cogna EDUCAÇÃO



RELATO INTEGRADO 2024

SUMÁRIO

03 Boas-vindas
- Mensagem da administração
- Apresentação do relatório
- Matriz de materialidade

09 A Cogna
- Sobre a Cogna
- Nossas marcas
- Cogna em números
- Jeito Cogna
- Nossa história
- Modelo de negócio
- Engajamento de *stakeholders*
- Prêmios e reconhecimentos

21 Nossa estratégia
- Novo Modelo Operacional
- Inovação
- Estratégia ESG: nossa visão de futuro

34 Impacto socioambiental
- Impacto social
- Impacto ambiental

64 Educação transformadora
- Jornada Cogna
- Acesso à educação
- Educação para todas as etapas da vida
- Satisfação e qualidade do ensino

98 Nossa melhor versão
- O Jeito Cogna
- Atração, retenção e desenvolvimento de talentos
- Diversidade, equidade e inclusão
- Saúde, segurança e bem-estar

114 Governança corporativa
- Nossa governança
- Relações institucionais
- Ética, integridade e transparência
- Gestão de riscos

129 Desempenho dos negócios
- Cenário macroeconômico setorial
- Desempenho econômico-financeiro

133 Caderno de indicadores

151 Sumários de indicadores
- Sumário de conteúdo GRI, SASB e indicadores próprios
- Sumário de conteúdo TCFD
- Carta de asseguração

165 Informações corporativas e créditos

ARQUIVO NAVEGÁVEL
CLIQUE NO ASSUNTO DESEJADO
PARA ACESSÁ-LO DIRETAMETE



BOAS-VINDAS

Neste capítulo:

- MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- APRESENTAÇÃO DO RELATÓRIO
- MATRIZ DE MATERIALIDADE

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

GRI 2-22

O ano de 2024 representou um marco para a Cogna. Concluímos com sucesso um ciclo de transformação iniciado em 2021, no qual nos desafiamos a crescer de forma sustentável, ampliar nossa rentabilidade e consolidar um modelo de negócios robusto e inovador, mantendo nosso compromisso com a qualidade acadêmica, a experiência dos nossos alunos e a geração de valor para todos os nossos *stakeholders*.

Superamos o *guidance* divulgado ao mercado há quatro anos e entregamos um EBITDA recorrente de R$ 2,17 bilhões e uma geração de caixa após Capex de R$ 1 bilhão. Isso representa, comparado ao ano de 2020, um aumento de três vezes do EBITDA e de quatro vezes da geração operacional de caixa. Reportamos um lucro líquido de R$ 879,9 milhões, possibilitando a distribuição de dividendos depois de cinco anos, e nossa alavancagem chegou ao menor patamar desde 2018. Trata-se de um crescimento consistente, obtido mesmo diante de um cenário macroeconômico adverso marcado por redução do financiamento estudantil, entrada de novos concorrentes nos diversos mercados em que atuamos e a pandemia.

Mais do que resultados financeiros positivos, nossa trajetória apoiada em uma estratégia *asset light*, permitiu aprimorar nossos processos, expandir nosso portfólio de soluções educacionais e fortalecer nossa cultura organizacional.

O encerramento deste ciclo nos coloca em um novo e estimulante momento: a construção de um novo modelo operacional. Ao longo de 2024, fizemos um mergulho em nossos processos, negócios e produtos, identificando sinergias e sobreposições. O objetivo foi promover uma reestruturação organizacional planejada para nos tornarmos ainda mais ágeis, eficientes e capazes de oferecer um ecossistema educacional completo para nossos clientes. Organizamos nossos negócios em quatro grandes alianças com foco na educação para crianças e adolescentes, educação para jovens e adultos e *lifelong learning* (aprendizado ao longo da vida). Dessa forma, atuaremos para estarmos presentes em toda a jornada educacional dos brasileiros, dos 2 aos 100 anos de idade, reafirmando nosso propósito de impulsionar as pessoas a construírem uma melhor versão de si.





Para preparar nossos colaboradores para essa nova fase, fortalecemos o Jeito Cogna, com a elaboração das competências identificadas como essenciais para o futuro que vislumbramos para a empresa. A ideia é desenvolver uma cultura de liderança inspiradora, com espírito de dono e colaboração. Nossa nova estrutura organizacional busca incentivar a mobilidade interna, permitindo que os colaboradores explorem diferentes áreas e desenvolvam novas habilidades.

Nossa estratégia de crescimento para os próximos anos combina inovação em nossos negócios tradicionais e a ampliação em frentes como soluções educacionais para a educação pública, cursos profissionalizantes e franquias de escolas. Esse movimento nos permite não apenas diversificar nossas fontes de receita, mas também ampliar nossa contribuição para a educação no Brasil, impactando um número ainda maior de estudantes e instituições.

Em 2024, avançamos significativamente na aplicação de inteligência artificial, tornando-a um pilar essencial para a eficiência operacional e o desenvolvimento de novas ofertas educacionais. A cada passo, buscamos simplificar, acelerar e personalizar a jornada de aprendizado.

A sustentabilidade segue como um dos pilares estratégicos da Companhia. Os Compromissos Cogna por um Mundo Melhor são um reflexo da nossa visão de longo prazo e do nosso desejo de gerar impacto positivo para toda a sociedade. Continuaremos avançando com seriedade e consistência nessa agenda, cientes de que empresas responsáveis desempenham um papel essencial no desenvolvimento de um futuro melhor para todos.

Encerramos 2024 com orgulho das conquistas que construímos juntos e com entusiasmo pelo futuro. Acreditamos que a educação tem um papel transformador na vida das pessoas e estamos preparados para continuar inovando, ampliando nosso impacto positivo e oferecendo soluções que atendam às necessidades de um mundo em constante evolução. Seguimos comprometidos em construir, com cada aluno, escola, colaborador e parceiro, um caminho de aprendizado contínuo e de novas oportunidades para o futuro.

Roberto Valério
CEO da Cogna

APRESENTAÇÃO DO RELATÓRIO

GRI 2-2, 2-3

Reafirmando nosso compromisso com a transparência com nossos *stakeholders* e as boas práticas de prestação de contas, apresentamos o Relato Integrado da Cogna Educação referente ao ano de 2024. Nas próximas páginas, destacamos como geramos valor aos nossos colaboradores, clientes, alunos, professores, fornecedores, investidores, comunidades e demais públicos de relacionamento, divulgando informações que compreendem o período entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2024. Publicado desde 2014 com periodicidade anual, o material é construído com base em nossa matriz de materialidade, apresentada na página 07.

As informações contidas no relatório são referentes a *holding* Cogna incluindo as suas subsidiárias Kroton, Saber e Vasta Platform (também chamada de SOMOS Educação, nome pelo qual se apresenta a seus clientes), as mesmas incluídas nas Demonstrações Financeiras.

DÚVIDAS, SUGESTÕES E COMENTÁRIOS SOBRE O RELATÓRIO PODEM SER ENCAMINHADOS PARA ESG@COGNA.COM.BR.

O relatório foi desenvolvido com a colaboração de profissionais de diversas áreas da Companhia, que gerenciam e monitoram os indicadores e informações. A alta liderança da Cogna revisou e aprovou o documento, assumindo a responsabilidade pelos dados apresentados.

A contratação da auditoria independente foi autorizada e homologada pelo Conselho de Administração, com o assessoramento do Comitê de Auditoria, e o conteúdo do relatório passou por verificação externa por auditores independentes da KPMG. Veja a carta de asseguração na página 162. **GRI 2-5**

IMAGENS

Todas as fotografias que ilustram este relatório apresentam situações reais, vivenciadas por nossos colaboradores, parceiros, alunos, fornecedores e outros *stakeholders.*

CONVENÇÕES ADOTADAS

O Relato está em conformidade com as normas da Global Reporting Initiative (GRI) versão 2021, as diretrizes voltadas ao setor educacional do Sustainability Accounting Standards Board (SASB), as orientações do IBC Stakeholder Capitalism Metrics do Fórum Econômico Mundial (WEF) e as premissas de Relato Integrado e de demonstrações contábeis da IFRS Foundation. Também seguimos as diretrizes de reporte sobre mudanças climáticas do Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD), além de correlacionar os temas materiais e os indicadores de sustentabilidade com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Organização das Nações Unidas (ONU), e com os objetivos estratégicos da Companhia. Sobre o Relato Integrado, atendemos todas as premissas da diretriz, sem omissões.

Faz parte deste relatório um Caderno de Indicadores *(acesse na página 133)*, que reúne dados qualitativos e quantitativos complementares. O Sumário de Conteúdo apresentado no final do relatório traz a relação completa dos conteúdos GRI, SASB e indicadores próprios relatados. Já os conteúdos do TCFD contam com um sumário próprio.

PILARES ESTRATÉGICOS

Ao longo do relatório, apresentamos a correlação do conteúdo com nossos pilares estratégicos:

- CRESCIMENTO ACELERADO
- IMPACTO (ESG)
- EFICIÊNCIA
- EXPERIÊNCIA INCRÍVEL
- GENTE E CULTURA INCRÍVEIS
- INOVAÇÃO

MATRIZ DE MATERIALIDADE

GRI 2-14, 3-1

Em 2023, revisamos nossa matriz de materialidade com base no conceito de dupla materialidade, assegurando um alinhamento contínuo com as expectativas de nossos públicos de relacionamento. Esse processo permitiu identificar os principais impactos da Companhia no ambiente externo, e os fatores mais influentes para o desenvolvimento dos negócios.

A construção da materialidade envolveu a análise de *benchmarks* do setor e diferentes *frameworks* de sustentabilidade, além da consulta a *stakeholders* estratégicos. A pesquisa contou com a participação de 17.286 pessoas, um aumento de 80% em relação à consulta realizada anteriormente, em 2020. Entre os respondentes, 13% faziam parte do público interno e 87% eram *stakeholders* externos. A análise resultou na priorização de 11 temas materiais, validados pelo CEO, pelo Comitê de Pessoas e ESG e pelo Conselho de Administração. A principal atualização foi a inclusão do tema Sustentabilidade Econômica e Financeira. A matriz da Companhia é revisada com periodicidade trianual.

PROCESSO DE MATERIALIDADE

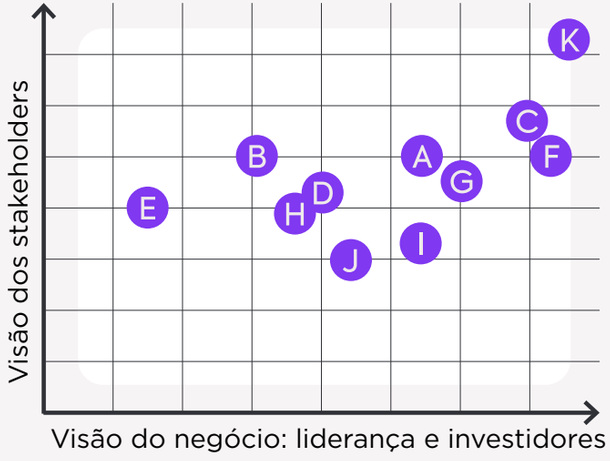
BENCHMARK SETORIAL E ANÁLISE DE *FRAMEWORKS*

Análise de documentos internos e externos, como Índice Dow Jones de Sustentabilidade (DJSI), *frameworks* para sustentabilidade do Sustainability Accounting Standards Board (SASB), do World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) e do IBC Stakeholder Capitalism Metrics do Fórum Econômico Mundial (WEF), entre outros, bem como estudos de *benchmark* de tendências globais e setoriais.

CONSULTA AOS *STAKEHOLDERS*

Pesquisa *on-line* com representantes dos públicos prioritários externos e internos: colaboradores, alta liderança (C-Level e Conselho de Administração), docentes, alunos, fornecedores, parceiros de negócio, analistas de mercado, investidores, representantes da sociedade civil e de organizações não governamentais. Foram atribuídos pesos iguais para todos os *stakeholders* na fase de apuração da pesquisa.

MATRIZ DE MATERIALIDADE
COGNA 2024



- **A** Inovação e tecnologia
- **B** Diversidade e inclusão
- **C** Acesso à educação
- **D** Treinamento e educação de colaboradores
- **E** Saúde, segurança e bem-estar
- **F** Satisfação de alunos e clientes
- **G** Ética, transparência e *compliance*
- **H** Empregabilidade e empreendedorismo
- **I** Sustentabilidade econômica e financeira
- **J** Segurança e infraestrutura de dados
- **K** Qualidade do ensino e dos serviços oferecidos

ETAPAS DE ELABORAÇÃO DA MATRIZ DE MATERIALIDADE

1 Compreensão do contexto da organização

2 Identificação dos impactos reais e potenciais

3 Avaliação da importância dos impactos

4 Priorização dos impactos mais significativos

5 Lista de temas materiais

LISTA DE TEMAS MATERIAIS GRI 3-2

Tema material*	Capitais	Impacto aos públicos	Indicadores relacionados	ODS	Correlação com pilares estratégicos
Qualidade do ensino e dos serviços oferecidos	Intelectual	Todos os públicos	CC, CI, Enade, Enem, Avaliar, IDD, IGC, Stricto Sensu, Sisu; GRI 3-3	4	
Acesso à educação	Intelectual, social e de relacionamento	Alunos e sociedade	SROI, Indicadores de projetos sociais; GRI 3-3	4	
Satisfação de alunos e clientes	Social e de relacionamento	Alunos e sociedade	NPS, CSAT; GRI 3-3	4	
Ética, transparência e *compliance*	Humano, social e de relacionamento	Todos os públicos	GRI 205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 415-1; GRI 3-3	16	
Inovação e tecnologia	Intelectual	Todos os públicos	GRI 3-3	9	
Sustentabilidade econômica e financeira	Financeiro	Companhia, colaboradores, investidores e acionistas	GRI 201-1, 201-2, 201-4, 3-3, TCFD	8	
Treinamento e educação de colaboradores	Intelectual e humano	Colaboradores	GRI 404-1, 404-2, 404-3, 3-3	4 8	
Diversidade e inclusão	Humano	Colaboradores	Pesquisa de Diversidade; GRI 401-3, 405-1, 405-2, 406-1, 3-3	8 10	
Empregabilidade e empreendedorismo	Intelectual, humano e de relacionamento	Alunos e sociedade	SASB SV-ED 260a.3; GRI 3-3	8	
Segurança e infraestrutura de dados	Intelectual, social e de relacionamento	Todos os públicos	GRI 418-1, 3-3; SASB SV-ED-230a.2; SASB SV-ED-230a.1; SASB SV-ED-230a.3	9	
Saúde, segurança e bem-estar	Humano	Colaboradores	eNPS, CSAT; GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10, 3-3	3 8	

*Não houve mudanças em relação aos temas materiais do relato anterior, de 2023.

Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU

3 Saúde e bem-estar; 4 Educação de qualidade; 8 Trabalho decente e crescimento econômico; 9 Indústria, inovação e infraestrutura; 10 Redução das desigualdades; 16 Paz, justiça e instituições eficazes.

Pilares estratégicos

CRESCIMENTO ACELERADO | IMPACTO (ESG) | EFICIÊNCIA

EXPERIÊNCIA INCRÍVEL | GENTE E CULTURA INCRÍVEIS | INOVAÇÃO



A COGNA

Neste capítulo:

- SOBRE A COGNA
- NOSSAS MARCAS
- COGNA EM NÚMEROS
- JEITO COGNA
- NOSSA HISTÓRIA
- MODELO DE NEGÓCIOS
- ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS
- PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS

SOBRE A COGNA

GRI 2-1, 2-6

Nós somos a Cogna (Cogna Educação S.A), uma das maiores e mais completas empresas de educação do Brasil, atuando em todas as fases da jornada educacional. Movidos por nosso propósito de impulsionar as pessoas a construírem uma melhor versão de si, disponibilizamos serviços, produtos e tecnologias educacionais aos segmentos B2C, B2B e B2G, atendendo desde a educação básica até o ensino superior e a formação continuada. Nosso compromisso é fornecer soluções inovadoras que contribuam para a democratização do ensino e para o desenvolvimento acadêmico e profissional dos alunos.

Nossa estrutura organizacional é composta por unidades de negócio especializadas: a Kroton, voltada para graduação e pós-graduação; a SOMOS, que atua na educação básica; e a Saber, que oferece soluções educacionais e parcerias estratégicas, especialmente para o setor público. Além disso, contamos com marcas reconhecidas, como os sistemas de ensino Anglo, Pitágoras, pH e Maxi, a faculdade Anhanguera, as editoras Ática, Saraiva e Scipione e a escola de idiomas Red Balloon.

Investimos continuamente em inovação e tecnologia para ampliar o acesso à educação de qualidade. Contamos com plataformas digitais, sistemas de ensino estruturados e ferramentas de avaliação diagnóstica que auxiliam alunos, educadores e instituições de ensino. A Cogna também desenvolve soluções específicas para redes públicas de ensino, fortalecendo a educação em parceria com secretarias estaduais e municipais. Adotamos um modelo de gestão baseado em dados e eficiência operacional, garantindo transparência e solidez em nossas operações.

Buscando impulsionar a melhor versão das regiões onde estamos presentes, mantemos e patrocinamos duas frentes de impacto social: a Fundação Pitágoras e o Instituto SOMOS, que desenvolvem projetos voltados para a educação pública, geração de renda e desenvolvimento local. Além disso, desde 2021, assumimos publicamente os Compromissos Cogna por um Mundo Melhor, um conjunto de metas desenhadas para contribuir com o equilíbrio entre pessoas e natureza, promover a educação, a diversidade e os direitos humanos e reforçar nossos instrumentos de governança e integridade.



Nosso propósito é impulsionar as pessoas a construírem ***uma melhor versão de si****.*

Como Companhia de capital aberto, temos ações negociadas no Novo Mercado da Bolsa de Valores de São Paulo (SP), a B3 (listada como COGN3) e no mercado de balcão (OTCQX) em Nova Iorque, sob o código COGNY. A Vasta Platform (VSTA) sob o nome comercial de SOMOS Educação, uma das empresas que integram o grupo, também tem suas ações listadas e negociadas na bolsa de valores Nasdaq, nos Estados Unidos.

Nossa sede administrativa está localizada em São Paulo (SP) e temos escritórios corporativos também em Brasília (DF), Londrina (PR) e Valinhos (SP). A nossa cadeia de valor envolve fornecedores de infraestrutura, fornecimento de papel e gráficas, *facilities* e *marketing;* parceiros comerciais, responsáveis por levar materiais didáticos e soluções educacionais ao mercado; escolas e redes públicas de ensino, que utilizam os produtos e serviços da Cogna em seus processos educacionais; e alunos e professores, usuários finais que consomem o conteúdo e aplicam o conhecimento adquirido.

Atuamos em todas as fases da jornada educacional, *do ensino básico ao superior e à formação continuada.*

NOSSAS MARCAS

Nosso portfólio é composto por um conjunto de marcas de alto nível reputacional, algumas com mais de cem anos de mercado. Entre as principais estão:

cogna EDUCAÇÃO

EDUCAÇÃO BÁSICA

SOMOS EDUCAÇÃO

- AMPLIA
- ANGLO
- ÉTICO
- EDUCBANK
- FIBONACCI
- PH
- PHIDELIS
- PLURALL
- REDE PITÁGORAS
- SABER
- SISTEMA MACKENZIE DE ENSINO
- START ANGLO

SABER

- ACERTA BRASIL
- EDITORA ÁTICA
- EDITORA SARAIVA
- EDITORA SCIPIONE
- RED BALLOON
- SKIES LEARNING
- WINGS

ENSINO SUPERIOR

kroton

- AMPLI
- ANHANGUERA
- FAMA
- STOODI
- PITÁGORAS
- UNIC
- UNIDERP
- UNIME
- UNOPAR

COGNA EM NÚMEROS

NOSSO TIME

24.016
colaboradores

45%
das cadeiras de liderança iguais e acima de gerência são ocupadas por **mulheres (cis ou transgênero)**

31%
da liderança, a partir de coordenação, é composta por **pessoas negras**

EDUCAÇÃO BÁSICA

+ de 4,7 mil
escolas parceiras

+ de 1,4 milhão
de alunos atendidos por nossas soluções educacionais

+ de 1.000
escolas utilizam conteúdos de nossas editoras

118
escolas próprias, parceiras ou franqueadas Red Balloon

+ de 34 mil
alunos na rede de escolas Red Balloon

ENSINO BÁSICO PARTICULAR

1 em cada 4
alunos da rede privada de educação básica usa nossas soluções pedagógicas

1 em cada 5
escolas privadas de educação básica é nossa parceira

ENSINO BÁSICO PÚBLICO

61%
dos alunos da rede pública (22 milhões de alunos) são impactados por pelo menos uma de nossas soluções pedagógicas

61%
das escolas públicas do país (134.770 escolas) utilizam alguma solução da Cogna

ENSINO SUPERIOR

+ de 1 milhão
de alunos na graduação presencial e digital (EAD)

113 IES próprias

79 mil
alunos na pós-graduação

+ de 3 mil
polos credenciados de ensino digital

1 em cada 10
alunos de ensino superior é da Cogna

1 em cada 10
alunos de ensino digital é da Cogna

1 em cada 7
alunos da rede privada é da Cogna

PRESENÇA NOS MUNICÍPIOS

82%
são de pequeno porte (menos de 100 mil habitantes acima de 15 anos)

80%
têm IDH abaixo da média brasileira

Quantidade de municípios em que somos a única IES privada[1] a oferecer cursos de ensino superior de:

- Pedagogia – 156
- Engenharia Mecânica - 134
- Engenharia Civil - 118
- Enfermagem - 72
- Agronomia - 41
- Direito – 18
- Fisioterapia - 10
- Odontologia - 9
- Nutrição - 6
- Medicina - 3

Em 230 municípios, a Cogna é a única instituição de ensino superior presente.

[1]Fonte: INEP — Censo da Educação Superior

O JEITO COGNA QUE NOS GUIA PARA O FUTURO

PROPÓSITO

Impulsionamos as pessoas a construírem uma melhor versão de si.

PILARES ESTRATÉGICOS

- CRESCIMENTO ACELERADO
- IMPACTO (ESG)
- EFICIÊNCIA
- EXPERIÊNCIA INCRÍVEL
- GENTE E CULTURA INCRÍVEIS
- INOVAÇÃO

VALORES

- Nossa relação é direta e respeitosa;
- Somos empreendedores e entregamos resultados;
- Fazemos das nossas diferenças a base da nossa convivência;
- Sucesso do aluno/cliente é o nosso sucesso;
- Somos um time e não heróis.

COMPORTAMENTOS RECOMPENSADOS

- Temos senso de dono;
- Escutamos o aluno/cliente;
- Inspiramos e mobilizamos as pessoas;
- Temos senso de urgência.

NORMAS & REGRAS

- Tirar férias, respeitar este momento e desligar;
- Valorizamos a liderança, não a hierarquia;
- A mudança é a única constante, com abertura, flexibilidade e sem apego;
- Todo tema tem um dono;
- Comunicação importa: focamos na clareza e no contexto;
- Para ser promovido, é necessário formar um sucessor com prioridade para os talentos internos.

RITUAIS

- Contamos com rituais de gestão e celebração;
- Realizamos gestão do desempenho;
- Comemoramos os resultados;
- Celebramos a chegada de novos colaboradores.

FEEDBACKS

- Promovemos *feedbacks* frente a frente, simples, respeitosos e tangíveis;
- Os *feedbacks* são alinhados aos objetivos da empresa.

TOMADA DE DECISÃO

- Buscamos decisões ágeis, baseadas em dados, impactos e efeitos colaterais;
- Tomada a decisão, seguimos juntos na mesma direção;
- Comunicamos nossas decisões com clareza e tempestividade;
- A não tomada de decisão é uma decisão. Apresente-se;
- A decisão é do líder, mas a construção é coletiva;
- Nem toda decisão precisa de reunião. Menos PPT e mais solução.

SEGURANÇA PSICOLÓGICA

- Encorajamos as pessoas a falar, independentemente da hierarquia e opinião contrária;
- Somos transparentes com o rumo dos nossos negócios e das pessoas;
- Escutamos, pois a inovação vem da diversidade de pensamentos;
- Trazemos eventuais problemas para a mesa, com sugestão de solução;
- Aprendemos com os erros, corrigimos rápido e não repetimos mais;
- Deixamos as pessoas concluírem seus raciocínios. Não as cortamos.

NOSSA HISTÓRIA

1966

Cinco jovens criam o curso pré-vestibular Pitágoras, em Belo Horizonte (MG).

1972

Inauguração do primeiro Colégio Pitágoras.

1995

Criação da Rede Pitágoras, com 106 escolas associadas.

1999

Criação da Fundação Pitágoras.

2000

Inauguração da primeira Faculdade Pitágoras.

2007

Abertura de capital do Pitágoras na BMF&Bovespa, sob o nome Kroton Educacional, possibilitando a consolidação de uma fase de expansão e desenvolvimento da Companhia.

2010

Aquisição da IUNI Educacional.

2011

Aquisição da Unopar, tornando a Kroton líder em educação a distância do Brasil.

2012

Ingresso no Novo Mercado (B3).

2014

Aquisição da Anhanguera, o que torna a Kroton a maior empresa educacional do mundo em valor de mercado e alunos à época.

2018

Aquisição da SOMOS, maior plataforma de educação básica do Brasil.

2019

Criação da Cogna, *holding* que se torna uma *collection* de empresas, e da Vasta Platform, segmentada para atender à educação básica.

2020

Abertura de capital da Vasta Platform/SOMOS Educação na Nasdaq (EUA).

2021

Lançamento do manifesto Compromissos Cogna por um Mundo Melhor.

2022

Lançamento do **#JeitoCogna.**

2023

Unificação das marcas de ensino superior sob a marca Anhanguera.

Lançamento da **Start Anglo Bilingual School.**

Primeira empresa de educação a fazer parte do **índice de sustentabilidade empresarial da B3 (ISE).**

Entrada no mercado B2G (*business to government*) por meio da SOMOS/Vasta Plataform.

2024

Estabelecimento de parceria inovadora trilíngue: **Colégio Liceu Pasteur e Start Anglo.**

120 projetos envolvendo o uso de **inteligência artificial** em diferentes fases de desenvolvimento.

Expansão da KrotonMed, com a oferta de curso de medicina em Ponta Porã (MS) e São Luís (MA), totalizando 110 novas vagas.

Emissão de *social bonds* pela Cogna, a primeira emissão de debêntures rotulada ESG com viés social do setor de educação no Brasil.

2025

Novo modelo operacional.

Nos destacamos como **Industry Mover no Sustentability Yearbook 2025 da S&P.**

MODELO DE NEGÓCIO

INSUMOS

Capital **financeiro**
- Receitas
- Investimentos
- Financiamentos

Capital **manufaturado**
- Sede administrativa e escritórios corporativos
- Centros de distribuição e filiais de distribuição
- Unidades de ensino básico e superior
- Espaços de atendimento comunitário (clínicas, hospitais escola etc.)
- Rede de ensino bilíngue
- Curso pré-vestibular
- Editoras

Capital **intelectual**
- Sistemas e soluções de ensino reconhecidos e de alto desempenho para diferentes perfis
- Portfólio de iniciativas com uso de inteligência artificial
- Pesquisas e estudos sobre as tendências do mercado
- Investimento em novos conhecimentos
- Patentes de produções cientificas
- Direitos autorais
- Software de gestão e Plataformas digitais
- Investimento e parcerias científicas
- Universidade corporativa

Capital **humano**
- Colaboradores
- Profissionais da educação

Capital **social e de relacionamento**
- Alunos e Docentes
- Fornecedores e Franqueados
- Escolas parceiras
- Parceiros de negócios
- Analistas de mercado
- Investidores
- Entidades governamentais e órgãos não governamentais
- Conselho e entidade de classe
- Agências de fomento à pesquisa (CNPq, Capes, Finep, FASPs)
- Parcerias com startups, instituições e profissionais reconhecidos em sua área de atuação

Capital **natural**
- Energia elétrica
- Recursos hídricos

VISÃO
Ser a plataforma de educação para crianças, jovens e adultos referência no Brasil.

PROPÓSITO
Impulsionamos as pessoas a construírem uma melhor versão de si.

COMPROMISSO COM AGENDA ESG
- Definimos objetivos comuns a toda a organização para direcionar nossos processos internos para responder a desafios locais e globais;
- Nossa plataforma de impacto social direciona esforços para melhoria da educação pública; fomenta o empreendedorismo; e colabora em desenvolvimento local.



