

ESG: Estratégia de Mudanças Climáticas, Inventário de Gases de Efeito Estufa e Geração de Impacto Social Positivo

Como destaque no trimestre, divulgamos nosso inventário de emissões de gases de efeito estufa dos últimos quatro anos, que abrangeu os escopos 1, 2 e 3. Este inventário recebeu a mais alta classificação de governança na auditoria externa do Organismo Verificador e foi reconhecido também com o selo Ouro do Programa Brasileiro GHG Protocol.

Além disso, divulgamos o segundo Relatório de Sustentabilidade da Vasta Educação, trazendo as informações a respeito das principais iniciativas ambientais, sociais e de governança. Destacamos também o Prêmio Educador Nota 10, uma correalização do Instituto SOMOS, em parceria com a Fundação Victor Civita. O Prêmio reconhece e valoriza professores, coordenadores pedagógicos e gestores escolares da Educação Infantil ao Ensino Médio de escolas públicas e privadas de todo o país.

ESG | AMBIENTAL, SOCIAL E GOVERNANÇA

ESG: Estratégia de Mudanças Climáticas, Inventário de Gases de Efeito Estufa e Geração de Impacto Social Positivo

Em seguimento a estratégia de Mudanças Climáticas e, em alinhamento com as melhores práticas de sustentabilidade e governança corporativa, a Cogna avança na agenda de ESG e na geração de valor agregado aos seus stakeholders e sociedade.

Na agenda climática, divulgamos nosso inventário de emissões de gases de efeito estufa dos últimos quatro anos, que abrangeu os escopos 1, 2 e 3. Nosso esforço sobre o tema recebeu a mais alta classificação de governança na auditoria externa do Organismo Verificador e foi reconhecido com o selo Ouro do Programa Brasileiro GHG Protocol o mais alto nível de qualificação, sendo um reconhecimento público da qualidade e governança desses indicadores.

No trimestre também foi divulgado segundo Relatório de Sustentabilidade da Vasta Educação, trazendo as informações a respeito das principais iniciativas ambientais, sociais e de governança, como a publicação do seu primeiro Inventário de Gases de Efeito Estufa; adesão ao Pacto Global da ONU; 3.216 mil horas dedicadas ao programa de Voluntariado Corporativo; programa SOMOS Afro, estágio afirmativo exclusivo para pessoas negras e, 29% das cadeiras do Conselho de Administração são ocupadas por mulheres.

Na agenda Social, reforçamos nosso compromisso com o desenvolvimento e a educação em nosso País, através da plataforma de impacto social da Companhia, viabilizado pelas frentes da Fundação Pitágoras, Aliança Brasileira pela Educação e Instituto SOMOS.

Nesse último trimestre, destacamos o Prêmio Educador Nota 10, uma correalização do Instituto SOMOS, em parceria com a Fundação Victor Civita. O Prêmio reconhece e valoriza professores, coordenadores pedagógicos e gestores escolares da Educação Infantil ao Ensino Médio de escolas públicas e privadas de todo o país. Em 2023, com a organização do Instituto, o Prêmio passa a ter alinhamento com a Agenda Global 2030 das Nações Unidas, que engloba 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) para combater a pobreza, assegurar direitos, promover e combater mudanças climáticas. Em consonância com esses valores, as temáticas da 25ª edição do Prêmio foram categorizadas em três eixos: Direitos Humanos, Inovação e Tecnologia e Sustentabilidade. Foram mais de 2.600 projetos, de todo o País, inscritos no processo seletivo que contou com 4 fases: Triagem, Comitê Técnico Avaliativo, composto por 22 selecionadores, profissionais referência na educação brasileira e, no próximo dia 25 de outubro, conheceremos os 1º, 2º, 3º lugares de cada eixo temático da premiação. Dentre os 1º lugares, durante a apresentação a uma Banca de Jurados, composta por especialistas e personalidades da Educação Básica, conheceremos o Educador Nota 10.

