

**ESG: Avanços que transformam a sociedade e fortalecem nossos compromissos...**

Encerramos o semestre com conquistas significativas reforçando nosso compromisso com a construção de um futuro mais sustentável, inclusivo e transformador por meio da educação.

Em maio reafirmamos nossa participação na Carteira 2025/2026 do Índice de Sustentabilidade Empresarial - ISE B3, pelo terceiro ano consecutivo. Apresentamos os resultados de 2024 com o Relato Integrado assegurado independentemente pela KPMG. O documento evidencia os avanços significativos em nossa jornada sustentável.

Conforme mencionado anteriormente, recebemos o selo *Great Place To Work* (GPTW), além do reconhecimento no GPTW Mulher e o GPTW Étnico-Racial. Outro destaque foi o reconhecimento pelo Prêmio CIEE - Ponte Para o Trabalho, que homenageou nossas Instituições de Ensino pelo compromisso com a empregabilidade jovem.

Essas conquistas refletem o propósito que nos move: impulsionar as pessoas a construírem uma melhor versão de si.

## ANEXO 9 – ESG | AMBIENTAL, SOCIAL E GOVERNANÇA

A Cogna encerra o semestre com conquistas significativas que reforçam nosso compromisso com a construção de um futuro mais sustentável, inclusivo e transformador por meio da educação. Os avanços alcançados neste período refletem nossa dedicação em gerar valor para a sociedade, nossos colaboradores, parceiros e demais públicos de relacionamento.

**Índice de Sustentabilidade Empresarial da B3 - ISE:** Em maio, pelo terceiro ano consecutivo, a Cogna passou a fazer parte da Carteira 2025/2026 do Índice de Sustentabilidade Empresarial - ISE B3, instrumento que consolida as organizações que lideram a agenda ESG no mercado brasileiro. Primeira empresa de educação a fazer parte do índice, neste ano obtivemos um avanço de 20 posições no ranking geral - passando da 66ª posição para 46ª, demonstrando melhoria na performance e robutez em nossas iniciativas ambientais, sociais e de governança corporativa.

**Relato Integrado 2024:** A Cogna apresenta os resultados de 2024 com o Relato Integrado assegurado independentemente pela KPMG, consolidando indicadores de negócio e sustentabilidade que demonstram nosso compromisso com transparência e melhores práticas de governança corporativa. O documento evidencia os avanços significativos em nossa jornada sustentável e marca a conclusão de um importante ciclo de transformação, no qual nos desafiamos a crescer de forma sustentável, ampliar rentabilidade e consolidar um modelo de negócios inovador. Este marco fortalece a credibilidade perante stakeholders e reafirma nosso foco contínuo na qualidade acadêmica, experiência dos alunos e geração de valor compartilhado.

**Relatório de Atividades - Instituto SOMOS:** Reforçando esse compromisso com a transparência, o Instituto SOMOS - vertente de impacto social da SOMOS Educação - lançou seu Relatório de Atividades 2024, uma publicação que documenta as principais iniciativas e resultados do ano. O material apresenta como fomentamos o diálogo e disseminamos conhecimento para democratizar a educação de qualidade, contribuindo para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU.

**GPTW - Great Place to Work Mulher e Étnico-Racial:** Pelo quarto ano consecutivo recebemos a o selo Great Place To Work (GPTW), que valida, por meio de pesquisa com os colaboradores, que o ambiente é um excelente lugar para se trabalhar. Complementando essa conquista, também recebemos o reconhecimento GPTW Mulher, pelo terceiro ano consecutivo, e o GPTW Étnico-Racial. Esses resultados demonstram como fazemos das diferenças a base da convivência corporativa, criando um ambiente onde diversidade e inclusão são pilares fundamentais da nossa cultura organizacional.

**Empregabilidade Jovem:** Outro destaque foi o reconhecimento pelo Prêmio CIEE - Ponte Para o Trabalho, que homenageou nossas Instituições de Ensino pelo compromisso com a empregabilidade jovem. A marca Pitágoras foi premiada em 1º lugar na categoria de Ensino Superior - foram reconhecidas as instituições de ensino com maior número de alunos contratados para estágio por intermédio do CIEE, proporcionalmente ao número de estudantes cadastrados no CIEE em 2024. A premiação destaca o papel da educação como ferramenta de transformação social e geração de oportunidades para os jovens.

Essas conquistas refletem o propósito que nos move: impulsionar as pessoas a construir uma melhor versão de si.

