

ESG: Resultados que refletem nosso compromisso com a educação, sustentabilidade e impacto positivo...

A Cogna iniciou 2025 com marcos importantes que refletem seu compromisso com a sustentabilidade, inclusão e transformação por meio da educação. No campo da sustentabilidade, a empresa manteve sua nota B no CDP, reforçando sua gestão climática e a mitigação de impactos ambientais. Além disso, foi reconhecida como "Industry Mover" no Sustainability Yearbook 2025, pela S&P Global, e segue como integrante do índice ISE B3, que destaca organizações com elevados padrões de governança ambiental e social no Brasil.

No setor educacional, a Cogna deu início à 27ª edição do Prêmio Educador Nota 10, evidenciando a valorização de práticas pedagógicas inovadoras, com um aumento de 12% no número de inscritos em relação ao ano anterior. A adesão ao movimento Mulher 360 também foi destaque, fortalecendo iniciativas de equidade de gênero e diversidade na cultura corporativa. Essas realizações reiteram a missão da Cogna em construir um futuro mais sustentável e justo, impulsionando o progresso social e educacional.

ANEXO 7 – ESG | AMBIENTAL, SOCIAL E GOVERNANÇA

A Cogna iniciou 2025 com conquistas significativas que reforçam nosso compromisso com a construção de um futuro mais sustentável, inclusivo e transformador por meio da educação. Mais do que números, os avanços alcançados neste primeiro trimestre refletem nossa dedicação em gerar valor para a sociedade, nossos colaboradores, parceiros e demais públicos de relacionamento.

Na agenda de sustentabilidade, obtivemos um importante reconhecimento ao manter a nota B no CDP (Carbon Disclosure Project), uma das principais plataformas globais de avaliação de desempenho ambiental. Essa nota reforça a transparência e o comprometimento da Cogna com a gestão climática e com a mitigação dos impactos ambientais ao longo da nossa cadeia de valor. Continuamos avançando em nossos compromissos ESG com base em metas claras e ações estruturadas, alinhadas às melhores práticas internacionais.

Outro destaque foi o reconhecimento da Cogna como "Industry Mover" no Sustainability Yearbook 2025, publicação anual da S&P Global que avalia mais de 7 mil empresas em todo o mundo. Ser considerada a empresa com o maior avanço em práticas de sustentabilidade em nosso setor é motivo de orgulho e resultado direto do trabalho coletivo que desenvolvemos para integrar a sustentabilidade à estratégia e cultura da companhia.

Reforçando ainda mais esse compromisso, seguimos como integrante da carteira do ISE B3 (Índice de Sustentabilidade Empresarial), que reúne empresas com os mais altos padrões em práticas ambientais, sociais e de governança no mercado brasileiro. A presença da Cogna no ISE é um importante selo de credibilidade, que reconhece nosso esforço contínuo em liderar com responsabilidade e contribuir ativamente para um futuro mais equilibrado e consciente.

No campo educacional, demos início à 27ª edição do Prêmio Educador Nota 10, promovido pelo Instituto SOMOS. Considerado o maior e mais relevante prêmio da educação básica brasileira, a iniciativa reconhece e valoriza professores e gestores escolares que desenvolvem práticas pedagógicas inovadoras e de alto impacto. A abertura das inscrições foi marcada por um crescimento expressivo: registramos um aumento de 12% no número de educadores inscritos em relação ao mesmo período do ano anterior, o que reforça a credibilidade e o alcance da premiação no cenário educacional brasileiro.

Outra importante conquista do trimestre é que a Cogna agora faz parte do movimento Mulher 360, uma iniciativa que busca promover a equidade de gênero e empoderar mulheres em todas as esferas da sociedade. Essa adesão reforça nosso compromisso com a diversidade e inclusão, além de fortalecer nossa cultura organizacional, que valoriza o protagonismo feminino no ambiente corporativo. Ao integrar essa rede, temos a oportunidade de aprender e compartilhar boas práticas, contribuindo para a construção de um futuro mais justo e igualitário para as mulheres no Brasil.

Essas conquistas refletem o propósito que nos move, impulsionar as pessoas a construírem uma melhor versão de si. Seguimos firmes na jornada de construir um país mais justo, sustentável e com mais oportunidades para todos — investindo em inovação, valorizando os educadores e liderando com responsabilidade.

