

I. Objetivos:

Estabelecer as diretrizes para o aprimoramento das práticas de ESG (aspectos ambientais, sociais e de governança) da companhia, visando o respeito integral aos Direitos Humanos, bem como ratificar o compromisso com a busca do desenvolvimento responsável e sustentável e disseminando o conceito e princípios de sustentabilidade adotados pela Companhia junto a seus clientes, colaboradores, comunidade e demais stakeholders, além de engajá-los em tais práticas. Assim como, promover a segurança psicológica, principalmente de crianças e adolescentes, durante atendimentos comunitários e na oferta de nossos serviços.

II. Área Tutora:

Diretoria de Relações Institucionais e Sustentabilidade.

III. Áreas Envolvidas:

Esta política se aplica a todas as áreas, unidades e empresas do grupo Cogna que são corresponsáveis para a implementação das diretrizes desta política.

Por Grupo Cogna entende-se o conjunto das sociedades que estejam em relação de participação ou de grupo econômico com a Cogna Educação S/A, independentemente de as respectivas sedes se situarem no Brasil ou no exterior. Considera-se que duas sociedades estão em relação de participação quando a sociedade dominante detém sobre a outra uma participação majoritária no capital, dispõe de mais de metade dos votos ou tem a possibilidade de designar mais de metade dos membros do órgão de administração ou do órgão de fiscalização da sociedade dominada.

As áreas diretamente envolvidas na política são:

- Diretoria de Relações Institucionais e Sustentabilidade
- Diretoria de Experiência do Aluno
- Diretoria de Suprimentos
- Diretoria de Compliance
- Diretoria de Comunicação Institucional
- Diretoria de Desenvolvimento Organizacional e Talentos

IV. Conceitos:

Responsabilidade Social Corporativa: responsabilidade de uma organização pelos impactos de suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente, por meio de um comportamento ético e transparente que: contribua para o desenvolvimento sustentável, inclusive a saúde e bem-estar da sociedade; leve em consideração as expectativas das partes interessadas; esteja em conformidade com a legislação aplicável e seja consistente com as normas internacionais de comportamento; esteja integrada em toda a organização e seja praticada em suas relações.

Impacto da organização: mudança positiva ou negativa na sociedade, economia ou no meio ambiente, total ou parcialmente resultante das decisões e atividades passadas e presentes da Companhia.

Política de Direitos Humanos

Área tutora
Sustentabilidade
Público

Código
Sustentabilidade_005

Versão
2

Emissão
09/2021

Data de revisão
08/2024

Iniciativa de impacto social: iniciativa, programa, atividade ou ação expressamente dedicada a atingir um objetivo específico relacionado às causas sociais.

Valor Compartilhado: conceito que diz que toda geração de valor econômico deve gerar também um valor para a sociedade, ou seja, o modelo de negócio das empresas deve direcionar esforços para que problemas e necessidades sociais sejam sanados. A geração de valor compartilhado pode ser considerada através de três principais pilares: o reconhecimento das necessidades da comunidade; ressignificação da produtividade na cadeia de valor, priorizando-se fornecedores locais; e promoção do desenvolvimento de grupo locais, através da promoção da educação, geração de renda e emprego.

Trabalho Infantil: toda forma de trabalho realizado por crianças e adolescentes abaixo da idade mínima permitida, de acordo com a legislação de cada país. No Brasil, o trabalho é proibido para quem ainda não completou 16 (dezesesseis) anos, como regra geral. Quando realizado na condição de aprendiz, é permitido a partir dos 14 (quatorze) anos. Se for trabalho noturno, perigoso, insalubre ou atividades da lista TIP (Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil - Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008) a proibição se estende aos 18 (dezoito) anos incompletos.

Trabalho forçado ou análogo à escravidão: de acordo com a Convenção sobre Trabalho Forçado ou Obrigatório da OIT (Nº 29, adotada em 1930), trabalho forçado ou compulsório é todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de uma sanção e para o qual a pessoa não se ofereceu espontaneamente. Já o trabalho análogo à escravidão é caracterizado de acordo com o artigo 149 do Código Penal brasileiro por: condições degradantes de trabalho (incompatíveis com a dignidade humana, caracterizadas pela violação de direitos fundamentais que coloquem em risco a saúde e a vida do trabalhador), jornada exaustiva (em que o trabalhador é submetido a esforço excessivo ou sobrecarga de trabalho que acarreta a danos à sua saúde ou risco de vida), trabalho forçado (manter a pessoa no serviço através de fraudes, isolamento geográfico, ameaças e violências físicas e psicológicas) e servidão por dívida (fazer o trabalhador contrair ilegalmente um débito e prendê-lo a ele). Os elementos podem vir juntos ou isoladamente.

