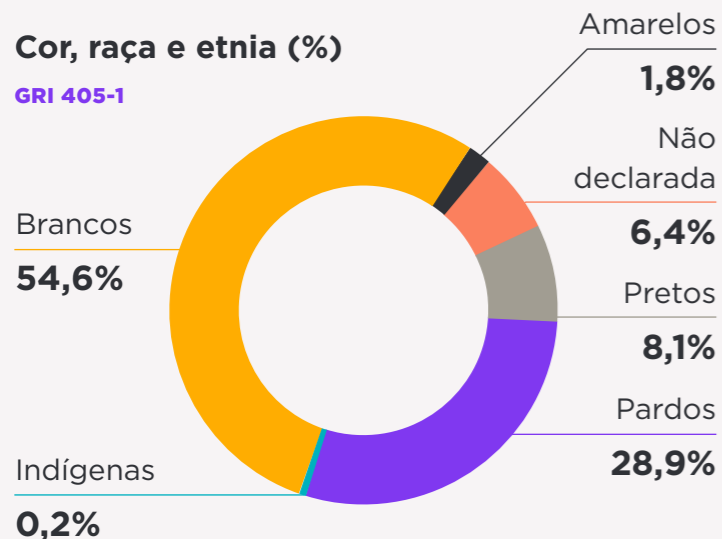
Diversidade na Cogna

Em 2023, a fim de potencializar nossas iniciativas, realizamos uma nova pesquisa censitária, que contou com 70% de adesão, para mapeamento da diversidade dos nossos colaboradores e para a evolução nos pilares racial, LGBTQIAPN+, gênero e PCD. Encerramos o ano com um total de 23.553 colaboradores. Sob o viés de diversidade de gênero, há predomínio de mulheres até o nível de coordenação. Na liderança (cargos de gerência e acima), a participação feminina é de 45%. 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 37% de pessoas negras (pretas e pardas) no total de colaboradores. Nos quadros de líderes (considerados coordenadores e acima), as pessoas negras ocupavam 30% 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.

Cor, raça e etnia (%)

GRI 405-1



Composição por gênero GRI 405-1



Faixa etária GRI 405-1



Veja as tabelas completas em [Anexos](#).

COMBATE À DISCRIMINAÇÃO GRI 406-1

Dispomos do Canal Confidencial Cogna para o recebimento de qualquer tipo de denúncia de discriminação. Em 2023, houve uma diminuição no número total de casos de discriminação reportados em relação a 2022, de 37 para 26, dos quais dez estavam em análise e correspondiam à discriminação racial, de identidade e expressão de gênero, gordofobia, capacitismo, gênero e etarismo.

A redução no número de casos de discriminação é resultado das contínuas ações de disseminação de conteúdo, especialmente por meio do Boletim de Compliance, e de medidas preventivas. Em 2023, intensificamos essas iniciativas com a realização de um *workshop* de *compliance* sobre discriminação e assédio para líderes, alcançando 91% da liderança. Ademais, implementamos um treinamento obrigatório mensal para todos os colaboradores, abordando assédio e discriminação, visando fortalecer a consciência sobre comportamentos inaceitáveis.

A Diretoria de Compliance apurou a maior parte dos casos, exceto aqueles que ainda estão em apuração (4 em 2022 e dez em 2023), indicando uma gestão ativa e responsiva na resolução de incidentes de discriminação. Todos os casos relatados foram devidamente abordados, com medidas corretivas aplicadas quando necessário, refletindo o compromisso da organização com a análise, resolução e prevenção de novos casos.





SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR

GRI 3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10

Garantir a saúde, a segurança e o bem-estar é uma premissa para a condução de nossas atividades, tanto internas, com nossos colaboradores, quanto externas. Dispomos da Política de Saúde e Segurança no Trabalho (SST), que coloca a segurança como um valor inegociável para a Cogna e compreende diretrizes para orientar nossas práticas voltadas para a promoção de um ambiente seguro e saudável para todos.

O documento também abarca orientações acerca da prevenção de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais, bem como determina constituição de um sistema de gestão de SST e define papéis e responsabilidades de cada equipe e profissional, destacando a importância da melhoria contínua e possíveis penalidades em caso de descumprimento das diretrizes estabelecidas.

Nosso sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho (SST) é orientado pela Política e baseado pelo ciclo PDCA (*plan, do, check, act*) para

monitoramento constante e análise de dados por meio de um painel Power BI. O sistema atende às normas regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho, assim como às exigências do eSocial do governo federal, e abrange todas as unidades do grupo, incluindo centros de distribuição, escritórios e instituições de ensino, contemplando todos os colaboradores, incluindo temporários e terceirizados (veja a tabela completa em [Anexos](#)). **GRI 403-1, 403-8**

O SESMT é responsável pela análise crítica de todos os processos relacionados à saúde e segurança no trabalho. Para isso, a equipe monitora os indicadores por meio de um painel informativo e, com base nessas informações, endereça ações utilizando métodos como escuta ativa das áreas envolvidas e pesquisas de mercado. Durante a implementação das iniciativas, são realizadas atualizações de práticas, ajustes legais e introdução de inovações conforme a demanda.

Também cabe ao SESMT desenvolver programas abrangentes de saúde e acolhimento, com ênfase especial em áreas como saúde mental, assistência social e iniciativas para gestantes. Além disso, a equipe é encarregada de organizar treinamentos e campanhas de conscientização sobre SST e de apoiar e coordenar os agentes de prevenção da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) e da Brigada de Incêndio.

Quanto aos colaboradores terceirizados e prestadores de serviços, a gestão da saúde é de responsabilidade do contratante e passa por uma validação e pré-qualificação pelos times internos de Gestão de Terceiros e SESMT, garantindo a validação dos documentos antes do início das atividades.



Desenvolvemos programas abrangentes de saúde e acolhimento, com ênfase especial em áreas como **saúde mental, assistência social e iniciativas para gestantes**.

Gestão de riscos e capacitação

GRI 403-2, 403-5, 403-7, 403-9, 403-10

Contamos com um Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), por meio do qual os riscos no ambiente de trabalho são identificados e desdobrados em planos de ação para monitoramento, eliminação, neutralização ou redução de riscos. Os principais perigos identificados correspondem às frentes:



BIOLÓGICOS E QUÍMICOS

Comum em áreas de saúde como clínicas e hospitais.



FÍSICOS E DE ACIDENTE

Relacionados às equipes de Manutenção e Facilities.



ERGONÔMICOS

Associados a atividades administrativas e centros de distribuição.

Além disso, incidentes de alto potencial envolvendo máquinas e equipamentos foram destacados como causadores frequentes de ocorrências nos anos de 2021 a 2023. Neste contexto, entre as ações de redução e mitigação de riscos, estão o uso de equipamentos de proteção coletiva (EPCs) e o fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPIs) para os colaboradores expostos a riscos de acidentes e doenças ocupacionais. Além disso, as unidades elegíveis são equipadas com *kits* de primeiros socorros e desfibriladores externos automáticos (DEAs). Para atividades de alto potencial de acidentes, realizamos Análises Preliminares de Riscos (APR) e Permissões de Trabalho Seguro (PTS) para atividades de risco, quando aplicável.

Adicionalmente, contamos com mapas que apresentam visualmente os riscos específicos em cada área, os quais são exibidos em locais estratégicos dentro do setor correspondente. As inspeções regulares nos locais de trabalho são conduzidas pela Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipas) e pelo SESMT.

A participação ativa dos colaboradores na comunicação de riscos é incentivada, com a disponibilização de uma ferramenta de registro de quase acidente. Assim que uma comunicação via chamado é registrada, todos os membros da Cipa e o time de SESMT responsáveis pelo local de trabalho recebem um alerta por *e-mail*, permitindo que providências imediatas sejam tomadas para evitar acidentes. Para cada relato de quase acidente, é desenvolvido um plano de ação corretiva, o qual é acompanhado mensalmente por meio de indicadores de desempenho. **GRI 403-4**

Os colaboradores também podem enviar solicitações, sugestões, reclamações ou relatos de incidentes, de forma a contribuírem ativamente para criação e/ou fortalecimento de programas de segurança e saúde. Após cada atendimento, uma pesquisa de satisfação é enviada e todas as novas práticas, ferramentas e treinamentos de saúde e segurança são comunicados oficialmente por *e-mail*. Embora não haja um comitê formal de trabalhadores para discutir estratégias de saúde e segurança, são realizadas reuniões semanais com a Vice-Presidência e diretores do setor. **GRI 403-4**

Além disso, vale ressaltar que 100% dos processos e atividades da Companhia considerados geradores de riscos ocupacionais significativos são orientados por procedimentos operacionais específicos de prevenção.



A participação ativa dos colaboradores na comunicação de riscos é incentivada.

Com base na identificação de riscos por meio do PGR, são estabelecidas as prioridades e necessidades de treinamentos gerais ou específicos de acordo com as funções. Oferecemos modalidades presenciais para atender às exigências legais que demandam atividades práticas exclusivas, além de cursos a distância (EAD) e formatos híbridos, bem como a Semana Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho (Sipat). Nos formatos híbridos, a parte teórica é realizada por meio da universidade corporativa, enquanto o restante do treinamento é conduzido na unidade correspondente.



Entre os treinamentos oferecidos, estão: capacitações sobre a Política de Saúde e Segurança no Trabalho; Formação de Membros da Cipa; Treinamento de Brigada de Incêndio; Capacitação em EPI; Qualidade de Vida; Normas e aplicação de ordem de serviço; Boas Práticas em Ambientes Clínicos e Hospitalares; Boas Práticas em Laboratórios de Engenharia e Saúde; Direção Defensiva; Comportamento Seguro; Comunicação e Investigação de Acidentes (típico e de trajeto) e Incidentes; Gestão de Produtos Químicos e Resíduos da Saúde; Prevenção de Acidentes do Trabalho em Instituições de Ensino e Escritórios; Princípios Básico de Combate a Incêndio; Saúde e Segurança no Home Office, entre outros. **GRI 403-5**

Em 2023, implementamos 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, capacitamos cerca de 80% dos profissionais elegíveis aos cursos obrigatórios ao longo do período, o que acarretou um ganho de aproximadamente 60% nas realizações por curso.

Outras medidas incluem a divulgação de comunicados, a disponibilização de pílulas de conhecimento, a publicação de procedimentos específicos em áreas de risco e campanhas destinadas a aumentar o engajamento na identificação de situações com

potencial para gerar um acidente. Esta abordagem, conhecida como 3Ps (pare, pense e previna), visa controlar os quase acidentes.