AMBIENTAL

Captação de água								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	1T25	1T24	% AH	4T24	% AH
6	303-3	Captação total de água	m³	73.081	91.976	-21%	92.674	-21%
		Águas subterrâneas	%	35%	35%	-0,26 p.p	33%	2,04 p.p
		Abastecimento municipal	%	65%	65%	0,26 p.p	67%	2,04 p.p

Destaques e observações:

- Os dados de 2024 foram ajustados como parte do processo anual de reparametrização, uma vez que algumas faturas podem não estar disponíveis no momento do fechamento dos dados.
- No 1º trimestre de 2025, observamos uma redução de 21% no consumo de água em comparação ao mesmo período de 2024. Esse resultado é atribuído principalmente à implementação do projeto de Eficiência Hídrica, iniciado em 2024, nas 22 IES com maior consumo de água da companhia. O projeto visa promover a economia de 23% no consumo de água nessas unidades, e os resultados já são evidentes.
- Adicionalmente, tivemos a integração da nova unidade, Start Anglo Liceu, cujo consumo passou a ser contabilizado. Além disso, a unidade Anglo Tamandaré foi desativada e alugada para terceiros na primeira quinzena de janeiro de 2025..;

Consumo interno de energia								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	1T25	1T24	% AH	4T24	% AH
12 e 13	302-1	Total de energia consumida	GJ	42.062	41.622	1%	49.088	-14%
		Energia de fontes renováveis ¹	%	91%	86%	4.46 p.p	89%	1.57 p.p

Destaques e observações:

- Os dados de 2024 foram ajustados como parte do processo anual de reparametrização, uma vez que algumas faturas podem não estar disponíveis no momento do fechamento dos dados.
- Adicionalmente, tivemos a integração da nova unidade, Start Anglo Liceu, cujo consumo passou a ser contabilizado. Além disso, a unidade Anglo Tamandaré foi desativada e alugada para terceiros na primeira quinzena de janeiro de 2025. É importante destacar também que os dados da unidade Anglo Paulista passaram a ser considerados este ano, após a correção de um erro de medição por parte da concessionária de energia local;

SOCIAL

Diversidade no quadro de colaboradores por categoria funcional								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	1T25	1T24	% AH	4T24	% AH
5	405-1	C-level – Feminino	%	27%	17%	6 p.p	23%	-0,08 p.p
		C-level – Masculino	%	73%	83%	-6 p.p	77%	0,08 p.p
		C-level - total	nº	11	12	8%	13	0%

Liderança (≥ gerente) – Feminino	%	46%	46%	0 p.p	46%	-0,06 p.p
Total - Liderança (≥ gerente) – Masculino	%	54%	54%	0 p.p	54%	0,06 p.p
Liderança (≥ gerente) ² - total	nº	570	613	-8%	573	-1%
Corpo acadêmico – Feminino	%	57%	55%	2 p.p	57%	0,03 p.p
Corpo acadêmico – Masculino	%	43%	45%	-2 p.p	43%	-0,03 p.p
Corpo acadêmico ³ - total	nº	10.080	8.729	8%	10.049	-6%
Administrativo/Operacional – Feminino	%	70%	69%	1 p.p	70%	0,47 p.p
Administrativo/Operacional – Masculino	%	30%	31%	-1 p.p	30%	-0,47 p.p
Administrativo/Operacional ⁴ - total	nº	14.828	14.199	0%	14.010	1%
Colaboradores – Feminino	%	64%	63%	1 p.p	64%	0,15 p.p
Colaboradores – Masculino	%	36%	37%	-1 p.p	36%	-0,15 p.p
Colaboradores - total	nº	25.489	23.553	3%	24.645	-2%

Destaques e observações:

- Dando continuidade às nossas ações de Diversidade e Inclusão, reafirmamos nosso compromisso com a promoção da inclusão e o reconhecimento das múltiplas identidades que compõem tanto a nossa sociedade quanto a Cognia. No Dia Nacional da Visibilidade Trans e Travesti, aproveitamos a oportunidade para reforçar nosso compromisso com a inclusão da comunidade trans e travesti, combatendo a discriminação e promovendo a igualdade de direitos. Ao longo da semana, destacamos a importância dessa data por meio de publicações em nossa rede social interna, com o objetivo de inspirar e mobilizar a todos para um ambiente mais justo e respeitoso.
- Em março, celebramos o Dia Internacional da Mulher, uma ocasião histórica que nos convida a refletir sobre a importância de atuarmos não apenas por um mercado de trabalho diverso, mas por uma sociedade plural e equânime. Durante esse período, destacamos as #MulheresqueImpulsionam e reconhecemos o talento, a dedicação e as conquistas de nossas colaboradoras, que são essenciais para o sucesso e crescimento da Cognia. Essas ações são fundamentais para fortalecer nosso compromisso com um ambiente de trabalho mais inclusivo e respeitoso.
- Outra importante conquista do trimestre é que a Cognia agora faz parte do movimento Mulher 360, que promove a equidade de gênero e o empoderamento feminino. Essa adesão reforça nosso compromisso com a diversidade e inclusão, além de fortalecer nossa cultura organizacional. Ao integrar a rede, contribuimos para um futuro mais justo e igualitário para as mulheres no Brasil..