Direitos Humanos: os direitos humanos são normas que reconhecem e protegem a dignidade de todos os seres humanos. Regem o modo como os seres humanos vivem em sociedade e entre si, bem como sua relação com o Estado e as obrigações que o Estado tem em relação a eles. Os indivíduos mantêm ainda responsabilidades: ao usufruir dos seus direitos humanos, devem respeitar os direitos dos outros.

Nenhum governo, grupo ou indivíduo tem o direito de fazer qualquer coisa que viole os direitos de outra pessoa. São direitos civis e políticos (exemplos: direitos à vida, à propriedade privada, à língua materna, liberdade de pensamento, de expressão, de crença, igualdade formal, ou seja, de todos perante a lei, direitos à nacionalidade, de participar do governo do seu Estado, podendo votar e ser votado, entre outros, fundamentados no valor liberdade); direitos econômicos, sociais e culturais (exemplos: direitos ao trabalho, à educação, à saúde, à previdência social, à moradia, à distribuição de renda, entre outros, fundamentados no valor igualdade de oportunidades); direitos difusos e coletivos (exemplos: direito à paz, direito ao progresso, autodeterminação dos povos, direito ambiental, direitos do consumidor, inclusão digital, entre outros, fundamentados no valor fraternidade).

Gestão de Riscos e Emergências: É um conjunto de práticas e procedimentos destinados a identificar, avaliar, mitigar e monitorar potenciais ameaças que podem causar danos às pessoas, ao meio ambiente, à infraestrutura e às operações de uma organização. Essa gestão inclui a preparação e a implementação de

Política de Direitos Humanos

Área tutora
Sustentabilidade
Público

Código
Sustentabilidade_005

Versão
2

Emissão
09/2021

Data de revisão
08/2024

planos de resposta eficazes para minimizar os impactos negativos de eventos inesperados, como desastres naturais, calamidade pública, risco aos direitos humanos e outros incidentes críticos. A gestão de riscos e emergências visa garantir a segurança, a continuidade dos negócios e a resiliência organizacional.

V. Papéis e responsabilidades

A. Conselho de Administração:

1. Observar os compromissos relativos à Direitos Humanos e garantir que os mesmos estejam inclusos na estratégia da companhia, buscando sempre o desenvolvimento sustentável do negócio e o bem-estar dos indivíduos;

B. Diretoria Executiva:

1. Promover os compromissos relacionados à Direitos Humanos da Companhia em suas diretorias, garantindo que as temáticas sejam respeitadas nas relações com líderes, colaboradores e demais stakeholders, bem como garantir a geração de valor compartilhado no desenvolvimento e manutenção de produtos e serviços, sejam novos ou já existentes;

C. Líderes:

1. Promover os compromissos relacionados à Direitos Humanos da Companhia em suas áreas, garantindo que todos os direitos sejam respeitados nas relações com liderados, colaboradores e demais stakeholders;

D. Diretoria de Relações Institucionais e Sustentabilidade:

1. Promover o diálogo em temáticas de Direitos Humanos na Companhia visando a ampliação e manutenção das práticas, tendo em vista das diretrizes da presente Política, do Código de Conduta, da Política de Sustentabilidade e demais políticas correlatas, em respaldo aos valores da companhia;
2. Promover projetos sociais que contribuam para a temática de Direitos Humanos na educação básica e no ensino superior;
3. Estabelecer parcerias com instituições públicas, da sociedade civil organizada e ou privadas para a efetivação dos Direitos Humanos, sua proteção, garantia e conscientização;
4. Zelar pelos compromissos voluntariamente assumidos em todas as localidades onde a Cogna está presente, independentemente do nível de exigência das legislações nacionais e locais;
5. Assegurar o cumprimento das obrigações assumidas, mantendo monitoramento adequado para identificação de riscos e para atuação de modo a evitar, minimizar ou remediar eventuais impactos negativos decorrentes dos negócios e atividades da companhia;
6. Elaborar e divulgar publicamente o Relato Integrado da Companhia e ou suas mantidas, em promoção da transparência de suas ações em reforço ao seu compromisso com a Sustentabilidade e os Direitos Humanos – a ser divulgado nos canais institucionais da Companhia, tanto internos quanto externos;

E. Gerência de Experiência do Colaborador:

1. Fortalecer a cultura da diversidade e o avanço das temáticas de Direitos Humanos para os

Política de Direitos Humanos

- colaboradores, tendo em vista a presente política e a Política de Diversidade;
2. Promover, assegurar e monitorar o respeito à diversidade, equidade de gênero, trabalho digno, qualidade de vida e respeito aos Direitos Humanos para todos os colaboradores da companhia e nos processos seletivos;
 3. Definir e garantir o cumprimento dos princípios e normas legais relacionadas ao tema, nos termos da presente Política e demais políticas institucionais correlatas;
 4. Assegurar um ambiente em que todas as pessoas se sintam respeitadas e seguras para serem quem são;
 5. Fomentar a inclusão de todas as expressões da diversidade humana.