No ano, introduzimos um *QR Code* para facilitar o reporte de incidentes e o desenvolvimento de treinamentos específicos para engajar os colaboradores na prevenção de acidentes. Essas ações resultaram em um aumento expressivo nos reportes de quase acidentes ao longo dos anos, de 81 em 2021 para 1.055 em 2022 e 1.029 em 2023, o que demonstra a assertividade das medidas de conscientização. No ano, foram registrados 45 acidentes, sendo 30 de comunicação obrigatória (saiba mais em [Anexos](#)). **GRI 403-9**

Como não há uma relação trabalhista estabelecida com parceiros franqueados dos polos, as obrigações de saúde e segurança com os colaboradores dessas localidades são responsabilidade direta do franqueado. **GRI 403-7**

Capitamos cerca de 80% dos profissionais elegíveis aos cursos obrigatórios ao longo do período, o que acarretou um ganho de aproximadamente 60% nas realizações por curso.



Conscientização e prevenção de acidentes

Em 2023, realizamos 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 acerca de saúde e segurança, envolvendo a Política de Saúde e Segurança, os 3Ps (pare, pense e previna), informações sobre acidentes de trajeto e dicas de segurança no trânsito. Também foram abordados temas relativos a assédio e outras formas de violência, saúde mental no contexto tecnológico e diretrizes para casos de emergências.



Saúde ocupacional

GRI 403-3, 403-4, 403-6

Por meio do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) implementado em todas as unidades, em conformidade com as diretrizes da NR-07 e alinhado ao nosso Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), realizamos exames médicos ocupacionais. Para proteger a confidencialidade das informações de saúde dos trabalhadores, a Companhia utiliza um *software* certificado de saúde e segurança do trabalho (SOC) como repositório integrado, garantindo a integridade e a confidencialidade dos dados.

Também monitoramos potenciais perigos existentes nos locais de trabalho, relativos ao uso de biológicos e químicos (relacionados às atividades educacionais da área de saúde, como clínicas e hospitais), físicos (associados às atividades de manutenção e *facilities*) e ergonômicos (relacionados às atividades administrativas).

Algumas unidades possuem corpo clínico interno, enquanto outras contam com serviços de saúde e segurança ocupacional executados por prestador de serviços. Cabe às Cipas atuarem no combate a

acidentes e a doenças relacionadas ao trabalho, em colaboração com a equipe do SESMT. Contamos, ainda, com um *squad* dedicado à saúde, segurança, qualidade de vida e bem-estar, composto por membros do SESMT e da área de Gente & Cultura. Esse grupo tem como objetivo acompanhar e implementar as ações de saúde e qualidade de vida, conforme estabelecido em nosso planejamento.

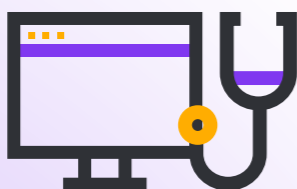
Anualmente, realizamos uma ampla pesquisa com os colaboradores para avaliar a qualidade dos serviços corporativos, incluindo os relacionados à saúde. Além disso, conduzimos pesquisas de satisfação com os atendimentos realizados pelo SESMT por meio do ServiceNow, nosso portal de serviços corporativos.

Embora não tenhamos um comitê formal de representantes dos trabalhadores para discutir as estratégias do sistema de gestão de saúde e segurança, mantemos agendas semanais sobre o tema com a alta liderança. Além disso, temos um comitê de saúde composto por representantes da Cogna, das operadoras de saúde e dos prestadores de serviços de análise de saúde (It's Seg).

PROMOÇÃO DA SAÚDE **GRI 403-3, 403-6**

Comprometida com o bem-estar integral dos colaboradores, a Cogna oferece diversos serviços, como programas de saúde mental, atendimento de telemedicina, serviços de nutrição para comorbidades específicas, acompanhamento para colaboradores afastados, assistência social para casos críticos e a transformação de unidades em centros de atenção primária à saúde, seguindo as melhores práticas da Cambridge Health Alliance, incluindo agendamento *on-line* para facilitar o acesso a todos os serviços de saúde.

Merece destaque também o Programa Ninho Para Gestantes, que promove o atendimento multidisciplinar contínuo durante a gestação para acolhimento e suporte, incluindo acompanhamento regular via telemedicina, manuais do programa, *lives* exclusivas e brindes especiais.



Para todos os colaboradores, contamos com equipes próprias em algumas unidades, que proporcionam atendimento com foco na atenção primária à saúde. Além disso, disponibilizamos o teleatendimento para 100% de nossa equipe, acessível via *e-mail*, telefone, Microsoft Teams, *chatbot* e ServiceNow. Também realizamos campanhas de conscientização, relativas ao Setembro Amarelo, Outubro Rosa e Novembro Azul.

Para os colaboradores elegíveis ao plano de saúde, oferecemos convênio médico conforme a escolha individual de cada profissional. Além dos serviços clínicos e atendimentos disponíveis, oferecemos os seguintes programas de promoção da saúde, os quais também estão acessíveis pelos mesmos canais do teleatendimento:

Disponibilizamos **teleatendimento médico para 100% de nossa equipe.**

PROGRAMA DE SAÚDE MENTAL

Reconhecendo a importância da saúde mental, implementamos um programa específico para abordar questões relacionadas ao bem-estar de saúde emocional dos colaboradores. Este programa inclui acesso a profissionais qualificados, recursos de apoio e intervenções personalizadas para promover um ambiente de trabalho saudável e resiliente, com destaque para a telepsicologia especializada (adicional à operadora de saúde), disponível conforme criticidade e condição dos colaboradores.

ATENDIMENTO DE TELEMEDICINA

Todos os colaboradores têm acesso ao atendimento de telemedicina, que inclui consultas médicas virtuais para diversas necessidades de saúde. Além da telemedicina, também oferecemos atendimento com nosso time de enfermagem e assistência social.

NUTRIÇÃO PARA CASOS SELETIVOS DE COMORBIDADES

Reconhecendo a relação entre nutrição adequada e saúde física, oferecemos serviços de nutrição para colaboradores com comorbidades específicas.

ACOMPANHAMENTO PARA AFASTADOS

Para colaboradores que se encontram afastados por motivos de saúde, oferecemos um acompanhamento contínuo. Nosso objetivo é proporcionar suporte durante o período de ausência e facilitar uma transição suave de volta ao trabalho. Dessa forma, o colaborador é acompanhado em toda a sua jornada de afastamento por assistente social, do atestado inicial até o exame de retorno ao trabalho.



ASSISTÊNCIA SOCIAL PARA CASOS CRÍTICOS

Reconhecemos que alguns colaboradores podem enfrentar situações de extrema dificuldade pessoal ou familiar. Para esses casos, oferecemos assistência social especializada, visando fornecer suporte emocional, orientação prática e recursos necessários para lidar com essas circunstâncias desafiadoras. O agendamento *on-line* está disponível para garantir o acesso universal.

PROGRAMA NINHO PARA GESTANTES

Reconhecemos os desafios enfrentados durante a gestação. Por isso, oferecemos atendimento multidisciplinar contínuo durante gestação para acolhimento e suporte. Este programa é oferecido de forma universal a todas as famílias com respeito à diversidade, incluindo dependentes. Após preenchimento de um formulário *on-line*, é realizado acompanhamento via telemedicina por nosso time de enfermagem e médico obstetra especializado para gestação. Também disponibilizamos manuais do programa, *lives* exclusivas e brindes.

ESPAÇO DE SAÚDE 2.0

Além do serviço de telemedicina, a Cogna vem promovendo a transformação das unidades com a implementação de SESMT próprio e de equipe médica em unidades de atenção primária à saúde com integração aos serviços das operadoras de saúde, tendo como base as melhores práticas da Cambridge Health Alliance. O agendamento *on-line* está disponível para garantir o acesso universal. Além da telemedicina, também disponibilizamos agendamento com nosso time de enfermagem e assistência social.

Mente em foco

Em 2023, aderimos ao Movimento Mente em Foco, do Pacto Global, da ONU. A iniciativa tem como ambição chegar em 2030 com mil empresas com programas estruturantes de saúde mental, com impacto para 10 milhões de trabalhadores. Para isso, incentiva que decisões empresariais envolvam a pauta da saúde mental, estimula a discussão sobre o tema, estabelece ações concretas e de suporte às empresas.

Vale destacar que **conquistamos o Prêmio Destaque em Saúde Emocional pela GPTW em 2023**, que reconhece empresas preocupadas com a saúde mental dos colaboradores.

Em 2023, implementamos uma abordagem inovadora para facilitar o acesso dos trabalhadores a serviços médicos e de saúde não ocupacionais, oferecendo um serviço de telemedicina 24 horas e especialidades médicas contratadas para colaboradores próprios e terceirizados. Além disso, adotamos uma tecnologia de cabine de telemedicina aumentada, reconhecida como uma das top 100 inovações em saúde em 2024 em nível Brasil.

Essa tecnologia permite consultas médicas virtuais mais abrangentes, incluindo exames físicos básicos e captura de sinais vitais, contribuindo para uma experiência de cuidado mais completa e acessível para os funcionários. Importante ressaltar que para esta atividade, além da cabine de telemedicina com tecnologia de última geração, conta também com apoio de umas das maiores instituições médicas do Brasil e também localmente para direcionar todo processo de consulta e exames de técnica de enfermagem presencial.

ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS

GRI 2-28, 2-29

Promover uma “Experiência incrível” aos nossos públicos de relacionamento e a “Satisfação de alunos e clientes” são objetivos que fazem parte do #JeitoCogna, da nossa estratégia e dos nossos temas materiais. Neste contexto, endereçamos uma série de iniciativas focadas em fortalecer o processo de engajamento de nossos *stakeholders*, a fim de potencializar a geração de valor compartilhado por meio da identificação de oportunidades entre as partes.

Para exercermos um papel transformador no meio em que atuamos, nossas iniciativas nessa frente são orientadas por uma Política de Relacionamento com Stakeholders Estratégicos, que abarca diretrizes relativas ao processo de engajamento, os compromissos com nossos públicos e papéis e responsabilidades da nossa estrutura de governança no tema.

Entre nossos compromissos estão a construção de vínculos de qualidade baseados em um relacionamento ético e transparente; a identificação de expectativas, necessidades e demandas dos públicos de interesse, além de potenciais conflitos, e sua gestão adequada; bem como a divulgação pública de informações relativas ao nosso desempenho econômico, social e ambiental, sempre com uma linguagem clara e de fácil compreensão.

Entre nossas ações, destacam-se:

PROCESSO DE MATERIALIDADE

Por meio do processo, realizamos uma consulta aos nossos públicos de relacionamento para identificação dos temas de maior impacto e influência sobre nossa atuação.

SATISFAÇÃO DE ALUNOS, PROFESSORES, CLIENTES E DEMAIS PÚBLICOS

Dispomos de várias ferramentas de escuta para avaliar a eficácia de nossas ações e projetos, bem como a satisfação de cada um de nossos públicos em relação às iniciativas da Companhia, entre elas, pesquisas *Net Promoter Score* (NPS) e pesquisa CSAT (sigla em inglês para *Customer Satisfaction Score*, ou Pontuação de Satisfação do Cliente).

