

### *ESG: Divulgação do Relato Integrado*

Em 2024, passamos a divulgar nosso Relato Integrado, fortalecendo nossa transparência e governança corporativa. Essa mudança visa oferecer uma visão mais abrangente e integrada de nossas atividades, impactos e estratégias, alinhando-se às melhores práticas globais de relato de sustentabilidade. Lançado em julho, nosso Relato Integrado é assegurado por uma auditoria externa, garantindo a precisão e a integridade das informações apresentadas. Além disso, destaca o avanço na agenda de ESG e a geração de valor agregado por meio do impacto social positivo.

## ANEXO 10 – ESG | AMBIENTAL, SOCIAL E GOVERNANÇA

Em 2024, passamos a divulgar nosso Relato Integrado, fortalecendo nossa transparência e governança corporativa. Essa mudança visa oferecer uma visão mais abrangente e integrada de nossas atividades, impactos e estratégias, alinhando-se às melhores práticas globais de relato de sustentabilidade. Lançado em julho, nosso Relato Integrado é assegurado por uma auditoria externa – seguindo as normas da CVM, garantindo a precisão e a integridade das informações apresentadas. Além disso, destaca o avanço na agenda de ESG e a geração de valor agregado por meio do impacto social positivo.

O reporte traz os dados de nossos projetos sociais e atendimentos comunitários que, em 2023, beneficiaram mais de 372 mil pessoas nas comunidades do entorno de nossas unidades de ensino superior – um aumento de 60% quando comparado com 2022. Através dos projetos e iniciativas sociais endereçadas em prol das comunidades que estamos inseridos, foram mais de 265 mil horas de voluntariado acadêmico e mais de 1,9 mil horas de voluntariado corporativo, em alinhamento com as ambições da plataforma de impacto social, nossas frentes de atuação: Fundação Pitágoras e Instituto SOMOS que somados contribuem para a estratégia ESG, manifestada nos Compromissos Cogna por um Mundo Melhor.

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

### AMBIENTAL

Captação de água <sup>1</sup>								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	2T2024	2T2023	% AH	1T2024	% AH
6	303-3	Captação total de água	m³	92.778	122.755	-24%	89.853	3%
		Águas subterrâneas	%	33%	30%	3,1 p.p.	36%	-2,39 p.p.
		Abastecimento municipal	%	67%	70%	-3,1 p.p.	64%	2,39 p.p.

Destaques e observações:

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

<sup>1</sup> Os totais dos consumos foram obtidos nas faturas correspondentes das companhias de abastecimento. Nossas unidades estão localizadas em regiões metropolitanas e centros urbanos. O período seco considerado é o previsto pelo regime pluviométrico utilizado na geração de energia elétrica por hidroelétricas. Realizamos a captação a partir da compra via companhias de saneamento ou de contratos com empresas para gestão de poços artesianos.

Consumo interno de energia								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	2T2024	2T2023	% AH	1T2024	% AH
12 e 13	302-1	Total de energia consumida	GJ	48.265	40.601	19%	45.048	7%
		Energia de fontes renováveis <sup>2</sup>	%	85%	84%	1,15 p.p.	85%	-0,34 p.p.

### Destaques e observações:

- No 2º trimestre de 2024, houve um aumento no consumo de energia em comparação ao 1T24 e 2T23, devido à maior utilização de ar condicionado em nossas unidades e escritórios, resultante do aumento de temperatura que atingiu o país;
- Em maio, a unidade de ensino na Vila Mariana em São Paulo, migrou para o mercado livre de energia, em alinhamento com nosso compromisso de aumentar o consumo de energia de fontes renováveis até 2025.

### SOCIAL

Diversidade no quadro de colaboradores por categoria funcional <sup>3</sup>								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	2T2024	2T2023	% AH	1T2024	% AH
5	405-1	C-level – Feminino	%	25%	15%	10 p.p	23%	2 p.p
		C-level – Masculino	%	75%	85%	-10 p.p	77%	-2 p.p
		C-level - total	nº	12	13	-8%	13	-8%
		Liderança (≥ gerente) – Feminino	%	46%	46%	-0,04 p.p	45%	0,96 p.p
		Total - Liderança (≥ gerente) – Masculino	%	54%	54%	0,05 p.p	55%	-0,95 p.p
		Liderança (≥ gerente) <sup>4</sup> - total	nº	592	615	-4%	626	-5%
		Corpo acadêmico – Feminino	%	57%	55%	1,55 p.p	56%	0,55 p.p
		Corpo acadêmico – Masculino	%	43%	45%	-1,55 p.p	44%	-0,55 p.p
		Corpo acadêmico <sup>5</sup> - total	nº	9.556	8.999	6%	10.048	-5%
		Administrativo/Operacional – Feminino	%	69%	69%	0,07 p.p	69%	0,07 p.p
		Administrativo/Operacional – Masculino	%	31%	31%	-0,07 p.p	31%	-0,07 p.p
		Administrativo/Operacional <sup>6</sup> - total	nº	13.787	14.171	-3%	14.245	-3%
		Colaboradores – Feminino	%	63%	63%	0,48 p.p	64%	-0,52 p.p
		Colaboradores – Masculino	%	37%	37%	-0,48 p.p	36%	0,52 p.p