F. Diretoria de Compliance:

1. Gerir o Canal Confidencial Cogna (CCC) e garantir que o processo de apuração de denúncias relacionadas a Direitos Humanos seja priorizado, tendo em vista a presente política, o Código de Conduta e a Política de Apuração de Denúncias;
2. Monitorar o respeito aos Direitos Humanos, garantindo a apuração de toda e qualquer denúncia relacionada ao tema – incluindo também denúncias relacionadas a povos indígenas, comunidades tradicionais, crianças e adolescentes;
3. Prevenir e combater comportamentos de assédio (em todas as suas formas) no trabalho, seja em ambiente presencial ou remoto;
4. Realizar avaliação de riscos, sobre as denúncias recebidas, quanto as possíveis violações de Direitos Humanos, tomando as medidas cabíveis;
5. Estabelecer estrutura/metodologia de Gestão de Riscos da Companhia e apresentar para validação do Comitê de Auditoria e Risco;
6. Consolidar informações sobre os riscos;
7. Consolidar informações sobre avaliações e monitoramento de riscos da Companhia, reportando tais informações periodicamente nas reuniões trimestrais do Comitê de Auditoria e Risco.

G. Diretoria de Suprimentos:

1. Garantir que os fornecedores da Companhia tenham ciência das Políticas da Companhia bem como nossos compromissos nesse âmbito;
2. Garantir que os fornecedores da Companhia respeitem os Direitos Humanos, tendo em vista as diretrizes da presente Política, o Código de Conduta de Fornecedores.

H. Diretoria de Comunicação Institucional:

1. Promover a defesa e o respeito aos Direitos Humanos nas comunicações da Companhia e relações com *stakeholders*.

I. Vice-Presidência de Experiência e Sucesso do Aluno:

- Assegurar que todo o atendimento aos alunos/clientes seja prestado de modo a respeitar a dignidade humana, sobre os princípios dos Direitos Humanos.;
1. Promover a defesa e o respeito aos Direitos Humanos nas campanhas publicitárias e comunicação com clientes.

Política de Direitos Humanos

J. Colaboradores:

1. Respeitar e cumprir as normas, legais e regulamentares, relativas a Direitos Humanos vigentes nas jurisdições aplicáveis ao Grupo Cogna, bem como na presente Política, Código de Conduta e demais políticas correlatas, tendo por referência o princípio da maior exigência.

VI. Diretrizes Gerais

A Cogna reconhece a sua responsabilidade em exercer um papel transformador no meio em que atua, gerando impacto positivo na sociedade. Por isso, vem, por meio da presente política, reforçar seu compromisso de respeito aos Direitos Humanos, assim como apoio à Carta Internacional de Direitos Humanos, à Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e ao Pacto Global, do qual a Cogna é signatária.

Defender e respeitar os Direitos Humanos é parte do comportamento responsável e da cidadania corporativa da Cogna.

A Cogna reconhece que mudanças extremas e imprevisíveis podem ocorrer com mais frequência devido às condições ambientais e sociais em constante evolução. Por isso, é fundamental que nossas práticas de direitos humanos estejam alinhadas às diretrizes robustas de gestão de riscos e emergências estabelecidas em nossa Política de Sustentabilidade.

Por isso, a companhia se compromete a promover o respeito aos Direitos Humanos em suas operações junto à fornecedores e demais stakeholders, assumindo a responsabilidade de desenvolver negócios que visem:

A. Promover a defesa e o respeito aos Direitos Humanos da seguinte forma:

1. Orientar, incentivar e capacitar seus colaboradores à defesa e promoção dos Direitos Humanos em todas suas relações profissionais e sociais, considerando-se o conjunto de legislações pertinentes, bem como as Políticas Institucionais relacionadas a este tema;
2. Estabelecer parcerias com instituições públicas, da sociedade civil organizada e ou privadas para a efetivação dos Direitos Humanos, sua proteção, garantia e promoção;
3. Participar de compromissos voluntários alinhados à nossa missão e que colaborem com o avanço da agenda de Direitos Humanos nacional e internacionalmente;
4. Apoiar, como signatários, os dez Princípios universais do Pacto Global da ONU (Organização das Nações Unidas);
5. Apoiar a Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho;
6. Nortear suas ações nos princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU (Organização das Nações Unidas);

B. Garantir ambientes de trabalho digno, seguro, plural, diverso e não discriminatório com as seguintes premissas:

1. Garantir os direitos básicos a todos os indivíduos com os quais se relaciona, sem que haja discriminação por razão de, mas não se limitando a, sexo, identidade de gênero, raça, cor, idade, religião, origem, orientação sexual, estado civil, opinião política, condição social e condição física,