FERRAMENTAS DE AVALIAÇÃO

Para o ensino superior, contamos com o Sistema Avaliar, uma autoavaliação composta por indicadores específicos, obtidos por meio de uma pesquisa anual com estudantes, professores, coordenadores de curso e colaboradores das áreas técnico-administrativas. Também monitoramos indicadores do Ministério da Educação.



ENGAJAMENTO DOS ALUNOS

O engajamento dos alunos é avaliado por meio do monitoramento da participação em aulas, do desempenho acadêmico em notas e atividades, e do comportamento financeiro em relação aos pagamentos. Esta avaliação é realizada em momentos críticos do semestre, como após a conclusão de disciplinas, provas ou no início do período letivo. Os alunos são categorizados de acordo com o nível de engajamento medido, que pode variar de alto, médio, baixo a crítico. Com base nessas informações, são implementadas ações proativas para fomentar o engajamento, incluindo orientações e comunicações com um enfoque emocional. O objetivo é oferecer soluções específicas adaptadas a cada perfil de aluno, auxiliando-os a prosseguir em sua jornada educacional e alcançar sua formação acadêmica.

Saiba mais em [Impacto social](#) | [Compromissos Cogna por um Mundo Melhor](#) | [Educação para sustentabilidade](#)



RELACIONAMENTO COM INVESTIDORES

A relação com investidores pessoas físicas e jurídicas, bem como com analistas de mercado, é endereçada pela Diretoria de Relações com Investidores. Realizamos uma variedade de atividades, como reuniões, comunicados, congressos, conferências e eventos, incluindo o Cogna Day, um encontro anual no qual são apresentados os principais resultados da Companhia, as estratégias adotadas e os planos para o futuro. Divulgamos os resultados financeiros da Empresa para os acionistas quatro vezes ao ano, durante as reuniões de resultados, que ocorrem em março, abril, agosto e novembro. Além disso, disponibilizamos um *site* específico para esse grupo de *stakeholders*, no qual informações relevantes sobre a Empresa são apresentadas de forma transparente (acesse o site de [Relações com Investidores](#)), e também apresentamos informações sobre nosso desempenho ESG para este público.

Saiba mais em [Desempenho macroeconômico](#).

RELACIONAMENTO COM A IMPRENSA

Contamos com uma equipe de Relações Públicas dedicada ao relacionamento com a imprensa, que visa aumentar a exposição da Companhia nos meios de comunicação, tornando-a mais reconhecida pelo público em geral. Para isso, realizamos divulgações e mantemos agendas frequentes com jornalistas e editores que são considerados mais relevantes para o setor de educação. Também buscamos oportunidades para o posicionamento público de nossos porta-vozes, participamos de *rankings* e premiações relevantes, mantemos perfis oficiais em redes sociais, estabelecemos relacionamentos com influenciadores do setor educacional e participamos ativamente de eventos, ações e projetos relacionados ao segmento educacional.

RELAÇÕES GOVERNAMENTAIS

Buscamos contribuir para a discussão de políticas públicas relevantes para o país e para o setor educacional, tanto por meio da participação em entidades setoriais quanto diretamente pela Cogna. A Diretoria de Relações Institucionais e Sustentabilidade é responsável por representar e defender os interesses da Companhia, interagindo com autoridades e gerenciando os riscos políticos e regulatórios, incluindo o monitoramento de todos os atos normativos publicados e das propostas legislativas em discussão no parlamento que impactem a Companhia direta e indiretamente. Em 2023, foram realizadas 119 reuniões com autoridades dos poderes Executivo e Legislativo, em níveis federal, estadual e municipal. Todas essas interações foram registradas em uma ferramenta própria para esse fim, no intuito de manter a gestão de conhecimento e integridade nos processos de interlocução com os poderes constituídos. Vale ressaltar, ainda, que participamos de diversas associações.

Saiba mais em [Anexos](#).

RELACIONAMENTO COM COMUNIDADES

A atuação social da Companhia ocorre por meio de projetos sociais e atendimentos comunitários. Além disso, realizamos ações por meio do Instituto SOMOS e da Fundação Pitágoras. A partir de um relacionamento estratégico com o terceiro setor, a Cogna, além de manter organizações sem fins lucrativos em sua estrutura, colabora com ONGs por meio de investimento social privado, realizado tanto diretamente quanto por leis de incentivo. São apoiadas iniciativas em educação e desenvolvimento local, refletindo nossos objetivos de promover transformações sociais significativas,

que ampliam o acesso à educação e melhoram as condições de vida.

RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES

O relacionamento com este público é orientado por uma Política de Compras e por um Código de Ética específico, que deve ser lido e aceito por 100% da base, e conduzido pela área de Suprimentos. Os fornecedores mais representativos em termos de gastos ou em criticidade são 100% avaliados no processo de homologação, nas frentes financeira, jurídica, trabalhista e de saúde e segurança. Durante a prestação de serviços, os fornecedores são avaliados quanto à qualidade e tempestividade das entregas.

Saiba mais em [Relacionamento com fornecedores](#).

RELACIONAMENTO COM CLIENTES

Mantemos relação com clientes B2B por meio da oferta de soluções educacionais, produtos, tecnologia e serviços às escolas parceiras da SOMOS e de Skies Learning (na Saber), às franquias da Red Balloon e outras universidades com nossa plataforma de serviços educacionais B2B2C de ensino superior.

Saiba mais em [Educação que transforma](#).



ANEXOS

Trabalhadores que não são empregados¹ GRI 2-8

Gênero	2021			2022			2023		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Aprendizes ²	48	75	123	44	84	128	40	73	113
Estagiários ²	131	370	501	49	88	137	39	83	122
TOTAL	179	445	624	93	172	265	79	156	235

Empregados por tipo de emprego e região^{3,4} GRI 2-7

Região	2021			2022			2023		
	Tempo integral	Jornada reduzida	Total	Tempo integral	Jornada reduzida	Total	Tempo integral	Jornada reduzida	Total
Norte	431	631	1.062	128	419	547	101	521	622
Nordeste	1.187	2.505	3.692	804	2.427	3.231	801	2.616	3.417
Centro-Oeste	1.114	2.154	3.268	883	2.482	3.365	812	2.446	3.258
Sudeste	5.992	6.024	12.016	5.435	6.383	11.818	5.542	6.126	11.668
Sul	840	2.476	3.316	700	3.383	4.083	618	3.970	4.588
TOTAL	9.564	13.790	23.354	7.950	15.094	23.044	7.874	15.679	23.553

Empregados por tipo de emprego e gênero^{3,4} GRI 2-7

Tipo de emprego	2021			2022			2023		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Jornada integral	3.719	5.845	9.564	3.267	4.683	7.950	3.289	4.585	7.874
Jornada reduzida	5.116	8.674	13.790	5.242	9.852	15.094	5.346	10.333	15.679
TOTAL	8.835	14.519	23.354	8.509	14.535	23.044	8.635	14.918	23.553

Empregados por gênero e região^{3,4,5} GRI 2-7

Região	2021			2022			2023		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Norte	344	718	1.062	218	329	547	237	385	622
Nordeste	1.378	2.314	3.692	1.168	2.063	3.231	1.258	2.159	3.417
Centro-Oeste	1.193	2.075	3.268	1.216	2.149	3.365	1.164	2.094	3.258
Sudeste	4.898	7.118	12.016	4.711	7.107	11.818	4.725	6.943	11.668
Sul	1.022	2.294	3.316	1.196	2.887	4.083	1.251	3.337	4.588
TOTAL	8.835	14.519	23.354	8.509	14.535	23.044	8.635	14.918	23.553

1 A diferença no número total de estagiários entre os anos de 2021 e 2022, é resultado de uma combinação de fatores internos de reestruturação e otimização, junto com desafios externos impostos pela pandemia, condições do mercado de trabalho e mudanças regulatórias.

2 Para aprendizes e estagiários, o total absoluto considera o fechamento de folha de pagamento do mês de dezembro de cada ano.

3 Conselheiros, aprendizes e estagiários não foram considerados no total de colaboradores. Para a quebra por tipo de jornada, consideramos "integral" para jornada mensal > 150 horas e "reduzida" para jornada mensal <= 150 horas.

4 O total absoluto considera o fechamento da folha de pagamento do mês de dezembro de cada ano.

5 Todos os profissionais possuem um fixo de horas.

Proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração total anual média e mediana de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago) **GRI 2-21**

Descrição da política de remuneração dos empregados **10.3d Formulário de Referência**

Proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração total anual mediana de todos os empregados	2022	2023	% AH
Maior remuneração paga no ano ¹	16.498.435,57	18.353.111,02	11,24
Mediana da remuneração total anual de todos os empregados (exceto o indivíduo mais bem pago)	64.413,94	73.202,44	13,64
Proporção (a remuneração do indivíduo mais bem pago na Companhia equivale a X vezes a remuneração dos demais colaboradores)	% AV 256,13	% AV 250,72	% AV 0,82
Proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração total anual média de todos os empregados	2022	2023	% AH
Maior remuneração paga no ano ¹	16.498.435,57	18.353.111,02	11,24
Remuneração total anual média para todos os empregados (exceto o indivíduo mais bem pago)	106.031,01	117.373,44	10,70
Proporção (a remuneração do indivíduo mais bem pago na Companhia equivale a X vezes a remuneração total anual média dos demais colaboradores)	% AV 155,60	% AV 156,37	% AV 1,05

Nossa prática de remuneração tem o objetivo de atrair, reter e valorizar profissionais e talentos da Companhia e de suas controladas diretas ou indiretas, e obter um maior alinhamento dos interesses desses profissionais com as demandas e desafios dos nossos negócios. A Companhia utiliza consultoria especializada em remuneração para estruturar o pacote de remuneração para garantir as melhores práticas do mercado, reforçando a cultura de meritocracia de alto desempenho aliada ao planejamento estratégico. O estudo considera entre os critérios de comparação: empresas de capital aberto, de grande porte, com abrangência geográfica, práticas de governança e boas práticas de remuneração. O estudo engloba todos os itens de remuneração total, incluindo remuneração fixa, incentivos de longo e curto prazos e benefícios. Além da Política de Remuneração e das práticas descritas acima, a Companhia possui o Plano de Remuneração Variável – PRV (bônus) como mecanismo de incentivo de curto prazo com vigência anual. O PRV segue diretrizes estabelecidas em políticas específicas com contratos individuais distribuídos aos colaboradores elegíveis, esclarecendo as regras do plano e metas anuais para o programa (pautadas em metas financeiras, ESG, comerciais, operacionais, de qualidade e desempenho das áreas). Metas financeiras, por exemplo, são baseadas no Ebitda, geração de caixa e resultado operacional; metas comerciais são baseadas na captação e retenção de alunos; metas operacionais e de qualidade são associadas a planos de trabalho (projetos estratégicos), avaliação institucional, satisfação de alunos (NPS), desempenho no Enade; já o desempenho individual dos colaboradores e o da Companhia como um todo são baseados em diversos indicadores. Os objetivos do Programa de Remuneração Variável são: a retenção e valorização profissional de executivos da Companhia e de suas sociedades controladas diretas ou indiretas; e, possibilitar a Companhia e a sociedade sob seu controle obter um maior alinhamento dos interesses desses executivos com os interesses dos acionistas e da Companhia.