ATIVIDADES DE NEGÓCIO
- Serviços de Educação
- Ensino, Pesquisa e Extensão
- Eventos e Serviços de atendimento à comunidade
- Gerenciamento de softwares de gestão educacional
- Publicação e distribuição de livros e materiais didáticos

PRODUTOS E SERVIÇOS

Educação básica:
- Sistemas de ensino líderes em aprovações e educação complementar no modelo one-stop partner
- Sistema bilíngue – franquias Start Anglo
- PNLD (Programa Nacional do Livro Didático)
- Programa de inglês para crianças
- Acerta Brasil
- Oferta de EJA na modalidade EAD
- Tecnologias inovadoras
- Formação continuada para professores
- Livros didáticos e paradidáticos para a educação básica

Ensino superior e educação continuada:
- Graduação e pós-graduação — *stricto e lato sensu*
- Projetos de extensão e iniciação cientifica
- Produção cientifica
- Capilaridade e oferta de cursos que ampliam o acesso à formação universitária em todo o país
- Cursos orientados para o mercado de trabalho
- Preparatórios para concurso
- Cursos livres e idiomas
- Mestrado e doutorado

IMPACTOS

Capital **financeiro**
- ⬆ Remuneração dos acionistas, colaboradores e parceiros
- ⬆ Investimento em pesquisa e tecnologias inovadoras

Capital **manufaturado**
- ⬆ Alcance em mais de 5 mil municípios

Capital **intelectual**
- ⬆ Lifelong learning
- ⬆ Laboratório de projetos voltado para aulas práticas
- ⬆ Desenvolvimento de metodologias educacionais avançadas
- ⬆ Transformação digital
- ⬆ Estratégias de ensino e práticas educacionais
- ⬆ Pesquisas em diversas frentes do conhecimento

Capital **humano**
- ⬆ Capacitação profissional e acesso à educação de qualidade
- ⬆ Desenvolvimento de pesquisa e inovação
- ⬆ Geração de emprego e renda

Capital **social e de relacionamento**
- ⬆ Projetos de impacto socioambiental, Instituto SOMOS e Fundação Pitágoras
- ⬆ Oferta de bolsas de estudos
- ⬆ Atendimentos profissionais comunitários
- ⬆ Acesso à educação de qualidade
- ⬆ Desenvolvimento de habilidades no aprendizado e pesquisa científica
- ⬆ Investimentos em eventos da educação
- ⬆ Aumento da empregabilidade e renda (direcionados para os alunos)
- ⬆ Contribuição nas discussões de políticas públicas

Capital **Natural**
- ⬆ Produção e compra de energia renovável para consumo próprio
- ⬆ Ações para eficiência hídrica
- ⬇ Emissões de GEE
- ⬇ Geração de resíduos

ENGAJAMENTO DE *STAKEHOLDERS*

GRI 2-29

Mantemos um relacionamento estruturado e diversificado com diferentes públicos, pautado por princípios de ética, compromisso com a educação e comunicação clara.

Nossa atuação abrange desde a interação com colaboradores, acionistas e mercado financeiro até o engajamento com fornecedores, educadores, escolas parceiras, gestores públicos, órgãos reguladores, jornalistas, comunidades locais e escolas parceiras, buscando construir conexões que contribuam para o desenvolvimento do setor educacional e aprimorar a experiência dos estudantes. Contamos com uma Política de Relacionamento com *Stakeholders*, que estabelece diretrizes claras para o engajamento com os diferentes públicos, assegurando um relacionamento ético e transparente.

No âmbito das **relações governamentais e institucionais**, com ações conduzidas pela Diretoria de Relações Institucionais e Sustentabilidade, nossos esforços visam contribuir com a discussão de políticas públicas de impacto no setor educacional, tanto diretamente como por meio de entidades setoriais *(saiba mais na página 138)*, visando a melhoria contínua da regulação do setor.

O relacionamento com **investidores** é conduzido pela Diretoria de Relações com Investidores, que assegura a comunicação direta e acessível sobre resultados financeiros, estratégias e diretrizes da Companhia. Todos os acionistas, independentemente do volume de ações que possuem, têm acesso a canais estruturados para esclarecimento de dúvidas e alinhamento de expectativas. Seguimos as melhores práticas de governança corporativa e realizamos reuniões periódicas com investidores para garantir que informações de impacto relevante sejam divulgadas de forma clara e transparente, mantendo um site específico para esse público.

SAIBA MAIS NO NOSSO SITE DE
RELAÇÕES COM INVESTIDORES





No que se refere ao relacionamento com a **comunidade**, realizamos, por meio da atuação das nossas instituições de ensino superior, projetos sociais e atendimentos comunitários. Contamos, também, com duas estruturas de responsabilidade social, o Instituto SOMOS e a Fundação Pitágoras, por meio das quais apoiamos iniciativas em educação e desenvolvimento local *(saiba mais na página 35)*.

A **imprensa** desempenha um papel estratégico na difusão de informações da Companhia e suas marcas, amplificando as nossas narrativas. Contamos com uma Diretoria de Relações Públicas responsável pelo contato com a mídia. Mantemos agendas frequentes com jornalistas e formadores de opinião, garantindo que tenham acesso a informações e perspectivas qualificadas. Também buscamos oportunidades para o posicionamento público de nossos porta-vozes, por meio de encontros de relacionamento e artigos de opinião. Em nosso site temos a Página Sala de Imprensa, com materiais estratégicos e informações institucionais para apoiar o trabalho da imprensa e fomentar um debate qualificado sobre educação e inovação.

SAIBA MAIS NA PÁGINA
SALA DE IMPRENSA.

Nossas relações são pautadas por ética, compromisso com a ***educação e comunicação clara.***

Atendemos um grupo amplo e diversificado de **clientes B2B** que inclui escolas privadas, parceiras da SOMOS; franqueados da Red Balloon e da Start Anglo; e outros grupos educacionais da educação básica e do ensino superior por meio da nossa plataforma de serviços educacionais B2B2C. Além dos produtos e soluções, para garantir que nossas metodologias tenham um impacto real na aprendizagem, oferecemos suporte pedagógico às escolas parceiras para que aprimorem suas práticas, e, aos franqueados, o apoio que necessitam para implementar o modelo da franquia. Também disponibilizamos treinamentos contínuos para docentes *(saiba mais na página 89)*.

Já o relacionamento com **clientes B2G** visa ampliar o impacto positivo que desejamos causar na educação brasileira, criando soluções personalizadas para a educação pública e levando o mesmo grau de qualidade das soluções disponíveis no segmento privado para a rede pública. Contamos com instrumentos de governança e *compliance* específicos para esse público, de forma a garantir que todo o relacionamento se desenvolva de forma transparente e íntegra *(saiba mais na página 78)*.

Para nossos **alunos de ensino superior**, atendidos pelas nossas instituições de ensino próprias, trabalhamos para oferecer soluções específicas adaptadas a cada perfil de aluno, auxiliando-os a prosseguir em sua jornada educacional e alcançar sua formação acadêmica. Monitoramos a participação em aulas, o desempenho acadêmico em notas e atividades, e o comportamento financeiro em relação aos pagamentos e, por meio desses dados, implementamos ações proativas para fomentar o engajamento, incluindo orientações e comunicações com um enfoque emocional. Para avaliar o nível de satisfação dos nossos alunos, realizamos mensalmente pesquisas, fazendo uso da métrica de concordância Net Promoter Score (NPS) e, anualmente, promovemos um levantamento no Sistema Avaliar (*saiba mais na página 97*).

Nosso relacionamento com **fornecedores** é orientado por uma Política de Compras e por um Código de Ética específico, que deve ser lido e aceito por 100% da base. Os fornecedores mais representativos em termos de valor de contrato ou em criticidade são 100% avaliados no processo de homologação, nas frentes financeira, jurídica, trabalhista, de saúde e segurança e em critérios de sustentabilidade.

SAIBA MAIS NO
CADERNO DE INDICADORES

Para nossos **colaboradores,** trabalhamos para a construção, que acreditamos ser permanente, de um ambiente de trabalho diverso, inclusivo, seguro e saudável. Nossa relação é orientada pelo #JeitoCogna, base da nossa cultura ágil, focada no cliente, pautada na colaboração, empreendedorismo e senso de dono. Desenvolvemos ações para atração, retenção e desenvolvimento de talentos, buscando que nossos colaboradores desenvolvam a melhor versão de si *(saiba mais no capítulo Nossa Melhor Versão)*.

Mantemos um relacionamento estruturado e diversificado com ***diferentes públicos****.*



PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS

Em 2024, a Cogna e suas subsidiárias foram reconhecidas em 46 premiações *e rankings relacionados a educação, inovação, atendimento ao cliente, relação com a imprensa, gestão de pessoas e desempenho financeiro.*

A LISTA COMPLETA ESTÁ DISPONÍVEL EM NOSSO SITE

PREMIAÇÕES

Environmental Finance's Sustainable Debt Awards
Social Bond of the Year
Corporate [Cogna]

S&P - Sustainability Yearbook Member
Industry Mover 2025

SELOS E CERTIFICAÇÕES

FSC – Forest Stewardship Council [Cogna]
Desde 2006

Selo de Igualdade Racial da Prefeitura de São Paulo [Cogna]

30% Club Brazil Award [Cogna]

GPTW [Cogna e SOMOS]

GPTW Mulher [Cogna]

GPTW Mercado Editorial [SOMOS e SABER]

Programa Brasileiro GHG Protocol Selo Ouro [Cogna]
Desde 2019

WOB – Women on Board [Cogna]
Desde 2021

Empresa Amiga da Justiça [Cogna]
Desde 2021

Selo Pró-Ética [Cogna]
Desde 2023

MOVIMENTOS PÚBLICOS VOLUNTÁRIOS

Instituto Ethos
Desde 2021

Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+
Desde 2021

Princípios de Empoderamento Feminino da ONU
Desde 2021

Empresa Cidadã
Desde 2021

Empresa Limpa
Pacto Empresarial pela Integridade e Contra Corrupção
Desde 2022

Programa Brasileiro GHG Protocol
Membro desde 2023

Pacto Global da ONU
Desde 2010

Movimento Elas Lideram Pacto Global – Desde 2023

Movimento Mente em Foco Pacto Global – Desde 2023

Movimento Ambição Net Zero Pacto Global – Desde 2023

Movimento Raça é Prioridade Pacto Global – Desde 2023

Movimento Transparência 100% Pacto Global – Desde 2023

Movimento pela Equidade Racial
Desde 2024

RANKINGS E *RATINGS*

ESG *RATINGS*	*RATING* COGNA	SCALA (-/+)
S&P Global	57	0 — 100
SUSTAINALYTICS	10.7 Low Risk	100 — 0
FTSE Russell	3.2	0 — 5
ISS ESG	B-	D- — A+
CDP DISCLOSURE INSIGHT ACTION	B	D- — A+
REFINITIV	66	0 — 100
MSCI	BBB	CCC — AAA

S&P GLOBAL

1º lugar no Brasil em Educação

2º lugar global em Serviços Diversificados ao Consumidor

SOMOS Educação em **6º lugar** global em Serviços Diversificados ao Consumidor

Sustainability Yearbook Member 2023, 2024 e 2025

Reconhecimento como Industry Mover 2023 e 2025

SUSTAINALYTICS

1º lugar global em Educação

1º lugar no Brasil em Educação

2º lugar global em Serviços Diversificados ao Consumidor

ISS ESG

Prime Status, classificada como Industry Leader

REFINITIV

1º lugar entre pares nacionais

1º lugar entre todas as empresas de School College & University

ÍNDICES

Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE B3)

Primeira empresa de educação a fazer parte do índice

Carteiras 2022/2023, 2023/2024 e 2024/2025

Passamos do 66º lugar entre 78 empresas em 2024 para a 46ª colocação entre 82 avaliadas em 2025, uma escalada de 20 posições no ranking anual



NOSSA ESTRATÉGIA

Neste capítulo:

- NOVO MODELO OPERACIONAL
- INOVAÇÃO
- ESTRATÉGIA ESG: NOSSA VISÃO DE FUTURO

NOVO MODELO OPERACIONAL

O ano de 2024 marca o início de uma jornada de transformação. Ao longo dos últimos anos investimos fortemente em nosso crescimento orgânico, viabilizado por aquisições e desenvolvimento de novas soluções. Além disso, aprimoramos a experiência de escolas parceiras e alunos, fortalecemos nossa presença no segmento público e avançamos consistentemente em nossos compromissos socioambientais. Essas ações nos dão condições para construir, a partir de agora, a maior plataforma de serviços educacionais do Brasil.

Para alcançar nosso grande objetivo, desenhamos um novo modelo operacional, estruturado para atender diferentes fases da vida educacional de uma pessoa e garantir uma experiência integrada ao aluno. Com soluções diversas e complementares, passamos a olhar a jornada do nosso aluno em três grandes fases (Crianças e Adolescentes, Jovens e Adultos, e *Lifelong Learning*), que representam as nossas unidades de negócios.

Para trabalhar em colaboração com as três alianças, temos as **plataformas**, que são formadas por equipes com capacidades distintas e transversais. As plataformas ajudam a entregar mais valor aos nossos negócios aumentando a eficiência operacional, acelerando a inovação e garantindo maior sinergia entre os negócios, eliminando redundâncias e possibilitando um crescimento mais estruturado. As plataformas são compostas por quatro áreas: tecnologia; transformação e inovação; experiência de aprendizagem, que combina conteúdo acadêmico, motores de aprendizagem e experiência digital; e *revenue office*, para proporcionar uma visão integrada do ciclo de receita de todo o portfólio, direcionando a estratégia das alianças e alocando recursos relacionados ao crescimento dos negócios.

E para suportar tudo, temos as **estruturas corporativas, que já existem na Companhia, e são responsáveis pelas diretrizes, políticas, gestão de pessoas e talentos, recursos corporativos e o relacionamento institucional.** A intenção é que plataformas e estruturas corporativas adotem a cultura de servir as necessidades dos negócios, prezando pela qualidade, velocidade, consistência e inovação.

ALIANÇAS DE NEGÓCIO: CONEXÃO E ALINHAMENTO À JORNADA DA VIDA

1. Crianças & Adolescentes SOMOS

Abrange soluções educacionais para a Educação Básica, incluindo sistemas de ensino para escolas privadas (B2C) e segmento público (B2G), franquia de escolas bilíngues de alta performance, cursos pré-vestibulares, iniciativas voltadas para formação de professores, e soluções complementares, tanto educacionais como voltadas à gestão escolar.

2. Crianças & Adolescentes SABER

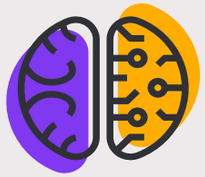
Conjuga o atendimento em dois mercados distintos, ambos para as redes públicas brasileiras. O primeiro é o Programa Nacional do Livro e do Material Didático (PNLD) e o segundo é o de Soluções Educacionais. Além do segmento de inglês para crianças, seja no B2C (escolas privadas e soluções de ensino de inglês), B2B (parceria de escolas privadas com a solução Skies Learning) ou B2G (parceria de municípios e estados, com a solução Wings).

3. Jovens e Adultos KROTON

Reúne as frentes de Ensino Superior, como a oferta de cursos de graduação, pós-graduação, cursos técnicos e profissionalizantes e educação de jovens e adultos.

4. *Lifelong Learning*

Focada no aprendizado contínuo, visa à formalização de parcerias para a oferta de cursos não regulados, como cursos profissionalizantes e cursos livres, além de trazer infoprodutores para o ecossistema Cogna.



AMBIDESTRIA

A ambidestria está cada vez mais presente em nossa estratégia e esse novo modelo operacional nos ajudará a acelerar essa forma de conduzir nossos negócios e que faz parte do Jeito Cogna. É por meio da gestão ambidestra que sustentamos nosso *core business*, com aprimoramento contínuo e busca pela excelência em tudo o que fazemos, ao mesmo tempo que mantemos estruturas direcionadas a estudar inovações em produtos e serviços e analisar novos mercados de atuação. O objetivo é antecipar tendências, mantendo a Cogna sempre à frente, preparada para capturar oportunidades estratégicas e responder rapidamente às mudanças dos setores onde atua.

RUMO A 2030

O ano de 2024 também foi dedicado à reformulação do planejamento estratégico da Cogna, visando à definição dos caminhos a serem percorridos para dar sustentação ao crescimento da empresa até 2030. O tema envolveu a alta liderança e o Conselho de Administração e resultou na definição de 80 movimentos estratégicos, dos quais 20 foram aprofundados e refinados até chegarem a 14 objetivos estratégicos prioritários para os próximos anos.



INOVAÇÃO

GRI 3-3 (Inovação e tecnologia)

A inovação está no centro da nossa estratégia. De forma alinhada à nossa visão ambidestra, atuamos para inovar tanto em produtos, serviços e processos internos já consolidados como na busca por novos mercados e formas disruptivas de conduzir nossos negócios.

O Cogna Labs atua como acelerador da ambidestria, focado na criação de novos negócios junto com o ecossistema de inovação, *conectando startups e scale-ups.*

Dentro desse contexto, mantemos o Cogna Labs, que funciona como um laboratório corporativo de inovação dedicado ao desenvolvimento e validação de novas soluções e modelos de negócios. A estrutura foi concebida para fomentar a experimentação e fortalecer a transformação digital dentro da Companhia, fazendo também a ponte da Cogna com o ecossistema de inovação, formado por *startups* e *scale-ups*. Em 2023, promovemos uma reformulação de time e processos para deixar seu funcionamento ainda mais alinhado com a nossa estratégia de negócios.

Em 2024, vivenciamos o desenvolvimento completo da primeira tese que passou por todas as etapas do método de CVB (Corporate Venture Buinding) da companhia, envolvendo mapeamento de oportunidades, design da tese e testes para aprendizado, chegando ao MVP (sigla em inglês para *minimum viable product*, que significa produto mínimo viável), última fase antes da produção para escala. O foco foi a oferta de cursos profissionalizantes, disponibilizados de forma piloto em quatro polos de educação a distância. Como resultado, os cursos alcançaram um NPS (Net Promoter Score) acima de 80, indicando alto potencial de crescimento.

COGNA LABS

20
profissionais dedicados

182
startups curadas

56
projetos de inovação

29
experimentos realizados

19
teses de *venture building* (aceleração de novos negócios inovadores)

36
provas de conceito realizadas

400
desafios mapeados

37
desafios resolvidos

142
horas de *speed date* (reuniões rápidas de apresentação) com *startups*

13
soluções selecionadas para *pitch*



INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

Uso da IA visa eficiência operacional, *desenvolvimento de novas ofertas educacionais e personalização da jornada de aprendizado.*

Conscientes das possibilidades transformadoras que o uso da inteligência artificial (IA) pode trazer para nossos negócios, temos investido em soluções inovadoras com a utilização dessa tecnologia, trabalhando de forma estruturada para sua implementação. O objetivo principal das iniciativas é aproveitar o potencial da inteligência artificial para conferir maior agilidade e qualidade em processos para que nossos colaboradores possam direcionar suas habilidades e esforços para aquilo que mais importa: disponibilizar produtos e serviços de excelência e proporcionar uma experiência incrível para clientes e alunos.

Dessa forma, nossa produção de conteúdo tem se beneficiado pelo uso da inteligência artificial generativa como apoio à elaboração de materiais didáticos e objetos de aprendizagem na checagem de informações e construção de bancos de itens e questões. Além disso, a IA tem contribuído para avançar em soluções para tornar nossos produtos mais acessíveis para todos. Aplicamos tecnologias de locução automatizada na criação de vídeos e objetos interativos e de geração de audiodescrição em *slides* e imagens dentro de materiais didáticos, possibilitando que estudantes com deficiência visual tenham acesso a conteúdos adaptados às suas necessidades. Integramos, também a IA em nossas plataformas digitais para potencializar a aprendizagem e apoiar professores e alunos.

A inteligência artificial tem sido empregada para fortalecer a presença digital e a comunicação da Companhia. O *chatbot* Vozes da Cogna foi desenvolvido para auxiliar colaboradores na produção de conteúdos voltados para redes sociais, como o LinkedIn, ampliando a disseminação de informações institucionais por meio de *employer branding*.

Toda a estratégia de comunicação e *marketing* com nossos alunos e potenciais alunos também está sendo repensada por meio do uso de IA. Implementamos soluções para permitir uma hiperpersonalização. Temos ferramentas que identificam o interesse específico e a maneira de interação preferida, como por exemplo, um potencial aluno que entra em nossos sites ou redes sociais solicitando informações e demonstra interesse no curso de Direito e que costuma interagir no período da manhã, passa a receber comunicações apenas sobre esse curso e nesse horário. Ferramentas especializadas na criação de textos e imagens têm sido usadas pelos times comerciais na produção de peças de comunicação, permitindo uma maior regionalização e personalização dos materiais.

Para aprofundar o uso da IA no nosso dia a dia, investimos na capacitação de nossos colaboradores para que possam compreender e aplicar a inteligência artificial de forma eficaz em suas rotinas de trabalho. Em 2024, foram mais de 15 treinamentos com o tema.

Além disso, temos acompanhado de perto os debates sobre o marco regulatório da IA no Brasil. O uso das diversas ferramentas está alinhado às nossas práticas de governança, a fim de garantir que a utilização ocorra de forma transparente e seguindo as melhores práticas nacionais e internacionais. Entre nossas principais preocupações estão a qualidade dos dados, a proteção das informações e a adoção de critérios éticos para o desenvolvimento e aplicação da IA.



SUMMIT IA NO MERCADO EDITORIAL

Para compartilhar nossas experiências e fomentar o debate sobre o uso da inteligência artificial no mercado editorial, a Saber, organizou o Summit IA no Mercado Editorial, realizado em parceria com a Associação Brasileira de Direitos Reprográficos (ABDR) e o Sindicato Nacional dos Editores de Livros (SNEL). O encontro ocorreu de forma híbrida, presencialmente na sede da Cogna e com transmissão virtual para os inscritos, e reuniu diversos editores brasileiros e associações editoriais para discutir, de modo aberto e pragmático, casos, aprendizados e visões de futuro sobre IA. A programação incluiu uma apresentação sobre o uso da tecnologia no mundo do conteúdo, o compartilhamento de práticas já adotadas no mercado editorial brasileiro e o debate de questões legais e pontos de atenção relacionados ao uso de IA na indústria criativa.

IA NA COGNA

120
projetos em diferentes fases de desenvolvimento

50%
foco em eficiência operacional

30%
visam aumentar a receita

20%
voltados para a criação de novos negócios ou produtos

INOVAÇÃO COM INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL GENERATIVA

PLURALL IA

Público
professores das nossas escolas parceiras de educação básica

Contribuição
apoio à criação de planos de aula, elaboração de atividades e identificação de lacunas no aprendizado dos estudantes

Saiba mais na página 72



JARVIS

Público
tutores de cursos EAD

Contribuição
apoio à correção de exercícios discursivos e trabalhos

Saiba mais na página 82

EDU

Público
alunos do ensino superior

Contribuição
tutor virtual para orientação ao longo de todo o processo de aprendizagem

Saiba mais na página 83

PIXEL

Público
BackOffice Acadêmico

Contribuição
leitura e a validação de documentos visando à otimização do processo de matrícula

Saiba mais na página 82

EMPREGA.AI

Público
alunos do ensino superior

Contribuição
criação de currículos personalizados para candidatura a vagas de empregos e recomendação de oportunidades alinhadas ao perfil do candidato

Saiba mais na página 88

ESTRATÉGIA ESG: NOSSA VISÃO DE FUTURO

GRI 2-12, 2-13, 413-1, TCFD

Nossa estratégia ESG (ambiental, social e de governança corporativa, na sigla em inglês) é conduzida pela Gerência de Sustentabilidade e Impacto Social, vinculada à Diretoria de Relações Institucionais e Sustentabilidade, que responde diretamente ao CEO da Companhia. O Comitê de Pessoas e ESG, composto por membros do Conselho de Administração, acompanha trimestralmente a implementação da estratégia ESG, assegurando que esses temas sejam incorporados a todas as decisões estratégicas da Companhia.

Para aprimorar o monitoramento das nossas iniciativas, seguimos avançando na implantação de uma plataforma unificada para a coleta automatizada de dados ESG, garantindo maior eficiência e transparência na gestão dos indicadores.

Também mantemos um diálogo contínuo com nossos públicos de relacionamento, para compartilhar nossos avanços e fortalecer o impacto de nossas ações. Em 2024, esta escuta foi refletida em uma pesquisa com *stakeholders* sobre as ações de nossa estratégia ESG que contou com 16.827 respondentes, sendo 11% internos e 89% externos. O levantamento revelou um NPS de 86 pontos, indicando uma percepção geral positiva e a média das notas aferidas ficou em 4,13 em uma escala de 1 a 5, o que demonstra que os *stakeholders* estão satisfeitos com os aspectos avaliados.

Entre os aspectos de melhoria apontados, os respondentes indicaram certa dificuldade em encontrar conteúdos no site esg.cogna.com.br, por isso, implementamos um novo layout, com navegação mais intuitiva e passamos a disponibilizar *databooks* de ESG para aumentar a transparência e visualização dos indicadores. A acessibilidade do site, que está em conformidade com as diretrizes de acessibilidade, como o WCAG e o ASES, foi bem avaliada. Nosso Relato Integrado de 2023 recebeu as notas mais altas em todos os grupos de *stakeholders,* refletindo uma percepção positiva sobre a qualidade do material. A asseguração externa independente dos dados contidos no material foi um fator apontado como essencial para proporcionar maior confiabilidade e credibilidade aos *stakeholders.*

ADESÃO AO MOVER

Em 2024, a Cogna passou a ser signatária do Movimento pela Equidade Racial (Mover), uma associação sem fins lucrativos que reúne mais de 50 empresas, totalizando mais de 1,3 milhão de trabalhadores. Por meio dessa adesão, reforçamos nosso 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.

***30 mil** bolsas de estudos gratuitas para cursos livres da Faculdade Anhanguera*

COMPROMISSOS COGNA POR UM MUNDO MELHOR

TCFD , IMPACTO SOCIAL

Cientes do papel da educação na construção de um país mais justo e menos desigual e alinhados ao nosso propósito de impulsionar as pessoas a construírem uma melhor versão de si, atuamos de forma a maximizar a geração de valor sustentável para nossos *stakeholders* ao mesmo tempo que buscamos mitigar impactos ambientais de nossas atividades.

Os Compromissos Cogna por um Mundo Melhor refletem nossa responsabilidade com um impacto sustentável e duradouro. Criado em 2021, o manifesto estabeleceu um conjunto de metas a serem alcançadas até 2025, visamos atingir objetivos específicos em três dimensões: Equilíbrio entre pessoas e natureza; Educação, diversidade e direitos humanos; e Governança e integridade. No final de 2024, seis das 14 metas já haviam sido atingidas *(confira o status nas páginas 30 e 31)*. Em 2023, com a nossa adesão ao Movimento Ambição Net Zero, passamos a incluir a redução de emissões como um dos nossos compromissos ESG. À medida que nos aproximamos do encerramento do ciclo de compromissos em 2025, estamos estruturando a próxima fase dos Compromissos Cogna por um Mundo Melhor, com novas estratégias e desafios para ampliar nosso impacto positivo até 2030.



AMBIENTAL

Equilíbrio entre pessoas e natureza

- Fazer uso eficiente dos recursos naturais, priorizando fontes renováveis para um mundo mais verde
- Educar e promover a conscientização ambiental, cientes de que todos somos responsáveis pelas mudanças climáticas
- Promover o equilíbrio entre o uso dos recursos, sua preservação e compensação ambiental



SOCIAL

Educação, diversidade e direitos humanos

- Contribuir para a educação pública no país
- Fomentar o ecossistema empreendedor e a empregabilidade, auxiliando na jornada profissional e na construção da carreira
- Promover o desenvolvimento econômico e social no entorno das unidades de ensino
- Cuidar da saúde e bem-estar dos colaboradores, contribuindo para o equilíbrio físico, mental e emocional



GOVERNANÇA

Governança e integridade

- Buscar a equidade de gênero em todos os níveis hierárquicos e na governança da Companhia
- Promover as melhores práticas de governança e transparência nas divulgações e resultados
- Fomentar os princípios de integridade e anticorrupção

ODS[1]	META	STATUS	ATINGIMENTO 2024	ATINGIMENTO GERAL	OBSERVAÇÕES E DESTAQUES
AMBIENTAL - EQUILÍBRIO ENTRE PESSOAS E NATUREZA					
7	Ter 90% da energia consumida na rede proveniente de fontes renováveis até 2025.	META EM ANDAMENTO	**100%**	**111%**	Encerramos o ano de 2024 com 88% de energia consumida de fontes renováveis, provinda do mercado livre. Adicionalmente, foram adquiridos IRECs (International Renewable Energy Certificate) para 100% da energia consumida pela Companhia. Como destaque, nosso centro de distribuição possui 100% de energia consumida de fontes renováveis e mantemos painéis fotovoltaicos em nossas unidades de Jaú (SP), Eunápolis (BA) e Ponta Porã (MS).
13	Mensurar o impacto das emissões de GEE na operação da Companhia, estipulando metas e compromissos para mitigação e compensação até 2022.	META CONCLUÍDA	**100%**	**100%**	Meta concluída em 2023 com a divulgação dos inventários de emissões de 2019 a 2022 e divulgação de meta pública de "Reduzir em 50,4% das emissões totais de GEE da Companhia nos escopos 1, 2 e 3 até 2032". Como destaque, nossos inventários desde 2019 receberam selo ouro pelo Programa Brasileiro GHG Protocol.
12	Impactar 1,8 milhão de pessoas em conteúdos de educação ambiental até 2025.	META SUPERADA	**235%**	**131%**	Meta concluída em 2024 com 2,3 milhões de pessoas impactadas com conteúdos de educação ambiental. Como destaque, desde o final do ano, nossas IES passaram a fazer parte do Movimento Escolas pelo Clima. E através da Fundação Pitágoras, organização do terceiro setor mantida pela Cogna Educação, lançou o Programa Mutirão das Árvores em articulação com o poder público e parceiros intersetoriais.
SOCIAL - EDUCAÇÃO, DIVERSIDADE E DIREITOS HUMANOS					
3	Beneficiar 5 milhões de pessoas através de atendimentos comunitários e projetos sociais das nossas unidades de ensino e parceiras até 2025.	META EM ANDAMENTO	**185%**	**86%**	Encerramos o ano com 4,3 milhões de pessoas beneficiadas com atendimentos comunitários e projetos sociais desde 2022. Além de colaborar com as comunidades do entorno de nossas IES, as ações promovem experiências de atuação na prática para os estudantes, ou seja, alinham geração de impacto social positivo com prática profissionalizante.
4	Beneficiar 150 mil professores da educação pública com produtos e serviços educacionais até 2025.	META SUPERADA	**301%**	**120%**	Meta concluída 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.
8	Capacitar 150 mil pessoas em negócios e competências empreendedoras, em fomento ao empreendedorismo no país, até 2025.	META SUPERADA	**386%**	**233%**	Meta concluída em 2023 com a capacitação de 349 mil pessoas em negócios e competências empreendedoras.