## AMBIENTAL

Captação de água								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	2T25	2T24	% AH	1T25	% AH
6	303-3	Captação total de água	m <sup>3</sup>	98.078	99.401	-1%	73.081	34%
		Águas subterrâneas	%	33%	32%	1,6 p.p	0%	33,2 p.p
		Abastecimento municipal	%	67%	68%	-1,6 p.p	0%	66,8 p.p

### Destaques e observações:

- No trimestre, registramos um aumento de 33% no consumo de água em comparação ao trimestre anterior. O comportamento observado está alinhado com a sazonalidade típica do calendário acadêmico e reflete o padrão esperado para este período do ano, quando a operação está em sua capacidade plena, ao contrário do que observamos no 1T25, que é marcado pelo período de férias entre os meses de janeiro e fevereiro.

Consumo interno de energia								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	2T25	2T24	% AH	1T25	% AH
12 e 13	302-1	Total de energia consumida	GJ	41.440	50.467	-18%	42.062	-1%
		Percentual de energia de fontes renováveis	%	90%	87%	2,74 p.p.	91%	-1,45 p.p.

### Destaques e observações:

- No trimestre, registramos uma redução no consumo de energia elétrica em relação ao trimestre anterior. Este resultado é atribuído principalmente às condições climáticas do período, com encerramento das ondas de calor e queda de temperatura, diminuindo significativamente a demanda por climatização nas unidades.
- Adicionalmente, melhorias implementadas na unidade corporativa de Valinhos contribuíram para os resultados positivos, incluindo a revitalização do sistema de ar condicionado central, que passou a operar com maior eficiência energética, e a substituição da iluminação de fluorescente para LED, colaborando para a redução do consumo no período.

## SOCIAL

ODS	GRI	Indicador	Unid.	2T25	2T24	% AH	1T25	% AH
5	405-1	C-level – Feminino	%	27%	25%	2 p.p	27%	0 p.p
		C-level – Masculino	%	73%	75%	-2 p.p	73%	0 p.p
		C-level - total	nº	11	12	-8%	11	0%
		Liderança (≥ gerente) – Feminino	%	46%	46%	0 p.p	46%	0 p.p
		Total - Liderança (≥ gerente) – Masculino	%	54%	54%	0 p.p	54%	0 p.p
		Liderança (≥ gerente) [1] - total	nº	593	592	0%	570	4%
		Corpo acadêmico – Feminino	%	57%	57%	0 p.p	57%	0 p.p
		Corpo acadêmico – Masculino	%	43%	43%	0 p.p	43%	0 p.p
		Corpo acadêmico [2] - total	nº	9.884	9.556	3%	10.080	-2%
		Administrativo/Operacional – Feminino	%	70%	69%	1 p.p	70%	0 p.p
		Administrativo/Operacional – Masculino	%	30%	31%	-1 p.p	30%	0 p.p
		Administrativo/Operacional [3] - total	nº	15.304	13.787	11%	14.828	3%
		Colaboradores – Feminino	%	64%	63%	1 p.p	64%	0 p.p
		Colaboradores – Masculino	%	36%	37%	-1 p.p	36%	0 p.p
				Total - Colaboradores	nº	25.792	23.947	8%

[1] Gerência, gerência sênior e cargos de liderança sem reporte direto ao CEO (diretorias regionais, diretorias de unidades e vice-presidências).

[2] Coordenação de cursos, professores e tutores.

[3] Coordenação corporativa, especialistas, auxiliares, assistentes e analistas.

### Destaques e observações:

- Durante junho, ampliaremos nossos diálogos sobre diversidade e inclusão no ambiente corporativo. Realizamos uma importante discussão sobre as oportunidades e desafios enfrentados por pessoas LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho, contando com a participação de especialistas e lideranças comprometidas com a transformação.
- Recebemos com orgulho o reconhecimento da Great Place to Work, nas categorias Mulher e Étnico-Racial. Esta conquista é a validação de nosso compromisso e trabalho contínuo na construção de um ambiente organizacional inclusivo. Destacamos especialmente nossa terceira premiação consecutiva na categoria Mulheres e nossa estreia na categoria Étnico-Racial, marcos que evidenciam nossa evolução constante. Por meio de iniciativas como programas de liderança feminina e parcerias estratégicas com movimentos sociais, demonstramos que diversidade e inclusão são pilares fundamentais de nossa estratégia corporativa, fortalecendo nosso propósito de impulsionar as pessoas a construírem uma melhor versão de si.