¹ Para a maior remuneração foram utilizadas as seguintes premissas: salário-base, benefícios, incentivo de curto prazo, incentivo de longo prazo reconhecidos no resultado do último exercício social do emissor.

² Para o cálculo da média e mediana dos demais empregados foram considerados todos os empregados e diretores estatutários, exceto conselheiros, aprendizes e estagiários, com jornada maior ou igual à 200h mensais. Com as seguintes premissas: salário-base, benefícios, incentivo de curto prazo, incentivo de longo prazo reconhecidos no resultado do último exercício social do emissor. Para os colaboradores com menos de 12 meses de vínculo foram aplicados, nos meses não trabalhados, o valor médio da remuneração recebida durante o tempo de vínculo.

³ Os valores de 2022 foram ajustados considerando as premissas e critérios adotados para o atual reporte, visando a comparabilidades da série histórica. **GRI 2-21**



Participação em associações¹ GRI 2-28

Entidade	Participação da Cogna
Associação Nacional das Universidades Particulares – ANUP	Vice-Presidência – Juliano Griebeler (<i>head</i> de Relações Institucionais e Sustentabilidade)
Associação Brasileira de Livros e Conteúdos Educacionais – Abrelivros	2ª Vice-presidência – Flávia Bravin (<i>head</i> Saber)
Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior no Estado de São Paulo – Semesp	Diretoria de Segmento de Faculdades – Roberto Valério (CEO Cogna)
Associação Brasileira de Direitos Reprográficos – ABDR	Membro do Conselho Consultivo da ABDR – Flávia Bravin (<i>head</i> Saber)
Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior	Associado
Abraspe – Associação Brasileira de Sistemas e Plataforma de Ensino	Presidência – Mario Ghio (CEO SOMOS Educação)
Abraes – Associação Brasileira para o Desenvolvimento da Educação Superior	Associada
Fundadesp – Fundação Nacional de Desenvolvimento do Ensino Superior Particular	Associada – Cadeira no Conselho
ABF – Associação Brasileira de Franchising	Associada
Foprop – Fórum nacional de pró-reitores de pesquisa e pós-graduação	Membro
Abem (Uniderp/ Eunápolis) – Associação Brasileira de Educação Médica	Associada
Rede CpE – Rede Nacional de Ciência para Educação	Parceira e financiadora
The International Federation of Reproduction Rights Organisations (IFRRO)	Membro do <i>board</i> e representante mundial das editoras e da IPA (Associação Internacional das Editoras) – Flávia Bravin
PublisHer (Women in Publishing)	Membro do <i>board</i> – Flávia Bravin
Câmara Brasileira de Livros (CBL)	Membro do Comitê de ESG – Flávia Bravin
Sindicato Nacional dos Editores de Livros (SNEL)	Membro da Diretoria e conselheira técnica – Flávia Bravin

¹ Faz parte da estratégia de engajamento de stakeholders a participação em associações setoriais, listadas acima.

Multas por ocorrências de não cumprimento das leis e regulamentos^{2,3} GRI 2-27

	2021	2022	2023
Número total de multas	667	464	428
Valor monetário de multas	6,4 milhões	6,5 milhões	5,4 milhões
Média valor monetário por multa	9,7 mil	14 mil	12,7 mil

² Este quadro considera todas as multas extraídas do BI Jurídico desde 2021, não consideradas multas de valores significativos.

³ Em 2023, a Companhia não foi alvo de multas, sanções não monetárias ou processos significativos, ou seja, aqueles com valores superiores a R\$ 1 milhão, que incorram em impactos reputacionais e o/ou risco de interromper as operações.

Percentual entre o salário mais baixo e o salário-mínimo, por gênero¹ GRI 202-1

	2021		2022		2023	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Menor salário pago pela organização	R\$ 1.100,00	R\$ 1.100,00	R\$ 1.212,00	R\$ 1.212,00	R\$ 1.320,00	R\$ 1.320,00
Salário-mínimo determinado por legislação ou sindicato	R\$ 1.100,00	R\$ 1.100,00	R\$ 1.212,00	R\$ 1.212,00	R\$ 1.320,00	R\$ 1.320,00
Relação percentual	100%	100%	100%	100%	100%	100%

¹ Na Cogna Educação não há a categoria de "outros trabalhadores" que realizam as atividades da organização. Todos os colaboradores com o status de ativo (desconsiderando colaboradores em período de férias, em licença, em Mandato Sindical Ônus do Sindicato, aposentados por incapacidade permanente, afastados e outros status) no mês de dezembro foram considerados. Informamos também que não temos unidades operacionais e que prezamos pelo cumprimento da legislação trabalhista, acordos coletivos e negociações sindicais, prezando pela integridade e ética na relação entre trabalhador e empregador, portanto garantimos que mesmo os profissionais horistas possuem, no mínimo, a hora trabalhada condicionada ao valor da hora do salário mínimo vigente.

Orçamento de compras gasto com fornecedores locais^{2,3,4} GRI 204-1

	2022	2023
Orçamento para fornecedores (R\$)	R\$ 1.304.000.000,00	R\$3.803.126.853,57
Valor gasto com fornecedores locais (R\$)	R\$ 60.000.000,00	R\$212.241.548,46
% do orçamento gasto com fornecedores locais	4,60%	5,58%

² O critério utilizado para definição de locais: compras com fornecedores localizados nos mesmos estados que nossas unidades de negócios.

³ Consideramos todas as compras realizadas por Cogna, Kroton, Saber e SOMOS no ano de 2023, as compras dentro e fora de Suprimentos.

⁴ Houve aumento do spend em 2023. Estamos buscando a cada reporte evoluir na acuracidade das análises.

Média de horas de capacitação de empregados por gênero GRI 404-1

	2021	2022	2023
Homens	10,1	5,7	5,7
Mulheres	11,6	5,7	5,7
TOTAL	11,0	5,7	5,7

Média de horas de capacitação de empregados por categoria funcional GRI 404-1

	2021	2022	2023
C-Level	1,4	3,1	1,3
Vice-presidentes ⁵	1,8	4,0	3,1
Diretoria	19,6	9,8	6,3
Gerência	9,7	5,2	4,2
Coordenação	18,2	8,0	8,1
Coordenação de curso	25,5	18,2	17,5
Professores	6,8	3,8	3,8
Tutores	25,3	15,6	10,4
Administrativo/operacional	12,2	5,7	5,5
TOTAL	11,0	5,7	5,7

Nota: De forma geral, a média de horas de treinamento se manteve. Com a continuidade dos programas de formação ao longo dos anos, a tendência é de uma queda na quantidade de horas, dado que parte dos programas ou cursos já tenham sido realizados ou cumpridos pelos colaboradores.

O somatório das horas de treinamento de cada grupo de categoria funcional é diferente do total geral dos colaboradores, pois uma mesma pessoa pode fazer parte de mais de uma categoria funcional (duplo vínculo). Ex: Um professor que também é coordenador de curso.

Podemos inferir que a oscilação da quantidade de horas de treinamento por colaborador, em especial o declínio apresentado no ano de 2022, se deu pela mudança de plataforma ocorrida no início do mesmo ano (abril/22) e pela mudança de time/governança do produto (outubro/22). Até 2021, eram considerados todos os colaboradores que passaram pela Companhia. A partir de 2022, consideramos a quantidade de colaboradores no fechamento do ano. GRI 2-4

⁵ A linha de vice-presidentes corresponde aos VPs de Vasta/SOMOS que não respondem diretamente para o CEO de Cogna. Na estrutura de Cogna não há vice-presidentes que não estejam no C-level.

Empregados contratados, por faixa etária GRI 401-1

Faixa etária	2021		2022		2023	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Abaixo de 30 anos	4.352	63,60%	3.733	68,26%	2.825	51,53%
Entre 30 e 50 anos	4.526	31,10%	5.671	37,42%	4.446	28,48%
Acima de 50 anos	431	16,63%	614	25,35%	471	19,13%
TOTAL	9.309	38,80%	10.018	43,47%	7.742	32,87%

Empregados contratados, por gênero GRI 401-1

Gênero	2021		2022		2023	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Homens	3.348	37,89%	6.363	74,78%	2.856	33,07%
Mulheres	5.961	41,06%	3.655	25,15%	4.886	32,75%
TOTAL	9.309	39,86%	10.018	43,47%	7.742	32,87%

Empregados contratados, por região GRI 401-1

Região	2021		2022		2023	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Norte	522	49,15%	363	66,36%	288	46,30%
Nordeste	1.621	43,91%	1.373	42,49%	1.080	31,61%
Centro-Oeste	1.437	43,97%	1.399	41,58%	957	29,37%
Sudeste	4.310	35,87%	4.854	41,07%	3.787	32,46%
Sul	1.419	42,79%	2.029	49,69%	1.630	35,53%
TOTAL	9.309	39,86%	10.018	43,47%	7.742	32,87%

Empregados que deixaram a Empresa, por faixa etária GRI 401-1

Faixa etária	2021		2022		2023	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Abaixo de 30 anos	3.074	59,16%	2.158	53,86%	1.859	42,72%
Entre 30 e 50 anos	4.709	31,87%	4.794	34,53%	4.869	29,84%
Acima de 50 anos	864	24,99%	685	26,82%	675	23,27%
TOTAL	8.647	38,44%	7.637	38,31%	7.403	32,15%

Empregados que deixaram a Empresa, por gênero GRI 401-1

Gênero	2021		2022		2023	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Homens	3.676	39,75%	3.128	55,77%	2.767	32,56%
Mulheres	4.971	37,65%	4.509	28,08%	4.636	31,91%
TOTAL	8.647	38,44%	7.637	38,31%	7.403	32,15%

Empregados que deixaram a Empresa, por região GRI 401-1

Região	2021		2022		2023	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Norte	472	46,80%	249	55,94%	216	40,51%
Nordeste	1.399	40,90%	932	35,67%	926	29,35%
Centro-Oeste	1.297	41,83%	1.170	38,17%	1.035	30,57%
Sudeste	4.462	36,50%	4.131	38,01%	4.102	33,81%
Sul	1.017	36,73%	1.155	38,99%	1.124	30,01%
TOTAL	8.647	38,44%	7.637	38,31%	7.403	32,15%

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

Total considerando todos os meses de cada ano solicitado.

Para região foi considerada a região da filial a qual o colaborador está vinculado.