ODS[1]	META	STATUS	ATINGIMENTO 2024	ATINGIMENTO GERAL	OBSERVAÇÕES E DESTAQUES
3	Capacitar 100% dos colaboradores da Companhia em Saúde e Segurança em 2022.	META CONCLUÍDA	95%	95%	Em 2023 o curso de saúde e segurança passou a fazer parte da trilha de capacitação obrigatória aos colaboradores da Companhia, durante o processo de *onboarding* (que dura 3 meses). Até dezembro, 95% dos líderes da Companhia e 92% de todos os nossos colaboradores haviam concluído o treinamento.
5	Possuir equidade (50%) de cargos de liderança (≥ gerentes), ocupados por homens e mulheres até 2025.	META EM ANDAMENTO	96%	90%	45% das cadeiras de liderança iguais e acima de gerência são ocupadas por mulheres (cis ou transgênero). Em 2024 concluímos o programa de *trainee* exclusivo para mulheres negras.
10	Aumentar o número de posições ocupadas por pessoas negras (pretas e pardas) para 40% até 2025.	META EM ANDAMENTO	99%	97%	38% do quadro de colaboradores é composto por pessoas negras. O censo de diversidade, realizado em 2023, foi importante para que pudéssemos conhecer melhor nosso público interno e preparar planos de ação para serem endereçados junto aos nossos grupos de afinidade.
10	Aumentar o número de posições de liderança – a partir de coordenação – ocupadas por pessoas negras (pretas e pardas) para 40% até 2025.	META EM ANDAMENTO	92%	75%	30% do quadro de colaboradores de liderança, a partir de coordenação, é composto por pessoas negras.
10	Manter a favorabilidade para o público LGBTQIAPN+, igual ou maior 93 na Pesquisa de Engajamento.	META EM ANDAMENTO	97%	97%	Mantemos uma favorabilidade de 98 pontos na pesquisa de engajamento para o público LGBTQIAPN+ na consulta de todos os públicos. A favorabilidade média do público LGBTQIAPN+ para todos os temas é de 90 pontos.
10	Capacitar 100% da liderança da Companhia nos conteúdos do programa de diversidade da Universidade Corporativa até 2025.	META EM ANDAMENTO	101%	98%	97% dos nossos líderes foram capacitados no programa de diversidade da Companhia.
GOVERNANÇA - GOVERNANÇA E INTEGRIDADE					
10	Ter representatividade de ao menos 1/3 de mulheres, pessoas negras, LGBTQIA+ no Conselho de Administração até 2025.	META SUPERADA	160%	160%	Nosso Conselho de Administração conta com 60% das cadeiras ocupadas por pessoas representantes de grupos minorizados, sendo duas mulheres e uma pessoa da comunidade LGBTQIAPN+.
16	Integrar as metas ESG às políticas de remuneração variável da alta liderança até 2023.	META CONCLUÍDA	100%	100%	Ainda em 2022 as metas dos aspectos ESG passaram a fazer parte da remuneração variável da alta liderança. Em 2023, como forma de reforçar a sustentabilidade como pilar estratégico da Companhia, 100% dos nossos líderes e dos demais colaboradores passaram a contar com metas ESG em sua remuneração variável.

* Status das metas dos Compromissos Cogna por um Mundo Melhor estabelecidas para o ano de 2024

COMPROMISSOS RELATIVOS AOS MOVIMENTOS DO PACTO GLOBAL

Somos signatários de cinco movimentos voluntários do Pacto Global da ONU. As iniciativas estabelecem metas específicas para fortalecer a agenda ESG dentro das organizações e impulsionar mudanças concretas no setor corporativo. Nossa adesão ocorreu em 2023, o que nos tornou a primeira empresa brasileira do setor da educação a se incorporar aos movimentos.

MOVIMENTO	META	PRAZO	STATUS 2024
MOVIMENT AMBIÇÃO NET ZERO	Publicar anualmente nosso inventário de emissões de gases de efeito estufa dos escopos 1 e 2 (escopo 3 opcional)	Meta contínua	✓
	Formalizar o compromisso com o SBTi (metas de curto e/ou longo prazo)	2025	Em andamento
MOVIMENT MENTE EM FOCO	Ter um profissional de referência para aconselhamento e atendimento	Meta contínua	✓
	Oferecer orientação e manejo de crises	Meta contínua	✓
	Garantir a avaliação permanente dos colaboradores	Meta contínua	Em andamento
	Manter gestores engajados com capacitação para atuar em relação ao tema e orientação sobre melhores condutas, sendo agentes de transformação e promoção de segurança psicológica	Meta contínua	Em andamento
	Criar um programa antiestigma: promover debates abertos e intervenções em grupo com assuntos que busquem reduzir o estigma relacionado ao sofrimento psíquico, inserindo-o como pauta permanente na organização	Meta contínua	✓
	Promover ações de incentivo à saúde mental: campanhas e iniciativas para incentivar práticas culturais, esportivas, de nutrição, bem-estar, educação, entre outras, a partir de demandas identificadas	Meta contínua	✓
MOVIMENT ELAS LIDERAM 2030	Ter 50% de mulheres em posição de alta liderança até 2030	2030	Em andamento
MOVIMENT RAÇA É PRIORIDADE	Ter 30% de pessoas negras, indígenas, quilombolas e demais grupos étnicos minoritários em posição de liderança até 2025	2025	✓
MOVIMENT TRANSPARÊNCIA 100%	100% de transparência das interações com administração pública até 2030	1 meta em 2023 2 até 2025 3 até 2027 5 até 2030	Em andamento
	Remuneração 100% íntegra da alta administração		Em andamento
	100% da cadeia de valor de alto risco treinada em integridade		Em andamento
	100% de transparência da estrutura de *compliance* e governança		✓
	100% de transparência sobre os canais de denúncias		Em andamento

IV FÓRUM EDUCAÇÃO & ESG

O IV Fórum Educação & ESG, promovido pela Cogna Educação em 28 de novembro de 2024, reuniu especialistas para discutir os desafios e oportunidades da agenda ESG no setor educacional. O evento, consolidado como um espaço de troca de conhecimento e boas práticas, abordou estratégias para fortalecer a sustentabilidade, a governança e o impacto social na educação, alinhando as discussões aos desafios contemporâneos do mercado e da sociedade. Contando com uma audiência de mais 900 pessoas e um NPS Geral de 99,6 pontos, o fórum reafirmou a relevância do tema e o interesse crescente do setor na incorporação de práticas sustentáveis.

Com a presença de profissionais de diversas áreas, o evento trouxe três painéis temáticos que enriqueceram o debate. O primeiro, "Gestão de Riscos e Oportunidades na Agenda ESG", contou com a participação de representantes do Instituto para o Desenvolvimento do Investimento Social (IDIS), KPMG e Schneider Eletric, abordou estratégias para mitigar impactos negativos e identificar oportunidades de crescimento dentro dos critérios ambientais, sociais e de governança. Em seguida, o painel "Mudanças Climáticas – A Interseção entre Governo e Empresas" explorou como alinhar políticas públicas e estratégias corporativas para impulsionar a sustentabilidade e a transição para uma economia de baixo carbono. Por fim, o painel "Comunicação e Engajamento na Agenda de Sustentabilidade" discutiu a importância de se estabelecer padrões claros para a mensuração e comunicação de inovações sociais, alinhando a comunicação ESG às expectativas dos diferentes públicos.

A iniciativa acentua os nossos esforços com os Compromissos Cogna por um Mundo Melhor, garantindo mais diálogo sobre a educação como motor de transformação social e ampliando o papel das instituições na construção de um futuro mais sustentável. O evento também fortalece a conexão entre lideranças do setor, pesquisadores, investidores e demais *stakeholders,* promovendo a troca de experiências e a busca por soluções inovadoras.



O evento abordou estratégias para fortalecer a ***sustentabilidade, a governança e o impacto social na educação****.*

A GRAVAÇÃO DOS PAINÉIS DESSA E DAS DEMAIS EDIÇÕES DO FÓRUM EDUCAÇÃO & ESG DA COGNA ESTÁ **DISPONÍVEL EM NOSSO SITE.**



IMPACTO SOCIOAMBIENTAL

Neste capítulo:

- IMPACTO SOCIAL
- IMPACTO AMBIENTAL

IMPACTO SOCIAL

Na Cogna, acreditamos na educação como um instrumento de transformação social, por seu poder de reduzir desigualdades, promover melhores condições de vida às pessoas e, assim, mudar o mundo. Atuando como agentes dessa transformação, direcionamos nossas ações sociais para três pilares fundamentais: educação, geração de renda e desenvolvimento local — que compõem nossa Plataforma de Impacto Social.

Operacionalizamos estes pilares por meio do Instituto SOMOS e da Fundação Pitágoras, enquanto estimulamos nossas instituições de ensino superior a criarem projetos sociais e prestarem assistência às comunidades vizinhas. Complementamos estas iniciativas com o apoio a instituições sociais via leis de incentivo e como líderes da Aliança Brasileira pela Educação, movimento que trabalha para a democratização do acesso à educação.

Atuamos como ***agentes de transformação social****.*



PLATAFORMA DE IMPACTO SOCIAL COGNA

PILARES

EDUCAÇÃO
Contribuir para a educação no país.

GERAÇÃO DE RENDA
Mudar a vida das pessoas por meio do acesso ao emprego, auxiliando na sua jornada profissional e na construção da sua carreira.

DESENVOLVIMENTO LOCAL
Promover o desenvolvimento econômico e social no entorno das unidades de ensino.

EIXOS TRANSVERSAIS DE ATUAÇÃO

INOVAÇÃO E TECNOLOGIA
Usar as novas tecnologias para minimizar o impacto negativo e potencializar o impacto positivo do negócio.

DIVERSIDADE E INCLUSÃO
Respeitar e valorizar pessoas portadoras de deficiência; e apoio à equidade de gênero, etnia, religião, orientação sexual e identidade de gênero.



RETORNO SOCIAL

Para acompanhar e aprofundar o entendimento sobre os impactos positivos de nossa atuação social, adotamos o indicador retorno social dos investimentos (SROI, na sigla em inglês para *social return on investment).* A metodologia, reconhecida internacionalmente permite uma análise comparativa entre o capital investido e o retorno em benefícios sociais para o grupo de beneficiários da iniciativa.

O cálculo considera ativos intangíveis como a promoção ao acesso à educação; o aprimoramento da educação pública; o desenvolvimento comunitário no entorno de nossas instituições de ensino; a inserção profissional de alunos; e a transformação social por meio da disseminação de informações.

No último cálculo, realizado em 2023, a cada R$ 1* investido pela Cogna, R$ 5,56 retornaram para a sociedade. Ao todo, 3,2 milhões de pessoas foram beneficiadas e somamos R$ 15 bilhões em ativos socioeconômicos e R$ 1,8 bilhão em impacto econômico.

*Este valor não é assegurado



PROJETOS APOIADOS POR MEIO DE LEIS DE INCENTIVO

Por meio das Leis de Incentivo, destinamos parte de nosso Imposto de Renda para apoiar iniciativas que promovam a cultura, o esporte e o desenvolvimento social no Brasil. Nossos investimentos se concentram em quatro modalidades principais: Lei do Esporte, FUMCAD (Fundo Municipal da Criança e do Adolescente), Lei do Idoso e Lei Rouanet.

Para conferir qualidade e transparência à nossas doações, contamos com uma Política de Doações e Investimento Social Privado. Todos os projetos passam por análise detalhada da Gerência de Sustentabilidade, garantindo alinhamento com nossa Plataforma de Impacto Social e potencial de transformação nas comunidades beneficiadas.

Contamos com uma ***Política de Doações e Investimento Social Privado****.*

PROJETOS APOIADOS EXECUTADOS EM 2024

FUNDO DO IDOSO

ONG: CeMais
Projeto: Pelo Direito de Envelhecer com Direitos
Alinhamento com pilar: Desenvolvimento local

Descrição: Com sede Belo Horizonte (MG), promove conscientização sobre os direitos da pessoa idosa por meio de campanhas educativas. Além de destacar as capacidades e necessidades dos idosos, o CeMAIS orienta Conselhos Municipais na implementação de políticas de proteção, mobiliza o sistema de garantia de direitos e trabalha para assegurar condições adequadas nas instituições de longa permanência para idosos.

Resultados: Beneficiou quase 66.000 pessoas, atendeu 337 organizações sociais, realizou 511 assessorias técnicas em 107 cidades e promoveu mais de 1.000 horas de capacitações, demonstrando amplo alcance e impacto social.

FUNDO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

ONG: Fundação Dorina Nowill
Projeto: Estímulos Literários — Uso dos Sentidos para Experiências de Leitura
Alinhamento com pilar: Educação

Descrição: Promove inclusão e acessibilidade para pessoas cegas e com baixa visão. Produz e distribui gratuitamente materiais acessíveis (braille, áudio e digitais), oferece serviços especializados em educação e reabilitação, desenvolve soluções em acessibilidade e mantém o primeiro museu brasileiro dedicado à cultura da deficiência visual.

Resultados: Em 2024, a instituição atendeu 1.791 clientes com 35.137 atendimentos individuais e ofereceu 15.475 atendimentos a 1.552 familiares. A produção de materiais acessíveis cresceu significativamente, com 266 mil páginas em braille, 7 milhões de páginas impressas e 299 projetos em áudio que adaptaram 36.714 páginas.

LEI ROUANET

ONG: Instituto Fazendo História
Projeto: Plano Anual Instituto Fazendo História
Alinhamento com pilares: Educação e desenvolvimento local

Descrição: Atua com crianças e adolescentes em situação de acolhimento institucional, promovendo metodologias centradas na valorização de suas histórias de vida. Fundado por profissionais de psicologia em São Paulo, o instituto trabalha para fortalecer a identidade desses jovens, combater estigmas sociais e implementar ações individualizadas que tornam a experiência de acolhimento menos traumática.

Resultados: Beneficiou 316 pessoas, entre crianças, adolescentes, profissionais e voluntários. Foram promovidas 240 horas de curso de formação, doação de 4.200 livros e 14 visitas presenciais de supervisão para fortalecer a rede de acolhimento e incentivar a leitura.

LEI ROUANET

ONG: Associação Vaga Lume
Projeto: Plano Anual Vaga Lume 2023
Alinhamento com pilares: Educação e desenvolvimento local

Descrição: Atua na Amazônia Legal com foco no empoderamento de crianças e jovens de comunidades rurais através da promoção da leitura e gestão de bibliotecas comunitárias. Além disso, realiza atividades como rodas de contação de histórias e oficinas para produção de livros artesanais, destacando a importância da cultura regional.

Resultados: Foram 95 bibliotecas comunitárias fortalecidas, 4 novas bibliotecas implementadas, 15.000 livros distribuídos e 15.000 crianças impactadas diretamente pelas iniciativas do projeto. Além disso, foram realizadas 3 reformas de acessibilidade para garantir um ambiente mais inclusivo para pessoas com deficiência (PcD).

LEI DO ESPORTE

ONG: Instituto Esporte e Educação (IEE)
Projeto: Formações do IEE
Alinhamento com pilar: Educação

Descrição: Atende diretamente a crianças e jovens através de práticas esportivas inclusivas e educacionais. Qualifica as práticas pedagógicas de professores de educação física e esporte, sendo referência nacional e internacional por seu Sistema de Transformação Social. Fundamenta sua atuação nos princípios de inclusão, diversidade, construção coletiva, educação integral e autonomia.

Resultados: As formações IEE sobre Escolas Ativas em Itanhaém/SP (2024) reuniram 217 educadores ao longo de 5 módulos, alcançando 100% de satisfação e 100% de percepção de aplicabilidade dos conteúdos.

PROJETOS APOIADOS A SEREM EXECUTADOS EM 2025

Em 2025, por meio dos recursos destinados em 2024, apoiaremos seis projetos sociais e culturais, com investimento total de R$ 2,93 milhões de recursos incentivados, distribuídos por meio das seguintes leis de incentivo: R$ 1,75 milhões via Lei Rouanet, R$ 900 mil via Lei do Esporte e R$ 270 mil via Fundo Municipal da Criança e do Adolescente - FUMCAD. Confira abaixo:

LEI DO ESPORTE

ONG: Instituto Esporte e Educação (IEE)
Projeto: Rede Núcleos do IEE + Formação de Educadores
Alinhamento com pilar: Educação

Descrição: Desenvolvimento de atividades esportivas educacionais para crianças e adolescentes em diversas regiões do Brasil, além de capacitação de professores para utilizar o esporte como ferramenta pedagógica, promovendo valores como cooperação, respeito e autonomia.

LEI ROUANET

ONG: SP Leituras
Projeto: Plano Anual da SP Leituras 2025
Alinhamento com pilares: Educação e desenvolvimento local

Descrição: Gestão da Biblioteca de São Paulo, Biblioteca Parque Villa-Lobos e do Sistema Estadual de Bibliotecas Públicas de São Paulo, com atividades de incentivo à leitura, formação de mediadores e programas de inclusão social.

ONG: Instituto Fazendo História
Projeto: Plano Anual Fazendo História 2025
Alinhamento com pilares: Educação e desenvolvimento local

Descrição: Garantia do direito à convivência familiar e comunitária de crianças e adolescentes em serviços de acolhimento, através de programas como “Fazendo Minha História” e “Apadrinhamento Afetivo”.

ONG: Associação Vagalume
Projeto: Plano Bianual 2024-2025
Alinhamento com pilares: Educação e desenvolvimento local

Descrição: Promoção do acesso ao livro e à leitura em comunidades rurais da Amazônia Legal Brasileira, com manutenção de bibliotecas comunitárias, formação de mediadores locais e o programa de intercâmbio cultural “Expedição Vaga Lume”.

ONG: Pinacoteca de São Paulo
Projeto: Plano Anual
Alinhamento com pilares: Educação e cultura

Descrição: Realização de exposições temporárias e de longa duração, manutenção do acervo, programas educativos inclusivos e iniciativas de restauro e conservação de obras importantes para o patrimônio cultural brasileiro.

FUMCAD (FUNDO MUNICIPAL DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE)

ONG: Laboratório de Educação
Projeto: Formação de Educadores - Aprimoramento da Prática Pedagógica
Alinhamento com pilar: Educação

Descrição: Qualificação das interações entre adultos e crianças em diferentes contextos educativos, contribuindo para o desenvolvimento das capacidades de leitura, compreensão textual e pensamento crítico dos alunos.

O IMPACTO SOCIAL DAS NOSSAS IES

GRI 203-2

Na Cogna, acreditamos que a educação vai além das salas de aula. Por isso, nossas Instituições de Ensino Superior (IES) realizam ações que se utilizam da metodologia *service learning,* que combina o aprendizado prático com o impacto social positivo. Por meio dela, professores e alunos se dedicam ao trabalho voluntário em iniciativas que beneficiam as comunidades próximas aos nossos *campi*, permitindo que os estudantes apliquem seus conhecimentos acadêmicos em situações reais, se preparando para o futuro profissional enquanto contribuem para o desenvolvimento local.

Nossa atuação social nas comunidades é guiada por duas diretrizes fundamentais: a Política de Sustentabilidade e a Política de Extensão Universitária. Esta última está integrada aos currículos de graduação por meio dos programas de Atendimento à Comunidade, Inovação e Empreendedorismo, Ação e Difusão Cultural, e Sustentabilidade.



Nossas iniciativas são divididas em duas frentes:

1. **Projetos Sociais:**
Realizamos ações voltadas para o desenvolvimento das comunidades alinhadas aos ODS da ONU, que podem ser contínuas ou pontuais e também integrar projetos de extensão acadêmica.

2. **Atendimentos Comunitários:**
Oferecemos serviços especializados, de maneira contínua, por meio de espaços estruturados em nossas instituições, como núcleos de prática jurídica, clínicas-escola, atendimento psicológico e escritórios modelo.

IMPACTO DAS AÇÕES EM 2024

1.310.216
pessoas beneficiadas, o equivalente ao município paulista de Guarulhos

1.679
projetos realizados

209.531 horas
de voluntariado, que equivalem a 23 anos

133
unidades e polos envolvidos

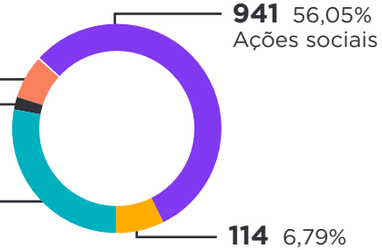
44.866
alunos participantes

11.492
colaboradores participantes

1 milhão
pessoas beneficiadas com atendimentos comunitários

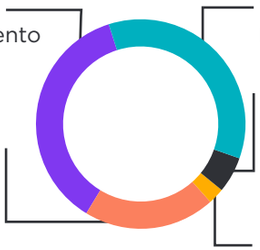
R$ 312,5 milhões
em desoneração de serviços ao poder público

CATEGORIA DOS PROJETOS



124 7,39% Doações
33 1,97% Movimento escolas pelo clima
467 27,81% Atendimentos especializados
941 56,05% Ações sociais
114 6,79% Outros

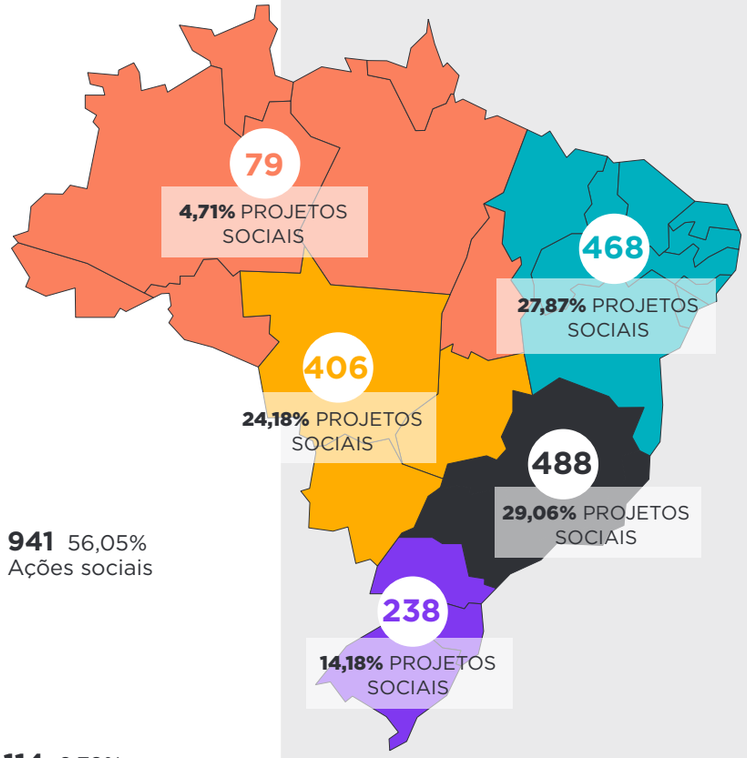
TEMA CENTRAL



762 45,38% Desenvolvimento local
427 25,43% Inclusão e diversidade
744 44,31% Educação:
121 7,21% Empregabilidade e empreendedorismo
53 3,16% Inovação e digitalização

ALINHAMENTO DOS PROJETOS COM OS ODS

1 ERRADICAÇÃO DA POBREZA: 30 — 1,79%	5 IGUALDADE DE GÊNERO: 25 — 1,49%	9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA: 7 — 0,42%	13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA: 11 — 0,66%	16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES: 54 — 3,22%
2 FOME ZERO E AGRICULTURA SUSTENTÁVEL: 41 — 2,44%	6 ÁGUA POTÁVEL E SANEAMENTO: 8 — 0,48%	10 REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES: 90 — 5,36%	14 VIDA NA ÁGUA: 2 — 0,12%	17 PARCERIAS E MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO: 11 — 0,66%
3 SAÚDE E BEM-ESTAR: 1167 — 69,51%	7 ENERGIA LIMPA E ACESSÍVEL: 1 — 0,06%	11 CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS: 18 — 1,07%	15 VIDA TERRESTRE: 8 — 0,48%	
4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE: 134 — 7,98%	8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO: 60 — 3,57%	12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS: 12 — 0,71%		



NORTE
+ 29 mil pessoas beneficiadas
+ 18 mil professores e alunos envolvidos
6.700 horas de trabalho voluntário, o que equivale a mais de 270 dias de trabalho
R$ 16.433.896,49 em desoneração ao poder público

NORDESTE
+ 198 mil pessoas beneficiadas
+ 74 mil professores e alunos envolvidos
38.305 horas de trabalho voluntário, o que equivale a mais de 1.590 dias de trabalho
R$ 37.835.715,31 em desoneração ao poder público

SUDESTE
+ 529 mil pessoas beneficiadas
+ 135 mil professores e alunos envolvidos
71.833 horas de trabalho voluntário, o que equivale a mais de 2.990 dias de trabalho
R$ 141.889.132,34 em desoneração ao poder público

CENTRO-OESTE
+ 160 mil pessoas beneficiadas
+ 99 mil professores e alunos envolvidos
38.072 horas de trabalho voluntário, o que equivale a mais de 1.580 dias de trabalho
R$ 42.826.693,29 em desoneração ao poder público

SUL
+ 113 mil pessoas beneficiadas
+ 28 mil professores e alunos envolvidos
54.621 horas de trabalho voluntário, o que equivale a mais de 2.270 dias de trabalho
R$ 73.507.329,15 em desoneração ao poder público

PROJETOS SOCIOAMBIENTAIS DE DESTAQUE EM 2024



PROJETO JUDICIÁRIO FRATERNO

Onde: Anhanguera Macapá (AP)
Total de beneficiários: 110
Público beneficiado: Comunidade do entorno
Realizado desde: Mai/24
ODS Prioritário: ODS 8 - Trabalho Decente e Crescimento Econômico
Pilar da Plataforma: Desenvolvimento Local

Em parceria com o Fórum Trabalhista de Macapá, o projeto realizou ações de combate ao trabalho infantil e promoção do desenvolvimento social de mulheres. Foi formada uma equipe multidisciplinar para desenvolver estratégias eficazes de intervenção, envolvendo juízes, advogados, psicólogos, assistentes sociais e acadêmicos de Direito da Faculdade Anhanguera de Macapá. Por meio de campanhas de conscientização e da criação de redes de apoio com instituições governamentais e sociedade civil, a iniciativa gerou mudanças culturais significativas na valorização da educação e o bem-estar das crianças, conquistando o primeiro lugar na categoria "Promoção do Trabalho Decente" do Prêmio de Responsabilidade Social do Poder Judiciário e Promoção da Dignidade, do CNJ (Conselho Nacional de Justiça).

SOS RIO GRANDE DO SUL

Onde: Anhanguera Parauapebas (PA)
Total de beneficiários: 1.020
Público beneficiado: População do Rio Grande do Sul afetada pelas enchentes
Realizado desde: Maio/24
ODS Prioritário: ODS 11 - Cidades e Comunidades Sustentáveis
Pilar da Plataforma: Desenvolvimento Local

A unidade coordenou uma mobilização emergencial para coleta de donativos após as enchentes ocorridas no Rio Grande do Sul, nos meses de abril e maio de 2024. Em parceria com a Azul, os itens arrecadados, incluindo alimentos não perecíveis e água, foram distribuídos para organizações de auxílio nas áreas afetadas.





REVITALIZAÇÃO DE HORTA COMUNITÁRIA

Onde: Anhanguera Sorriso (MT)
Total de beneficiários: 40
Público beneficiado: População do Bairro São Domingos
Realizado desde: Ago/22
ODS Prioritário: ODS 2 - Fome Zero e Agricultura Sustentável
Pilar da Plataforma: Desenvolvimento Local

O projeto revitalizou uma horta comunitária existente, proporcionando o acesso a alimentos orgânicos frescos para famílias locais. Além de fonte de alimentação saudável, o espaço serve como terapia ocupacional para pessoas com ansiedade e depressão, e gera renda complementar para a comunidade.



REFORMA DO CENTRO DE ESTUDOS HOSPITAL DE BASE

Onde: Anhanguera Itabuna (BA)
Total de beneficiários: 67
Público beneficiado: Hospital de Base Luiz Eduardo Magalhães
Realizado desde: Mar/24
ODS Prioritário: ODS 4 - Educação de Qualidade
Pilar da Plataforma: Educação

O projeto desenvolveu um plano completo de reforma para o Centro de Estudos do hospital, que há 30 anos é referência para atendimentos de urgência e emergência na região. Os alunos do curso de Arquitetura, por meio do Escritório Modelo, realizaram entrevistas com usuários e elaboraram propostas para cinco salas de estudo, sala de reuniões, banheiros acessíveis, nova copa e área de descompressão com paisagismo. O projeto priorizou adequações às normas hospitalares e de acessibilidade.