Impacto social*					
ODS	GRI	Indicador	Unid.	1S2025	1S2024
4, 10	103-2, 103-3, 203-1, 413-1	Projetos sociais	nº	726	821
		Pessoas beneficiadas	nº	94.365	913.119
		Alunos e docentes envolvidos	nº	14.489	28.616
		Voluntariado acadêmico	Horas	73.947	127.445
		Voluntariado corporativo	Horas	3.099	1.644

### 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. Este ano, adicionalmente, realizamos também encontros sobre carreiras.
- No trimestre também aconteceram as seguintes ações de voluntariado corporativo: Seja a Voz de uma História em Biblioteca Comunitária da ONG SP Leituras, Junho Vermelho com doação de sangue e Concurso de Redação Depen pela Fundação Pitágoras.

Saúde e Segurança								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	2T25	2T24	% AH	1T25	% AH
3	403-5, 403-9	Unidades cobertas pelo Programa de Gerenciamento de Risco (PGR)	%	100%	100%	0%	100%	
		0%Colaboradores treinados <sup>1</sup>	nº de pessoas	4.378	3.713	18%	1.574	178,1%
		Média de horas de treinamento sobre saúde e segurança por participante <sup>2</sup>	nº horas	3,2	2,5	30%	3,4	-4,8%
		Acidentes com e sem afastamento	nº	11	15	-27%	12	-8,3%
		Taxa de frequência de acidentes <sup>3</sup>	taxa	1,1	1,6	-27%	1,2	-6,6%
		Acidentes com consequência grave <sup>4</sup>	nº	0	0	0%	0	0%
		Taxa de acidentes com consequência grave <sup>5</sup>	taxa	0,0	0,0	0%	0,0	0%
		Acidentes de comunicação obrigatória	nº	5	10	-50%	9	-44%
		Taxa de acidentes de comunicação obrigatória	taxa	0,8	1,0	-21%	0,9	-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%		

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

<sup>2</sup> Total de horas de treinamento/colaboradores treinados.

<sup>3</sup> 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.

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

<sup>5</sup> 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 trimestre, foi realizado o Workshop Abril Verde, que engajou os colaboradores em temas relacionados aos procedimentos de contratação e gestão de terceiros, além de cuidados em atividades de alto risco e boas práticas de segurança no trabalho
- Outras ações relevantes no período foram a produção do podcast "Estilo de Vida" e a campanha do Dia Mundial da Saúde intitulada "Prevenindo Doenças e Cuidando de Você".
- O aumento na média de horas de treinamento em saúde e segurança deve-se ao cronograma de renovação dos cursos obrigatórios, que são realizados conforme os prazos de validade estabelecidos pelas respectivas normas.

- Em relação aos acidentes de trabalho envolvendo empregados, os principais acidentes ocorreram em áreas de circulação interna, resultando em quedas e impactos em escadarias. Foram realizadas inspeções nos locais de trabalho para identificar situações de risco e implementar planos de prevenção.

## GOVERNANÇA

Diversidade no Conselho de Administração (gênero)								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	2T25	2T24	% AH	1T25	% 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.	2T25	2T24	% AH	1T25	% AH
16	2-25	Casos registrados no Canal Confidencial	nº	865	293	195%	478	81%
10	406-1	Queixas sobre discriminação recebidas no Canal Confidencial	nº	14	16	-13%	12	17%
		Casos confirmados de discriminação	nº	0	2 <sup>1</sup>	100%	0	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%

<sup>1</sup>10 denúncias em processo de investigação/apuração; <sup>2</sup>8 denúncias em processo de investigação/apuração; <sup>3</sup>4 denúncias em processo de investigação/apuração.

Destaques e observações:

- No trimestre, registramos um aumento significativo no número de denúncias devido à intensificação da divulgação do Canal Confidencial Cognia (CCC) que foi integrado ao Portal da Ouvidoria. Esta estratégia facilitou o acesso ao Canal, permitindo que, mesmo quando o contato inicial ocorra pela ouvidoria, o requisitante seja redirecionamento ao CCC.

Conformidade								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	2T25	2T24	% AH	1T25	% 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.	2T25	2T24	% AH	1T25	% AH
16	418-1	Queixas externas comprovadas pela organização	nº	40	47	-15%	80	-50%
		Queixas recebidas de agências reguladoras ou órgãos oficiais similares	nº	0	2	0%	0	0%
		Casos identificados de vazamento, furto ou perda de dados de clientes	nº	0	0	0%	0	0%

**Destaques e observações:**

- O Portal de Privacidade passou pelo processo de migração para a seção de Compliance do site da Cognia. Como consequência, houve uma pequena redução no volume de casos recebidos por meio do Portal, que agora são majoritariamente relacionados aos direitos dos titulares de dados conforme previstos na LGPD.
- Devido ao período de matrículas, que acontece no início do ano, há uma diminuição das queixas recebidas em comparação com o 1T2025.