Licença-maternidade e licença-paternidade¹ GRI 401-3

		2021	2022	2023
Empregados que tiveram direito a tirar a licença ¹	Homens	12.274	22.265	11.310
	Mulheres	19.472	13.065	19.377
Total de empregados que tiraram a licença	Homens	95	93	105
	Mulheres	507	381	404
Total de empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença	Homens	94	93	103
	Mulheres	418	448	314
Total de empregados que voltaram a trabalhar após a licença e que ainda estiveram empregadas 12 meses após o retorno ao trabalho	Homens	34	65	84
	Mulheres	239	279	207
Taxa de retorno	Homens	97,92%	100,00%	99%
	Mulheres	90,87%	97,18%	84%
Taxa de retenção	Homens	59,65%	69,15%	90%
	Mulheres	34,39%	66,75%	46%

¹ Número total de empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade = todos os colaboradores que passaram pela Empresa durante o ano (não apenas ativos em dezembro).

Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho² GRI 403-8

		2021	2022	2023
Número total de indivíduos	Nº	23.354	23.044	23.553
Indivíduos cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional com base em requisitos legais e/ou padrões/diretrizes reconhecidos	Nº	23.354	23.044	23.553
	%	100%	100%	100%
Indivíduos cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional com base em requisitos legais e/ou padrões/diretrizes reconhecidos, que foi auditado internamente ³	Nº	0	0	0
	%	0,00%	0,00%	0,00%
Indivíduos cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional com base em requisitos legais e/ou padrões/diretrizes reconhecidos, que foi auditado ou certificado por uma parte externa ⁴	Nº	490	350	2325
	%	2,10%	1,52%	9,87%

² Todos os empregados estão contemplados pelo sistema de saúde e segurança. Apenas os prestadores de serviços foram excluídos por terem sistema de gestão e monitoramento próprio de saúde e segurança.

³ Monitoramos o cumprimento legal frente aos requisitos, através de alguns indicadores com lançamento mensal dessas informações de forma manual. Até o presente momento não possuímos sistemas de auditorias internas e externas.

⁴ Dados informados de indivíduos com base no quadro de colaboradores do mês de dezembro de cada ano.

Acidentes de trabalho e doenças profissionais **GRI 403-9, 403-10**

COLABORADORES	2021		2022		2023	
	Total	Taxa	Total	Taxa	Total	Taxa
Total de horas trabalhadas	40.419.809	-	39.012.300	-	38.118.082	-
Óbitos decorrentes de acidentes de trabalho	0	0	0	0	0	-
Acidentes com e sem afastamento ¹	39	0,96	47	1,20	45	1,18
Acidentes com consequência grave ²	0	0	0	0	0	0
Acidentes de comunicação obrigatória ³	30	0,74	22	0,56	30	0,79
Dias perdidos ⁴	281	6,95	336	8,61	271	7,11
Casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória ⁵	0	-	0	-	0	-
Óbitos decorrentes de doença profissional	0	-	0	-	0	-
Quase acidentes relacionados ao trabalho ⁹	81	-	1.055	-	1.029	-
TERCEIROS E PRESTADORES DE SERVIÇOS QUE ATUAM EM AMBIENTES DA EMPRESA⁶						
Óbitos decorrentes de acidentes do trabalho	0	-	0	-	0	-
Acidentes com e sem afastamento ⁷	11	-	45	-	52	-
Acidentes de comunicação obrigatória ³	9	-	18	-	19	-
Dias perdidos	166	-	132	-	109	-

Obs.: As taxas seguem a fórmula Total de ocorrências x 1.000.000/Horas-homem trabalhadas.

1 A queda de mesmo nível é a principal ocorrência entre os acidentes de trabalho; nos acidentes de trajeto prevalecem as colisões de veículos.

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

3 São de comunicação obrigatória os acidentes com afastamento e os óbitos. Não houve nenhum óbito. Entre os colaboradores, os acidentes com afastamento envolveram atrito (dois), contato (um), entorse (sete), impacto contra (nove), impacto sofrido (cinco), prensamento (dois), reação involuntária (um), queda com diferença de nível (dez), queda no mesmo nível (oito) e outros motivos (dois). As ocorrências entre os terceiros e prestadores de serviço foram: queda de mesmo nível, prensamento, impacto sofrido, queda com diferença de nível e atrito.

4 A contagem começa no dia seguinte à ocorrência e termina no retorno ao trabalho.

5 Lesão ou doença profissional grave ou que resulte em afastamento, perda de consciência, tratamento médico além dos primeiros socorros ou perda ou redução da capacidade de trabalho.

6 As informações se limitam aos números absolutos, sem as taxas, porque a Cogna não monitora o total de horas trabalhadas deste segmento, que inclui profissionais de limpeza, segurança patrimonial, consultores, temporários e autônomos.

7 Predominam os acidentes de trabalho relacionados ao uso de máquinas e equipamentos.

8 Os valores publicados no Relatório de Sustentabilidade de 2021 foram recalculados devido à mudança de metodologia, pois contabilizavam os acidentes de trajeto de trabalhadores quando o transporte não tinha sido fornecido pela organização. GRI 2-4

9 Não temos a nomenclatura de "incidentes" na Companhia. Tratamos como "quase acidente" as situações que tenham o potencial de causar um dano e "acidentes" quando o fato gerou uma lesão ou qualquer tipo de perda. O programa de Reporte dos Quase Acidentes foi iniciado em agosto de 2021 com a implantação do procedimento e campanha aos colaboradores. Pelo período de implantação, os números de 2021 foram pequenos em comparação a 2022 - que teve reporte ao longo de 12 meses.



Percentual do total de empregados, discriminados por gênero e categoria funcional, que receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira durante o período coberto pelo relatório GRI 404-3-a.

		2022			2023		
Categoria funcional		Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
C-Level	Número	14	2	16	10	2	12
	Percentual	87,50%	12,50%	100,00%	83,33%	16,67%	100,00%
Vice-presidentes ¹	Número	1	1	2	1	1	2
	Percentual	50,00%	50,00%	100,00%	50,00%	50,00%	100,00%
Diretoria	Número	107	61	168	102	58	160
	Percentual	63,69%	36,31%	100,00%	63,75%	36,25%	100,00%
Gerência	Número	218	217	435	213	196	409
	Percentual	50,11%	49,89%	100,00%	52,08%	47,92%	100,00%
Coordenação	Número	330	479	809	296	436	732
	Percentual	40,79%	59,21%	100,00%	40,44%	59,56%	100,00%
Coordenação de curso	Número	187	301	488	161	251	412
	Percentual	38,32%	61,68%	100,00%	39,08%	60,92%	100,00%
Professores	Número	3.256	3.616	6.872	2.547	2.879	5.426
	Percentual	47,38%	52,62%	100,00%	46,94%	53,06%	100,00%
Tutores	Número	580	957	1.537	545	847	1.392
	Percentual	37,74%	62,26%	100,00%	39,15%	60,85%	100,00%
Administrativo/operacional	Número	3.816	8.901	12.717	2.067	3.315	5.382
	Percentual	30,01%	69,99%	100,00%	38,41%	61,59%	100,00%
TOTAL	NÚMERO	8.509	14.535	23.044	5.942	7.985	13.927
	PERCENTUAL	36,93%	63,07%	100,00%	42,67%	57,33%	100,00%

¹ A linha de vice-presidentes corresponde aos VPs de Vasta/SOMOS que não respondem diretamente para o CEO de Cogna. Na estrutura de Cogna não há vice-presidentes que não estejam no C-level.

**Diversidade dos empregados (etnia e cor), por categoria funcional (%) GRI 405-1**

	2021						2022						2023					
	Pretos	Pardos	Branco	Amarelos	Indígenas	Não declarada	Pretos	Pardos	Branco	Amarelos	Indígenas	Não declarada	Pretos	Pardos	Branco	Amarelos	Indígenas	Não declarada
C-Level	0,00%	0,00%	75,00%	0,00%	0,00%	25,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100%	0,00%	0,00%	0,00%
Vice-presidentes ¹	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100%	0,00%	0,00%	0,00%
Diretoria	0,90%	22,60%	60,40%	3,30%	0,50%	12,30%	1,80%	19,00%	73,20%	4,80%	0,00%	1,20%	3,03%	20,00%	73,33%	3,64%	0,00%	0,00%
Gerência	2,40%	10,90%	72,10%	1,60%	0,20%	12,90%	3,20%	15,80%	77,30%	2,30%	0,00%	1,40%	6,28%	15,92%	74,66%	2,47%	0,00%	0,67%
Coordenação	3,50%	20,10%	53,10%	1,20%	0,20%	22,00%	7,20%	27,50%	61,80%	2,00%	0,00%	1,60%	7,99%	27,52%	61,67%	2,21%	0,12%	0,49%
Coordenação de curso	2,00%	16,90%	59,70%	0,80%	0,50%	20,00%	4,70%	21,30%	70,30%	1,20%	0,00%	2,50%	6,35%	24,95%	66,74%	1,31%	0,22%	0,43%
Professores	1,70%	18,20%	44,50%	0,70%	0,40%	34,50%	4,10%	22,10%	60,80%	1,30%	0,10%	11,70%	5,03%	23,99%	64,14%	1,55%	0,11%	5,18%
Tutores	3,00%	10,40%	30,30%	0,60%	0,10%	55,50%	8,50%	29,20%	54,40%	1,40%	0,10%	6,40%	9,82%	31,62%	55,48%	1,60%	0,11%	1,37%
Administrativo/operacional	5,20%	20,00%	38,90%	0,80%	0,20%	34,90%	8,40%	27,90%	46,70%	1,80%	0,10%	15,00%	9,61%	31,76%	48,09%	1,91%	0,20%	8,43%
TOTAL	3,60%	18,50%	42,20%	0,80%	0,30%	34,60%	6,90%	25,80%	53,30%	1,60%	0,10%	12,30%	8,12%	28,92%	54,62%	1,81%	0,16%	6,37%

¹ A linha de vice-presidentes corresponde aos VPs de Vasta/SOMOS que não respondem diretamente para o CEO de Cognia. Na estrutura de Cognia não há vice-presidentes que não estejam no C-level.

Empregados, por categoria funcional e gênero (%) GRI 405-1

Categoria funcional	2021*		2022		2023	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
C-Level	83,3%	16,7%	85,7%	14,3%	83,3%	16,7%
Vice-presidentes ¹	80,0%	20,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%
Diretoria	59,0%	41,0%	63,7%	36,3%	63,6%	36,4%
Gerência	51,2%	48,8%	50,1%	49,9%	51,1%	48,9%
Coordenação	39,6%	60,4%	40,8%	59,2%	41,5%	58,5%
Coordenação de curso	35,8%	64,2%	38,3%	61,7%	39,4%	60,6%
Professores	45,1%	54,9%	47,4%	52,6%	46,8%	53,2%
Tutores	36,3%	63,7%	37,7%	62,3%	39,3%	60,7%
Administrativo/operacional	32,2%	67,8%	30,0%	70,0%	30,1%	69,9%
TOTAL	37,8%	62,2%	36,9%	63,1%	36,7%	63,3%

¹ A linha de vice-presidentes corresponde aos VPs de Vasta/SOMOS que não respondem diretamente para o CEO de Cogna. Na estrutura de Cogna não há vice-presidentes que não estejam no C-level.