SAÚDE AMBIENTAL E QUALIDADE DA ÁGUA PARA O CONSUMO HUMANO

Onde: Anhanguera Eunápolis (BA)
Total de beneficiários: 1.512
Público beneficiado: Comunidade do Bairro Doutor Gusmão
Realizado desde: Jun/24
ODS Prioritário: ODS 6 - Água Potável e Saneamento
Pilar da Plataforma: Desenvolvimento Local

Estudantes do curso de Medicina analisaram a qualidade da água que circula no bairro. Também realizaram palestras educativas que abordaram a importância da água potável para o consumo humano. Os alunos desenvolveram ainda um trabalho de conscientização sobre a preservação das nascentes presentes no bairro, destacando a importância do cuidado ambiental para a manutenção da qualidade da água.



DIA MUNDIAL DO MEIO AMBIENTE

Onde: Anhanguera Linhares (ES)
Total de beneficiários: 510
Público beneficiado: Comunidade acadêmica e geral
Realizado desde: Jun/24
ODS Prioritário: ODS 15 - Vida Terrestre
Pilar da Plataforma: Desenvolvimento Local

Em parceria com a Reserva Biológica de Sooretama, o projeto promoveu a reconstrução de habitats de animais e distribuição de mudas de ipê. A iniciativa permitiu que membros da comunidade retirassem mudas gratuitamente na instituição para contribuir com o reflorestamento local, além de proporcionar momentos educativos sobre a importância da preservação ambiental.





FEIRA DA MULHER EMPREENDEDORA

Onde: Anhanguera Taboão da Serra (SP)
Total de beneficiários: 312
Público beneficiado: Mulheres empreendedoras e CAJEC
Realizado desde: Set/22
ODS Prioritário: ODS 5 - Igualdade de Gênero
Pilar da Plataforma: Geração de Renda

O evento reuniu 30 empreendedoras, incluindo alunas, ex-alunas e mães de estudantes, em uma feira que mesclou comércio e solidariedade. As expositoras, muitas delas anteriormente vítimas de violência, comercializaram produtos diversos como artesanato, culinária, moda feminina, moda afro e semijoias. O diferencial do projeto foi a destinação de 2% a 15% das vendas para a Casa da Criança com Câncer (CAJEC) de Taboão da Serra, para a aquisição de materiais de higiene e alimentos perecíveis. O evento contou com apoio da Prefeitura Municipal.

ESPERANÇA & EDUCAÇÃO EM AÇÃO

Onde: Anhanguera Osasco (SP)
Total de beneficiários): 635
Público beneficiado: População de Osasco
Realizado desde: Mar/24
ODS Prioritário: ODS 3 - Saúde e Bem-Estar
Pilar da Plataforma: Desenvolvimento Local

Em parceria com o Rotary Club, o projeto ofereceu diversos serviços gratuitos à população em situação de vulnerabilidade da comunidade, incluindo orientação jurídica, atendimentos de saúde, suporte contábil e auriculoterapia, técnica para tratar problemas físicos, mentais e emocionais. Para as famílias com crianças, o projeto disponibilizou atividades recreativas,





OPERAÇÃO ANHANGUERA

Onde: Anhanguera Caxias do Sul (RS)
Total de beneficiários: 1.064.844
Público beneficiado: População afetada pelas enchentes no RS
Realizado desde: Mai/24
ODS Prioritário: ODS 11 - Cidades e Comunidades Sustentáveis
Pilar da Plataforma: Desenvolvimento Local

A ação consistiu em receber, armazenar e separar doações vindas de todas as partes do país, e, posteriormente, distribuir para os municípios atingidos pelas chuvas no Rio Grande do Sul. A universidade se tornou um ponto de armazenamento oficial para o estado, em parceria com Cruz Vermelha e órgãos estaduais.

FARMÁCIA PROVISÓRIA

Onde: Anhanguera Caxias do Sul (RS)
Total de beneficiários: 10.026
Público beneficiado: Comunidades atingidas pelas enchentes no Rio Grande do Sul
Realizado desde: Mai/24
ODS Prioritário: ODS 3 - Saúde e Bem-Estar
Pilar da Plataforma: Desenvolvimento Local

Em resposta às enchentes ocorridas no Rio Grande do Sul, nos meses de abril e maio de 2024, a unidade estabeleceu uma farmácia provisória em parceria com a Cruz Vermelha. O centro realizou recebimento, triagem e distribuição de medicamentos essenciais para todas as cidades atingidas.





ATHIS - ASSISTÊNCIA TÉCNICA PARA HABITAÇÃO

Onde: Anhanguera Londrina (PR)
Total de beneficiários: 305
Público beneficiado: Crianças, adolescentes e familiares do CEPAS
Realizado desde: Ago/21
ODS Prioritário: ODS 11 - Cidades e Comunidades Sustentáveis
Pilar da Plataforma: Desenvolvimento Local

O projeto propôs melhorias arquitetônicas para o Centro Esperança Por Amor Social (CEPAS), requalificando espaços de atendimento e áreas externas. As intervenções incluíram adequações de acessibilidade e criação de ambientes mais funcionais para o atendimento social.

VIVA COMUNIDADE: EDUCAR, NUTRIR E CUIDAR

Onde: Anhanguera Londrina (PR)
Total de beneficiários: 203
Público beneficiado: Comunidades locais
Realizado desde: Ago/24
ODS Prioritário: ODS 3 - Saúde e Bem-Estar
Pilar da Plataforma: Educação & Desenvolvimento Local

Foi identificado que a comunidade local carecia de acesso a serviços de saúde, orientação nutricional e suporte educacional. A iniciativa integrou diferentes áreas em uma abordagem holística ao longo de cinco sábados consecutivos. Os alunos de Enfermagem realizaram triagens de saúde e monitoramento de pressão arterial, atendendo cerca de 150 pessoas e alcançando redução significativa em problemas cardiovasculares. A equipe de Nutrição ofereceu consultas personalizadas e oficinas sobre alimentação saudável. O projeto também incluiu atividades educativas que beneficiaram mais de 50 crianças, coordenadas pelos alunos de Pedagogia, gerando aumento no interesse pela leitura e melhoria no desempenho escolar, conforme relato dos pais.



FUNDAÇÃO MANOEL DE BARROS

Criada em 1998 pela Uniderp (Universidade para Desenvolvimento Regional do Pantanal — Campo Grande/MS), a Fundação Manoel de Barros* (FMB), é uma organização sem fins lucrativos que tem como missão promover o desenvolvimento social, científico e tecnológico, visando a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Com foco especial no estado de Mato Grosso do Sul e na região do Pantanal, a Fundação atua por meio de parcerias com universidades, entidades do Terceiro Setor e órgãos públicos e privados, desenvolvendo suas atividades em quatro pilares essenciais: Pesquisa e Ensino; Assistência Social; Arte e Cultura; e Saúde.

No pilar Pesquisa e Ensino, destaca-se o programa de empreendedorismo da Fundação, o INTERP (Incubadora de Empresas), que oferece suporte para empreendedores desenvolverem seus negócios, e o Programa de Desenvolvimento da Ovinocultura no Mato Grosso do Sul, focado no treinamento de gestão agropecuária.

* O nome da fundação presta homenagem a Manoel de Barros (1916-2014), poeta modernista nascido em Cuiabá, Mato Grosso, e reconhecido como um dos mais importantes escritores do Brasil contemporâneo.

Na Assistência Social, o programa “Eu Alimento” já arrecadou mais de 50 toneladas de comida para pessoas em situação de vulnerabilidade social desde que foi criado em 2017. Já o projeto “Ativa Idade”, com mais de 2.500 atendimentos em 10 anos, promove qualidade de vida para pessoas acima de 55 anos por meio de atividades como canto, ginástica, dança e pilates, enquanto o “Jovem em Ação” capacita estudantes do Ensino Médio em temas como autoconhecimento e preparação para o mercado de trabalho. Por fim, o projeto “Em Busca do Saber” atua no empoderamento de mulheres e na prevenção de situações de vulnerabilidade e risco social.

Na área de Arte e Cultura, a fundação mantém a rádio Uniderp FM 103,7 e promove o “Concurso de Redação - Um Passeio com Manoel”, que oferece bolsas de estudo na Uniderp e na Anhanguera Dourados para estudantes de escolas públicas.

Na Saúde, mantém um Ambulatório de Reabilitação, criado em 2021 inicialmente para atender pessoas com sequelas pós-Covid. O local hoje oferece atendimentos gratuitos em fisioterapia, psicologia e nutrição para pessoas de baixa renda com comorbidades cardiorrespiratórias.



FUNDAÇÃO MANOEL de BARROS

PARA SABER MAIS,
ACESSE O SITE DA FUNDAÇÃO

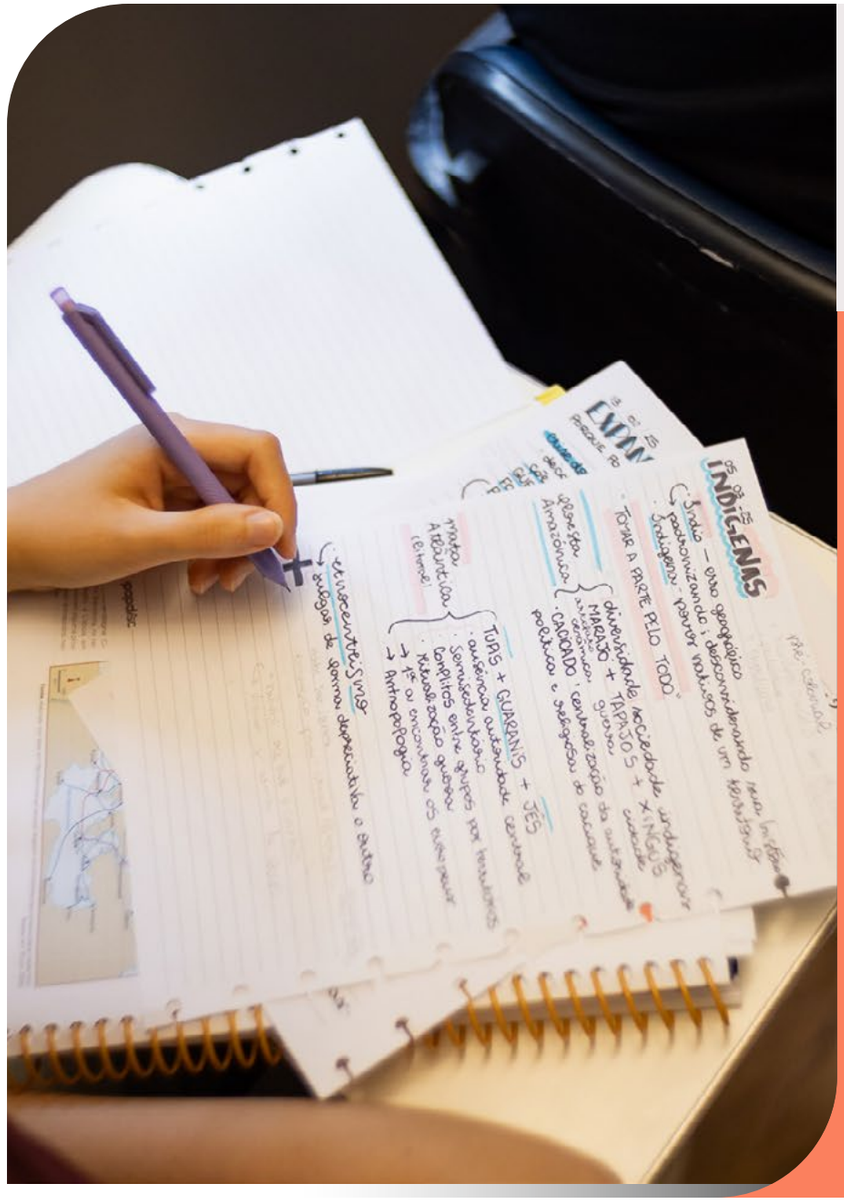
INSTITUTO SOMOS

GRI 413-1

Criado em 2017, o Instituto SOMOS é uma organização sem fins lucrativos que promove ações de impacto social voltadas à educação básica. Mantido pela SOMOS Educação, dedica-se a transformar a educação no Brasil. O instituto tem como missão democratizar o acesso ao aprendizado, à leitura e ao desenvolvimento de habilidades essenciais para o futuro de jovens em situação de vulnerabilidade social.

No último cálculo realizado, em 2023, a cada um real investido[1] nas iniciativas executadas pelo Instituto, R$ 11 retornaram para a sociedade, segundo cálculos baseados na metodologia do retorno social do investimento (SROI, na sigla em inglês para social return on investment).

[1]Este valor não é assegurado



INSTITUTO SOMOS

PILARES DE ATUAÇÃO

Alfabetização e letramento
Apoiar a alfabetização na idade certa, capacitando professores da rede pública e disponibilizando gratuitamente acervos literários físicos e digitais.

Acesso e democratização
Expandir oportunidades educacionais com o Programa Somos Futuro, parcerias com organizações sociais ou por meio de iniciativas *on-line* gratuitas direcionadas a estudantes da rede pública.

Tecnologia e inovação
Integrar novas tecnologias ao ensino, preparando docentes para competências do futuro e difundindo práticas inovadoras na educação.

Programa Somos Futuro

PROGRAMA SOMOS FUTURO

GRI 413-1

O Somos Futuro é um programa de aceleração para alunos provindos de escolas públicas. Os jovens beneficiados recebem bolsas de estudo integrais para cursarem o Ensino Médio em escolas particulares da rede SOMOS Educação, parceiras do Programa. Além disso, eles recebem materiais didáticos e paradidáticos, reforço escolar *on-line,* mentoria e acompanhamento psicológico. A diversidade proporcionada pelo programa enriquece o ambiente escolar, promovendo um espaço de aprendizagem mais dinâmico e inclusivo, onde diferentes perspectivas e experiências convergem para uma formação mais completa de todos os estudantes.

O processo seletivo do programa é estruturado para identificar candidatos em vulnerabilidade socioeconômica com alto potencial e comprometimento. A inscrição inclui vídeos de apresentação do candidato e sua família, seguida por uma avaliação acadêmica *on-line.* As etapas finais compreendem entrevistas com voluntários corporativos e com as escolas parceiras.

Desde 2017, o Somos Futuro já beneficiou aproximadamente 800 jovens em diversas regiões do país. Em 2024, 105 novos jovens ingressaram no programa, que conta com a participação de 108 escolas em 81 municípios.

DESTAQUES DO ANO EM RELAÇÃO AO PROGRAMA

108
Escolas parceiras

320
Voluntários no programa

4.415
Beneficiários indiretos

498
Alunos formados pelo programa

17
Estados

164
Entrevistadores

10%
Beneficiários do bolsa família e programas sociais

69%
Alunos do sexo feminino

81
Municípios

156
Mentores

883
Beneficiários diretos

31%
Alunos do sexo masculino

210
Jovens cursando o ensino médio

2.106
Horas de voluntariado

105
Estudantes que foram contemplados com bolsas e iniciaram seus estudos neste ano fiscal



A participante **Bárbara Bezerra**, de São Paulo, que estava no 3º ano na Rede Decisão Unidade Jardim Prudência, ganhou uma medalha de bronze na Olimpíada de Geografia.



Jéssica Gomes, iniciou em 2022 e cursava o 3º ano, na cidade de São Paulo, na Associação Educacional Brasília de São Paulo. Em 2024, ela fez um curso de verão de duas semanas na Universidade de Harvard, sobre Authentic Leadership, além de participar de outras palestras e eventos acadêmicos, e da vida no campus como pré-universitária.

68%
Aprovados em universidades

55%
Aprovados em universidades públicas

Principais universidade públicas e privadas em que os vestibulandos foram aprovados:

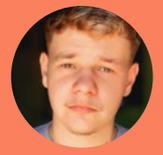
CEFET MG, IFNMG, IFRR,IFSP, UEFS, UEMG, UFAM, UFC, UFES, UFMT, UFOP, UFPI, UFRJ, UFRN, UFSM, UFV, UNICAMP, UNIFAL-MG, UNIFEI, UNIRIO, UNIVASF, USP, UTFPR

“Antes do Somos Futuro, meu destino acadêmico parecia limitado a um estudo medíocre. Quando recebi a aprovação da bolsa, senti um imenso alívio. A adaptação exigiu apenas esforço e disciplina. No colégio, conheci professores excepcionais e colegas brilhantes, tornando minha experiência mais enriquecedora do que imaginava. Sou grata por conhecer o Somos Futuro, graças a ele, hoje meu futuro não está mais entregue ao acaso.”



Alice Tomas Ferreira Magrini
Aluna Somos Futuro no Colégio Singular – Santo André/SP

“Minha jornada no Somos Futuro tem sido transformadora. O programa me deu a oportunidade de estudar numa escola de qualidade, algo que parecia distante para mim. Com as mentorias, passei a acreditar no meu potencial e sonhar mais alto. A cada dia, aprendo não só conteúdos escolares, mas valores que me ajudam a crescer como pessoa. Sou muito grato por essa iniciativa que constrói pontes para um futuro melhor.”



Alysson Miguel Tenório Cavalcante
Aluno Somos Futuro no Colégio Lumen – Garça/SP

“Tive a oportunidade de contribuir ativamente com o Programa Somos Futuro e fiquei muito feliz com as atividades que realizei. Ver os sonhos destes jovens se tornando realidade não tem preço.”



Murilo Real Heidrich
Voluntário do Somos Futuro – Diretor de unidade I

“O Somos Futuro mudou minha vida ao proporcionar novas oportunidades e mostrar que, com esforço, o impossível pode se tornar realidade. No início, a adaptação foi desafiadora, mas com perseverança e apoio da equipe, encontrei meu lugar. Isso me trouxe confiança e amizades valiosas. Sou imensamente grata por acreditarem em mim e me fornecerem ferramentas para crescer. Hoje sou uma pessoa melhor e mais preparada para o futuro!”

Ana Luiza Camargo Lobo
Aluna Somos Futuro no Instituto de Educação Meninada Crescer – Matozinhos/ MG



“A educação tem o poder de transformar vidas e concretizar sonhos. Sou fruto dessa transformação, nascida em uma pequena cidade do interior com condições limitadas. Por isso, me dedico como voluntária no Somos Futuro, doando tempo e energia pelos sonhos de jovens. Isso me motiva e reforça minha gratidão como alguém que um dia precisou de ajuda. Agradeço a oportunidade de fazer parte desses projetos e continuar fazendo diferença.”

Erika Marinho Gomes
Voluntária do Somos Futuro – Produtora de conteúdo II



PRÊMIO EDUCADOR NOTA 10

GRI 413-1

Uma iniciativa para reconhecer aquele que é o elemento essencial na transformação do ensino: o educador. O Prêmio Educador Nota 10 tem como objetivo identificar, valorizar e divulgar experiências educativas de qualidade, desenvolvidas por professores e gestores em escolas públicas e particulares de todo o Brasil. Criado em 1998, pela Fundação Victor Civita, já recebeu mais de 86 mil projetos, premiou 279 educadores e distribuiu mais de R$ 3,3 milhões em premiações ao longo de sua história. A iniciativa é mantida e realizada pelo Instituto SOMOS desde 2023.

+ de 2.700 inscrições, *representando um crescimento de 5% em relação ao ano anterior.*

A avaliação dos projetos é conduzida em três fases, considerando critérios como relevância temática, impacto na aprendizagem dos estudantes, potencial de replicação e sustentabilidade do projeto. Os trabalhos são distribuídos em três eixos temáticos principais: Direitos Humanos, Inovação e Sustentabilidade, alinhados aos 17 ODS da ONU.

Em 2024, o processo seletivo alcançou 2.779 inscrições, representando um crescimento de 5% em relação ao ano anterior. Do total, 93% vieram de professores e gestores da rede pública de ensino.

No ano, foram distribuídos valores de R$ 25 mil, R$ 20 mil e R$ 15 mil para os primeiro, segundo e terceiro lugares em cada categoria. Os vencedores também receberam bolsas integrais para pós-graduação e acesso à plataforma PROFs de formação continuada, desenvolvida pela SOMOS Educação.



EIXOS TEMÁTICOS DA PREMIAÇÃO

DIREITOS HUMANOS

Ações concretas e alinhadas às práticas pedagógicas em sala de aula que abordem educação e sensibilização em direitos humanos.

VENCEDORES



Alana Calado Franco, de Angra dos Reis (RJ), da E.M. Quilombola Áurea Pires da Gama, com o projeto “Educa Bracuí”, que oferece um curso preparatório para o ingresso na escola técnica enquanto valoriza as raízes da identidade sociocultural dos estudantes, resgatando saberes ancestrais e a aproximação com culturas caiçara, quilombola e indígena.

“A premiação elevou a autoestima de estudantes e profissionais e inspirou a comunidade a superar barreiras de exclusão social. Além de garantir a continuidade do projeto comunitário, o reconhecimento trouxe visibilidade e atraiu mais voluntários comprometidos com nossa causa.”



Angélica Kimie Inada, de Sorocaba (SP), da Escola Estadual Professor José Quevedo, com o projeto “Versos da Igualdade”, que engajou estudantes negros e não negros na produção de um livreto sobre a temática antirracista, apresentado posteriormente no seminário da diretoria de ensino de Sorocaba.

“A premiação foi um dos momentos mais significativos da minha carreira, pois representou o primeiro reconhecimento real de minha trajetória profissional na educação. Mais importante ainda foi a visibilidade proporcionada aos meus alunos negros e periféricos, cujas vidas serão impactadas de maneira incalculável pelas repercussões.”



Liliane Machado, do Rio de Janeiro (RJ), do Colégio Pedro II, com o projeto “As representações do feminicídio na literatura brasileira”, que realizou a releitura de obras relevantes para repertoriar as estudantes e serviu de ambiente seguro para o compartilhamento de experiências de violência de gênero.

“O projeto promoveu a ressignificação da literatura canônica através de um olhar crítico sobre as mortes violentas de personagens femininas e elevou as alunas à posição de escritoras. Após o reconhecimento, a iniciativa expandiu-se tanto em número de participantes quanto em escopo temático, o que me gerou grande satisfação por vencer na categoria de Direitos Humanos.”

INOVAÇÃO E TECNOLOGIA

Ações alinhadas às práticas pedagógicas aplicadas com foco em desenvolvimento e implementação de soluções inovadoras para problemas sociais associados à educação.

VENCEDORES

“Em 2023, realizei o projeto ‘Como diz o outro...’ com minha turma do quinto ano, alunos incríveis, sagazes, que me desafiavam diariamente. As crianças ficaram completamente eufóricas em relação à premiação, especialmente por ter sido com um Projeto completamente idealizado com a participação delas. Nos tempos em que vivemos, sinto que, mais do que nunca, é nosso dever social seguir valorizando a potência presente em nossa Educação Pública.”

Helder Guastti da Silva, de João Neiva (ES), da Escola Municipal de Ensino Fundamental Pedro Nolasco, com o projeto “Como diz o outro...”, cujo objetivo é desenvolver habilidades de leitura e escrita através de contos de tradição oral brasileira, sendo os textos ilustrados com Inteligência Artificial.



“O prêmio reconhece um trabalho que venho colaborando há seis anos com o professor Wilami Teixeira, criando materiais inclusivos de física e astronomia para alunos com deficiência visual. O projeto amadureceu e foi divulgado em associações, feiras científicas e outros espaços no Ceará, sempre com participação ativa e inspiradora dos estudantes. Então, é motivo de muita satisfação e alegria.”

Maurício Soares, de Juazeiro do Norte (CE), do Instituto Federal do Ceará - Campus Juazeiro do Norte, com o projeto “Explorando o Espaço: Desbravando o Sistema Solar com Experiências Táteis - Uma Proposta Inclusiva do Ensino de Física e Astronomia”, que consistiu na criação de maquetes para explicar conceitos de astronomia nas aulas de Gravitação.



“Gratidão por ser uma das 9 vencedoras e dar visibilidade aos bebês! O prêmio trouxe reconhecimento municipal ao projeto ‘Vida e Movimento no Berçário’, tendo resultado em meu convite para trabalhar na Supervisão da Educação Infantil. Agora enfrento o desafio de replicar essa iniciativa bem-sucedida nas 14 creches do município. Espero que, nesta nova jornada, possamos juntos proporcionar uma educação de qualidade para essa faixa etária tão importante.”

Givanilda Antunes, de Mogi Mirim (SP), do CEMPI Profa Maria de Lourdes Ferraz Guimarães, com o projeto “Vida e movimento no Berçário”, que reformula o ambiente de berçário, superando a tradição meramente assistencial para criar um espaço onde bebês brincam com liberdade e têm seus ritmos individuais de sono e alimentação respeitados.



SUSTENTABILIDADE

Ações alinhadas às práticas pedagógicas aplicadas voltadas para a promoção e implementação do desenvolvimento sustentável.



José Simões de Andrade, de Santos (SP), da Unidade Municipal de Educação Professor Avelino da Paz Vieira, com o projeto "Praia limpa, futuro sustentável: Enfrentando os desafios da poluição causada pelo homem no ecossistema de praia".



Raifran Abidimar de Castro, de Açailândia (MA), do Instituto Federal do Maranhão - Campus Açailândia, com o projeto "Jogo didático 'DanTUS' como objeto de ensino / aprendizagem sobre mitigação dos efeitos das Mudanças Climáticas com Sustentabilidade".



Juliana Gracieti Sperber, de Itajaí (SC), do CEI Cecilia Santiago Dias, com o projeto "Quintal das Sensações", que incentiva crianças do maternal a conectarem-se com a natureza através de brincadeiras e explorações ao ar livre.

"Muitos colegas professores se inspiraram a realizar projetos também. Os alunos agora estão mais interessados em participar dos projetos que estamos propondo para o ano de 2025. Posso dizer que os discentes estão mais engajados."

"O prêmio ampliou significativamente a visibilidade do meu trabalho pedagógico, permitindo minha participação em eventos importantes e legitimando minhas práticas inovadoras, especialmente os jogos didáticos. Sou grato pela oportunidade e pelos benefícios contínuos que esta experiência proporciona à minha carreira."

"Participar do Prêmio Educador Nota 10 foi um divisor de águas. O reconhecimento veio de pessoas normais na rua e cheguei até a ser citada em formações por outros profissionais. Ainda tive oportunidades de compartilhar conhecimento através de palestras para estudantes de pedagogia e em entrevistas sobre educação."

VENCEDORES



EDUCADOR DO ANO

O vencedor de 2024 foi o professor Helder Guastti da Silva, da Escola Municipal de Ensino Fundamental Pedro Nolasco, em João Neiva (ES), com o projeto "Como diz o outro...". A iniciativa destacou-se por promover o resgate de tradições populares e literatura oral em meio ao excesso de informação no meio digital, criando uma ponte intergeracional na comunidade e incorporando tecnologias modernas, como a inteligência artificial, para ilustrar as narrativas coletadas. Com essa conquista, o professor também se tornou finalista do Global Teacher Prize, considerado o Prêmio Nobel da Educação.

PARCERIAS DE IMPACTO

Como parte de nosso compromisso com a democratização do ensino, estabelecemos parcerias com organizações sociais e cursinhos populares dedicados à educação de crianças, jovens e adultos. Por meio dessas colaborações, disponibilizamos soluções pedagógicas e materiais didáticos e paradidáticos das editoras da SOMOS Educação para instituições nos estados do Rio de Janeiro, Santa Catarina e São Paulo, expandindo o acesso à educação para jovens e adultos em situação de vulnerabilidade.

13.364 estudantes
beneficiados em 2024



INSTITUIÇÕES PARCEIRAS BENEFICIADAS EM 2024

Associação Vestibulandos da Cidadania	Itaquaquecetuba - SP
Associação Vestibular Cidadão	Brasília - DF
Associação Vestibular Cidadão	Araranguá - SC
Bolsa EducaAfro	São Paulo - SP
CAFCF - Centro Acadêmico Flaviana	Ribeirão Preto - SP
Centro Acadêmico Lourenço Roselino	Ribeirão Preto - SP
Cursinho Arcadas	São Paulo - SP
Cursinho Aregua	São Paulo - SP
Cursinho Desafio	Botucatu - SP
Cursinho FGV	São Paulo - SP
Cursinho Projeto Educação Solidária	Brasília - DF
Cursinho Projeto Educação Solidária	Araranguá - SC
EACH - USP	São Paulo - SP
Escrevendo na Quarentena	São Paulo - SP
FEA - USP	São Paulo - SP
IMERJ	Rio de Janeiro - RJ
Instituto Embraer	Botucatu e São José dos Campos - SP
Instituto Sol	São Paulo - SP
Instituto Verdescola	São Sebastião - SP
Mafalda	São Paulo - SP
Paróquia São Sebastião (Projeto Rumo à Faculdade)	Pau a pique - BA
Projeto Gauss	São Paulo - SP
Projeto Resgate	Joinville - SC

FUNDAÇÃO PITÁGORAS

A Fundação Pitágoras, frente de impacto social da Cogna, tem como missão melhorar os níveis de aprendizagem de instituições educacionais por meio do fortalecimento da gestão e apoio técnico. Para isso, utiliza o Sistema de Gestão Integrado (SGI), metodologia de gestão que otimiza processos operacionais e alinha os esforços entre secretarias municipais de Educação, escolas, educadores, estudantes e famílias.