Os projetos vencedores destacam-se pela intencionalidade pedagógica e boas práticas da educação que agora podem ser compartilhadas em redes, tornando-se públicas em contribuição da educação do nosso País.

Todas as informações sobre a estratégia da agenda ESG da Cogna são compartilhadas no site: esgcogna.com.br, onde é possível acessar os indicadores trimestrais, inventário de gases de efeito estufa, o Relatório de Sustentabilidade de 2022 e demais informações de relevância para os nossos stakeholders.

O detalhamento dos principais indicadores de ESG está no Anexo 8 deste relatório.

ANEXO 8 – INDICADORES ESG

PRINCIPAIS INDICADORES

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

AMBIENTAL

Captação de água ³								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	3T2023	3T2022	% AH	2T2023	% AH
3, 11, 12	303-3	Captação total de água	m³	100.110	128.906	-28,76%	122.755	-22,62%
		Águas subterrâneas	%	38,92%	41,76%	-2,8 p.p	30,40%	8,5 p.p
		Abastecimento municipal	%	61,08%	58,24%	2,8 p.p	69,60%	-8,5 p.p

Consumo interno de energia								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	3T2023	3T2022	% AH	2T2023	% AH
12, 13	302-1	Total de energia consumida	GJ	38.443	36.739	4,43%	39.371	-2,41%
		Energia de fontes renováveis ⁴	%	86,00%	86,00%	0,00%	83,00%	3 p.p

Destaques e observações:

No terceiro trimestre as operações da unidade Anglo Tamandaré foram encerradas tendo em vista a inauguração da unidade Anglo Paulista, que estava em construção ao longo do primeiro semestre. O edifício conta com instalações modernizadas e oferece maior mobilidade para os alunos.

SOCIAL

Diversidade no quadro de colaboradores por categoria funcional ⁵								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	2T2023	2T2022	% AH	1T2023	% AH
5	405-1	C-level – Feminino	%	17%	14%	2,38 p.p	15%	1,67 p.p
		C-level – Masculino	%	83%	86%	-2,37 p.p	85%	-1,66 p.p
		C-level - total	nº	12	14	-16,67%	13	-8,33%
		Liderança (≥ gerente) – Feminino	%	45%	46%	-0,77 p.p	46%	-0,77 p.p
		Total - Liderança (≥ gerente) – Masculino	%	55%	54%	0,77 p.p	54%	0,77 p.p
		Liderança (≥ gerente) ⁶ - total	nº	619	617	0,32%	615	0,65%

³ 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.

⁴ A energia adquirida no ambiente de mercado livre é 100% incentivada, provinda de fontes alternativas e, por isso, considerada como origem renovável.

⁵ As conselheiras, aprendizes e estagiárias não foram consideradas no total de colaboradores.

⁶ Gerência, gerência sênior e cargos de liderança sem reporte direto ao CEO (diretorias regionais, diretorias de unidades e vice-presidências).

		Corpo acadêmico – Feminino	%	55%	55%	-0,06 p.p	55%	-0,06 p.p
		Corpo acadêmico – Masculino	%	45%	45%	0,05 p.p	45%	0,05 p.p
		Corpo acadêmico ⁷ - total	nº	9.435	10.123	-7,29%	8.999	4,62%
		Administrativo Operacional – Feminino	%	69%	69%	-0,01 p.p	69%	-0,01 p.p
		Administrativo Operacional – Masculino	%	31%	31%	0,01 p.p	31%	0,01 p.p
		Administrativo Operacional ⁸ - total	nº	14.599	13.447	7,89%	14.171	2,93%
		Colaboradores – Feminino	%	63%	62%	0,99 p.p	63%	-0,01 p.p
		Colaboradores – Masculino	%	37%	38%	-0,99 p.p	37%	0,01 p.p
		Colaboradores - total	nº	24.665	24.201	1,88%	23.798	3,52%

* Conselheiros, aprendizes e estagiários não foram considerados no total de colaboradores.