Impacto social*					
ODS	GRI	Indicador	Unid.	2S2024	1S2025
4, 10		Projetos sociais	nº	1.679	n.a

*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.

103-2, 103-3, 203-1, 413-1	Pessoas beneficiadas	nº	1.310.216	n.a
	Alunos e docentes envolvidos	nº	56.358	n.a
	Voluntariado acadêmico	Horas	209.531	n.a
	Voluntariado corporativo	Horas	2.337	n.a

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.
- 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 durante o processo seletivo e acompanham toda a trajetória formativa dos alunos, na função de mentores..

Saúde e Segurança								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	1T25	1T24	% AH	4T24	% 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	1.574	3.705	-58%	3.172	-9,4%
		Média de horas de treinamento sobre saúde e segurança por participante ²	nº horas	3,4	1,5	123%	3,1	32,2%
		Acidentes com e sem afastamento	nº	12	8	50%	19	-15,8%
		Taxa de frequência de acidentes ³	taxa	1,2	0,8	51%	2,0	-57,8%
		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%	9	-78%
		Taxa de acidentes de comunicação obrigatória	taxa	0,9	0,5	82%	0,9	-78%

		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:

- No período, os principais acidentes de colaboradores foram cortes e perfurações em dedos e mãos, ocorridos em áreas de circulação e laboratórios. Foram realizadas inspeções nos locais de trabalho para identificar situações de risco e implementar planos preventivos.
- A redução no número de colaboradores treinados no 1º trimestre de 2025 se deve ao fato de que nossos treinamentos seguem um ciclo de reciclagem a cada dois anos. Ou seja, muitos colaboradores já participaram das capacitações em períodos anteriores, o que naturalmente diminui a demanda por novos treinamentos neste momento..

GOVERNANÇA

Diversidade no Conselho de Administração (gênero)								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	1T25	1T24	% AH	4T24	% 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/24 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.	1T25	1T24	% AH	4T24	% AH
16	2-25	Casos registrados no Canal Confidencial	nº	478	170	181%	418	14%
10	406-1	Queixas sobre discriminação recebidas no Canal Confidencial	nº	12	12	0%	14	-14%
		Casos confirmados de discriminação	nº	0	2 ¹	100%	2	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:

- Expandimos a divulgação do canal confidencial com o objetivo de alcançar um público mais amplo, inclusive em locais onde antes não havia essa comunicação. Para isso, instalamos placas com QR Code nos escritórios corporativos, centros de distribuição e instituições de ensino, além de disponibilizar o link de acesso diretamente no portal do aluno. Essa ampliação de visibilidade e facilidade de acesso pode ter contribuído para o aumento no número de casos registrados neste trimestre, refletindo uma maior conscientização e confiança no uso do canal..

Conformidade								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	1T25	1T24	% AH	4T24	% 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.	1T25	1T24	% AH	4T24	% AH
16	418-1	Queixas externas comprovadas pela organização	nº	80	185	-57%	25	220%
		Queixas recebidas de agências reguladoras ou órgãos oficiais similares	nº	0	0	0%	0	0%
		Casos identificados de vazamento, furto ou perda de dados de clientes	nº	0	0	0%	0	0%

Destaques e observações:

- O aumento no número de reclamações no primeiro trimestre de 2025 pode ser atribuído ao período de captação de alunos, que resultou em um maior volume de solicitações e questionamentos sobre o tratamento de dados pessoais.
- Passamos a realizar a reclassificação das solicitações abertas pelos titulares de dados internamente no Portal de Privacidade. Dessa forma, é possível, após a análise do caso, identificar e classificar se a solicitação de fato se refere aos direitos dos titulares previstos na LGPD.