Desenvolvido considerando as diferentes realidades do país, sendo eficaz em municípios de pequeno, médio e grande porte, o SGI trabalha de forma sistêmica, acompanhando todos os agentes das escolas por cerca de dois anos, capacitando-os enquanto implementam os elementos de gestão escolar em seu cotidiano. O objetivo é conferir autonomia após o programa, para que a escola mantenha a qualidade alcançada com a iniciativa, sempre em prol de melhores resultados das metas operacionais e de aprendizagem. Os participantes recebem, ainda, uma certificação de pós-graduação em Gestão Educacional pela Anhanguera.

O impacto positivo da metodologia é evidenciado pelos indicadores educacionais, com as escolas atendidas pelo SGI alcançando resultados no IDEB (Índice de Desenvolvimento da Educação Básica) superiores aos das escolas não atendidas. Os dados mostram que as escolas atendidas performam, em média, +0,5 pontos (nos anos iniciais do Ensino Fundamental) e +0,2 pontos (nos anos finais do Ensino Fundamental).

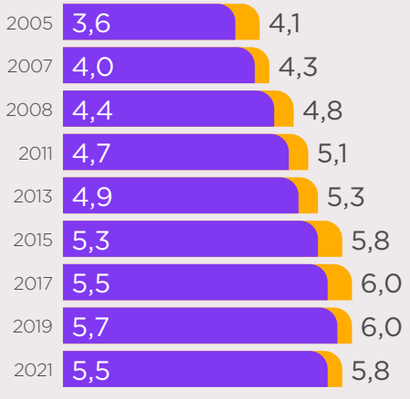
A metodologia do SGI foi implementada em 1.493 escolas de 13 estados, contando com mais de 2,6 mil professores e gestores certificados, e beneficiando mais de 1 milhão de estudantes, educadores e profissionais da educação.

A metodologia SGI acompanha *e capacita os agentes das escolas durante dois anos.*

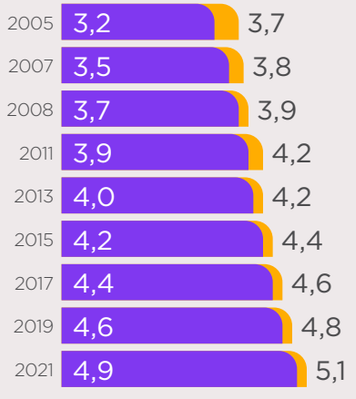
SISTEMA DE GESTÃO INTEGRADO SGI

- Total de escolas do país (139.544)
- Escolas com SGI (859)

EVOLUÇÃO DO IDEB ENSINO FUNDAMENTAL (ANOS INICIAIS)²



EVOLUÇÃO DO IDEB ENSINO FUNDAMENTAL (ANOS INICIAIS)²



1 Escolas do ensino fundamental com SGI e que participaram da Prova Brasil para obtenção do Ideb.
2 A última medição do Ideb ocorreu em 2021

Breves (PA) foi a mais recente localidade a receber a metodologia. Com 106 mil habitantes e com 78% de seu território composto por Floresta Amazônica preservada, o município, no entanto, se localiza em uma região com os s piores indicadores socioeconômicos do Brasil. A implementação do SGI teve como objetivo iniciar um movimento para interromper o ciclo de pobreza, transformando o ambiente escolar em um espaço de referência para a comunidade. A metodologia foi aplicada entre 2021 e 2024 em parceria com a Rede Mondó, idealizada dentro da Associação Nacional das Universidades Particulares (Anup), e impactou diretamente 26 escolas, com 55 gestores qualificados. Para 96% dos participantes, contribuição da iniciativa para o desenvolvimento de habilidades de gerenciamento de projetos, incluindo o planejamento, o acompanhamento e a alocação de recursos, foi apontada como alta e muito alta. Já 2,8% apontaram que conseguiram realizar uma redução muito alta nas despesas escolares; 19,4% apontaram uma redução alta e 66,7% indicaram uma redução média.

O SGI foi implementado em 1.493 escolas, *beneficiando mais de 1 milhão de estudantes e profissionais da educação.*

FORMAÇÃO DE PESSOAS PRIVADAS DE LIBERDADE

Em parceria com o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e a Kroton Educacional, a Fundação Pitágoras oferece cursos profissionalizantes, bolsas de estudo à distância e suporte jurídico para detentos e egressos do sistema prisional. O projeto envolve a cooperação com a Secretaria Nacional de Políticas Penais (SENAPPEN) para a capacitação de servidores penitenciários em áreas como direito penal e redução da violência. Este trabalho inclui ainda doação de livros para unidades prisionais e produção de conteúdo educacional multimídia para gestores públicos. As ações já impactaram 6.952 mulheres, em 85 unidades prisionais de 19 estados.

Além disso, também desenvolvemos, em parceria com diversas unidades prisionais brasileiras, o Programa de Remição de Pena pela Leitura “Ler é ser Livre”, em que voluntários fazem a correção dos relatórios de leitura de cada preso leitor. Com a Defensoria Pública da União (DPU), realizamos anualmente o concurso de redações em todos os presídios brasileiros, cujas correções são feitas por voluntários da Cogna Educação e Fundação Pitágoras.





MUTIRÃO DAS ÁRVORES

O Brasil ganhará 1 bilhão de novas árvores até 2032! Esta é a meta ambiciosa do Mutirão das Árvores, uma iniciativa pioneira da Fundação Pitágoras que está transformando a luta contra a crise climática através da educação ambiental e do engajamento social.

Nascido em Minas Gerais e com lançamento nacional em 2023, o movimento se estrutura como uma poderosa aliança intersetorial, unindo administração pública, empresas e organizações do terceiro setor. O projeto não se limita a instituições específicas - o plantio acontece em escolas, áreas determinadas pelas prefeituras, quintais de casas, praças, parques, ruas e em grandes terrenos de restauração ambiental.

As empresas, por meio da Fundação Pitágoras, contribuem com doação de mudas e materiais para plantio, enquanto o governo coordena a articulação entre secretarias e prefeituras, fornecendo também o apoio pedagógico para implementação.

Destaques de 2024

- **Sete estados brasileiros já aderiram ao Movimento:** Minas Gerais, São Paulo, Santa Catarina, Espírito Santo, Rio de Janeiro, Paraná e Rio Grande do Sul.
- **O Governo de Minas Gerais e a Fundação Pitágoras** assinaram um protocolo de intenções para plantar 100 milhões de mudas no estado até 2032. A meta inclui o envolvimento de pelo menos 80% das escolas públicas estaduais mineiras no projeto.
- **Centenas de ações realizadas envolvendo estudantes e pequenos agricultores como:** palestras, reuniões, campanhas, construção de viveiros, plantios, produção de muvucas etc.
- **Parcerias firmadas com órgãos dos três setores:** CREA, Secretarias de Educação e Meio Ambiente Municipais e Estaduais, Institutos Florestais, Associações etc.
- **Prêmio Jabuti:** O livro "Mutirão das Árvores – Queremos Sombra e Água Fresca", escrito pelo Prof. Cláudio Moura Castro, recebeu o Prêmio Jabuti 2024 na categoria Economia Criativa. A obra traz uma poderosa reflexão sobre a importância das árvores em nosso ecossistema e nos convida a repensar nossa relação com a natureza, destacando a urgência de ações coletivas para garantir sombra e água fresca para todos.

ALIANÇA BRASILEIRA PELA EDUCAÇÃO

A Aliança Brasileira pela Educação (ABE) é um movimento da Cogna, realizado em parceria com a Fundação Pitágoras, que visa construir uma união intersetorial para desenvolver ações transformadoras no cenário educacional brasileiro e contribuir com a democratização no acesso à educação de qualidade.

Nascida como expansão nacional da Conspiração Mineira pela Educação (fundada em 2006), a ABE atua em três frentes estratégicas: educação pública, empregabilidade & empreendedorismo, e desenvolvimento local.

Na educação pública, a Aliança disponibiliza um ambiente virtual de aprendizagem com cursos e conteúdos gratuitos, capacitando gestores e professores, além de fornecer bolsas de estudos. Em 2024, a plataforma passou por uma reformulação com o objetivo de deixar o ambiente ainda mais moderno e intuitivo. Os 26 cursos disponibilizados também foram revistos, para garantir a atualização dos conteúdos.

Ao longo de sua história, a ABE já beneficiou mais de 105 mil pessoas, com um impacto socioeconômico estimado em mais de 5 milhões de reais.



IMPACTO AMBIENTAL

Na Cogna, reconhecemos a importância de avaliar e mitigar os impactos ambientais das nossas operações. Embora sejamos uma empresa do setor educacional e não tenhamos atividades industriais ou extrativistas, a nossa infraestrutura e o funcionamento das unidades acadêmicas geram consumo de energia, consumo de água e geração de resíduos. Assim, adotamos medidas para reduzir o impacto ambiental e melhorar continuamente nossa eficiência na gestão de recursos naturais.

BIODIVERSIDADE

GRI 304-2



Reconhecemos a importância de compreender e mitigar impactos diretos e indiretos significativos na biodiversidade causados por nossas diferentes frentes de atuação. Nossas operações não envolvem atividades industriais, de mineração ou de infraestrutura de transporte com potencial de causar impactos diretos e significativos na biodiversidade. Quanto à poluição, não há identificação de introdução significativa de substâncias que não ocorram naturalmente nos habitats onde atuamos, e nosso compromisso com a sustentabilidade se reflete no gerenciamento adequado de resíduos e nas práticas adotadas para minimizar emissões e descartes, evitando qualquer impacto negativo nos ecossistemas.

Além disso, não fazem parte de nosso dia a dia atividades que possam ocasionar a introdução de espécies invasoras, pragas e agentes patogênicos. Não foram identificadas, ainda, atividades que resultem na redução de espécies nas áreas de atuação direta da Cogna, tampouco realizamos ações que causem a conversão de habitats. Além disso, nossas operações não interferem em processos ecológicos, como salinidade ou níveis de água subterrânea, mantendo-os dentro da faixa natural de variação.

Mantemos nosso compromisso com a sustentabilidade e com a preservação da biodiversidade, e mesmo que as operações diretas não apresentem impactos significativos nos pontos mencionados, permanecemos atentos e atuantes em nossa cadeia de valor, bem como em iniciativas que promovem a conscientização ambiental e a mitigação de riscos.

Reconhecemos que o consumo de recursos e a geração de resíduos são inerentes a qualquer operação e gerenciamos esses temas por meio de políticas de sustentabilidade

Não identificamos impactos diretos ou indiretos significativos relacionados a espécies afetadas, e devido à natureza de nossas atividades, não apresentamos impactos diretos ou indiretos significativos em termos de extensão de áreas impactadas e não há impactos diretos ou indiretos significativos que sejam irreversíveis.

Por outro lado, os impactos positivos decorrentes de ações voltadas à conscientização ambiental por meio de iniciativas educacionais e sociais possuem o potencial de influenciar favoravelmente a preservação de espécies ao incentivar práticas sustentáveis nas comunidades onde atuamos, reafirmando nosso compromisso em promover resultados positivos e evitar qualquer interferência negativa na biodiversidade *(saiba mais na página 58)*.

CONSUMO DE ÁGUA

GRI 303-1, 303-3

Em 2024, o consumo total de água nas nossas operações atingiu 371,28 megalitros. Esse volume é proveniente da captação de água subterrânea e do fornecimento por terceiros. O consumo de água subterrânea aumentou 19,64% em relação a 2023, enquanto o consumo de água de terceiros apresentou um aumento de 38,81%, em comparação ao ano anterior. Parte do aumento no consumo total de água em 2024 é atribuída à integração das unidades Anglo Paulista e Liceu, que passaram a ter seu consumo contabilizadas, impactando o volume de captação e fornecimento registrado. Para incentivar o uso consciente de recursos hídricos, em nossos Centros de Distribuição e escritórios temos adesivos com mensagens sobre o tema em ambientes como banheiros e refeitórios e enviamos, semestralmente, comunicados para os colaboradores sobre o assunto.

Em nossas instalações, a água é utilizada em atividades relacionadas às pessoas, limpeza e jardinagem, além de resfriamento para o ar-condicionado central. O descarte é realizado na rede de tratamento das companhias de saneamento locais.



CAPTAÇÃO TOTAL DE ÁGUA EM TODAS AS ÁREAS EM M³ GRI 303-3

	2022	2023	2024
Água subterrânea	104.771,21	103.141,00	123.398,62
Água de terceiros	105.065,14	178.567,89	247.882,94
TOTAL	**209.836,35**	**281.708,89**	**371.281,56**[1]

[1]Parte do aumento no consumo total de água em 2024 é atribuída à integração das unidades Anglo Paulista e Liceu, que passaram a ter seu consumo contabilizadas, impactando o volume de captação e fornecimento registrado.

CAPTAÇÃO TOTAL DE ÁGUA EM TODAS AS ÁREAS COM ESTRESSE HÍDRICO GRI 303-3

	2022	2023	2024
Água subterrânea	132.551,78	66.791,69	48.901
Água de terceiros	174.241,26	108.315,09	91.196,75
TOTAL	**306.793,04**	**175.106,78**	**140.097,75**[1]

[1]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.

CONSUMO DE ENERGIA

GRI 302-1, TCFD

Ações visando à eficiência energética e a transição para o consumo de energia proveniente de fontes limpas fazem parte de nossas frentes de atuação do enfrentamento da emergência climática. Em 2024, migramos 14 unidades operacionais para o Mercado Livre de Energia que, juntas, consumiram 3.350,88 GJ. Encerramos o ano de 2024 com 88% de energia consumida tendo origem em fontes renováveis, próximos de nossa meta de 90% definida para 2025. No total, 90 unidades operacionais e o nosso centro de distribuição localizado em São José dos Campos (SP) operam no Mercado Livre de Energia*, sendo que 100% da energia consumida em nosso centro de distribuição é de fonte renovável, pelo uso de empilhadeiras elétricas.

*Ambiente de comercialização no qual consumidores podem escolher seus fornecedores de energia elétrica, negociando livremente preços, prazos e volumes contratados.

Em 2024, migramos 14 unidades operacionais para o ***Mercado Livre de Energia.***

Em 2024, o consumo total de energia da Cogna atingiu 179.685,77 GJ, valor considerável estável em comparação a 2023. Em relação aos anos anteriores, houve um aumento de 15% no consumo de energia renovável em 2024, comparado a 2022 e de 9,79% comparado com 2023, enquanto o consumo de energia não renovável diminuiu 22,2% em 2024, em comparação com 2023. Em linha com nossos esforços voltados para fomentar a energia renovável, adquirimos IRECs (International Renewable Energy Certificate) para 100% da energia consumida em 2024 pela Companhia.

Mantemos projetos-piloto de energia fotovoltaica em unidades de ensino superior, como é o caso de Jaú (SP), Eunápolis (BA) e em Ponta Porã (MS). Em 2024, a geração de energia por esses projetos foi de 695,04 GJ.

Além disso, mapeamos as adequações necessárias para ajuste de demanda contratada, e estamos trabalhando na implantação de um projeto de correção de fator de potência, que visa acabar com cobranças de energia reativa excedente. Estas iniciativas visam zerar, em 2025, as cobranças de multas por ultrapassagem de demanda contratada e as cobranças por energia reativa excedente.



CONSUMO DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO (GJ)[1] GRI 302-1

	2022[2]	2023[2]	2024
Eletricidade comprada da concessionária (Mercado Cativo) — não renovável	21.330,22	28.792,71	22.422,73
Eletricidade comprada no Mercado Livre — renovável	136.563,96	143.237,68	157.263,04[3]
TOTAL	**157.894,18**	**172.030,39**	**179.685,77**

[1]As informações relativas ao consumo de energia foram extraídas das faturas mensais da concessionária e da plataforma Tecsus, onde são monitorados os consumos. Para a conversão de kWh para GJ foi multiplicado kWh por 0,0036

[2]Os valores de 2022 e 2023 foram revisados para refletir as premissas e critérios adotados. A partir deste ciclo, os dados referentes ao consumo de combustíveis de fontes não renováveis (diesel), anteriormente considerados apenas para o gerador da unidade de Londrina, deixam de ser reportados como energia consumida e passaram a ser incluídos exclusivamente no inventário de emissões de gases de efeito estufa. **GRI 2-4**

[3]Essa variação está relacionada à otimização do uso de energia em nossas unidades e ao avanço da estratégia de migração para o mercado livre, priorizando fontes renováveis.

GESTÃO DE RESÍDUOS

GRI 306-1, 306-2, TCFD

Reconhecemos a importância da gestão de resíduos, especialmente em nossas unidades de ensino superior que oferecem cursos de saúde e engenharia. Nessas unidades, contamos com laboratórios e instalações profissionalizantes onde ocorrem aulas práticas e estágios supervisionados, o que leva à geração de resíduos perigosos. Nossos laboratórios utilizam matérias-primas com periculosidade química e biológica, como reagentes, kits de análises bioquímicas e culturas de microrganismos. Já os laboratórios de engenharia utilizam produtos químicos em suas atividades. Nas clínicas de saúde, além das matérias-primas, também são manuseados material biológico dos pacientes atendidos.

Após a manipulação desses materiais, são gerados os chamados resíduos perigosos, classificados como Grupo A (infectante), Grupo B (químicos e medicamentos) e Grupo E (perfurocortante). Falhas na gestão desse tipo de resíduo podem impactar a saúde humana, gerando um risco de reputação para a Cogna e representar custos de até 5% do orçamento anual de segurança e saúde ocupacional e afetar até 8% da produtividade por paralisações operacionais. Mantemos esforços contínuos na modernização de procedimentos e na promoção de uma cultura de segurança para proteger profissionais e minimizar impactos financeiros. Realizamos a segregação, o acondicionamento e o armazenamento adequados desses resíduos, de acordo com suas periculosidades, até que sejam encaminhados para empresas terceirizadas de coleta de resíduos perigosos de saúde. Entendemos que a geração de resíduos se inicia com a compra de matérias-primas e se estende até o tratamento e destinação final. Por isso, compartilhamos a responsabilidade pela gestão de riscos ambientais com nossos fornecedores.

Para garantir a gestão eficiente dos Resíduos Sólidos de Saúde (RSS), monitoramos o quantitativo gerado por meio de Manifestos de Transporte de Resíduos (MTRs) e Certificados de Destinação Final (CDFs). Esse monitoramento nos permite identificar unidades que descartam quantidades acima do esperado e comparar a geração de resíduos entre unidades de mesmo porte. A partir dessa análise, podemos realizar treinamentos para instruir as unidades sobre a correta segregação dos resíduos e, em alguns casos, analisar a possibilidade de implementar novos processos operacionais que minimizem a geração de resíduos.

Além disso, buscamos reduzir a geração de resíduos por meio da restrição na entrada de matérias-primas, instruindo as unidades a adquirirem apenas a quantidade necessária para evitar desperdícios.

Contamos com a parceria de 18 empresas terceirizadas especializadas em coleta, tratamento e destinação final de resíduos perigosos, homologadas por uma consultoria ambiental. Monitoramos essas empresas quanto à emissão dos CDFs e à atualização de suas licenças ambientais.

Visando aprimorar continuamente nossa gestão de resíduos, elaboramos um plano de ação para 2025, que inclui:

- **Reaplicação de treinamento sobre segregação de resíduos;**
- **Elaboração de módulo sobre redução da produção de RSS;**
- **Envio de comunicados sobre compra planejada de matérias-primas;**
- **Monitoramento da geração de RSS e investigação de casos de alta geração;**
- **Implementação de medidas para reduzir a geração de resíduos em unidades específicas, como a substituição de areia por maravalha na unidade de Cuiabá.**

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA

TCFD

Atuamos de maneira a contribuir com a transição para uma economia de baixo carbono, trabalhando na implementação de iniciativas voltadas à eficiência energética e à gestão das emissões de gases de efeito estufa (GEE), consolidando nossa estratégia de redução de impactos ambientais.

A governança desse tema está estruturada por meio da atuação do Comitê de Pessoas e ESG, que assessora o Conselho de Administração em temas de sustentabilidade, incluindo a agenda de mudanças climáticas. O Comitê tem a responsabilidade de identificar, analisar e tratar riscos relacionados ao tema, garantindo que a Companhia esteja preparada para enfrentar desafios e aproveitar oportunidades associadas à sustentabilidade. Além disso, nossa estratégia para mudanças climáticas é monitorada continuamente, sendo pauta das reuniões trimestrais do Comitê e apresentada ao Conselho de Administração com a mesma periodicidade.

Nossa jornada na gestão de emissões de GEE vem se fortalecendo ano a ano. Publicamos nosso primeiro inventário de emissões em 2022 (referente a 2021), quando mapeamos as fontes emissões considerando os escopos 1 (emissões diretas) e 2 (emissões indiretas de geração de energia). Em 2023, ampliamos o mapeamento para o escopo 3 (emissões indiretas), no mesmo ano construímos retroativamente os inventários de 2019 a 2022.

Todos os inventários publicados (2019 até o momento) receberam o Selo Ouro no Programa Brasileiro GHG Protocol, um reconhecimento que reflete nossa evolução neste tema.

Com nossa adesão ao Movimento Ambição Net Zero, em 2023, e de forma alinhada aos Compromissos Cogna por um Mundo Melhor, que tinha como um dos objetivos a definição de uma meta relacionada a emissões, assumimos o compromisso de reduzir em 50,4% as emissões totais da Companhia (escopos 1, 2 e 3) até 2032, tendo por ano base 2022.

Nesse contexto, entre as ações realizadas em 2024 estão:

- **Automatização na gestão dos dados, resultando em maior precisão na contabilização e reporte das emissões de GEE;**
- **Adequação dos rebanhos de animais para melhor aproveitamento das aulas práticas em nossas fazendas-escolas;**
- **Projeto para otimização de entregas na frente de transporte e distribuição;**
- **Geração de energia por meio de painéis fotovoltaicos nas unidades de Jaú (SP), Eunápolis (BA) e Ponta Porã (MS);**
- **Aquisição de IRECs (International Renewable Energy Certificate) para 100% da energia consumida pela Companhia;**
- **Neutralização de 100% das emissões da frota em parceria com a Localiza Neutraliza, por meio do projeto REDD+ Manoa certificado pela Verra.**

***Assumimos o compromisso de reduzir** em 50,4% nossas emissões totais até 2032.*

EMISSÕES EM tCO_2 GRI 305-1, 305-2, 305-3

CATEGORIA	2022[1]	2023[1]	2024
Escopo 1	2.075,98	4.769,14	8.136,74
Escopo 2	1.799,69	1.751,14	2.719,12
Abordagem na escolha da compra	-	-	0,00
Escopo 3	23.698,49	42.001,69	49.719,17
TOTAL DE EMISSÕES	**27.574,16**	**48.521,96**	**60.575,03**
Emissões de CO_2 biogênico — escopo 1	623,95	472,76	488,15
Emissões de CO2 biogênico — escopo 3	1.485,98	3.544,46	5.663,46

As emissões de CO_2 oriundas de combustíveis renováveis são reportadas separadamente como "emissões de CO_2 biogênico".
A análise das emissões dos inventários se baseou nos índices de GWP (Potencial de Aquecimento Global) do Quinto Relatório de Avaliação (AR5) do Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (IPCC).
Gases inventariados: escopo 1 – CO_2, CH_4, N_2O, HFC, HCFC-22 (R22) e HCFC-141b; escopo 2 – CO_2, CH_4, N_2O e HFC; escopo 3 – CO_2, CH_4, N_2O.
[1]Não houve reporte das emissões de Escopo 2 pela abordagem de escolha de compra.

RISCOS RELATIVOS ÀS MUDANÇAS CLIMÁTICAS

GRI 201-2, TCFD

As mudanças climáticas representam riscos físicos para nossas operações, especialmente em regiões vulneráveis a eventos extremos, como secas e inundações. Esses fenômenos podem afetar nossa infraestrutura e interromper atividades essenciais, incluindo o recebimento e a distribuição de materiais didáticos para o ano letivo. Para garantir a resiliência operacional, pode ser necessário investir em reparos, adaptações e melhorias, o que pode gerar impactos financeiros, como o aumento dos custos operacionais e possíveis reduções de receita devido a interrupções.

Para mitigar esses efeitos, estamos finalizando um protocolo de emergências, que garantirá respostas ágeis e estruturadas em situações de crise, assegurando a continuidade das operações e a segurança dos colaboradores.

As mudanças climáticas, incluídas nos riscos relacionados a aspectos ESG, fazem parte da matriz de risco da Cogna, que possui um processo de identificação e tratamento de riscos estruturado (*saiba mais na página 125*). Todos os riscos identificados possuem planos de ação, cujos resultados são reportados regularmente ao Comitê de Auditoria e Risco, garantindo um monitoramento constante e aprimoramento contínuo da governança corporativa. Além disso, mantemos uma Política de Meio Ambiente e Mudanças Climáticas, validada pelo Conselho de Administração, com diretrizes para ecoeficiência, conservação da biodiversidade e combate às mudanças climáticas, gerando valor para o negócio e *stakeholders.*

Entre 2023 e 2024, a integração de questões socioambientais na gestão de riscos avançou significativamente, com apoio de consultoria especializada. O processo utilizou como referência o CDP para questões ambientais e os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos para questões sociais. Foram identificados riscos e oportunidades com impacto financeiro estimado. Como parte da estratégia climática, expandiremos nossas ações para além da eficiência energética e hídrica, incluindo melhorias na operação das unidades, desenvolvimento de novos negócios e otimização logística.

Além da gestão de riscos, identificamos oportunidades para inovação. O investimento em tecnologias verdes, como sistemas de eficiência energética e materiais sustentáveis, pode reduzir nossa pegada de carbono, otimizar custos a longo prazo e fortalecer nossa competitividade no mercado.

Para aprimorar a gestão de riscos e oportunidades e buscando alinhamento com as normativas do IFRS S1 e S2, estamos desenvolvendo metodologias específicas para mensurar e monitorar continuamente os impactos financeiros das ações implementadas.





EDUCAÇÃO TRANSFORMADORA

Neste capítulo:

- JORNADA COGNA
- ACESSO À EDUCAÇÃO
- EDUCAÇÃO PARA TODAS AS ETAPAS DA VIDA
- SATISFAÇÃO E QUALIDADE DO ENSINO

JORNADA COGNA

Impulsionar pessoas a construírem a melhor versão de si é o propósito que nos guia. Nos posicionamos como uma referência na jornada educacional dos brasileiros, desde a infância até a vida adulta e profissional. Nosso compromisso é oferecer soluções que atendam às diferentes necessidades de aprendizado ao longo da vida, abrangendo desde a educação básica até o ensino bilíngue, passando pela preparação para vestibulares, ensino superior, pós-graduação, especializações e conteúdos voltados ao aperfeiçoamento profissional.

Com um portfólio dinâmico e adaptável, ajustamos nossas soluções aos interesses e objetivos de cada aluno, proporcionando uma experiência de ensino personalizada e disponibilizando um ecossistema de aprendizagem que integra conhecimento, desenvolvimento de carreira e crescimento profissional. Nosso foco está na construção de vínculos duradouros, ampliando continuamente nossa oferta de cursos e serviços ao longo da trajetória educacional dos estudantes. Assim, geramos impacto não apenas na educação, mas também na criação de valor para todos os *stakeholders:* clientes, investidores, colaboradores e instituições governamentais.

Oferecemos soluções que atendem às diferentes necessidades de ***aprendizado ao longo da vida****.*



EXPERIÊNCIA INCRÍVEL | IMPACTO (ESG)

JORNADA DOS **2 AOS 100 ANOS**

CRIANÇAS E ADOLESCENTES

EDUCAÇÃO BÁSICA

Escolas particulares

- Sistemas de ensino com diferentes abordagens pedagógicas e graduações de digitalização
- Plataforma de ensino digital
- Livros didáticos e paradidáticos
- Soluções de ensino complementares
- Soluções de ensino adaptativo
- ◆ Sistema de gestão escolar completo
- ◆ Parceria para financiamento
- ◆ *E-commerce* de livros e materiais didáticos
- ◆ Assessoria para a criação e execução de planos de *marketing*
- ● Programa de Formação de Professores (PROFs)

Educação pública

- ◆ Estudos, análises e mapeamento para melhoria do ensino
- Livros didáticos e paradidáticos (Programa Nacional do Livro e do Material Didático - PNLD)
- Avaliações diagnósticas e simulados
- Sistemas de ensino, assessoria pedagógica e materiais didáticos para estados e municípios
- ● Plataforma de conteúdo para apoio a professores na produção de aulas
- ● Capacitação de educadores da rede pública

● Apoio ao docente
◆ Apoio à gestão escolar

IDIOMAS

- Ensino de idiomas com metodologias e conteúdos próprios (Red Balloon)
- Parceria com escolas privadas em modelos intra e extracurriculares (B2B)
- Parceria com escolas públicas
- Soluções de proficiência em inglês ao longo da educação básica
- Ensino bilíngue e trilíngue (Start Anglo)

ACESSO AO ENSINO SUPERIOR

- Programa de cooperação com estados e municípios para conferir acesso da população local à educação superior
- Cursinho preparatório para o Exame Nacional do Ensino Médio (Enem)
- Cursinho preparatório para vestibulares

JOVENS E ADULTOS

EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS

- EJA Digital

ENSINO PROFISSIONALIZANTE

- Cursos livres e infoprodutos
- Nano certificações

EDUCAÇÃO SUPERIOR

Graduação

- Ensino presencial e híbrido
- Ensino médico
- Soluções digitais EAD
- Ensino adaptativo
- Iniciação científica

Pós-graduação

- Formação *stricto sensu* (mestrado e doutorado)
- Formação *lato sensu* — presencial, híbrido e EAD (MBA e especialização)
- Plataformas de serviços educacionais B2B2C (DPM)



LIFELONG LEARNING
Cursos livres e infoprodutos

ACESSO À EDUCAÇÃO

GRI 3-3 (Acesso à educação), 203-2

Temos como objetivo ampliar o acesso à educação de qualidade para transformar positivamente a sociedade brasileira por meio do conhecimento. No segmento da Educação Básica, contribuímos para a melhoria da qualidade do ensino oferecido por estados e munícipios por meio da Aliança Brasileira pela Educação, movimento liderado pela Cogna em conjunto com a Fundação Pitágoras *(saiba mais da atuação da fundação na página 57)*.