Destaques e observações:

No terceiro trimestre de 2023, foi registrada uma oscilação menor do que 1 ponto percentual no indicador de liderança feminina na comparação com o mesmo período de 2022. Para impulsionar a evolução deste indicador, mantemos ações para atração, engajamento, retenção e desenvolvimento profissional de mulheres.

Impacto social*						
ODS	GRI	Indicador	Unid.	1S2023	1S2022	2022
4, 10	103-2, 103-3, 203-1, 413-1	Projetos sociais	nº	294	219	1.056
		Pessoas beneficiadas	nº	33.844	56.524	233.096
		Alunos e docentes envolvidos	nº	7.087	8.309	36.765
		Voluntariado acadêmico	Horas	9.928	12.400	111.375
		Voluntariado corporativo	Horas	1.288	1.620	3.216

*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.

⁷ Coordenação de cursos, professores e tutores.

⁸ Coordenação corporativa, especialistas, auxiliares, assistentes e analistas.

- Mantemos um Programa de Voluntariado Corporativo ancorado no Somos Futuro, do Instituto SOMOS, 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.	3T2023	3T2022	% AH	2T2023	% AH
3	403-5, 403-9	Unidades cobertas pelo Programa de Gerenciamento de Risco (PGR)	%	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
		Colaboradores treinados ^[1]	nº de pessoas	4.667	8.322	-78,32%	10.029	-114,89%
		Média de horas de treinamento sobre saúde e segurança por participante ¹¹	nº horas	2,87	2,29	20,21%	1,30	54,70%
		Acidentes com e sem afastamento	nº	15	ND	ND	12	20,00%
		Taxa de frequência de acidentes ¹²	taxa	1,55	2,37	-52,90%	1,25	19,35%
		Acidentes com consequência grave ¹³	nº	0	ND	ND	0	0
		Taxa de acidentes com consequência grave ¹³	taxa	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00%
		Acidentes de comunicação obrigatória ¹⁴	nº	5	ND	ND	8	0
		Taxa de acidentes de comunicação obrigatória ¹⁴	taxa	0,52	1,24	-138,46%	0,83	-59,62%
		Óbitos decorrentes de acidentes de trabalho	nº	0	ND	ND	0	0
		Taxa de óbitos ¹⁵	taxa	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00%

ND: Não disponível: divulgação trimestral foi iniciada no segundo trimestre de 2023. Anteriormente, a divulgação era feita anualmente por meio dos Relatórios de Sustentabilidade dos respectivos ciclos de reporte.

*As principais causas dos acidentes de trabalho foram: impactos contra objeto parado, contato acidental, impacto sofrido em áreas de circulação interna e externas, provocando corte/perfuração, escoriação, contusão e entorse.

Destaques e observações:

O aumento do volume de horas de treinamento por saúde e segurança por participante no trimestre tem relação com o aumento de treinamentos de brigada de incêndio no período, que conta com maior carga horária – seguindo as legislações municipal.

GOVERNANÇA

Diversidade no Conselho de Administração (gênero)

ODS	GRI	Indicador	Unid.	3T2023	3T2022	% AH	2T2023	% AH
5	405-1	Membros	nº	5	5	0,00%	5	0,00%
		Mulheres	%	40,00%	0,4	0 p.p.	40,00%	0 p.p.

Destaques e observações:

- 60% 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** era ter representatividade desses públicos em, pelo menos, 1/3 das posições até 2025. A meta foi atingida e superada já em 2022, quando houve a eleição para o novo Conselho, que tem mandato até agosto de 2024.

Comportamento ético								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	3T2023	3T2022	% AH	2T2023	% AH
16	2-25	Casos registrados no Canal Confidencial	nº	203	ND	ND	187	7,88%
10	406-1	Queixas sobre discriminação recebidas no Canal Confidencial	nº	5*	ND	ND	8	-60,00%
		Casos confirmados de discriminação	nº	0	ND	ND	5	-100,00%
5	405-1	Colaboradores treinados sobre políticas e procedimentos anticorrupção	%	100%	1	0 p.p.	100,00%	0 p.p.
		Operações submetidas a avaliação de riscos relacionados à corrupção	%	100%	1	0 p.p.	100,00%	0 p.p.
		Casos confirmados de corrupção	nº	0	0	0,00%	0,00%	0,00%

ND: Não disponível: divulgação trimestral foi iniciada no segundo trimestre de 2023. Anteriormente, a divulgação era feita anualmente por meio dos Relatórios de Sustentabilidade dos respectivos ciclos de reporte.

