

ESG: Compromisso com a Educação de Qualidade e com a Diversidade e Inclusão

Neste trimestre, fomos reconhecidos como a maior empresa de educação pela Exame nos Melhores e Maiores 2024, destacando nosso compromisso em proporcionar uma educação de qualidade em todas as etapas da jornada educacional, da educação básica ao ensino superior. Além disso, aderimos ao Movimento pela Equidade Racial (Mover), que une mais de 50 empresas em prol da inclusão de pessoas negras no mercado de trabalho. Como parte dessa iniciativa, ofereceremos 30 mil bolsas de estudos gratuitas na Faculdade Anhanguera, com o objetivo de fomentar um ambiente profissional mais justo e criar mais de 10 mil cargos de liderança, impactando 3 milhões de pessoas negras até 2030. Essa colaboração é fundamental para combater o racismo institucional e promover a equidade racial.

Pelo segundo ano seguido, a Cogna orgulha-se de estar entre as empresas do IBrX 100 que possuem 30% ou mais de mulheres no Conselho de Administração. Esse reconhecimento, concedido pela PWC Brasil em parceria com o 30% Clube Brasil, reforça nosso compromisso com a promoção de um ambiente corporativo mais diverso e inclusivo. A presença feminina em nossa liderança é essencial para impulsionar inovação, representatividade e tomadas de decisões estratégicas mais completas.

ANEXO 9 – ESG | AMBIENTAL, SOCIAL E GOVERNANÇA

Conforme mencionado anteriormente, fomos reconhecidos como a maior empresa de educação na premiação realizada pela Exame, nos Melhores e Maiores 2024. Esse reconhecimento reforça nosso propósito de impulsionar as pessoas a construírem uma melhor versão de si por meio de uma educação de qualidade. Seguimos atuando em todas as etapas da jornada educacional, oferecendo a proposta mais abrangente e diversificada do setor, que inclui desde a educação básica até o ensino superior.

Outro importante destaque do trimestre é que passamos a ser signatários do Movimento pela Equidade Racial (Mover), uma associação sem fins lucrativos que reúne mais de 50 empresas com um total de mais de 1,3 milhão de trabalhadores, por meio dessa adesão a Cogna reforça o seu compromisso em aumentar as oportunidades de emprego para pessoas negras. Como parte dessa iniciativa, ofereceremos 30 mil bolsas de estudos gratuitas para cursos livres da Faculdade Anhanguera, buscando promover o desenvolvimento profissional de jovens e adultos. Com essa ação, pretendemos fomentar um mercado de trabalho mais justo e equitativo, contribuindo para a criação de mais de 10 mil cargos de liderança e impactando 3 milhões de pessoas negras até 2030. A colaboração entre empresas de diferentes setores no Mover é essencial para enfrentar o racismo institucional e estrutural, promovendo uma agenda robusta de equidade racial.

Estes destaques estão alinhados com nossa estratégia e compromisso público assumido em 2021, por meio do manifesto "Compromissos Cogna Por Um Mundo Melhor", que tem como um dos pilares a Educação, Diversidade e Direitos Humanos, com destaque para as metas de possuir equidade (50%) de cargos de liderança (≥ gerentes), ocupados por homens e mulheres até 2025, aumentar o número de posições ocupadas por pessoas negras (pretas e pardas) para 40% até 2025 e beneficiar 150 mil professores educação pública com produtos e serviços educacionais até 2025. Esta última foi superada em 2023 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.

Os docentes são peças fundamentais na transmissão do conhecimento e na transformação de vidas, por meio do Prêmio Educador Nota 10, realizado pelo Instituto SOMOS, valorizamos iniciativas dos educadores que contribuem diariamente para a melhoria da educação brasileira. Ao todo, foram selecionados nove educadores de escolas públicas brasileiras que desenvolveram projetos transformadores e de impacto em suas comunidades, alinhados aos 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 das Nações Unidas. Os vencedores serão anunciados no dia 12 de novembro, em cerimônia presencial, na Pinacoteca de São Paulo (SP). A premiação contará com transmissão ao vivo e simultânea nos canais e redes sociais do Prêmio Educador Nota 10: <https://premioeducadornota10.org/>

Nesta edição, foram inscritos mais de 2.700 projetos, desenvolvidos por professores e gestores escolares de escolas públicas e privadas, da Educação Infantil ao Ensino Médio, alinhados a três eixos temáticos: *Direitos Humanos, Sustentabilidade e Inovação e Tecnologia*.