Em 2024, seguimos apoiando as pesquisas geridas pela rede CpE (Ciência para Educação) relacionadas ao desenvolvimento cognitivo, com pesquisadores realizando a coleta e processamento de dados. Temos como objetivo utilizar os resultados, quando as pesquisas forem finalizadas, para apoiar a produção dos nossos materiais didáticos, bem como compartilhar as descobertas com as redes públicas do Brasil para que os professores as apliquem no trabalho junto aos alunos.

Já para aqueles que não tiveram a oportunidade de concluir a educação básica na idade apropriada, disponibilizamos a modalidade de Educação de Jovens e Adultos (EJA) *on-line*, oferecendo EJA Digital sob a marca Anhanguera. Os cursos têm um valor fixo de R$ 149, sem reajustes ou custos adicionais. Esse modelo reduz barreiras financeiras e permite que mais pessoas retornem aos estudos sem preocupações com despesas inesperadas, além de viabilizar os estudos para aqueles que não podem frequentar EJA presencial gratuita. Além disso, parcerias estratégicas com grandes empresas estão em negociação para que essas companhias custeiem os estudos de seus colaboradores, promovendo qualificação profissional e impactando positivamente a economia local e as oportunidades de crescimento para os trabalhadores.

No Ensino Superior, nossa ampla cobertura geográfica e preços acessíveis desempenham um papel fundamental na ampliação do acesso à educação para um número crescente de brasileiros. Em 2024, consolidamos a atuação dos consultores de educação, profissionais autônomos que funcionam como distribuidores de nossas soluções educacionais. Esses consultores levam os produtos da Cogna para comunidades e cidades onde não temos operação direta, expandindo nossa presença e nos aproximando de potenciais alunos. Trabalhando de forma independente, e com ganhos diretamente vinculados às matrículas efetivadas, os consultores destacam os benefícios do estudo e do poder transformador do ensino superior na empregabilidade. Além de contribuir para o acesso ao ensino superior, a iniciativa também representa uma importante oportunidade de renda: a maioria das pessoas que atuam como consultores são mulheres, muitas mães solos que passam a conseguir conciliar o cuidado dos filhos com essa atividade remunerada.

Temos como objetivo *transformar positivamente a sociedade.*



MAIS CONHECIMENTO

Criado para democratizar o acesso ao ensino superior, o Programa Mais Conhecimento é voltado para municípios brasileiros de pequeno porte. A iniciativa é viabilizada pela cooperação ativa entre gestores parceiros e prefeituras para ampliar o acesso da população local ao desenvolvimento socioeconômico e pessoal promovido pela educação universitária. O programa cria oportunidades para jovens e adultos que, muitas vezes, não teriam condições de se deslocar para grandes centros em busca de formação.

O modelo de implementação envolve a instalação de polos de apoio presencial em municípios que têm acesso facilitado para cidades vizinhas e nos quais sejam ofertados cursos de graduação na modalidade EAD nas áreas de maior demanda (como bacharelados, licenciaturas e superiores de tecnologia) com a qualidade acadêmica da Anhanguera. Os polos podem ser instalados em estabelecimentos públicos disponibilizados pelas prefeituras, como escolas ou órgãos municipais, e os cursos ofertados têm módulos *on-line.*

Em 2024, estavam ativos mais de 280 polos do Mais Conhecimento.

INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE

Garantir o acesso à educação também significa promover inclusão e acessibilidade, considerando as necessidades específicas de cada indivíduo. Para isso, seguimos a legislação educacional brasileira e nossa Resolução Interna, que tem como foco o suporte e acolhimento do público da educação especial.

Nesse contexto, todas as nossas instituições de ensino superior (IES) contam com um Núcleo de Acessibilidade, Inclusão e Direitos Humanos (NAID), que trabalha ativamente em parceria com o núcleo corporativo para fornecer diretrizes sobre acessibilidade e inclusão. O NAID é responsável por disponibilizar e implementar serviços e recursos para atender estudantes da educação especial, incluindo pessoas com deficiência, indivíduos com transtorno do espectro autista, aqueles com altas habilidades ou superdotação, bem como estudantes com Transtornos Funcionais Específicos ou outras condições que impactem seu aprendizado.

Quando solicitado, o NAID atua na qualificação, no direcionamento e na avaliação individualizada de informações, elaborando planos de suporte personalizados (AEE). Esses planos incluem diretrizes pedagógicas ajustadas para oferecer suporte tanto às IES quanto aos estudantes durante sua trajetória acadêmica.

Também disponibilizamos o Núcleo de Educação Especial Inclusiva (NUEEI), uma iniciativa voltada à formação em educação inclusiva. O programa tem como objetivo qualificar os colaboradores para o atendimento aos estudantes da educação especial, tanto nas unidades acadêmicas quanto nos polos presenciais. Além de abordar questões comuns sobre inclusão no ensino superior, o curso auxilia na implementação de ações voltadas à acessibilidade e ao atendimento educacional especializado (AEE).

Além disso, realizamos levantamentos por meio das pesquisas do Avaliar *(saiba mais na página 97)* para identificar as demandas desse público. Existe um indicador específico sobre Recursos de Acessibilidade, que coleta a percepção dos alunos quanto às ferramentas e suporte oferecidos pelas instituições.



EDUCAÇÃO PARA TODAS AS ETAPAS DA VIDA

CRIANÇAS & ADOLESCENTES: EDUCAÇÃO BÁSICA

Atuamos para a construção de futuros mantendo uma forte presença no segmento de educação básica por meio de duas grandes marcas: a SOMOS Educação e a Saber. A SOMOS oferece um portfólio completo de produtos e serviços, consolidando-se como uma das mais robustas e integradas plataformas educacionais do Brasil, com soluções que abrangem tanto o ensino quanto a gestão escolar. Já com a Saber nos destacamos na produção de livros, no desenvolvimento de produtos e serviços educacionais para o setor público (B2G) e na *expertise* no ensino de idiomas.

PLATAFORMA DE SOLUÇÕES





IMPACTO (ESG) EXPERIÊNCIA INCRÍVEL

PIAGET E MACKENZIE: MAIS OPÇÕES POR MEIO DE NOSSA EXPERTISE EM DISTRIBUIÇÃO

Além de nossas marcas próprias, e em linha com nossa estratégia *asset light,* passamos a estabelecer parcerias para disponibilizar um portfólio diversificado capaz de suprir boa parte das necessidades do ecossistema escolar. Após uma bem-sucedida experiência com o Instituto Presbiteriano Mackenzie, iniciada em 2022 e que, desde então, tem levado o sistema de ensino confessional para um maior número de escolas, em 2024 foi a vez de contribuirmos com nossa expertise para promover a expansão do Sistema de Ensino Piaget.

Pelo acordo firmado, ficamos responsáveis pela captação, negociação e celebração de contratos, bem como impressão e distribuição dos materiais para as novas escolas que aderirem ao sistema de ensino. O desenvolvimento de novos produtos, atualizações e curadoria pedagógica dos materiais seguem sob responsabilidade do Sistema Piaget.

APOIO TOTAL ÀS ESCOLAS PARCEIRAS

Direcionamos nossos esforços para nos posicionar como o principal parceiro das escolas privadas de educação básica. Contamos com um ecossistema de soluções concebido para transformar as escolas em verdadeiros *hubs* educacionais, ao possibilitar que ampliem suas ofertas às famílias e passem a contar com novas fontes de receita, contribuindo para sua perenidade.

No âmbito da grade horária tradicional, possuímos um portfólio variado de sistemas de ensino, reunindo marcas tradicionais e de alta reputação, como Anglo, Amplia (antigo Eleva), Ético, Fibonacci, Maxi, pH, Pitágoras e Rede Cristã de Educação. Um conjunto estruturado de forma a oferecer diferentes abordagens pedagógicas e capaz de atender a distintos perfis de famílias e escolas, com os mais variados interesses, propósitos e nível socioeconômico.



Contamos com um ecossistema criado para transformar as escolas em ***hubs educacionais****.*

Todos nossos selos de sistemas educacionais podem ser adquiridos totalmente no formato de apostilas físicas (papel) ou com gradações para o digital que alcançam o 100%, cabendo à escola definir qual proporção de digitalização é a mais adequada para sua realidade.

Para auxiliar as escolas parceiras em seu processo de transformação digital, incluímos dentro do pacote de recursos disponibilizados, um sistema completamente integrado: o Plurall. Trata-se de um ambiente virtual acessível via celular, tablet ou desktop, desenvolvido para conectar alunos, professores, gestores escolares e responsáveis. A plataforma oferece diversas ferramentas, incluindo áreas personalizáveis conforme o sistema de ensino contratado e módulos flexíveis, permitindo que cada instituição adapte as funcionalidades às suas necessidades. Por meio do Plurall, as escolas garantem aos alunos acesso a todos os conteúdos, recursos e materiais necessários para a realização das atividades didáticas *on-line.* Além disso, o produto conta com programas que auxiliam na gestão escolar e serviços que otimizam tarefas diárias, como matrículas e sistemas de avaliação e dá acesso a relatórios de desempenho, proporcionando uma gestão mais eficiente e a identificação de oportunidades de melhoria pedagógica. Em 2024, a plataforma concentrou 37,9% do tráfego digital privado da educação básica no Brasil.

Já as escolas que optam por seguir uma metodologia própria, com o uso de livros didáticos, podem contar com a qualidade e a grande variedade de títulos disponibilizados pelas quatro maiores editoras educacionais do Brasil que fazem parte da nossa estrutura – Ática, Atual, Saraiva e Scipione. As editoras oferecem, também, a Plataforma Educacional (PAR), uma solução integrada que inclui conteúdos digitais, assessoria pedagógica e tecnologia educacional, garantindo um atendimento pedagógico personalizado.



O Plurall tornou-se essencial para meu trabalho na coordenação, especialmente pelos relatórios detalhados que permitem monitorar o desempenho dos alunos. A área de formação tem ajudado os professores a se atualizarem, melhorando a qualidade do ensino e promovendo maior envolvimento dos alunos."

Katiene Aparecida da Silva Costa, coordenadora do QI Centro Educacional, Mato Grosso.

"O Plurall me abraçou em um ambiente totalmente novo. Fiz da plataforma uma aliada para minha rotina com a lousa digital. O PROFs ganha meu coração com cursos pertinentes ao nosso dia a dia. Adoro os Ciclos pedagógicos e a didática com que são apresentados."

Thaís Fernanda Barros Stoew, professora da Escola de Educação Básica Chácara Encantada, São Paulo

"O Plurall tem sido uma ferramenta incrível no meu dia a dia, gerando relatórios detalhados dos simulados para identificar dificuldades. O Plu, com inteligência artificial, revolucionou meu planejamento de aulas com sugestões personalizadas, tornando o ensino mais eficaz."

Natália Netto Lessa Dias, professora do Centro Educacional São Bento de Paraíba do Sul, Rio de Janeiro

"O Plurall me ajuda todos os dias, tem recursos maravilhosos e eu posso ajudar os alunos e professores."

Caroline Fernandes Pazinato Sirino, coordenadora do Colégio CEC, Paraná

"O que eu mais gosto de fazer no Plurall é olhar as apostilas. E o que mais me ajuda nos estudos é o TC online. O Plurall é muito bom e eu recomendo para todos."

Caio Ferreira Magalhães, aluno da Organização de Ensino Hélios, São Paulo

PLURALL IA: TECNOLOGIA A SERVIÇO DA EDUCAÇÃO

A partir de janeiro de 2025, a plataforma Plurall, da SOMOS Educação - a maior plataforma educacional do país - contará com ferramentas avançadas de Inteligência Artificial (IA) para aprimorar a experiência de ensino e aprendizagem. O Plurall IA foi projetado para otimizar a rotina escolar, personalizar o ensino por meio de gamificação e oferecer suporte tanto para professores quanto para alunos.

Ao longo de 2024, realizamos um projeto-piloto para avaliar a implementação da solução. Inicialmente, a aplicação da IA foi direcionada a funcionários, professores e equipes administrativas, garantindo uma adoção estruturada e segura antes da expansão para os alunos. Durante esse período, fizemos uma análise dos riscos associados ao uso da IA no ambiente escolar e implementamos medidas de mitigação para assegurar um uso responsável da tecnologia.

FUNCIONALIDADES PARA PROFESSORES

Assistente Inteligente “Plu”: auxilia na criação de planos de aula personalizados, elaboração de questões e listas de exercícios, além de fornecer resumos e roteiros para apresentações e vídeos. O “Plu” utiliza os materiais didáticos da SOMOS Educação, garantindo alinhamento com a proposta pedagógica da instituição.

Otimização do tempo: automatiza tarefas administrativas e de planejamento, permitindo que os educadores concentrem mais tempo na interação direta com os alunos.

FUNCIONALIDADES PARA ALUNOS

Assistente de estudos: permite a geração de planos de estudo, listas de exercícios, resumos de conteúdo e glossários personalizados, além de oferecer suporte para tirar dúvidas específicas sobre o material didático.

Ensino adaptativo: utiliza trilhas de missões gamificadas para adaptar o conteúdo ao ritmo e às necessidades individuais de cada aluno, promovendo uma aprendizagem mais envolvente e eficaz.

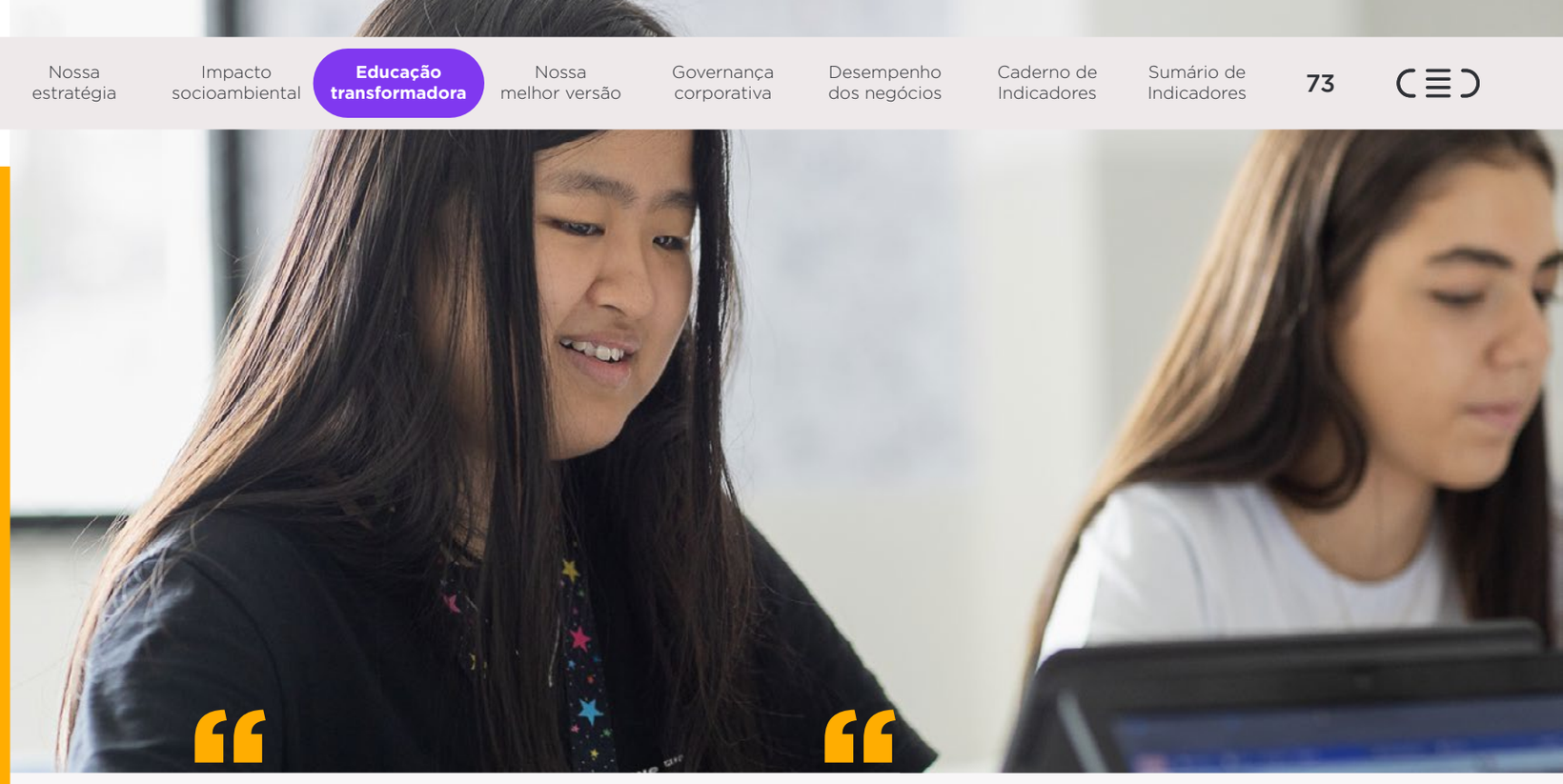


SEGURANÇA E QUALIDADE

Todo o conteúdo gerado pelo Plurall IA é alimentado pelos materiais de excelência da SOMOS Educação, assegurando qualidade e pertinência pedagógica. A plataforma opera em um ambiente controlado, garantindo segurança e confiabilidade nas interações entre usuários e a inteligência artificial.

RECONHECIMENTO

O Plurall IA foi mencionado em um artigo do Fórum Econômico Mundial que destacou como a inteligência artificial está transformando o mundo do trabalho. O texto apresenta a solução como um caso de sucesso na aplicação da IA para aprimorar a produtividade e a qualidade do ensino, demonstrando como a adoção estratégica de novas tecnologias pode beneficiar profissionais em diferentes áreas. Também foi tema de um artigo no ILIA - Indice Latino-Americano de Inteligência Artificial que monitora o estado do progresso da Inteligência Artificial em 19 países da América Latina e do Caribe.



“O Plu me ajudou bastante no entendimento de muitas matérias, especialmente matemática. O que mais gostei foi a capacidade dele de montar questões do básico ao avançado, explicando em linguagem mais informal para que possamos entender todos os conteúdos.”

Leonan, aluno do Centro Educacional Margarida, Rio de Janeiro

“O Plu me ajudou muito a estudar para o vestibular. Ele me adiantou muito com resumos e resolução de questões. Conseguiu montar planos de aula que me atenderam de uma maneira ótima, ajudando onde eu estava travada.”

Isabela, aluna do Centro Educacional Margarida, Rio de Janeiro

COMPLEMENTANDO A JORNADA EDUCACIONAL

Vamos além da grade curricular obrigatória, oferecendo soluções complementares que atendem às demandas educacionais do século 21. Nosso objetivo é fazer com que as escolas centralizem essa oferta, posicionando-se como um local seguro, confiável e conveniente para famílias que buscam ampliar as oportunidades de desenvolvimento de seus filhos dentro e fora dos turnos escolares regulares.

Para isso, disponibilizamos um portfólio abrangente de soluções educacionais que promovem o aprendizado dinâmico e eficaz, com ferramentas alinhadas ao conceito STEAM (Ciência, Tecnologia, Engenharia, Artes e Matemática), ao desenvolvimento de competências socioemocionais e ao ensino do bilinguismo.

SOLUÇÕES STEAM

- **Matific:** plataforma interativa que ensina matemática de forma envolvente, despertando o interesse do aluno.
- **Mind Makers:** metodologia que estimula o pensamento computacional e o desenvolvimento de habilidades essenciais para resolução de problemas.
- **Ciccio:** plataforma que integra educação física e esportes com história, valores e tecnologia digital.

DESENVOLVIMENTO SOCIOEMOCIONAL E TECNOLÓGICO

- **Líder em Mim:** programa que fortalece habilidades socioemocionais e o protagonismo estudantil.
- **Plurall Store:** *marketplace* de *edtechs* selecionadas, oferecendo soluções tecnológicas, desafios gamificados e ferramentas de avaliação em tempo real.

ENSINO DE IDIOMAS

Temos ainda um cardápio variado para o bilinguismo, como:

- **Eduall:** desenvolvido em parceria exclusiva com a Macmillan Education, oferece flexibilidade e consistência na transição para o ensino bilíngue, permitindo que as escolas personalizem a oferta de ensino para todos os segmentos da Educação Básica, de acordo com suas necessidades específicas
- **English Star:** programa bilíngue que abrange desde a Educação Infantil até os Anos Finais do Ensino Fundamental, utilizando a abordagem CLIL (Content and Language Integrated Learning) para integrar o ensino do inglês com outras disciplinas.

Oferecemos um portfólio de soluções educacionais que promovem um ***aprendizado dinâmico e eficaz.***

FERRAMENTAS PARA A GESTÃO ESCOLAR

Garantir educação de qualidade exige uma administração eficiente. Para apoiar as escolas, disponibilizamos ferramentas que contribuem para a sustentabilidade financeira e a otimização dos serviços educacionais. A Educbank, maior ecossistema financeiro de educação básica da América Latina, oferece acesso a capital para investimento, além de subsídios para despesas operacionais com condições mais vantajosas para o setor.

Já o Phidelis, um software de gestão 100% digital em nuvem, integra o ecossistema escolar, com mais de 250 funcionalidades, como serviços de mensagens entre escolas e famílias, análise de dados acadêmicos e a realização de matrículas e rematrículas *on-line*.

Outros recursos auxiliam na gestão escolar, como o Livro Fácil, e-commerce que centraliza a compra de livros e materiais didáticos, agilizando a entrega para escolas, pais, mães e responsáveis; e a EMME, que oferece assessoria para a criação e execução de campanhas de *marketing* focadas na captação e retenção de alunos.

As escolas podem contar ainda com a Redação Nota 1000, que permite a correção de redações de forma ágil, com *feedbacks* personalizados para os alunos e o Educar Brasil, que oferta serviços técnicos e pedagógicos para plataformas educacionais, incluindo manutenção tecnológica e criação de conteúdo.



START ANGLO: FRANQUIA DE ESCOLA BILINGUE E DE ALTA PERFORMANCE

Primeira rede de franquia de bilinguismo e alta performance do Brasil, a Start Anglo Bilingual School é uma iniciativa alinhada ao nosso objetivo de oferecer oportunidades educacionais de qualidade e abrir novos horizontes para nossos alunos. A Start Anglo combina a excelência acadêmica do sistema Anglo, que possui um currículo sólido e reconhecido, com uma formação para a cidadania global, ensino em inglês e imersões. O modelo educativo integra também o desenvolvimento físico e esportivo, o domínio da tecnologia e do pensamento computacional, além de promover liderança e desenvolvimento socioemocional dos alunos.

Adotamos o modelo de franquia, que permite a abertura acelerada de escolas, e por meio do qual garantimos a excelência operacional através da transferência de mais de 70 anos de *know-how* em ensino do Anglo. Oferecemos suporte contínuo em todas as áreas da gestão escolar, desde a formação continuada para as equipes até a modernização dos processos acadêmicos, assessoria de *marketing* e para aspectos financeiros das unidades. Esse modelo tem permitido um rápido crescimento da rede Start Anglo, que desde 2023 já conta com sete escolas em operação, como a primeira franqueada em Alphaville (SP), com mais de 260 alunos, e a unidade própria em São José do Rio Preto (SP), com cerca de 300 estudantes. Até o final de 2024, mais 42 contratos para novas escolas foram assinados.

PARCERIA INOVADORA TRILÍNGUE: COLÉGIO LICEU PASTEUR E START ANGLO

Em 2024, a Start Anglo firmou uma parceria com o tradicional Colégio Liceu Pasteur, resultando na criação de uma unidade trilíngue. Com o ensino em português, inglês e francês, essa colaboração une a excelência e tradição do Liceu Pasteur com o modelo inovador e integral da Start Anglo, criando uma proposta educacional única no Brasil.

A parceria, que começará em 2025, oferecerá aos alunos uma formação diferenciada, que vai além do ensino acadêmico tradicional. Além da base sólida em três idiomas, o currículo abrangerá aspectos essenciais do desenvolvimento social, cognitivo, físico e emocional, preparando as novas gerações para os desafios do futuro com uma visão global e completa.

MAIOR CASA EDITORIAL DO PAÍS

A Cogna se destaca também como a maior casa editorial do país, reunindo editoras com mais de um século de tradição no mercado brasileiro. Entre elas estão Ática, Saraiva, Scipione, Atual, Caramelo e Formato, que, juntas, somam um catálogo com mais de 5 mil obras.

As editoras se destacam na produção de livros didáticos, como, por exemplo, o livro "Português: Linguagens", de William Roberto Cereja, utilizado por 46% do alunado brasileiro dos anos finais do Ensino Fundamental. O portfólio inclui ainda publicações de renomados autores, como Ana Maria Machado e Moacyr Scliar, membros da Academia Brasileira de Letras, além de 102 obras premiadas com o Jabuti, o mais importante reconhecimento da literatura brasileira. Também fazem parte desse acervo coleções icônicas, como Vaga-lume, Bom Livro e Para Gostar de Ler.

Nossas editoras somam 102 obras reconhecidas com o Prêmio Jabuti, *o mais importante da literatura brasileira.*



Como parte de nossa estratégia de otimização, em 2024, concluímos a venda do braço editorial de ensino superior da Saraiva Educação para o GEN (Grupo Editorial Nacional Participações S.A.), referência em conteúdos científicos, técnicos e profissionais. Com essa transação, a Saber passou a focar exclusivamente na educação básica, enquanto o GEN assumiu a publicação e comercialização de livros para o ensino superior, incluindo os selos Saraiva-Jur, SaraivaUni, Benvirá e Érica. Mantivemos, no entanto, os direitos sobre a marca Saraiva Educação e continuamos usando-a com foco na educação básica, reforçando nossa presença nesse segmento e direcionando investimentos para a expansão em soluções educacionais.

CONTRIBUINDO COM A QUALIDADE DA EDUCAÇÃO PÚBLICA

Por meio da Saber, mantemos uma presença relevante no mercado público de educação no âmbito do Programa Nacional do Livro e do Material Didático (PNLD), iniciativa do governo federal que distribui gratuitamente livros didáticos, literários e materiais pedagógicos para escolas públicas de educação básica. Os materiais didáticos de nossas editoras Ática, Saraiva e Scipione se destacam no programa, com 21 coleções aprovadas pelo Ministério da Educação (MEC) no último ciclo de seleção, em 2024.

Possuímos uma robusta estrutura para fazer chegar os materiais nos mais diversos locais do Brasil, com o compromisso inegociável de garantir que os livros estejam disponíveis para alunos e professores no início do ano letivo. Em 2024, foram distribuídos mais de 30 milhões de materiais didáticos.

Com o intuito de apoiar os educadores, a Saber também oferece o Portal e-Docente, uma plataforma desenvolvida pelas editoras Ática, Saraiva e Scipione. Destinada a professores da educação básica, o portal proporciona acesso a recursos pedagógicos e conteúdos alinhados ao PNLD, como obras didáticas, planos de aula, ferramentas para criação de provas personalizadas e materiais complementares, como e-books e videoteca. Essa plataforma facilita o planejamento e a execução das atividades em sala de aula, enriquecendo os processos de ensino e aprendizagem e apoiando o trabalho pedagógico dos docentes em todo o Brasil.

Em 2024, a Saber disponibilizou o Caderno Pedagógico número 6, com tema central “Um novo olhar sobre os Temas Contemporâneos Transversais”. Foram impressos 15 mil exemplares para serem entregues em mãos aos professores e equipes técnicas de redes públicas de ensino. O material também foi disponibilizado para download no portal e-docente e, só em 2024, registrou mais de 5.200 acessos.

A Saber também tem se destacado ao reforçar o acesso ao ensino de inglês, uma competência essencial para a formação dos alunos em um mundo globalizado. Nesse cenário, lançou o Wings, um programa completo voltado para o ensino de inglês nos anos iniciais do ensino fundamental. O Wings foi desenvolvido para capacitar professores tanto na parte técnica quanto na socioemocional, proporcionando uma abordagem mais acessível e eficiente ao ensino do idioma.

+de 30 milhões *de materiais didáticos foram distribuídos em 2024 pela Saber para atender ao PNLD.*



RED BALLOON

A Red Balloon é uma tradicional rede de escolas de inglês no modelo de franquia, que atende tanto no modelo B2C (Business to Consumer), onde as famílias matriculam diretamente seus filhos nas unidades da rede, quanto no modelo B2B (Business to Business), ao fazer parcerias com escolas regulares para oferecer o ensino de inglês aos seus alunos. No B2B, a Red Balloon colabora com as escolas para integrar o ensino do idioma em seus currículos, expandindo o alcance de seus cursos para mais estudantes.