*Destas cinco, 4 denúncias se encontram em processo de investigação/apuração.

Destaques e observações:

No terceiro trimestre, demos continuidade ao programa de letramento e engajamento da liderança da Cognia com a realização de workshop sobre discriminação, assédio moral e assédio sexual, iniciado no segundo trimestre. O workshop apresenta o tema por meio de conceitos e exemplos práticos e reforça a existência do Canal Confidencial Cognia para o reporte de qualquer situação relacionada a discriminação, assédio e desvios do Código de Conduta. Também destaca a garantia da confidencialidade e detalha todo o processo de apuração das denúncias recebidas.

- No mês de setembro foi realizada a primeira Compliance Week da Cognia em ações presenciais e online em que foram abordados temas do Código de Conduta e da Política Anticorrupção. A ação contou com as seguintes ativações:
- Roda de conversa de mulheres para discutir discriminação, assédio moral, assédio sexual e a forma de reportar tais situações. O bate papo teve duração de 1h30 e contou com a participação de cerca de 1.000 colaboradores.
- Evento presencial no escritório corporativo em São Paulo, onde através de um Quiz Show os colaboradores puderam testar seus conhecimentos sobre o Código de Conduta da Companhia. O Evento teve duração de 3 horas e contou com a participação de 380 colaboradores.

- Bate papo sobre a Lei Anticorrupção e simulação de Escape Room. O bate papo teve duração de 1h e contou com a participação de cerca de 850 colaboradores.
- Evento presencial no escritório corporativo de Valinhos, onde por meio de um Quiz Show os colaboradores puderam testar seus conhecimentos sobre a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). O Evento teve duração de 3 horas e contou com a participação de 550 colaboradores.
- Bate papo sobre Redes Sociais e outras formas de compartilhamento. O evento teve duração de 1h30 e contou com cerca de 1.000 colaboradores.

Todas as iniciativas estão alinhadas com nosso comprometimento em fomentar os princípios de integridade e anticorrupção, manifestado nos Compromisso Cognia por um Mundo Melhor, e reforçados pela adesão ao Movimento Transparência 100% do Pacto Global.

Conformidade ⁹								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	2T2023	2T2022	% AH	1T2023	% AH
16	307-1, 419-1	Multas por não conformidade socioeconômica	R\$ mil	0	0	0%	0	0%
		Sanções não financeiras por não conformidade socioeconômica	nº	0	0	0%	0	0%
		Multas por não conformidade ambiental	R\$ mil	0	0	0%	0	0%
		Sanções não financeiras por não conformidade ambiental	nº	0	0	0%	0	0%

Destaques e observações:

- Não registramos sanções ou multas significativas relacionadas a aspectos econômicos e sociais, ressalvados 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.
- No exercício, não houve registro de multas ou sanções administrativas e judiciais significativas pelo descumprimento de leis e/ou regulamentos ambientais.

Privacidade de dados de clientes								
ODS	GRI	Indicador	Unid.	3T2023	3T2022	% AH	2T2023	% AH
16	418-1	Queixas externas comprovadas pela organização	nº	280	ND	ND	328	-17,14%
		Queixas recebidas de agências reguladoras ou órgãos oficiais similares	nº	0	0	ND	1	-100,00%
		Casos identificados de vazamento, furto ou perda de dados de clientes	nº	0	0	ND	0	0,00%

⁹ Considerados apenas os casos significativos, ou seja, processos que tragam prejuízos à imagem da Cognia e suas subsidiárias, que levem à paralisação das operações ou cujos valores envolvidos sejam acima de R\$1 milhão.