Empregados, por categoria funcional e faixa etária (%) GRI 405-1

Faixa etária	2021 ¹			2022			2023		
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos
C-Level	0,0%	87,5%	12,5%	0,0%	85,7%	14,3%	0,0%	91,7%	8,3%
Vice-presidentes	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Diretoria	0,9%	78,2%	20,9%	0,6%	77,4%	22,0%	0,0%	77,6%	22,4%
Gerência	7,3%	85,1%	7,5%	7,1%	86,0%	6,9%	3,1%	87,4%	9,4%
Coordenação	17,8%	73,5%	8,7%	20,6%	72,2%	7,2%	14,9%	79,4%	5,8%
Coordenação de curso	9,4%	77,8%	12,8%	9,6%	75,7%	14,7%	6,1%	80,5%	13,4%
Professores	13,3%	69,6%	17,1%	12,6%	69,3%	18,2%	8,5%	72,8%	18,7%
Tutores	25,3%	65,7%	9,0%	26,4%	63,8%	9,8%	21,9%	69,2%	8,9%
Administrativo/operacional	39,1%	53,4%	7,5%	38,4%	55,1%	6,5%	32,7%	60,6%	6,7%
TOTAL	28,6%	62,0%	11,1%	27,8%	61,7%	10,5%	23,3%	66,3%	10,4%

¹ As informações referentes a 2021 publicadas no Relatório de Sustentabilidade de 2021 têm valores diferentes, em função de uma mudança na forma de contabilização dos colaboradores. No critério atual, contabilizamos conselheiros, aprendizes e estagiários separadamente, o que não acontecia anteriormente. **GRI 2-4**

Indivíduos dentro dos órgãos de governança da organização, por gênero (%) GRI 405-1

Membros dos órgãos de governança			
	2021	2022	2023
Homens	67%	60%	60%
Mulheres	33%	40%	40%

Indivíduos dentro dos órgãos de governança da organização, por faixa etária (%) GRI 405-1

Membros dos órgãos de governança			
	2021	2022	2023
Abaixo de 30 anos	0%	0%	0%
Entre 30 e 50 anos	67%	40%	40%
Acima 50 anos	33%	60%	60%

Empregados com deficiência, por categoria funcional (%) GRI 405-1

	2021	2022	2023
C-Level	0,0%	0,0%	0,0%
Vice-presidentes ¹	0,0%	0,0%	0,0%
Diretoria	1,9%	2,4%	1,8%
Gerência	0,0%	0,05%	0,9%
Coordenação	0,09%	0,07%	0,9%
Coordenação de curso	1,0%	1,2%	1,3%
Professores	0,06%	0,08%	0,9%
Tutores	0,04%	0,06%	1,3%
Administrativo/operacional	2,6%	1,1%	1,5%
TOTAL	1,1%	1,0%	1,3%

¹ A linha de vice-presidentes corresponde aos VPs de Vasta/SOMOS que não respondem diretamente para o CEO de Cognia. Na estrutura de Cognia não há vice-presidentes que não estejam no C-level.

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens ^{1,2} GRI 405-2

Categoria funcional	2021		2022		2023	
	Salário-base	Remuneração	Salário-base	Remuneração	Salário-base	Remuneração
C-Level*	46%	34%	72%	63%	76%	67%
Vice-presidentes ⁴	111%	103%	127%	113%	95%	82%
Diretoria	75%	75%	77%	92%	88%	81%
Gerência	91%	91%	91%	88%	103%	100%
Coordenação	66%	67%	63%	61%	61%	59%
Coordenação de Curso	105%	106%	96%	95%	92%	92%
Professores ³	113%	113%	124%	124%	121%	121%
Tutores	104%	104%	105%	105%	105%	105%
Administrativo/Operacional	94%	94%	96%	94%	97%	98%

Para o cálculo do indicador, foram considerados todos os cargos da Empresa que não possuem unidades operacionais, utilizando-se a seguinte fórmula: mediana de valores recebidos por mulheres dividido pela mediana de valores recebidos por homens multiplicado por 100. Sendo que para o salário-base considera-se o salário mensal e para a remuneração considera-se o salário mensal multiplicado por 13,3, somado do Incentivo de Longo Prazo (ILP)¹, do Incentivo de Curto Prazo (ICP)² e dos encargos correspondentes.

¹ ILP - para o cálculo considera-se a quantidade de ações devidas para pagamento do ano vigente, em que o valor da ação da Companhia utilizado no cálculo é R\$ 2,89.

² ICP - para o cálculo considera-se um valor estimado do último múltiplo informado para cada colaborador no ano vigente.

³ Apenas para a categoria funcional "Professores" foi utilizada a base dados referentes ao mês de novembro por uma particularidade do setor educacional, no qual este grupo que são horistas tem uma jornada de trabalho reduzida em dezembro, devido ao calendário acadêmico.

⁴ A linha de vice-presidentes corresponde aos VPs de Vasta/SOMOS que não respondem diretamente para o CEO de Cognia. Na estrutura de Cognia não há vice-presidentes que não estejam no C-level.

*Estão contemplados dentro de C-Level, o CEO e todos os que reportam diretamente a ele, com categorias funcionais e remuneratórias diferentes, tais como diretores, vice-presidentes e diretores-presidentes.

Número de alunos matriculados [SASB SV-ED-000.A](#)

Status	EAD	Presencial	Total geral
TOTAL GERAL	1.802.034	371.819	2.173.853

Número de pedidos recebidos para matrículas

[SASB SV-ED-000.B](#)

Status	EAD	Presencial	Total geral
TOTAL GERAL	1.902.421	528.293	2.430.714

Diversidade no quadro funcional

Porcentagem de mulheres em todos os cargos de gestão, incluindo gestão júnior, média e superior (em % do total de cargos de gestão)	54,56
Porcentagem de mulheres em cargos de gestão júnior, ou seja, primeiro nível de gestão (em % do total de cargos de gestão júnior)	59,24
Porcentagem de mulheres em cargos de gestão de topo, ou seja, no máximo a dois níveis de distância do CEO ou cargos comparáveis (como % do total de cargos de gestão de topo)	35,20
Porcentagem de mulheres em cargos relacionados com STEM (em % do total de cargos STEM)	26,13
Porcentagem de mulheres em cargos de gestão em funções geradoras de receitas (por exemplo, vendas) como % de todos esses gestores (ou seja, excluindo funções de apoio como RH, TI, Jurídico, etc.)	56,76

Novas contratações de funcionários e/ou dados de contratações internas

Faixa etária	
até 30 anos	36,49%
de 30 até 50 anos	57,43%
acima de 50 anos	6,08%

Gênero	
Homens	36,86%
Mulheres	63,14%

Nível de gerenciamento (por exemplo, gerenciamento de nível júnior/baixo, médio, sênior/alto)	
Baixo	70,39%
Médio	25,24%
Alto	4,37%

Raça	
Amarela	1,68%
Branca	55,31%
Indígena	0,18%
Não declarado	0,34%
Negros (pretos+ pardos)	42,49%

Nacionalidade	
Angola	0,01%
Bolívia	0,01%
Brasil	99,78%
Colômbia	0,03%
Costa Rica	0,01%
Equador	0,01%
Guiné Bissau	0,01%
Itália	0,01%
Moçambique	0,01%
Peru	0,04%
Portugal	0,01%
Uruguai	0,04%
Venezuela	0,03%



SUMÁRIO DE CONTEÚDO

GRI, SASB, TCFD E INDICADORES PRÓPRIOS

NESTE CAPÍTULO

- SUMÁRIO TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES
- SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI



SUMÁRIO TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES (TCFD)

TCFD	CONTEÚDO	RESPOSTA
	a.1) Processos e frequência com que os membros do conselho e/ou de comitês do conselho (por exemplo, de auditoria, de riscos ou outros comitês) são informados sobre questões relacionadas às mudanças climáticas.	Estratégia climática (p. 27 , 28 , 36 , 37)
	a.3) Como o conselho monitora e supervisiona o progresso de metas relacionadas às mudanças climáticas.	Estratégia climática (p. 27 , 28 , 36 , 37)
Governança	b.1) Se a organização atribuiu responsabilidades relacionadas às mudanças climáticas a cargos de gestão ou a comitês. E, nesse caso, se esses cargos de gerência ou comitês respondem ao conselho ou a um comitê do conselho, e se essas responsabilidades incluem a avaliação e/ou gestão de questões relacionadas às mudanças climáticas.	Estratégia climática (p. 27 , 28 , 36 , 37)
	b.2) Uma descrição da(s) estrutura(s) organizacionais(s) associada(s).	Estratégia climática (p. 27 , 28 , 36 , 37)
	b.3) Processos através dos quais a gestão é informada sobre questões relacionadas às mudanças climáticas.	Estratégia climática (p. 27 , 28 , 36 , 37)
	b.4) Como a administração (por meio de cargos específicos e/ou comitês administrativos) monitora as questões relacionadas às mudanças climáticas.	Estratégia climática (p. 27 , 28 , 36 , 37)



Estratégica	a.1) Uma descrição do que consideram como horizontes de tempo de curto, médio e longo prazo, considerando a vida útil dos ativos ou da infraestrutura das organizações e o fato de que questões relacionadas às mudanças climáticas geralmente se manifestam no médio e no longo prazo.	Estratégia climática (p. 74 , 75 , 76 , 77 , 78)
	a.2) Uma descrição de questões específicas relacionadas às mudanças climáticas para cada horizonte de tempo (curto, médio e longo prazo) que podem ter um impacto financeiro relevante na organização.	Estratégia climática (p. 74 , 75 , 76 , 77 , 78)
	a.3) As organizações devem procurar descrever seus riscos e oportunidades por setor e/ou região geográfica, conforme apropriado.	Estratégia climática (p. 74 , 75 , 76 , 77 , 78)
	a.4) Uma descrição do(s) processo(s) utilizado(s) para determinar quais riscos podem ter um impacto financeiro relevante na organização.	Estratégia climática (p. 74 , 75 , 76 , 77 , 78)
	a.5) Uma descrição do(s) processo(s) utilizado(s) para determinar quais oportunidades podem ter um impacto financeiro relevante na organização.	Estratégia climática (p. 74 , 75 , 76 , 77 , 78)
	b.4) Se cenários relacionados às mudanças climáticas foram utilizados para fundamentar a estratégia e o planejamento financeiro da organização, tais cenários devem ser descritos.	Estratégia climática (p. 74 , 75 , 76 , 77 , 78)
	b.5) As organizações que assumiram compromissos de redução de emissões de GEE, operam em jurisdições que assumiram tais compromissos ou que concordaram em atender às expectativas dos investidores em relação à redução de emissões de GEE devem descrever seus planos para a transição para uma economia de baixo carbono, que poderia incluir metas de emissões de GEE e atividades específicas destinadas a reduzir as emissões de GEE nas suas operações e cadeia de valor ou a apoiar de outra forma a transição.	Estratégia climática (p. 74 , 75 , 76 , 77 , 78)
Gestão de riscos	a.1) Descreva os processos da organização para identificar e avaliar os riscos relacionados com o clima.	Estratégia climática (p. 47 , 75)
	a.2) Como as organizações determinam a importância relativa dos riscos relacionados ao clima em relação a outros riscos.	Estratégia climática (p. 47 , 75)
	a.3) As organizações devem descrever se consideram os requisitos regulamentares existentes e emergentes relacionados com as alterações climáticas (por exemplo, limites às emissões), bem como outros fatores relevantes considerados.	Estratégia climática (p. 47 , 75)
	a.4.1) Processos para avaliar a dimensão e âmbito potenciais dos riscos relacionados com o clima identificados.	Estratégia climática (p. 47 , 75)
	a.4.2) Definições da terminologia de risco utilizada ou referências à estrutura de classificação de risco existente utilizadas.	Estratégia climática (p. 47 , 75)
Metas e métricas	c.1) As organizações devem descrever como os processos utilizados para identificar, avaliar e gerenciar os riscos relacionados às mudanças climáticas são integrados à gestão geral de riscos.	Estratégia climática (p. 47 , 75)
	a.4) Quando as questões relacionadas com o clima forem materiais, as organizações devem considerar descrever se e como as métricas de desempenho relacionadas são incorporadas nas políticas de remuneração.	Estratégia climática (p. 29 , 30 , 31 , 32 , 40)



SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI

Declaração de uso	A Cogna relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023.
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF*
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
Conteúdos gerais							
	2-1 Detalhes da organização	9					
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	5					
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	5					
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021			GRI 2-21: Os valores de 2022, foram ajustados considerando as premissas e critérios adotados para o atual reporte, visando a comparabilidades da série histórica.				
	2-4 Reformulações de informações		GRI 403-9 e 403-10: Os valores publicados no Relatório de Sustentabilidade de 2021 foram recalculados devido à mudança de metodologia, pois contabilizavam os acidentes de trajeto de trabalhadores quando o transporte não tinha sido fornecido pela organização.				
			[continua na próxima página]				



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF*
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
		[continuação]					
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-4 Reformulações de informações	<p>GRI 404-1: Podemos inferir que a oscilação da quantidade de horas de treinamento por colaborador, em especial o declínio apresentado no ano de 2022, se deu pela mudança de plataforma ocorrida no início do mesmo ano (abril/22) e pela mudança de time/governança do produto (outubro/22). Até 2021, eram considerados todos os colaboradores que passaram pela Companhia. A partir de 2022, consideramos a quantidade de colaboradores no fechamento do ano.</p> <p>GRI 405-1: As informações referentes a 2021 publicadas no Relatório de Sustentabilidade de 2021 têm valores diferentes, em função de uma mudança na forma de contabilização dos colaboradores. No critério atual, contabilizamos conselheiros, aprendizes e estagiários separadamente, o que não acontecia anteriormente.</p>					
	2-5 Verificação externa	A verificação externa foi realizada pela empresa KPMG.					
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	Não houve mudanças significativas em comparação ao relato anterior.					
	2-7 Empregados	143				8, 10	
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	143				8	
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	36 , 37 , 39 , 40				5, 16	
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	37 , 39				5, 16	
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	37				16	



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF*
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	37				16	
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	27 , 37 , 47					
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	6 , 27					
	2-15 Conflitos de interesse	A temática é abordada no item 11 do Formulário de Referência da Companhia. Disponível aqui .				16	
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	45					
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	37					
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	36					
	2-19 Políticas de remuneração	40					
	2-20 Processo para determinação da remuneração	40					
	2-21 Proporção da remuneração total anual	40 , 144					
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	3					
	2-23 Compromissos de política	41 , 42				16	
	2-24 Incorporação de compromissos de política	43 , 44					
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	45					
2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	44 , 45				16		



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF*
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	43 , 46 , 145					
	2-28 Participação em associações	140 , 145					
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	140					
	2-30 Acordos de negociação coletiva	A totalidade dos empregados é coberta por acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. No ano, não tivemos greves, paradas de trabalho e <i>lock-outs</i> .				8	
Temas materiais							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	6					
	3-2 Lista de temas materiais	7					
ACESSO À EDUCAÇÃO							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	84 , 105					
SASB: Métricas de Atividade	SV-ED 000.A Número de alunos matriculados	96 , 154				4	
	SV-ED 000.B Número de pedidos recebidos para matrículas	154				4	
Indicadores próprios	Indicadores de projetos sociais	55					
	Social Return on Investment (SROI)	53 , 62				4, 10	
SATISFAÇÃO DE ALUNOS E CLIENTES							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	108 , 111 , 115					
Indicadores próprios	Net Promoter Score (NPS)	33 , 111 , 112 , 140				4	
	Avaliação do Plurall (escala likert)	111				4	
	Atendimento (escala CSAT)	111 , 112 , 115 , 140				4	



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF*
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
QUALIDADE DO ENSINO E DOS SERVIÇOS OFERECIDOS							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	105 , 110					
Indicadores próprios	Conceito de Curso (CC)	113				4	
	Conceito Institucional (CI)	113				4	
	Exame Nacional do Desempenho dos Estudantes (Enade)	112 , 113				4	
	Ferramenta AVALIAR	114 , 115				4	
	Indicador de Diferença entre os Desempenhos Observado e Esperado (IDD)	113				4	
	Índice Geral de Cursos (IGC)	113				4	
	Produção científica - stricto sensu	34 , 100 , 101				4	
	Sistema de Seleção Unificada (Sisu)	12.762				4	
ÉTICA, TRANSPARÊNCIA E COMPLIANCE							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	41 , 44					
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	120					x
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	43				16	
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	44 , 45				16	x
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	43				16	x
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	43				16	



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF*
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 415: Políticas Públicas 2016	415-1 Contribuições políticas	A Cogna Educação não realiza contribuições financeiras para partidos políticos, políticos, ou candidatos, conforme proibição expressa da Lei nº 13.165, de 29 de setembro de 2015, a respeito da doação de pessoas jurídicas a campanhas eleitorais e em consonância com nossas políticas e instrumentos de controles internos.				16	
SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR (INTERNO E EXTERNO)							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	133					
	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	133				8	
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	133 , 134				8	
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	133 , 137 , 138				8	x
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referente a saúde e segurança do trabalho	133 , 135 , 137				8	
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional	133 , 134 , 136				8	
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	133 , 137 , 138				3	x
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócio	133 , 134 , 136				8	
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	133 , 148				8	
	403-9 Acidentes de trabalho	133 , 134 , 136 , 149				3, 8, 16	x
	403-10 Doenças profissionais	133 , 134 , 149				3, 8, 16	x



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF*
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
Indicadores próprios	eNPS (NPS do colaborador)	4					
	Atendimento (escala CSAT)	111, 112, 115					
SEGURANÇA E INFRAESTRUTURA DE DADOS							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	48					
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 - Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	48, 49				16	
SASB: Segurança de dados	SV-ED-230a.1 Descrição da abordagem para identificar e abordar os riscos de segurança de dados	48				16	
	SV-ED-230a.2 Descrição das políticas e práticas relacionadas à coleta, uso e retenção de informações do aluno	48				16	
	SV-ED-230a.3 (1) Número de violações de dados, (2) porcentagem envolvendo informações de identificação pessoal (PII), (3) número de alunos afetados	48				16	
INOVAÇÃO E TECNOLOGIA							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	21					
TREINAMENTO E EDUCAÇÃO DE COLABORADORES E DOCENTES							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	124					
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	146				4, 5, 8, 10	
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e assistência para transição de carreira	125, 126				8	



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF*
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	126 , 150				5, 8, 10	
Indicadores próprios	Percepção interna de impacto social e sustentabilidade	128					
DIVERSIDADE E INCLUSÃO							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	129					
GRI 401: Emprego 2016	401-3 Licença maternidade/ paternidade	Licença parental estendida: seis meses para licença maternidade e 20 dias para licença paternidade.				5, 8	
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	38 , 129 , 132 , 151 , 152 , 153				5, 8	x
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	129 , 153				5, 8, 10	x
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	129 , 132				5, 8	x
Indicadores próprios	Pesquisa de diversidade	131 , 132				5, 10	
EMPREGABILIDADE E EMPREENDEDORISMO							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	103					
SUSTENTABILIDADE ECONÔMICA E FINANCEIRA							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	119					
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	-		Informação não disponível.	Os tópicos estão em andamento e estão sendo construídas metodologias para seu gerenciamento e qualificação.		
	201-4 Apoio financeiro recebido do governo	R\$ 322.009.000,00 referentes à isenção de tributos pela concessão de bolsas via Prouni e R\$7.236.820,28 referentes ao benefício Finep.					



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF*
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
SEM TEMA MATERIAL							
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1 Proporção do salário mais baixo da organização e o salário mínimo local, por gênero	146				1, 5,8	
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	62, 69, 84, 91, 92, 105				1, 3, 8	x
GRI 204: Práticas de compra 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	73, 146					
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	74, 78				7, 8, 12, 13	
	302-4 Redução do consumo de energia	74, 78				7, 8, 12, 13	
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	79				6	
	303-3 Captação de água	79				6	
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	74, 76				3, 12, 13, 14, 15	x
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	74, 76				3, 12, 13, 14, 15	
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	74, 76				3, 12, 13, 14, 15	
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados aos resíduos	80				3,6,11, 12	
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados aos resíduos	74, 76				3,6,8 11, 12	
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	73					



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF*
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	147				5, 8, 10	
	401-2 Benefícios oferecidos a funcionários em tempo integral que não são fornecidos a funcionários temporários ou em regime de meio período	127				3, 5, 8	
GRI 402: Emprego 2016	402-1 Prazos mínimos para notificação com relação a mudanças operacionais		As comunicações relacionadas às mudanças operacionais significativas na Empresa (como alteração do plano de saúde e enquadramento sindical) são comunicadas aos colaboradores com antecedência de uma semana, em média, não havendo prazo fixo. Não há prazo de aviso ou determinação de dispositivo de consultas e negociações especificados em acordos coletivos ou convenção coletiva de trabalho.			8	
GRI 407: Liberdade de Associação e Negociação Coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco		Em 2023, não houve relatos de fornecedores em que o direito dos trabalhadores de exercer liberdade sindical ou negociação coletiva esteja sendo violado. O Código de Conduta da Cogna desempenha um papel significativo nesse cenário, pois não só expressa a garantia do exercício da liberdade sindical, mas também proíbe condutas discriminatórias ou que possam caracterizar intimidação ou perseguição. Também dispomos de uma área de Relações Sindicais que trata de todos os assuntos envolvendo sindicatos e negociações coletivas.			8	
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	73					
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	73					
GRI 411: Direitos dos povos indígenas 2016	411-1 Casos de violação de direitos de povos indígenas		Nos últimos três anos não houve registro de casos de violação de direitos de povos indígenas e também não foi necessária a elaboração de planos de reparação relacionados ao tema.			2	



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF*
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	53 , 62 , 69					x
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	73				5, 8, 16	
GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016	417-3 Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing	Nos últimos três anos não houve casos de não conformidade com regulamentos e códigos voluntários relativos a comunicações de <i>marketing</i> , incluindo publicidade, promoção e patrocínio que tenham resultado em multa ou advertência.				16	
SASB: Métricas de Atividade	SV-ED 000.D Número de docentes no staff e demais docentes	96				4	

*Indicadores que fazem parte das Métricas do Capitalismo Stakeholder, do World Economic Forum (WEF).