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

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

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

		Colaboradores - total	nº	23.947	23.798	1%	24.932	-4%
--	--	-----------------------	----	--------	--------	----	--------	-----

Destaques e observações:

- Em continuidade ao plano de banco de talentos diversos, foram criados bancos específicos para pessoas com deficiência e pessoas negras, ambos encerraram o 2T23 com mais de 1.168 inscrições. Neste período, admitimos 735 colaboradores negros, sendo 16 deles em cargos de coordenador ou acima. Também contratamos 86 pessoas com deficiência e 9 mulheres para vagas de gerente ou acima. Além disso, para apoiar as lideranças e garantir processos de entrevistas adequados, inclusivos e não discriminatórios, criamos um Guia do Gestor, que conta com um módulo sobre Diversidade e Inclusão.
- No mês de maio, realizamos uma live juntamente com a área de Compliance para falar sobre a luta contra a LGBTfobia e reforçar nosso Código de Ética e Canal de Denúncia. No mês do Orgulho LGBTQIAPN+ (junho), reunimos a empresa para outra live com colaboradores do grupo de afinidade para compartilharem suas vivências e discutirem sobre um ambiente respeitoso e acolhedor, além de reforçar nosso compromisso com a inclusão de pessoas da comunidade na Cognia.
- No trimestre também aconteceu o encerramento do Programa de Trainees de Mulheres Negras, no qual foram efetivadas 9 mulheres em cargos especialistas, de coordenação e supervisão. O programa contou com uma taxa de retenção de 69%.

Impacto social*					
ODS	GRI	Indicador	Unid.	2S2023	1S2024
4, 10	103-2, 103-3, 203-1, 413-1	Projetos sociais	nº	1.244	815
		Pessoas beneficiadas	nº	218.480	912.113
		Alunos e docentes envolvidos	nº	36.308	28.253
		Voluntariado acadêmico	Horas	141.474	126.253
		Voluntariado corporativo	Horas	2.754	1.644

5 Coordenação de cursos, professores e tutores.

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

\*Indicadores apresentados de forma progressiva, ou seja, referem-se ao total acumulado desde o início do ano, por isso não apresentamos as variações relativas aos períodos anteriores.

Destaques e observações:

- Mantemos, desde 2017, nosso Sistema de Gestão de Projetos Sociais, que possibilita o acompanhamento, aperfeiçoamento e transparência dos projetos sociais realizados pelas nossas Instituições de Ensino Superior, bem como o compartilhamento de boas práticas na nossa rede. Projetos de destaque são divulgados no site da Aliança Brasileira pela Educação – movimento intersetorial em prol da Educação no país, liderado pela Kroton.
- Estimulamos a realização de projetos sociais que atendam a comunidades localizadas no entorno de nossos campi por meio do service learning, educação experiencial para que alunos se envolvam em atividades que atendam as necessidades humanas e comunitárias, junto a oportunidades de reflexão destinadas a alcançar os resultados desejados de aprendizagem.
- Mantemos um Programa de Voluntariado Corporativo ancorado no Somos Futuro, que possibilita alunos provindos de escolas públicas a cursarem o Ensino Médio em uma das instituições de ensino parceiras. Nossos colaboradores participam como entrevistadores na etapa de seleção dos candidatos e podem acompanhar toda a trajetória formativa dos alunos, na função de mentores.

Saúde e Segurança								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	2T2024	2T2023	% AH	1T2024	% AH
3	403-5, 403-9	Unidades cobertas pelo Programa de Gerenciamento de Risco (PGR)	%	100%	100%	0 p.p	100%	0 p.p
		Colaboradores treinados <sup>7</sup>	nº de pessoas	3.713	10.029	-63%	3.705	0,2%
		Média de horas de treinamento sobre saúde e segurança por participante <sup>8</sup>	nº horas	2,5	1,3	88%	1,5	63,3%
		Acidentes com e sem afastamento	nº	15	12	25%	8	87,5%
		Taxa de frequência de acidentes <sup>9</sup>	taxa	1,6	1,3	24%	0,8	93,8%
		Acidentes com consequência grave <sup>10</sup>	nº	0	0	0%	0	0%
		Taxa de acidentes com consequência grave <sup>11</sup>	taxa	0,0	0,0	0%	0,0	0%
		Acidentes de comunicação obrigatória	nº	10	8	25%	5	100%
		Taxa de acidentes de comunicação obrigatória	taxa	1,04	0,8	25%	0,5	108%
		Óbitos decorrentes de acidentes de trabalho	nº	0	0	0%	0	0%
		Taxa de óbitos	taxa	0,0	0,0	0%	0,0	0%

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

8 Total de horas de treinamento/colaboradores treinados.

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

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

11 Acidente de trabalho gera lesão ou limitação das capacidades do trabalhador por período acima de seis meses. Não inclui óbitos. A taxa segue a fórmula: Total de ocorrências X 1.000.000 / Total de horas-homem trabalhadas (HHT).