Além disso, a Skies Learning, lançada em 2023, segue expandindo seu impacto ao levar o ensino de inglês da Red Balloon para escolas regulares. A solução oferece carga horária flexível, material didático modular, programa de gestão e formação de docentes, permitindo que cada instituição adapte o ensino do idioma às suas necessidades.

RED BALLOON BILINGUAL SCHOOL: MODELO DE ENSINO INFANTIL BILÍNGUE

Em 2024, a Saber deu um grande passo na inovação do ensino de idiomas com o lançamento da Red Balloon Bilingual School, voltada para a educação infantil bilíngue de crianças de 2 a 5 anos. A primeira unidade será inaugurada em 2025, no bairro dos Jardins, em São Paulo, com um modelo franquia 2 em 1, que combina a educação infantil no período da manhã e cursos de inglês no período da tarde. Este modelo proporciona uma experiência única, integrando o ensino do idioma desde a primeira infância.

A estratégia visa não apenas ampliar o acesso ao ensino bilíngue, mas também criar novas oportunidades de negócios para franqueados, com 15 unidades planejadas para os próximos anos. Com a expertise da Red Balloon, essa expansão promete fortalecer ainda mais a presença da marca no mercado de educação infantil de alta qualidade.

SOLUÇÕES PARA O SEGMENTO B2G

Para levar às redes públicas de ensino tecnologias educacionais de qualidade já amplamente utilizadas no setor privado, temos uma unidade de negócios voltada para o segmento B2G (business to government). Essa iniciativa busca atender às demandas de estados e municípios, oferecendo soluções inovadoras por meio de uma rede de parceiros estratégicos e distribuidores, garantindo maior capilaridade e impacto nacional.

Como parte dessa estratégia, desenvolvemos soluções educacionais transformadoras, que incluem avaliações diagnósticas para mapear o nível de aprendizado dos estudantes e indicar estratégias pedagógicas para aprimorar o desempenho das redes de ensino. Essas iniciativas são aplicáveis tanto no currículo regular quanto no contraturno escolar, podendo ser integradas a programas de tempo integral. O professor permanece no centro desse processo, atuando como protagonista e facilitador da aprendizagem.

Outro aspecto essencial das soluções é o compromisso com a com a educação na perspectiva inclusiva. Temos nos antecipado às necessidades de pessoas neurodivergentes, incorporando recursos acessíveis em suas plataformas e desenvolvendo soluções específicas para estudantes com Transtorno do Espectro Autista (TEA)para alunos no espectro autista.

As soluções são customizadas *conforme as necessidades de cada rede e abrangem:*

- **Sistemas de avaliação e diagnóstico de larga escala;**
- **Programas de recomposição de aprendizagem;**
- **Preparatórios para exames oficiais, como Saeb e Enem;**
- **Programas socioemocionais;**
- **Projetos de literatura;**
- **Sistemas estruturados de ensino.**

Todas essas iniciativas são escaláveis e foram desenvolvidas para alcançar redes de ensino em todo o Brasil, enfrentando desafios históricos da educação pública, como repetência, evasão escolar, defasagem idade/série e dificuldades no desenvolvimento de habilidades básicas.

Em 2024, o estado do Pará, que utiliza nossas soluções educacionais, saltou do 26º ao 6º lugar no resultado do Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (Ideb) para o Ensino Médio, o maior crescimento histórico do país.

ACERTA BRASIL: DIAGNÓSTICO E EVOLUÇÃO DA APRENDIZAGEM

Solução complementar oferecida para redes públicas de ensino, o Acerta Brasil visa apoiar a progressão da aprendizagem e na avaliação dos alunos da educação básica, mapeando e desenvolvendo competências e habilidades nos estudantes, além de oferecer suporte a professores e gestores educacionais.

O programa conta com materiais próprios alinhados à Base Nacional Comum Curricular (BNCC) e à Matriz de Referência do Sistema de Avaliação da Educação Básica (Saeb) e atende a todos os componentes curriculares de todos os anos do Ensino Fundamental e das disciplinas de Língua Portuguesa e Matemática do Ensino Médio.

A coleção disponibiliza sequências didáticas, materiais manipulativos de Língua Portuguesa e Matemática para os anos iniciais, banco de questões atualizadas e o Guia do Gestor. Faz parte ainda uma plataforma *on-line*, a ClickSaber, de uso intuitivo com banco de questões, games e jogos de aprendizagem e com avaliações de acompanhamento e simulados de provas do Saeb corrigidos automaticamente.

Além de fornecer diagnósticos precisos, a solução identifica lacunas no aprendizado e propõe estratégias eficazes para a evolução dos estudantes e a melhoria do desempenho das avaliações externas. O sucesso do Acerta Brasil é comprovado por diversos cases de estados e municípios, que registraram avanços significativos no Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (Ideb), reforçando a eficácia da solução educacional na melhoria da qualidade dos processos de ensino e de aprendizagem. Entre os destaques estão Sobral e Novo Oriente (CE) e Cupira (PE), que registraram avanços significativos nos anos iniciais e finais do Ensino Fundamental. No Paraná, o programa contribuiu para que o estado atingisse a liderança nacional nos anos finais do Ensino Fundamental.

JOVENS & ADULTOS: ENSINO SUPERIOR

Acreditamos que o acesso ao ensino superior contribui para transformar realidades e é um elemento fundamental para impulsionar as pessoas a alcançarem suas melhores versões. Nossa atuação nesse segmento se dá por meio da Kroton, uma das maiores organizações de educação do mundo, oferecendo graduação e pós-graduação em diversas áreas do conhecimento, nas modalidades digital e híbrida, por meio da marca Anhanguera.

Em 2024, mantivemos nosso padrão de excelência acadêmica, com 93% dos cursos avaliados obtendo conceitos 4 e 5 nas avaliações do MEC. Esse desempenho reflete nosso compromisso com a qualidade educacional, impulsionada por investimentos constantes em conteúdo, infraestrutura e inovação pedagógica.

Um exemplo é nosso cuidado para que os cursos de graduação presencial e semipresencial proporcionem a melhor experiência de aprendizado dentro do modelo regulado pelo ensino a distância. Especialmente em cursos da área da saúde e engenharias, mantivemos uma carga horária presencial elevada, assegurando uma formação mais prática e alinhada às necessidades do mercado. Também investimos na melhoria da infraestrutura de nossas unidades próprias e de polos parceiros. Em 2024, foram iniciados projetos estruturantes de manutenção, ambientação e padronização, buscando garantir que as unidades, independentemente da localização, ofereçam um ambiente acolhedor, moderno e alinhado à identidade institucional, com experiências que encantam. A implementação ainda está em processo e será feita de forma gradual, com o objetivo de alcançar todas as unidades nos próximos anos.

***113** campi.*

***+ de 3 mil** polos distribuídos estrategicamente em todos os estados brasileiros.*





Em relação aos cursos de graduação oferecidos na modalidade baixa presencialidade, consolidamos um projeto iniciado em 2023 para reestruturar o modelo acadêmico, com o objetivo de aprimorar a aprendizagem, aumentar o engajamento, reduzir a evasão e, dessa maneira, formar mais estudantes. A principal mudança foi a adoção de um formato modular, no qual cada disciplina é ministrada em quatro semanas, seguidas por uma semana de revisão antes da avaliação final. Assim, o aluno estuda quatro matérias em sequência, uma a cada cinco semanas, além de um conteúdo interdisciplinar desenvolvido paralelamente e que abrange todas elas, completando as 20 semanas letivas de cada semestre acadêmico. Os estudos seguem um sistema de aprendizado estruturado, com pré-aula, onde é apresentado o contexto do tópico a ser trabalhado na aula; a aula propriamente dita, envolvendo vídeos, textos, objetivos interativos; e uma atividade pós-aula, composta por questões para o aluno averiguar seu entendimento do conteúdo estudado. Esse modelo permite um acompanhamento estruturado do desempenho do aluno, com relatórios semanais que indicam tempo de estudo, nível de engajamento e recomendações personalizadas para potencializar a aprendizagem.

Além disso, demos sequência à renovação completa dos conteúdos acadêmicos da graduação *on-line,* com o objetivo de atualizar os materiais de todos os cursos e disciplinas. Trata-se de um processo iniciado no segundo semestre de 2023 e que terá continuidade nos próximos anos, pelo volume e complexidade dessa tarefa. Priorizamos a revisão dos conteúdos dos primeiros anos e, com isso, conseguimos disponibilizar, para todos os alunos ingressantes em 2024, seja no primeiro ou no segundo semestre, conteúdos totalmente novos. Para reforçar a experiência de aprendizagem, foram implementados recursos interativos, como quizzes e alertas de atenção, que auxiliam na retenção do conteúdo e evitam distrações durante os estudos.

MEDICINA E ÁREAS DA SAÚDE

Outro destaque do ano foi a expansão da Kroton-Med, nossa vertical de negócios dedicada às instituições de ensino que possuem o curso de medicina que integra marcas como Unic, Uniderp e Unime. Consolidamos nossas operações em Ponta Porã, onde, anualmente, 50 futuros médicos entrarão em formação, e iniciamos atividades em São Luís, com uma nova unidade equipada para formar 60 médicos por ano. No total, foram 110 novas vagas anuais criadas. Ambas as unidades foram autorizadas com nota máxima pelo MEC, consolidando a excelência acadêmica da instituição. Essa expansão, realizada sob as premissas do Programa Mais Médicos, amplia o acesso à educação médica de qualidade, fortalecendo a saúde pública e impactando positivamente as regiões atendidas.

PERFIL DOS ALUNOS DE GRADUAÇÃO - KROTON

- As mulheres representam 55% do total de alunos
- 13% dos alunos são negros e 1% são indígenas
- Apenas 7% não trabalham e 69% são seus próprios responsáveis financeiros
- 79% cursaram a maior parte do ensino médio em escola pública
- A faixa salarial predominante entre os alunos é de 2 salários mínimos.

PIXEL: PROCESSO DE MATRÍCULA OTIMIZADO

Para otimizar o processo de matrícula dos alunos de nossas instituições de ensino superior, desenvolvemos o Pixel. Utilizando visão computacional e inteligência artificial, o Pixel automatiza a leitura e a validação de documentos, como certificados de conclusão do Ensino Médio, que frequentemente apresentam formatos variados e não padronizados. A tecnologia permitiu reduzir o tempo de análise desses documentos, de cerca de quatro minutos por aluno quando realizado manualmente, para 40 segundos. Desde sua implantação, em 2023, a ferramenta já processou mais de 2,5 milhões de documentos, agilizando significativamente o fluxo de matrículas, especialmente nos períodos de maior demanda, como nos inícios de semestre.

Em 2024, o Pixel foi reconhecido por sua inovação e eficiência, conquistando o prêmio de melhor projeto de *back-office* pela publicação Cliente S.A. e sendo finalista no Eye on Innovation Awards, premiação da Gartner, uma das maiores e mais respeitadas consultorias de pesquisa e aconselhamento em tecnologia do mundo.



JARVIS: CORREÇÕES AUTOMATIZADAS

Desenvolvido para que o tutor dedique seu tempo à sua tarefa mais importante que é educar, o Jarvis é uma ferramenta de IA generativa que auxilia os docentes de nossas instituições de ensino superior EAD na correção de exercícios discursivos e até mesmo Trabalhos de Conclusão de Curso (TCCs). Além de sugerir correções e *feedback* para o aluno, o Jarvis identifica erros ortográficos e possíveis plágios. Importante destacar que embora ofereça recomendações, a decisão final sobre as avaliações permanece sob responsabilidade dos professores e tutores.

Desde sua implantação em 2023, o Jarvis já auxiliou na correção de mais de 910 mil trabalhos, reduzindo em até 60% o tempo dedicado a essa atividade.

EDU: A IA QUE PERSONALIZA O APRENDIZADO E ESTIMULA O RACIOCÍNIO

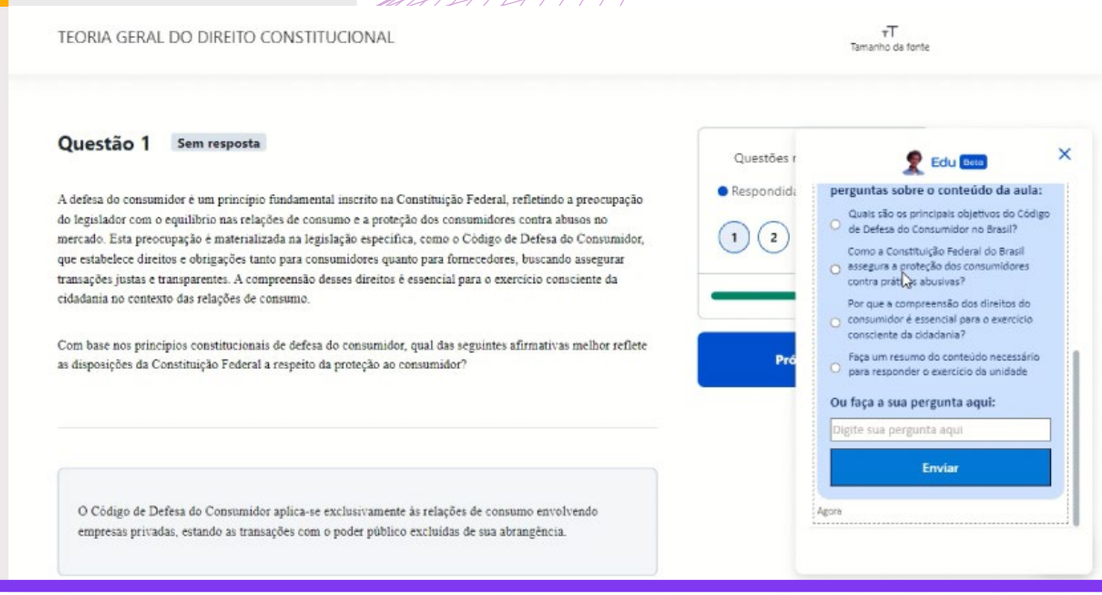
Para transformar a experiência de aprendizagem de nossos cursos EAD, lançamos, em 2024, o Edu, um inovador tutor virtual alimentado por Inteligência Artificial. Mais que uma simples ferramenta de suporte, o Edu representa um companheiro de estudos disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana, habilitado a orientar o processo de aprendizagem e incentivar os alunos a desenvolverem autonomia e pensamento crítico.

Com uma capacidade de resposta rápida, o Edu responde às dúvidas em poucos segundos, o destaque, porém, está na metodologia pedagógica inteligente: em vez de simplesmente fornecer respostas prontas, o Edu estimula o desenvolvimento do raciocínio ao guiar os alunos na construção do próprio conhecimento, com uma abordagem socrática e baseada na taxonomia de Bloom.

Um outro diferencial diz respeito à sua versatilidade. Além do suporte nas atividades pós-aula, ele oferece recursos especialmente úteis para revisões, como resumos de capítulos e esclarecimentos sobre o conteúdo estudado. A ferramenta também foi desenvolvida para aprofundar temas específicos de acordo com o interesse de cada aluno, o que torna a experiência de aprendizagem mais rica, personalizada e envolvente.



*Solução baseada em IA estimula o desenvolvimento do **raciocínio ao guiar os alunos***



PÓS-GRADUAÇÃO: *LATU E STRICTO SENSU*

A Cogna reforça seu compromisso com a educação continuada ao atuar nas áreas de pós-graduação *lato* e *stricto sensu,* promovendo o desenvolvimento profissional, a pesquisa acadêmica e a disseminação do conhecimento científico. Com um portfólio amplo e diversificado, buscamos ampliar o acesso a programas de especialização e aprofundamento acadêmico, alinhados às necessidades do mercado e da sociedade.

Como diferenciais em nossos cursos e visando oferecer ainda mais relevância e aplicabilidade prática, estabelecemos parcerias com instituições e marcas renomadas.

Desde 2023, mantemos uma parceria com o Hospital A.C. Camargo Câncer Center, de São Paulo (SP), para ampliar a oferta de cursos de pós-graduação na área de Oncologia para médicos e demais profissionais da saúde. Por meio dela, cursos como Enfermagem Oncológica (EAD) contam com corpo docente, experiente e especializado, pertencente ao quadro de colaboradores do AC Camargo.

Em 2024, firmamos um acordo com a Bosch, líder global em tecnologia e serviços, para a oferta de pós-graduação *lato sensu* de engenharia automotiva. O curso, com duração de 10 meses, conta com disciplinas e corpo docente da Anhanguera e conteúdos complementares exclusivos para todas as disciplinas, ministrados por especialistas da Bosch. O público-alvo são profissionais de nível superior, como engenheiros, tecnólogos, físicos e áreas do ramo, que buscam se atualizar nas inovações tecnológicas do segmento.

Em 2024, a pós-graduação da Cogna apresentou crescimento sólido, de 10,8%, consolidando um trabalho desenvolvido ao longo dos anos. O segmento alcançou resultados expressivos em receita e aumento da base de alunos, além de manter o maior NPS (Net Promoter Score) entre todas as frentes de ensino superior que atuamos. Esse desempenho positivo reflete a qualidade dos cursos e a relevância da especialização para a trajetória profissional dos estudantes.



Na pós-graduação *lato sensu,* a Cogna oferece cursos nas modalidades presencial e a distância (EAD), garantindo flexibilidade e acessibilidade para estudantes em diferentes regiões do país. Além de atender diretamente os alunos, disponibilizamos soluções completas para instituições parceiras, incluindo ambiente virtual de aprendizagem (AVA), material pedagógico, suporte ao aluno, gestão de pagamentos, monitoramento da jornada acadêmica, *marketing* e um e-commerce customizado.

Essa abordagem integrada assegura uma experiência de ensino dinâmica e eficiente, permitindo que profissionais de diversas áreas aprimorem suas qualificações com o suporte de uma estrutura tecnológica robusta e metodologias inovadoras. Um ponto de destaque é a alta taxa de ex-alunos que retornam para continuar sua jornada acadêmica na pós-graduação, demonstrando a confiança no ensino oferecido.

Já a pós-graduação *stricto sensu* conta com uma Diretoria própria, voltada ao fortalecimento da pesquisa acadêmica e da produção científica. Os alunos de mestrado e doutorado, bem como os pesquisadores e docentes, têm acesso a uma série de iniciativas que incentivam a inovação e a divulgação do conhecimento. Entre os principais recursos oferecidos, destacam-se os eventos científicos, repositório institucional para publicações acadêmicas, revistas científicas e programas de pós-graduação reconhecidos nacionalmente.

POMADA PARA TRATAMENTO DE ANIMAIS SILVESTRES É FOCO DE PESQUISA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*

As pesquisas científicas realizadas no contexto dos cursos de pós-graduação oferecidos pela Cogna abrangem diferentes temáticas, contribuindo com a produção de conhecimento em diversas áreas. Um exemplo de case de destaque é a pesquisa realizada por pós-graduandos do Programa de Pós-Graduação em Meio Ambiente e Desenvolvimento Regional da Universidade Anhanguera-Uniderp, localizada em Campo Grande (MS). O projeto visa o desenvolvimento de uma pomada a base de uma planta medicina típica do cerrado brasileiro para utilização na recuperação de animais silvestres feridos, contribuindo com a preservação da biodiversidade.

Após os testes realizados em ratos de laboratório obterem resultados satisfatórios, a pomada está sendo aplicada em feridas traumáticas naturais em mamíferos recebidos pelo Centro de Reabilitação de Animais Silvestre de Campo Grande para análise da atividade reparativa da pele. Posteriormente, serão realizados testes em répteis e aves para avaliação de sua eficácia nesses animais. Trata-se de uma inovação em tratamento dermatológico para animais silvestres, pois geralmente aplica-se mel nas feridas, o que pode atrair insetos e até mesmo predadores pelo aroma e sabor, além do mel ter uma ação microbiana menor do que um produto antibiótico.

INSTITUIÇÕES PARCEIRAS DA FRENTE *STRICTO SENSU*

IES	ABRANGÊNCIA	INSTITUIÇÃO/EMPRESA
Anhanguera	Nacional	Trails - Saúde Bucal e Tecnologias
Anhanguera	Nacional	Universidade Anhanguera - UNIDERP
Anhanguera	Nacional	Universidade de Cuiabá - UNIC
Anhanguera	Nacional	Universidade Norte do Paraná - Unopar
Anhanguera	Nacional	Zbiotec fabricação de adubos e fertilizantes ltda
Unic	Nacional	Fundação Manoel de Barros - FMB
Unic	Nacional	Fundação Nacional de Desenvolvimento do Ensino Superior Particular - Funadesp
Unic	Nacional	Instituto Arara Azul
Unic	Nacional	Instituto Federal de Mato Grosso
Unic	Nacional	REAMEC
Unic	Nacional	Universidade Anhanguera - UNIDERP
Unic	Nacional	Universidade Anhanguera de São Paulo - UNIAN
Unic	Nacional	Universidade Norte do Paraná - Unopar
Uniderp	Nacional	Bio Genesis
Uniderp	Nacional	Bio Sano
Uniderp	Nacional	Crop Solution
Uniderp	Nacional	Edem
Uniderp	Nacional	Fundação Manoel de Barros - FMB
Uniderp	Nacional	Fundação Nacional de Desenvolvimento do Ensino Superior Particular - Funadesp
Uniderp	Nacional	Hidrosul Ambiental Serviços Geológicos Ltda
Uniderp	Nacional	Instituto Arara Azul
Uniderp	Nacional	Korin Agropecuária Ltda
Uniderp	Nacional	Secretaria Municipal de Educação do Município de Campo Grande/MS
Uniderp	Nacional	Universidade Anhanguera de São Paulo - UNIAN
Uniderp	Nacional	Universidade de Cuiabá - UNIC
Uniderp	Nacional	Universidade Norte do Paraná - Unopar
Uniderp	Nacional	Zbiotec fabricação de adubos e fertilizantes ltda
Unopar	Nacional	Agro-Industrial Cooperativa Central - CONFEPAR
Unopar	Nacional	Angelus Indústria de Produtos Odontológicos S/A
Unopar	Nacional	Biodinâmica Química e Farmacêutica
Unopar	Internacional	Laboratório Brix SRL
Unopar	Internacional	Ciro Holanda/UEL/Unopar
Unopar	Nacional	Fundação Manoel de Barros - FMB
Unopar	Nacional	Fundação Nacional de Desenvolvimento do Ensino Superior Particular - Funadesp
Unopar	Nacional	Indusbello
Unopar	Nacional	Instituto Arara Azul
Unopar	Internacional	Instituto Politécnico de Bragança
Unopar	Nacional	Inttegra – Instituto de Métricas Agropecuárias Ltda
Unopar	Nacional	Korin Agropecuária Ltda
Unopar	Internacional	Rede Euroamericana de Atividade Física, Educação e Saúde - REAFES
Unopar	Nacional	Trails - Saúde Bucal e Tecnologias
Unopar	Internacional	Unidersidad Nacional Del Litoral
Unopar	Nacional	Universidade Anhanguera - UNIDERP
Unopar	Nacional	Universidade Anhanguera de São Paulo - UNIAN
Unopar	Nacional	Universidade de Cuiabá - UNIC
Unopar	Nacional	Universidade Estadual de Londrina - UEL
Unopar	Nacional	Universidade Estadual do Norte do Paraná - UENP
Unopar	Nacional	Universidade Federal do Mato Grosso do Sul - UFMS
Unopar	Nacional	UPL do Brasil Indústria e Comércio de Insumos Agropecuários S.A

ATIVIDADES DE PESQUISA EM ANDAMENTO, PATENTES E PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*

	2022	2023	2024
Nº de cursos de Mestrado	16	16	15
Nº de cursos de Doutorado	9	9	11
Nº de livros e capítulos	45	75	41[1]
Nº de patentes nacionais	26	22	26
Nº de patentes internacionais	6	4	4
Nº de revistas científicas	8	6	6
Nº de projetos de Pesquisa	166	140	163
Nº de projetos de Iniciação Científica	350	300	239
Nº alunos de Iniciação Científica da graduação - presencial	915	1000	1813
Nº alunos de iniciação científica da graduação - EAD	1210	1371	1230
Nº de artigos científicos publicados	371	447	338
Nº de linhas de pesquisa em questões ambientais	4	5	5
Nº de projetos de pesquisa feitos em temas ambientais	31	32	61
Nº de patentes nacionais e internacionais sobre temas ambientais[2]	9	11	13
Nº de patentes nacionais e internacionais relacionadas a fauna, flora e temáticas de biodiversidade[2]	15	16	17

[1]A redução na publicação de livros é decorrente do alinhamento às diretrizes das áreas de Avaliação dos Programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu* da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Capes/MEC, que defendem a substituição de quantidade por qualidade, diante da pontuação de livros ter menor valor do que a publicação de artigos nos Programas.
[2]Algumas patentes se encaixam nos dois temas, dessa forma a quantidade pode sobrepor

PARCERIA COM O MACKENZIE

Como parte de sua estratégia de expansão, a Cogna firmou, em abril de 2024, uma parceria com a Universidade Presbiteriana MacKenzie para oferecer cursos de pós-graduação *on-line,* unindo forças para ampliar o acesso à educação de qualidade. Nesse modelo, o Mackenzie é responsável pelo conteúdo didático, enquanto a Cogna assume a gestão de matrículas, pagamentos e capacitação de professores e estúdios para gravação de conteúdo.

O objetivo conjunto é alcançar 10 mil alunos até o final de 2025, oferecendo formações em diversas áreas com a certificação Mackenzie. Além de ampliar o impacto educacional, essa parceria valoriza as capacidades internas da Cogna e sua expertise, gerando valor para parceiros e proporcionando aos estudantes uma experiência acadêmica de alto nível.

EMPREGABILIDADE E EMPREENDEDORISMO

GRI 3-3 (Empregabilidade e empreendedorismo)

A Cogna reforça seu compromisso com a empregabilidade e o empreendedorismo por meio de iniciativas que preparam seus alunos para um mercado de trabalho cada vez mais dinâmico e competitivo. Nossas instituições de ensino superior oferecem um suporte completo, que vai além da formação acadêmica, auxiliando os estudantes na transição para a vida profissional e no desenvolvimento de habilidades essenciais para o sucesso em suas carreiras.

Uma das principais ações nessa frente é o EMPREGA.AI, portal lançado em 2024, que já conta com mais de 600 mil vagas cadastradas em todo o Brasil. A plataforma utiliza inteligência artificial (IA) para criar currículos personalizados e recomendar oportunidades alinhadas ao perfil e à fase de carreira de cada aluno, proporcionando uma transição mais eficiente para o mercado de trabalho.

86% dos nossos alunos *são a primeira geração da família a cursar o ensino superior.*

Com mais de 36 mil alunos já cadastrados, o portal não apenas facilita a busca por empregos, mas também permite compreendermos as demandas do mercado para identificar quais competências são mais requisitadas. A partir dessas informações, poderemos, no futuro, direcionar os estudantes para microcertificações e cursos complementares que aumentem sua empregabilidade. Em 2024, registramos mais de 42 mil candidaturas nas vagas disponíveis.

Também fomentamos momentos para a interação direta entre alunos e empresas com a realização, anualmente, de feiras de empregos em nossos *campi* dando oportunidade para que os estudantes estabeleçam conexões com potenciais empregadores bem como facilitando o acesso às empresas a candidatos qualificados para seus programas de estágio e *trainee.*

Conscientes de cada vez mais jovens buscam o caminho do empreendedorismo, nossas instituições contam com ações estruturadas para apoiar os alunos que tenham como objetivo constituir seus próprios negócios ou aprimorar iniciativas já iniciadas. Fazem parte do conteúdo formativo diversos conteúdos e programas desenhados para o desenvolvimento de competências empreendedoras.

Outra ação para cada vez mais preparar nossos alunos para as complexidades e especificidades do mercado de trabalho é por meio de cursos profissionalizantes. Em 2024, testamos a aderência a essa modalidade em quatro de nossos polos de ensino digital, com uma boa aceitação. A expectativa para 2025 é de expansão de oferta, tanto em polos quanto em cursos e áreas do conhecimento, contribuindo com a empregabilidade e, consequentemente, com a ascensão social.

INDICADORES DE EMPREGABILIDADE 2024*

	ALUNOS	FORMADOS
Estão trabalhando	83%	90%
Trabalham formalmente (carteira assinada + funcionário público + militar + empresa com CNPJ)	78%	82%
Trabalham na área de formação	35%	54%
Trabalham em área correlata ou próxima à formação	24%	20%
Atuam no setor público	18%	26%
Possuem empresa (1 ou + funcionários)	3%	3%
Recebem 3 ou + salários mínimos	17%	39%
Índice de satisfação com a renda do trabalho	38%	49%
Índice de satisfação com o trabalho como um todo	55%	63%

*Pesquisa realizada com 12 mil alunos/formados

FORMAÇÃO DE EDUCADORES

GRI 203-2

Reconhecemos o professor como peça fundamental para a realização do nosso propósito. Afinal, é por meio do corpo docente que nossas soluções educacionais ganham vida em sala de aula, garantindo que cada aluno aproveite ao máximo seu potencial de aprendizado. Investimos continuamente na formação dos professores, que consideramos vital para o desenvolvimento educacional do país, conscientes da importância da atualização contínua e do aprimoramento das práticas docentes em um mundo em permanente mudança.