Carta de asseguração

KPMG Auditores Independentes Ltda.
Rua Verbo Divino, 1400 - Parte, Chácara Santo Antônio, CEP 04719-911, São Paulo - SP
Caixa Postal 79518 - CEP 04707-970 - São Paulo - SP - Brasil
Telefone 55 (11) 3940-1500
kpmg.com.br

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO LIMITADA DOS AUDITORES INDEPENDENTES SOBRE AS INFORMAÇÕES NÃO FINANCEIRAS CONSTANTES NO RELATO INTEGRADO

Ao Conselho de Administração e Acionistas da **Cogna Educação S.A.**
São Paulo - SP

Introdução

Fomos contratados pela Cogna Educação S.A. (“Companhia”) para apresentar nosso relatório de asseguração limitada sobre as informações não financeiras constantes no “Relato Integrado 2023” da Cogna Educação S.A. (“Relato Integrado”), relativas ao exercício findo em 31 de dezembro de 2023.

Nossa asseguração limitada não se estende a informações de períodos anteriores ou a qualquer outra informação divulgada em conjunto com o Relato Integrado, incluindo quaisquer imagens, arquivos de áudio ou vídeos incorporados.

Responsabilidades da administração da Cogna Educação S.A.

A administração da Cogna Educação S.A. é responsável por:

- selecionar e estabelecer critérios adequados para a elaboração das informações constantes no Relato Integrado;
- preparar as informações de acordo com os critérios e diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI - Standards), com o Sustainability Accounting Standard - Education, do Sustainability Accounting Standards Board (SASB) e da Orientação CPC 09 - Relato Integrado, correlatas com a Estrutura Conceitual Básica do Relato Integrado, elaborada pelo International Integrated Reporting Council (IIRC);
- desenhar, implementar e manter controle interno sobre as informações relevantes para a preparação das informações constantes no Relato Integrado, que estão livres de distorção relevante, independentemente se causada por fraude ou erro.

Responsabilidade dos auditores independentes

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre as informações não financeiras constantes no Relato Integrado, com base nos trabalhos de asseguração limitada conduzidos de acordo com o Comunicado Técnico CTO 07/2023 emitido pelo CFC - Conselho Federal de Contabilidade, e com base na NBC TO 3000 (revisada) - Trabalhos de Asseguração Diferente de Auditoria e Revisão, também emitida pelo CFC, que é equivalente à norma internacional ISAE 3000 (revised) - *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information, emitida pelo International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)*. Essas normas requerem o planejamento dos trabalhos e a execução dos procedimentos de forma a obter segurança limitada de que as informações não financeiras constantes no Relato Integrado, tomadas em conjunto, estão livres de distorções relevantes.

A KPMG Auditores Independentes Ltda. (“KPMG”) aplica a Norma Brasileira de Gestão de Qualidade (NBC PA 01), que requer que a firma planeje, implemente e opere um sistema de gestão de qualidade, incluindo políticas ou procedimentos relacionados com o cumprimento de requerimentos éticos, normas profissionais e exigências legais e regulatórias aplicáveis. Cumprimos com os requisitos de independência e outros requisitos éticos do Código de Ética Profissional do Contador e das Normas



Profissionais (incluindo as Normas de Independência) baseados nos princípios fundamentais de integridade, objetividade, competência profissional e devido zelo, confidencialidade e comportamento profissional.

Um trabalho de asseguração limitada conduzido de acordo com a NBC TO 3000 (ISAE 3000) consiste principalmente de indagações à administração da Cognia Educação S.A.e outros profissionais da Companhia. que estão envolvidos na elaboração das informações, assim como pela aplicação de procedimentos analíticos para obter evidências que nos possibilitem concluir, na forma de asseguração limitada, sobre as informações tomadas em conjunto. Um trabalho de asseguração limitada requer, também, a execução de procedimentos adicionais, quando o auditor independente toma conhecimento de assuntos que o levem a acreditar que as informações divulgadas no Relato Integrado, tomadas em conjunto, podem apresentar distorções relevantes.

Os procedimentos selecionados basearam-se na nossa compreensão dos aspectos relativos à compilação, materialidade e apresentação das informações contidas no Relato Integrado, de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre áreas e sobre os processos associados às informações materiais divulgadas no Relato Integrado, em que distorções relevantes poderiam existir. Os procedimentos compreenderam, entre outros:

- a) planejamento dos trabalhos, considerando a relevância, o volume de informações quantitativas e qualitativas e os sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração das informações constantes no Relato Integrado;
- b) o entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de indagações e entrevistas com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;
- c) a aplicação de procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores divulgados nas informações constantes no Relato Integrado;
- d) para os casos em que os dados não financeiros se correlacionem com indicadores de natureza financeira, o confronto desses indicadores com as demonstrações financeiras e/ou registros contábeis;
- e) análise dos processos para a elaboração do Relatório e da sua estrutura e conteúdo, com base nos critérios e diretrizes de Conteúdo e Qualidade dos *Standards* para Relato de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative – GRI, com o Sustainability Accounting Standard – Education, do Sustainability Accounting Standards Board (SASB), com a Orientação CPC 09 – Relato Integrado (que tem correlação à Estrutura Conceitual Básica do Relato Inte-

grado, elaborada pelo *International Integrated Reporting Council* – IIRC);

- f) avaliação dos indicadores não-financeiros amostrados.

Os trabalhos de asseguração limitada compreenderam, também, a aderência às diretrizes e aos critérios da estrutura de elaboração GRI – Standards aplicável na elaboração das informações constantes do Relato Integrado.

Alcance e limitações

Os procedimentos executados em trabalho de asseguração limitada variam em termos de natureza e época e são menores em extensão do que em trabalho de asseguração razoável. Consequentemente, o nível de segurança obtido em trabalho de asseguração limitada é substancialmente menor do que aquele que seria obtido, se tivesse sido executado um trabalho de asseguração razoável. Caso tivéssemos executado um trabalho de asseguração razoável, poderíamos ter identificado outros assuntos e eventuais distorções que podem existir nas informações constantes no Relato Integrado. Dessa forma, não expressamos uma opinião sobre essas informações.

Os dados não financeiros estão sujeitos a mais limitações inerentes do que os dados financeiros, dada a natureza e a diversidade dos métodos utilizados para determinar, calcular ou estimar esses dados.





Interpretações qualitativas de materialidade, relevância e precisão dos dados estão sujeitos a pressupostos individuais e a julgamentos. Adicionalmente, não realizamos qualquer trabalho em dados informados para os períodos anteriores, nem em relação a projeções futuras e metas.

A preparação e apresentação de indicadores de sustentabilidade seguiu os critérios da GRI – Standards e, portanto, não possuem o objetivo de assegurar o cumprimento de leis e regulações sociais, econômicas, ambientais ou de engenharia. Os referidos padrões preveem, entretanto, a apresentação e divulgação de eventuais descumprimentos a tais regulamentações quando da ocorrência de sanções ou multas significativas. Nosso relatório de asseguarção deve ser lido e compreendido nesse contexto, inerente aos critérios selecionados (GRI – Standards).

Conclusão

Nossa conclusão foi formada com base nos, e está sujeita aos, assuntos descritos neste relatório.

Acreditamos que as evidências obtidas em nosso trabalho são suficientes e apropriadas para fundamentar nossa conclusão na forma limitada.

Com base nos procedimentos realizados, descritos neste relatório e nas evidências obtidas, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar

que as informações não financeiras constantes no Relato Integrado 2023 para o exercício findo em 31 de dezembro de 2023 da Cogna Educação S.A., não foram elaboradas, em todos os aspectos relevantes, de acordo com os critérios e diretrizes da Global Reporting Initiative – GRI, com o Sustainability Accounting Standard – Education, do Sustainability Accounting Standards Board (SASB) e com a Orientação CPC 09 – Relato Integrado (que tem correlação à Estrutura Conceitual Básica do Relato Integrado, elaborada pelo *International Integrated Reporting Council* – IIRC).

São Paulo, 24 de julho de 2024

KPMG Auditores Independentes Ltda.
CRC 2SP-014428/O-6

Flavio Gozzoli Gonçalves
Contador CRC 1SP290557/O-2



KPMG Auditores Independentes Ltda., uma sociedade simples brasileira, de responsabilidade limitada e firma-membro da organização global KPMG de firmas-membro independentes licenciadas da KPMG International Limited, uma empresa inglesa privada de responsabilidade limitada.

KPMG Auditores Independentes Ltda., a Brazilian limited liability company and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee.



Informações corporativas e créditos

COGNA

Endereço: Avenida Paulista, 901, 2º andar
São Paulo – SP CEP: 01310-100

Relações com Investidores

Site: <https://ri.cogna.com.br/>

E-mail: dri@cogna.com.br

Relacionamento com a Imprensa Comunicação Institucional

E-mail: comunicacaoinstitucional@cogna.com.br

Dúvidas e sugestões sobre o Relatório

E-mail: esg@cogna.com.br

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

COORDENAÇÃO GERAL DO RELATÓRIO

Juliano Miguel Braga Griebeler
*Diretor de Relações Institucionais e
Sustentabilidade*

Marina Pequeneza de Moraes
*Gerente de Sustentabilidade e
Impacto Social*

Gabriela Salles
Coordenadora de Sustentabilidade

Priscila Gonçalves Silva
Analista de Sustentabilidade II

Débora Cristina da Silva Pinto
Analista de Sustentabilidade I

Luís Ricardo de Almeida
Especialista em Multimídia

CONTEÚDO, CONSULTORIA GRI, PROJETO GRÁFICO E DESIGN

Grupo Report

Bárbara Calache
Redação e edição de conteúdo

Helton Barbosa
Consultoria ESG

Sergio Almeida
Projeto gráfico

Júlio Okabayashi
Diagramação

Pamela Jabour
Gestão de projetos

REVISÃO ORTOGRÁFICA E GRAMATICAL

Fábio Valverde

FOTOS E VÍDEOS

Camila Picolo

PC Pereira

Raoni Maddalena