Política de Direitos Humanos

- pautando-se pelos princípios e diretrizes instituídos em seu Código de Conduta e pelo conjunto de políticas institucionais, com fulcro à legislação brasileira aplicável;
2. Promover e manter um ambiente de trabalho e de aprendizagem saudável e seguro para todos os colaboradores e clientes, livre de qualquer forma de abuso, intimidação ou qualquer forma de violência;
 3. Fomentar à disseminação de valores positivos de respeito, solidariedade e cooperação no processo de ensino-aprendizagem, com base nas diretrizes acadêmicas definidas pelas políticas institucionais;
 4. Cultivar e incentivar a capacidade de seus colaboradores de pensar criativamente, respondendo aos desafios quando das novas oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento humano;
 5. Desenvolver, implementar e gerir mecanismos de assistência técnica organizada e gestão humana contínua aos clientes e colaboradores, preparando a infraestrutura e os recursos humanos necessários e;
 6. Promover e incentivar entre seus colaboradores e discentes a manutenção de um ambiente acadêmico inclusivo, colaborativo e atento a quaisquer tipos de discriminação, com fulcro nas diretrizes corporativas de seu Código de Conduta, Guia de Acessibilidade e demais políticas institucionais pertinentes.

C. Identificar potenciais impactos sociais para adoção de medidas com o fim de mitigar ou prevenir seu impacto negativo nas pessoas e comunidades de acordo com as seguintes ações:

1. Combater e prevenir o assédio em todas as suas formas (moral, sexual, psicológico, dentre outros);
2. Disponibilizar um canal confidencial (CCC – Canal Confidencial Cogna - <https://canalconfidencial.com.br/cognaedu/>) para que sejam realizadas denúncias em caso de violações aos Direitos Humanos;
3. Promover e manter junto aos colaboradores e à comunidade acadêmica em geral, com base em seu conjunto de políticas institucionais, mecanismos formais para denúncia, acompanhamento e amparo em situações que permeiem condutas inadequadas ou de exposição a quaisquer tipos de discriminação, sem receio de repreensão;

D. Preservar os direitos dos povos indígenas, comunidades quilombolas e ribeirinhas da seguinte forma:

1. Promover o respeito e a preservação dos direitos dos povos tradicionais, indígenas, quilombolas e ou ribeirinhos, garantindo a manutenção de sua cultura e saberes;

E. Repudiar o trabalho infantil, o trabalho forçado e ou trabalho análogo à escravidão com as seguintes ações:

1. Apoiar a erradicação de todas as formas de trabalho forçado e proteger os direitos da criança e do adolescente nas suas atividades diretas, na sua cadeia de fornecedores e na sociedade em geral, em vista da erradicação do trabalho infantil, do trabalho forçado ou compulsório, e do trabalho análogo ao escravo;

F. Repudiar a exploração sexual infantil conforme abaixo:

1. Apoiar a erradicação da exploração sexual infantil, protegendo os direitos da criança e do adolescente, nas suas atividades diretas, na sua cadeia de fornecedores e na sociedade em geral;

Política de Direitos Humanos

G. Repudiar à violência dos agentes de segurança privada conforme abaixo:

1. Repudiar qualquer tipo de violência ou violação de Direitos Humanos por parte de agentes de segurança privada nos escritórios corporativos, unidades do ensino – próprias ou parceiras - e ou centros de distribuição do grupo Cogna, ou ainda na cadeia de fornecedores do grupo Cogna;

H. Garantir a liberdade de associação e direito à negociação coletiva de forma a:

1. Reconhecer o direito dos colaboradores à liberdade de associação sindical e à negociação coletiva de trabalho, mantendo uma agenda aberta de diálogo com as representações dos colaboradores nos moldes da legislação vigente;

Cabe ressaltar que em caso de violação de Direitos Humanos, as devidas sanções serão impostas aos infratores. Conforme descrito no Código de Conduta da Companhia.

VII. Documentos de Referência:

- Código de Conduta;
- Código de Conduta de Fornecedores
- Política Anticorrupção;
- Política de Doações e Investimento Social Privado;
- Política de Sustentabilidade – ESG;
- Política de Meio Ambiente e Mudanças Climáticas;
- Política de Diversidade;
- Política de Voluntariado;
- Política de Relacionamento com Partes Interessadas;
- Política de Gestão de Riscos Corporativos;
- Declaração Universal de Direitos Humanos;
- Declaração da OIT (Organização Internacional do Trabalho) sobre os princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho;
- Dez Princípios Universais do Pacto Global da ONU.

VIII. Aprovação:

- Conselho de Administração
- Comitê de Pessoas e ESG
- Presidência
- Vice-Presidência de Finanças
- Vice-Presidência de Gente e Cultura
- Vice-Presidência de Experiência e Sucesso do Aluno
- Diretoria de Relações Institucionais e Sustentabilidade

Política de Direitos Humanos