AMBIENTAL

| Captação de água | | | | | | | | |
|------------------|-------|-------------------------|-------|--------|---------|-----------|--------|-----------|
| ODS | GRI | Indicador | Unid. | 3T2024 | 3T2023 | % AH | 2T2024 | % AH |
| 6 | 303-3 | Captação total de água | m³ | 83.942 | 100.110 | -16% | 92.778 | -10% |
| | | Águas subterrâneas | % | 34% | 39% | -4,53 p.p | 33% | 0,94 p.p |
| | | Abastecimento municipal | % | 66% | 61% | 4,53 p.p | 67% | -0,94 p.p |

Destaques e observações:

- No 3º trimestre de 2024, observamos menor consumo de água em relação ao mesmo período de 2023. Essa diminuição é resultado da redução de vazamentos, que passaram a ser identificados com mais agilidade, com o início da implementação do projeto de eficiência hídrica e menor demanda de produção em nosso centro de distribuição. O projeto de eficiência hídrica visa uma economia de 23% no consumo de água nas 23 unidades de Ensino Superior com maior consumo;
- Historicamente, o terceiro trimestre registra um menor consumo de água em comparação com o segundo trimestre, devido às férias que ocorrem em julho.

| Consumo interno de energia | | | | | | | | |
|----------------------------|-------|---|-------|--------|--------|-----------|--------|----------|
| ODS | GRI | Indicador | Unid. | 3T2024 | 3T2023 | % AH | 2T2024 | % AH |
| 12 e 13 | 302-1 | Total de energia consumida | GJ | 41.635 | 38.443 | 8% | 48.265 | -14% |
| | | Energia de fontes renováveis ¹ | % | 86% | 86% | -0,78 p.p | 85% | 0,74 p.p |

Destaques e observações:

- No 3º trimestre de 2024, houve um aumento no consumo de energia em comparação ao 3T23, devido à maior utilização de ar condicionado em nossas unidades e escritórios, em decorrência do aumento das temperaturas que atingiram o país;
- O consumo de energia foi inferior em comparação ao trimestre anterior, devido à baixa presencialidade de alunos em função das férias que ocorrem em julho.

SOCIAL

| Diversidade no quadro de colaboradores por categoria funcional | | | | | | | | |
|--|-------|---|-------|--------|--------|-----------|--------|-----------|
| ODS | GRI | Indicador | Unid. | 3T2024 | 3T2023 | % AH | 2T2024 | % AH |
| 5 | 405-1 | C-level – Feminino | % | 23% | 17% | 6,08 p.p | 25% | -1,92 p.p |
| | | C-level – Masculino | % | 77% | 83% | -6,08 p.p | 75% | 1,92 p.p |
| | | C-level - total | nº | 13 | 12 | 8% | 12 | 8% |
| | | Liderança (≥ gerente) – Feminino | % | 46% | 45% | 1,06 p.p | 46% | 0,1 p.p |
| | | Total - Liderança (≥ gerente) – Masculino | % | 54% | 55% | -1,06 p.p | 54% | -0,11 p.p |