### Destaques e observações:

- No período, os principais agentes causadores foram escadarias (3), mobiliário (4) e material perfurocortante (4). Foram realizadas inspeções nos locais de trabalho para identificar situações de risco e implementar planos preventivos.
- No trimestre, tivemos o Workshop do Abril Verde, no qual falamos com as áreas prioritárias sobre procedimentos de contratação e gestão de terceiros, além de cuidados com atividades de alto risco e boas práticas.
- Outra iniciativa foi a realização da 2ª Mega SIPAT, durante a qual abordamos temas como: Política de Saúde e Segurança e Reporte de Quase Acidente; Saúde Mental na Era Digital; Cuidados com a Coluna; Assédio e Formas de Violência; e a Arte de Identificar Riscos Ocultos em Situações Cotidianas. O evento foi realizado em formato online com a participação de profissionais especializados em cada tema e gerou uma audiência

de mais de 2 mil pessoas durante a semana.

## GOVERNANÇA

Diversidade no Conselho de Administração (gênero)								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	2T2024	2T2023	% AH	1T2024	% AH
5	405-1	Membros	nº	6	5	20%	5	20%
		Mulheres	%	33%	40%	-7 p.p.	40%	-7 p.p.

Destaques e observações:

- Em abril foi realizada eleição para o Conselho, com Luiz Alves Paes de Barros passando a fazer parte do órgão.
- 50% das cadeiras do Conselho de Administração da Cognia são ocupadas por pessoas pertencentes a grupos minorizados, como mulheres, e LGBTQIAP+. Uma das metas do Compromissos Cognia por um Mundo Melhor é ter representatividade desses públicos em, pelo menos, 1/3 das posições até 2025. A meta foi atingida e superada em 2022.

Comportamento ético								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	2T2024	2T2023	% AH	1T2024	% AH
16	2-25	Casos registrados no Canal Confidencial	nº	293	187	57%	170	72%
10	406-1	Queixas sobre discriminação recebidas no Canal Confidencial	nº	16	8	100%	12	33%
		Casos confirmados de discriminação	nº	0 <sup>1</sup>	1 <sup>2</sup>	-100%	2 <sup>3</sup>	-100%
5	405-1	Colaboradores treinados sobre políticas e procedimentos anticorrupção	%	100%	100%	0 p.p	100%	0 p.p
		Operações submetidas a avaliação de riscos relacionados à corrupção	%	100%	100%	0 p.p	100%	0 p.p
		Casos confirmados de corrupção	nº	0	0	0%	0	0%

1 - 10 denúncias em processo de investigação/apuração

2 - 4 denúncias em processo de investigação/apuração

3 - 4 denúncias em processo de investigação/apuração

Destaques e observações:

- Na série histórica, o número de casos registrados no Canal Confidencial tem crescido. Esse aumento se deve ao intenso trabalho de divulgação do Canal Confidencial Cognia para o reporte de qualquer situação relacionada à discriminação, assédio e desvios do Código de Conduta.
- O primeiro trimestre é período de férias para os nossos alunos, e por isso, o número de casos registrados é menor.

Conformidade <sup>7</sup>								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	2T2024	2T2023	% AH	1T2024	% AH
16	307-1, 419-1	Multas por não conformidade socioeconômica	R\$ mil	0	0	0,0%	0	0,0%
		Sanções não financeiras por não conformidade socioeconômica	nº	0	0	0,0%	0	0,0%
		Multas por não conformidade ambiental	R\$ mil	0	0	0,0%	0	0,0%
		Sanções não financeiras por não conformidade ambiental	nº	0	0	0,0%	0	0,0%

### Destaques e observações:

- Não registramos sanções ou multas significativas relacionadas a aspectos econômicos e sociais, ressalvado o curso normal dos negócios. A Cognia vem atuando fortemente na frente preventiva trabalhista, tendo mapeado as principais causas de contingências e traçado planos robustos de ação para gerenciar esse risco com revisões e ajustes em procedimentos.

Privacidade de dados de clientes								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	2T2024	2T2023	% AH	1T2024	% AH
16	418-1	Queixas externas comprovadas pela organização	nº	47	328	-86%	185	-75%
		Queixas recebidas de agências reguladoras ou órgãos oficiais similares	nº	2	0	100%	0	100%
		Casos identificados de vazamento, furto ou perda de dados de clientes	nº	0	0	0%	0	0%

### Destaques e observações:

- As duas queixas recebidas de agências reguladoras ou órgãos oficiais similares referem-se a solicitações de titulares perante a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) para exclusão de dados pessoais e cessação de comunicações publicitárias. Ambos os casos já haviam sido recebidos pela área responsável e prontamente atendidos. Estamos aguardando o retorno da ANPD.
- A diminuição no volume de queixas deve-se a atualização no Portal de Privacidade de modo a permitir a reclassificação das requisições abertas pelo titular de dados. Desta forma, é possível, após a análise do caso, identificar e classificar se de fato a requisição refere-se aos direitos dos titulares previstos na LGPD. Anteriormente outros tipos de queixa (como as relacionadas a questões acadêmicas e de secretaria) eram relatados e considerados para a volumetria do Portal.