| | | | | | | | |
|--|---|----|--------|--------|-----------|--------|-----------|
| | Liderança (≥ gerente) ² - total | nº | 573 | 619 | -7% | 592 | -3% |
| | Corpo acadêmico - Feminino | % | 57% | 55% | 1,97 p.p | 57% | 0,42 p.p |
| | Corpo acadêmico - Masculino | % | 43% | 45% | -1,97 p.p | 43% | -0,42 p.p |
| | Corpo acadêmico ³ - total | nº | 10.049 | 9.435 | 7% | 9.556 | 5% |
| | Administrativo/Operacional - Feminino | % | 70% | 69% | 0,53 p.p | 69% | 0,46 p.p |
| | Administrativo/Operacional - Masculino | % | 30% | 31% | -0,53 p.p | 31% | -0,46 p.p |
| | Administrativo/Operacional ⁴ - total | nº | 14.010 | 14.599 | -4% | 13.787 | 2% |
| | Colaboradores - Feminino | % | 64% | 63% | 0,85 p.p | 63% | 0,37 p.p |
| | Colaboradores - Masculino | % | 36% | 37% | -0,85 p.p | 37% | -0,37 p.p |
| | Colaboradores - total | nº | 24.645 | 24.665 | 0% | 23.947 | 3% |

Destaques e observações:

- Dando continuidade às nossas ações de Diversidade e Inclusão, promovemos em julho um diálogo com nossas pessoas LGBTQIAPN+ para discutir suas experiências no mercado de trabalho e na Cognia. Neste mês, também promovemos e incentivamos nossos profissionais a realizar o curso de Diversidade Étnico-Racial na Universidade Corporativa (UniCo).
- No mês de setembro, celebramos o Mês das Pessoas com Deficiência com uma live envolvendo nossos profissionais com deficiência. Essa iniciativa também promoveu o curso da UniCo sobre Inclusão de Pessoas com Deficiência e reforçou a campanha de autodeclaração de PcD.
- Outro importante destaque de setembro é que nos tornamos signatários do Movimento pela Equidade Racial (Mover), uma associação sem fins lucrativos composta por mais de 50 empresas que, juntas, empregam mais de 1,3 milhão de trabalhadores. O movimento atua de forma colaborativa para garantir que pessoas negras tenham acesso a mais oportunidades no mercado de trabalho.

| Impacto social* | | | | | |
|-----------------|----------------------------|------------------------------|-------|---------|---------|
| ODS | GRI | Indicador | Unid. | 2S2023 | 1S2024 |
| 4, 10 | 103-2, 103-3, 203-1, 413-1 | Projetos sociais | nº | 1.248 | 821 |
| | | Pessoas beneficiadas | nº | 372.985 | 913.119 |
| | | Alunos e docentes envolvidos | nº | 67.233 | 28.616 |
| | | Voluntariado acadêmico | Horas | 265.123 | 127.445 |
| | | Voluntariado corporativo | Horas | 2.754 | 1.644 |

*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. | 3T2024 | 3T2023 | % AH | 2T2024 | % 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 ¹ | nº de pessoas | 3.172 | 4.667 | -32% | 3.713 | -14,6% |
| | | Média de horas de treinamento sobre saúde e segurança por participante ² | nº horas | 3,1 | 2,9 | 9% | 2,5 | 28,2% |
| | | Acidentes com e sem afastamento | nº | 19 | 15 | 27% | 15 | 26,7% |
| | | Taxa de frequência de acidentes ³ | taxa | 2,0 | 1,6 | 28% | 1,6 | 28,4% |
| | | Acidentes com consequência grave ⁴ | nº | 0 | 0 | 0% | 0 | 0% |
| | | Taxa de acidentes com consequência grave ⁵ | taxa | 0,0 | 0,0 | 0% | 0,0 | 0% |
| | | Acidentes de comunicação obrigatória | nº | 9 | 5 | 80% | 10 | -10% |
| | | Taxa de acidentes de comunicação obrigatória | taxa | 0,9 | 0,5 | 81% | 1,0 | -10% |
| | | Óbitos decorrentes de acidentes de trabalho | nº | 0 | 0 | 0% | 0 | 0% |
| | | Taxa de óbitos | taxa | 0,0 | 0,0 | 0% | 0,0 | 0% |

¹ Desde 2021, o indicador contabiliza todos os colaboradores que passaram por treinamento no período, não somente os admitidos.

² Total de horas de treinamento/colaboradores treinados.

³ 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.

⁴ Acidentes que geram lesão ou limitação das capacidades do trabalhador por período acima de seis meses. Não inclui óbitos.

⁵ 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:

- A diferença de colaboradores treinados entre o 3T4 e 3T23, ocorre devido a automatização de disparos de lembretes de cursos obrigatórios - implementado no ano passado. O aumento da média de horas de treinamento em saúde e segurança por participante, em comparação ao 2T24, é atribuído aos cursos obrigatórios para os novos membros da CIPA.
- No período, os principais acidentes de colaboradores ocorreram em áreas de circulação interna, resultando em quedas em escadarias, além de acidentes em áreas administrativas e laboratórios. Foram realizadas inspeções nos locais de trabalho para identificar situações de risco e implementar planos preventivos.
- No trimestre, promovemos ações de saúde, eventos e lives, incluindo o Momento Espaço Saúde nos escritórios e campanhas de doação de sangue. Enviamos um comunicado orientando colaboradores e alunos sobre como agir em situações de emergência. Também divulgamos o procedimento da Jornada de Saúde Mental e disponibilizamos o treinamento de Saúde Mental na Universidade Corporativa para todos os colaboradores. Adicionalmente, realizamos a SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho) no Centro de Distribuição.

GOVERNANÇA

| Diversidade no Conselho de Administração (gênero) | | | | | | | | |
|---|-------|-----------|-------|--------|--------|----------|--------|---------|
| ODS | GRI | Indicador | Unid. | 3T2024 | 3T2023 | % AH | 2T2024 | % AH |
| 5 | 405-1 | Membros | nº | 6 | 5 | 20% | 6 | 0% |
| | | Mulheres | % | 33% | 40% | -7 p.p.. | 33% | 0 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. | 3T2024 | 3T2023 | % AH | 2T2024 | % AH |
| 16 | 2-25 | Casos registrados no Canal Confidencial | nº | 104 | 203 | -49% | 293 | -65% |
| 10 | 406-1 | Queixas sobre discriminação recebidas no Canal Confidencial | nº | 11 | 5 | 120% | 16 | -31% |
| | | Casos confirmados de discriminação | nº | 1 ² | 0 ³ | 100% | 0 ¹ | 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% |

¹10 denúncias em processo de investigação/apuração

²8 denúncias em processo de investigação/apuração.

³4 denúncias em processo de investigação/apuração.

Destaques e observações:

- Neste trimestre, o número de casos registrados foi menor em comparação ao 2T24, devido ao período de férias dos nossos alunos. Além disso, seguimos com um intenso trabalho de divulgação do Canal Confidencial Cognia, incentivando o reporte de qualquer situação relacionada à discriminação, assédio e desvios do Código de Conduta.
- Recebemos duas denúncias sobre a mesma situação de discriminação, que foi confirmada. As medidas disciplinares aplicáveis foram tomadas.

| Conformidade | | | | | | | | |
|--------------|--------------|---|---------|--------|--------|------|--------|------|
| ODS | GRI | Indicador | Unid. | 3T2024 | 3T2023 | % AH | 2T2024 | % 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. | 3T2024 | 3T2023 | % AH | 2T2024 | % AH |
| 16 | 418-1 | Queixas externas comprovadas pela organização | nº | 108 | 280 | -61% | 47 | 130% |
| | | Queixas recebidas de agências reguladoras ou órgãos oficiais similares | nº | 0 | 0 | 0% | 2 | -100% |
| | | Casos identificados de vazamento, furto ou perda de dados de clientes | nº | 0 | 0 | 0% | 0 | 0% |

Destaques e observações:

- A diminuição no volume de queixas, em relação ao 3T23, 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.
- Em comparação ao trimestre anterior, observou-se um aumento de 130% no número de queixas, atribuído, em parte, ao início do 2º ciclo de 2024 e à maior contratação de titulares para captação.