Para os professores da educação básica que atuam em escolas parceiras da Cogna disponibilizamos o Programa de Formação de Professores (PROFs), plataforma que adota o e-modelo interativo, de comunidade, de forma a permitir que o compartilhamento de boas práticas e experiencias. Abrangendo todas as áreas do conhecimento e todas as séries da Educação Básica, o programa dá acesso a conteúdos em diversos formatos, como podcasts e *e-books*, além de uma biblioteca com artigos e materiais sobre práticas escolares. O PROFs também disponibiliza cursos especializados, incluindo formação em Libras, ensino bilíngue para surdos e capacitações sobre temas como letramento digital, crianças não típicas, *fake news*, estimulação neurocognitiva e metodologias ativas, Inteligência artificial, entre outros temas relevantes. Há ainda, abordagens estratégicas para a construção de um ambiente acadêmico livre de preconceitos, como o curso "Educação antirracista, que aborda como a escola pode trabalhar para reverter a naturalização de comportamentos racistas. Em 2024, foram lançados 38 novos títulos, totalizando 178 cursos. Foram emitidas 28.651 certificações, um crescimento de 43% em relação a 2023. O NPS geral alcançou 80 (zona de excelência).

Investimos continuamente na ***atualização docente****.*



NÚMEROS DO PROFS EM 2024

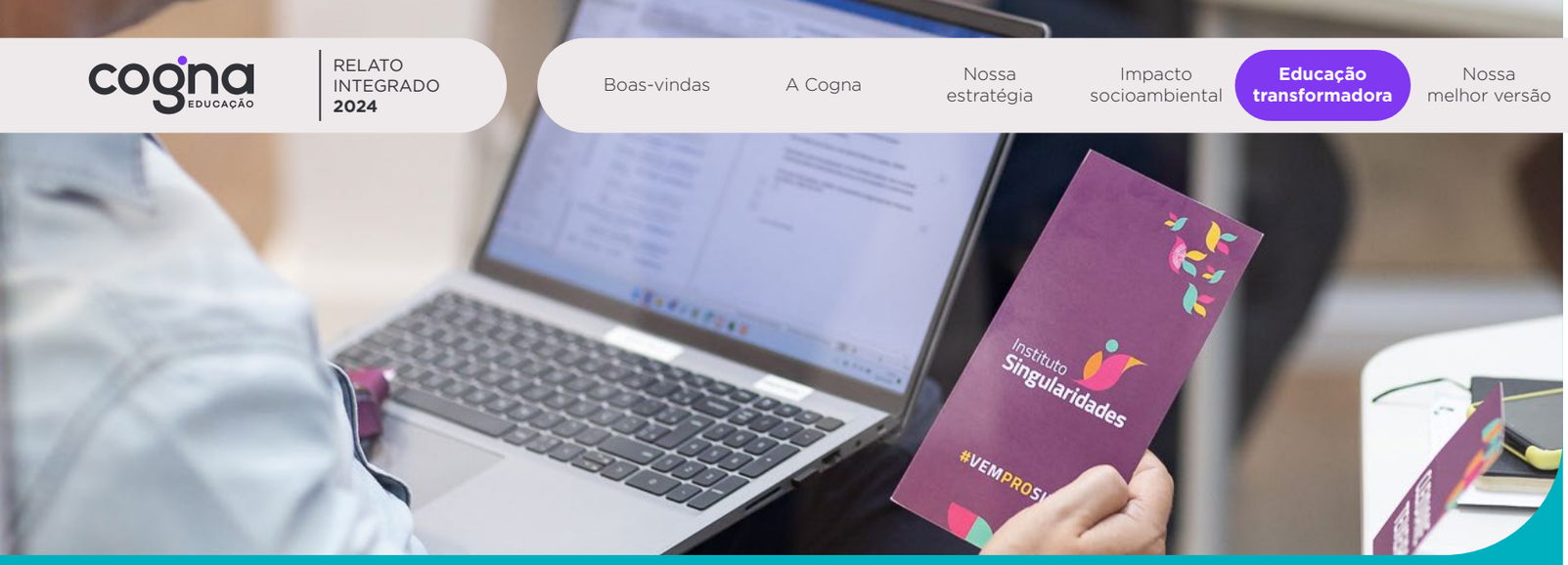
38
novos cursos (19 voltados a educadores de selos específicos e outros 19 abertos a todos os professores das escolas parceiras).

268.624
horas de certificação

28.651
certificações, crescimento de 43% em relação a 2023

178
cursos disponíveis

80
de NPS geral



INCORPORAÇÃO DO INSTITUTO SINGULARIDADES

Em 2024, demos mais um passo no compromisso de contribuir para o avanço da educação no Brasil, ao assumir a operação do Instituto Singularidades e os direitos dos cursos. A instituição, nota 5 no MEC na formação de pedagogos, é referência nacional na formação inicial e continuada de professores e especialistas em educação. Por meio dos seus cursos de graduação, pós-graduação e extensão universitária, nas modalidades presencial, semipresencial e a distância, já formou milhares de professores para a educação básica, contribuindo para a melhoria da educação no Brasil.

Com a aquisição, a sede do Instituto foi transferida para o prédio Liceu Pasteur, onde também está localizado o Start Anglo Trilingual School, possibilitando a inserção dos alunos em um ambiente escolar, durante a sua formação docente.

Esse movimento de incorporação se alinha à nossa já robusta oferta de cursos de Pedagogia e Licenciaturas, ampliando nosso impacto na formação de educadores e contribuindo diretamente para a formação de novos professores com qualidade no Brasil. Com essa iniciativa, visamos atender à crescente demanda por profissionais qualificados na educação básica e superior, ajudando a suprir a carência de docentes no país e a elevar a qualidade do ensino.

A Cogna assume integralmente a gestão da Instituição no segundo semestre de 2025 e dará continuidade ao legado de excelência do Instituto Singularidades, com seu currículo inovador e centrado nas práticas educacionais.

CAPACITAÇÃO DE EDUCADORES DA REDE PÚBLICA

GRI 203-2

Contamos com uma equipe especializada no atendimento dos educadores da rede pública que utilizam nossas soluções educacionais e os materiais didáticos que fornecemos no âmbito do Programa Nacional do Livro Didático (PNLD). Nossa assessoria pedagógica auxilia no preparo dos professores para garantir a efetiva implementação dos recursos em sala de aula. São desenvolvidas ações de formação continuada, fomentando debates sobre os processos de ensino e aprendizagem envolvendo os materiais didáticos, são oferecidos suporte para dúvidas e disponibilizados recursos complementares que auxiliam no planejamento e execução das aulas. Além das questões didáticas, as iniciativas também contribuem para ampliar o conhecimento dos professores a tendências do mercado, estimulam o desenvolvimento de carreira docente e ajudam os docentes a uma maior inserção no uso de tecnologias, visto que nossos produtos educacionais incorporam inovações tecnológicas. Ao longo de 2024, foram realizadas 2.429 ações formativas, impactando 121.450 professores.

Além disso, os educadores da rede pública têm acesso gratuito ao Programa de Formação de Professores (PROFs), plataforma utilizada por escolas privadas parceiras. O programa disponibiliza conteúdos exclusivos no contexto do PNLD, abordando temáticas específicas em formatos impressos e digitais.

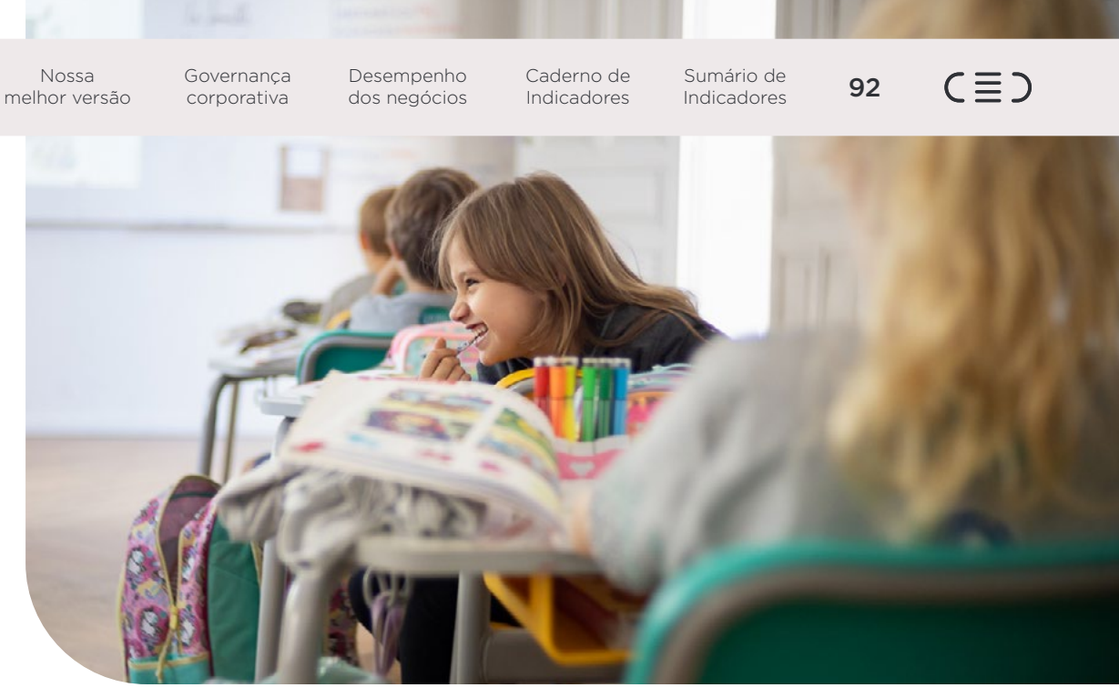
LIFELONG LEARNING: EDUCAÇÃO PARA TODA A VIDA

Entendemos que a educação é uma jornada para toda a vida, sendo essencial para o desenvolvimento pessoal e profissional em um mundo em constante evolução. As rápidas mudanças tecnológicas e o surgimento de novas demandas do mercado de trabalho tornam cada vez mais necessária a atualização permanente. Além disso, o aprendizado ao longo da vida contribui para o desenvolvimento de habilidades interpessoais, criatividade e pensamento crítico, fundamentais para o crescimento pessoal.

Por meio da Voomp, plataforma da Cogna voltada para a criação, gestão e comercialização de cursos *on-line*, disponibilizamos mais de 1.400 conteúdos especializados e autorais para promover o aperfeiçoamento contínuo. Projetada para atender criadores de conteúdo, a iniciativa oferece uma estrutura completa para a produção e distribuição de materiais educacionais. Entre seus diferenciais, possibilita a emissão de certificados reconhecidos pelo MEC, conta com um ambiente digital intuitivo para os alunos e ferramentas que permitem a personalização dos cursos, facilitando a adaptação dos conteúdos às necessidades do público. Criada em 2022, com processo de expansão iniciado em 2024, a Voomp já comercializou, em parceria com infoprodutores, 300 projetos de pós-graduação e 559 projetos de extensão. Como parte de sua evolução, a Cogna busca expandir a base de criadores de conteúdo, ampliando a oferta de cursos e atraindo novos parceiros.

*Por meio da Voomp disponibilizamos mais de **1.400 conteúdos especializados e autorais**.*





SATISFAÇÃO DE ALUNOS E CLIENTES E QUALIDADE DO ENSINO

GRI 3-3 (Satisfação de alunos e clientes, Qualidade do ensino e dos serviços oferecidos)

Oferecer um ensino de qualidade e oportunidades de aprendizagem transformadoras e assegurar a satisfação de clientes e alunos com relação aos conteúdos, produtos e serviços disponibilizados são elementos essenciais para o cumprimento de nosso propósito. Por isso, mantemos, em todas as nossas frentes de atuação, processos para monitoramento e avaliação da qualidade e realizamos pesquisas para extrair a percepção da satisfação dos públicos atendidos, contando com uma estrutura dedicada para isso: a área de Pesquisa e *Customer Insights,* alocada na Diretoria de CX Excellence e vice-presidência *Revenue Office*.

EDUCAÇÃO BÁSICA

Acompanhamos o nível de satisfação das escolas parceiras que utilizam nossas soluções educacionais e serviços na Educação Básica por meio de pesquisa CSAT (sigla em inglês para Customer Satisfaction Score, ou Pontuação de Satisfação do Cliente). Seguimos consolidando a área de CX (Customer Experience), colocando a escola parceira no centro de nossa estratégia e realizando melhorias contínuas. Contamos com a Jornada do Cliente, uma área cujo principal objetivo é garantir a integração entre as diversas áreas que impactam na experiência do cliente e promover ações para dar mais fluidez e eficiência a processos relacionados.

Mantemos, em todas as nossas frentes de atuação, ***processos de monitoramento e avaliações de qualidade****.*

Entre os resultados obtidos no último ciclo estão o aumento da produtividade e nível de serviço do atendimento com a intensificação da migração de ligações telefônicas para canais digitais como chat, WhatsApp e formulário; a melhoria nos prazos de entrega dos materiais adquiridos e solicitados pelo cliente; a redução no número de tickets abertos pelos clientes. e a melhora na experiência do usuário na plataforma de pedidos.

SATISFAÇÃO DAS ESCOLAS PRIVADAS (CSAT MEDIDO PELA CENTRAL DE RELACIONAMENTO SOMOS)

	2022	2023	2024
Respondentes	22.118	14.156	13.865
Avaliações positivas	19.731	11.847	12.848
CSAT	89,20%	83,69%	92,6%

Outro monitoramento é realizado via Plurall, plataforma que integra nossas soluções digitais para o segmento *(saiba mais na página 70)*. O objetivo é analisar o engajamento do uso por gestores, professores e alunos das escolas parceiras, avaliar a satisfação com a ferramenta e identificar a percepção da qualidade do serviço prestado pelo atendimento/suporte técnico.

EDUCAÇÃO PÚBLICA

Para medir a satisfação com a assessoria pedagógica oferecida pela Saber a professores e gestores da educação pública, realizamos pesquisas mensais de CSAT. Os resultados são apresentados ao CEO de Cogna no Comitê de Experiência da Companhia e os achados são desdobrados em planos de ação para a promoção de melhorias, acompanhados periodicamente. Em 2024, superamos a meta prevista para o CSAT, de 4,5, alcançando 4,8.

RESULTADOS DO PLURALL EM 2024

9.142 (86,03%) escolas com turmas



1.242.252 (54,6%) alunos ativados



99.335 (72,58%) professores ativados



SATISFAÇÃO DOS PROFESSORES, COORDENADORES E DIRETORES NA AVALIAÇÃO DE ESCALA LIKERT* DENTRO DO PLURALL



* Varia de 1 a 5 e aponta o grau de concordância com o tema apresentado em uma pesquisa de opinião

SATISFAÇÃO DOS ALUNOS NA AVALIAÇÃO DE ESCALA LIKERT* DENTRO DO PLURALL



* Varia de 1 a 5 e aponta o grau de concordância com o tema apresentado em uma pesquisa de opinião

SATISFAÇÃO NO ATENDIMENTO/SUPORTE TÉCNICO

89,4% em 2023 → **92%** em 2024

NPS

46,7 em 2023 → **66,8** em 2024

ENSINO SUPERIOR

Temos investido continuamente na melhoria da experiência do aluno de nossas instituições de ensino superior, garantindo uma jornada digital mais fluida e intuitiva. Desde a inscrição no vestibular até o pagamento de mensalidades, todas as etapas são estruturadas para reduzir fricção, tornando o acesso ao ambiente virtual de aprendizagem (AVA), a navegação pelos conteúdos e os processos administrativos mais ágeis e acessíveis.

Disponibilizamos diversas opções de suporte no formato de autosserviço e canais digitais, como URA (Unidade de Resposta Audível), WhatsApp e portal do aluno. Essa diversidade permite que cada estudante escolha a solução mais conveniente, otimizando o atendimento e tornando a interação com a instituição mais eficiente. Essas ações, realizadas ao longo dos últimos anos e consolidadas em 2024 com o aprimoramento de uma série de processos internos, rendeu à Cogna mais de 10 prêmios relacionados à experiência do consumidor em 2024.

Também buscamos oferecer apoio visando o combate à evasão gerada por lacunas de aprendizado oriundas do ensino fundamental ou dificuldade na adaptação ao ensino superior. Disponibilizamos, para todos os alunos de todos os cursos, aulas gratuitas 100% digitais de nivelamento de português e matemática; e, no caso de reprovação no primeiro semestre, oferecemos a possibilidade de recomeçar o curso, sem custos e aqueles que reprovam em até duas disciplinas ficam isentos de pagá-las para dar continuidade ao curso.

Nossa ambição para os próximos anos é avançar consistentemente na personalização da jornada acadêmica, investindo em tecnologia e análise de dados para entender melhor o perfil e as necessidades dos estudantes, com o objetivo de oferecer soluções personalizadas, desde suporte acadêmico até a adaptação de conteúdos, garantindo que os alunos tenham acesso a uma formação de excelência e sintam-se apoiados durante toda a sua trajetória acadêmica.

> “Gostei da estrutura, dos professores e da tecnologia de entrega dos documentos. Tudo foi muito ágil“
>
> **Rogério C.K., aluno de Administração da Faculdade Anhanguera (São Paulo-SP)**

> Facilidade de acesso, facilidade em entender a matéria e em enviar documentos. A experiência foi excelente”
>
> **Eduardo R. S., aluno de Administração da Faculdade Anhanguera (Pirassununga-SP)**

> Atendimento cordial e dinâmica nos processos de admissão. A automatização dos documentos foi um diferencial”
>
> **Pietro V. G., aluno de Negócios Imobiliários da Faculdade Anhanguera (Alvorada-RS)**

PESQUISA DE SATISFAÇÃO

Mensalmente, analisamos a satisfação dos alunos ativos em nossos cursos de graduação. A pesquisa, de resposta facultativa, é enviada via e-mail ou pelo ambiente virtual de aprendizagem (AVA), com um intervalo de três meses para o mesmo aluno responder novamente. A coleta e análise das respostas são feitas por um instituto de pesquisa externo e utilizamos os resultados para identificar oportunidades de melhoria, com a criação de planos de ação, definição de responsáveis para execução dos aprimoramentos levantados e acompanhamento semanal da equipe de Experiência do Aluno para avaliar o andamento das oportunidades identificadas.

SATISFAÇÃO ENSINO SUPERIOR CSAT ACADÊMICO (PROFESSORES, TUTORES, COORDENADORES E AVA)	
2022	68%
2023	76%
2024	79% (acima da meta, que era de 78%)

SATISFAÇÃO ENSINO SUPERIOR CSAT SERVIÇOS AO ALUNO (SOLICITAÇÕES DE SERVIÇOS, INFORMAÇÕES E QUALIDADE DO ATENDIMENTO PRESTADO)	
2022	56%
2023	66%
2024	71% (acima da meta, que era de 69%)

INDICADORES MEC

Também utilizamos indicadores do Ministério da Educação (MEC) para monitorar a qualidade de nossos cursos de ensino superior. Nossas análises consideram os instrumentos de avaliação e os indicadores propostos pelo Ministério, e possuímos profissionais que estudam as metodologias e acompanham as reflexões, perspectivas e desafios na garantia da qualidade da Educação em um país tão grande e diverso como é o Brasil.

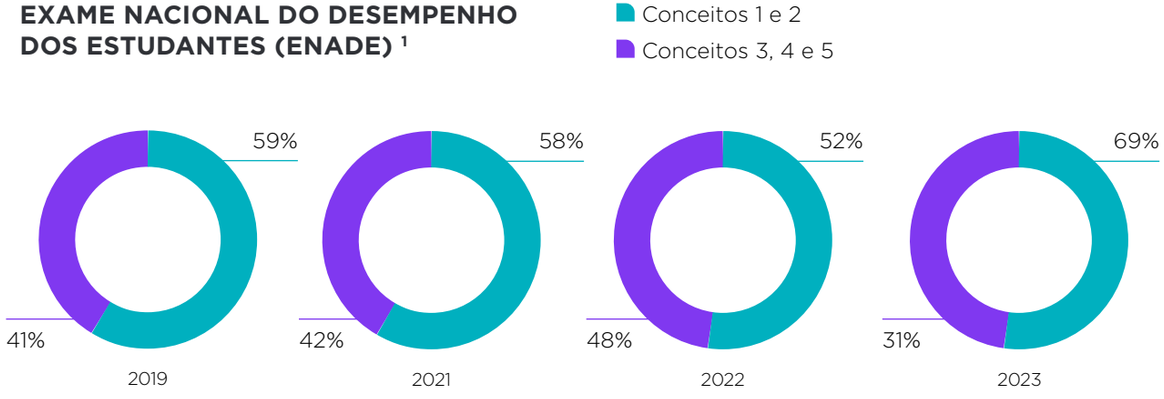
Os principais indicadores de acompanhamento de qualidade das Instituições de Ensino Superior (IES) e dos cursos de graduação são o Conceito Institucional (CI) e o Conceito do Curso (CC). O Conceito de Curso avalia os cursos, em uma escala crescente de 1 a 5, considerando a organização didático-pedagógica, o corpo docente e tutorial e a infraestrutura; já o Conceito Institucional, também em uma escala crescente de 1 a 5, avalia as instituições de ensino de acordo com seu planejamento, avaliação e desenvolvimento institucional, políticas acadêmicas, gestão e infraestrutura.

De forma complementar, o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) utiliza outros indicadores que se desdobram do Exame Nacional do Desempenho dos Estudantes (Enade), um exame que mede o conhecimento dos alunos no momento da conclusão do curso. No Enade, os alunos também respondem pesquisas sobre corpo docente, infraestrutura e qualidade da formação ao final da graduação, dados que compõem o indicador Conceito Preliminar do Curso (CPC). Também avaliamos o impacto da nossa contribuição para o desenvolvimento dos alunos a partir do Indicador de Diferença entre os Desempenhos Observado e Esperado (IDD), baseado na diferença entre a nota do Enem e do Enade. Acompanhamos, ainda, o Índice Geral de Cursos (IGC) , que avalia a instituição de ensino, a partir da média dos conceitos dos seus cursos de graduação (CPC) e de pós-graduação (Capes) ponderada pelo número de matrículas do ano.

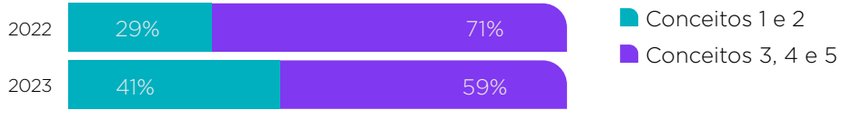
Para esse relato, apresentamos o alcançado nos indicadores ENADE, CPC, IDD e IGC até 2023, e os indicadores CC e CI até 2024, considerando que os resultados do Enade 2024 ainda serão divulgados pelo INEP/MEC.



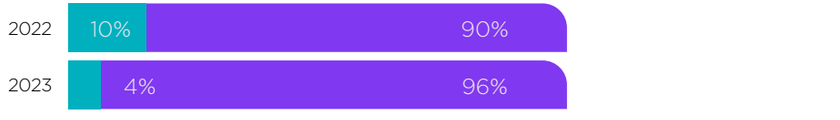
EXAME NACIONAL DO DESEMPENHO DOS ESTUDANTES (ENADE) [1]



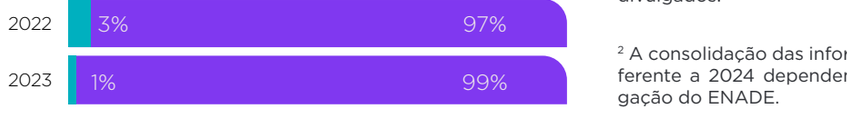
INDICADOR DE DIFERENÇA ENTRE OS DESEMPENHOS OBSERVADO E ESPERADO (IDD)[2]



CONCEITO PRELIMINAR DO CURSO (CPC)[2]



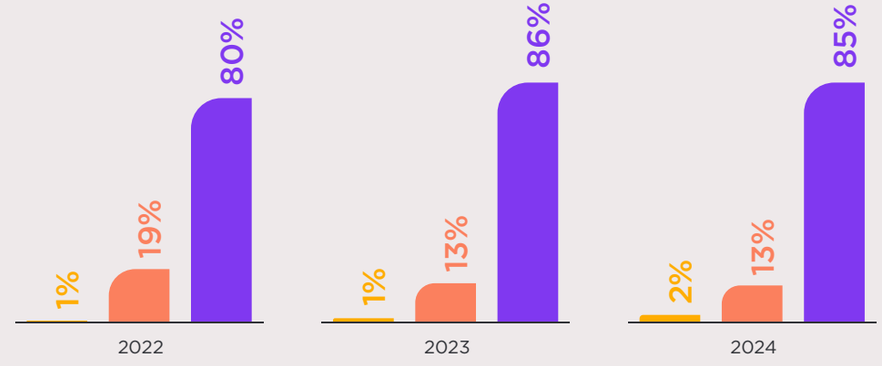
ÍNDICE GERAL DE CURSOS (IGC)[2]



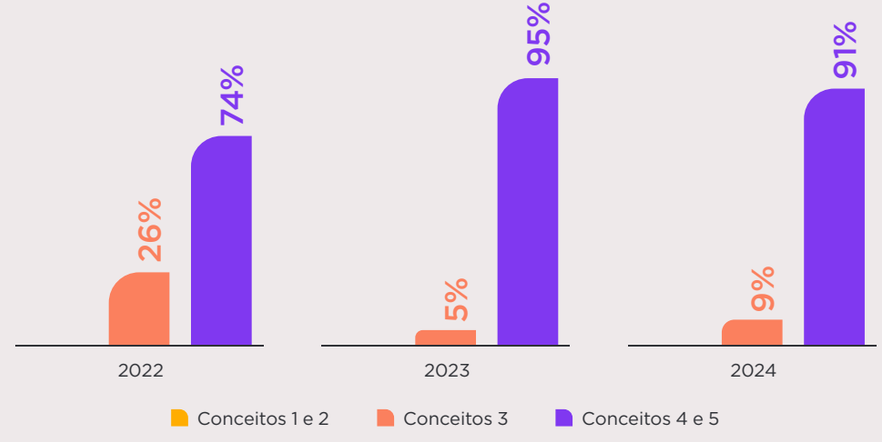
[1] Dados para 2024 ainda não foram divulgados.

[2] A consolidação das informações referente a 2024 dependem da divulgação do ENADE.

CONCEITO DE CURSO (CC)



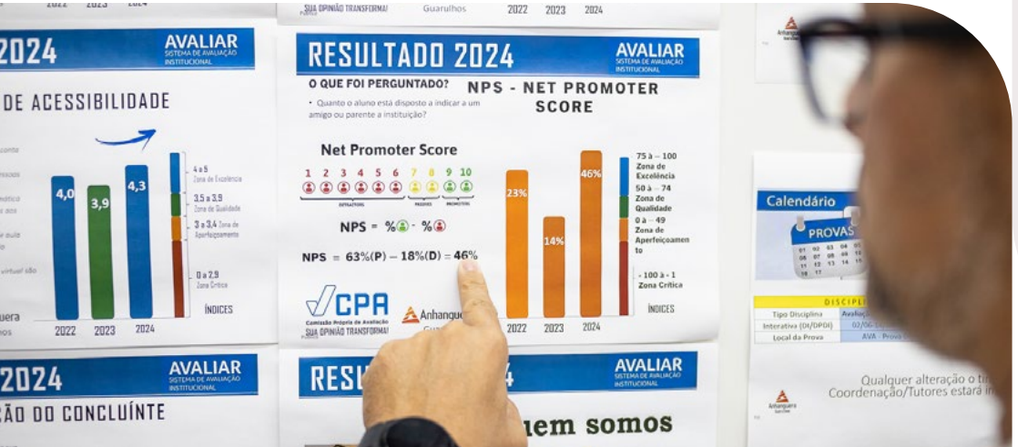
CONCEITO INSTITUCIONAL (CI)



SISTEMA AVALIAR

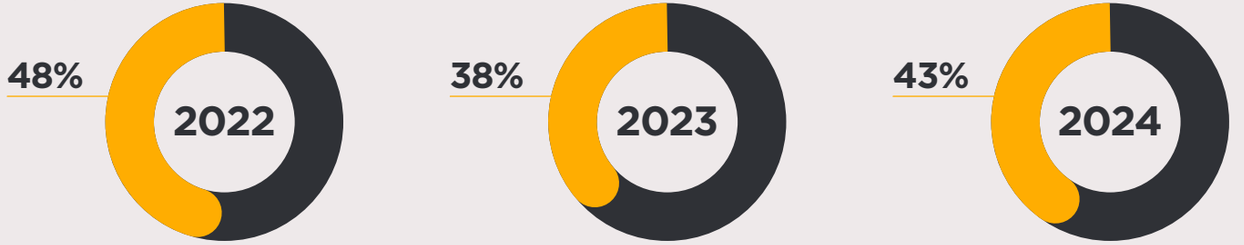
Adotamos um sistema próprio de avaliação voltado para analisar elementos como impacto social, qualidade do ensino, dos cursos e da instituição de ensino, além da infraestrutura oferecida aos alunos e professores. Os dados são compilados a partir de uma pesquisa anual *on-line* envolvendo toda a comunidade acadêmica.

Um dos principais indicadores coletados é o denominado Transformação do Futuro dos Alunos, por meio do qual captamos a percepção da comunidade acadêmica (estudantes, professores, coordenadores de curso, funcionários técnico-administrativos e tutores) com relação às práticas adotadas em nossas IES que promovem impacto para além do acadêmico. São avaliadas ações que ampliam a visão de mundo dos alunos; o estímulo à elaboração de projetos e participação em atividades que transformam a vida e a realidade local; a valorização das pessoas e suas diferenças; o alcance de objetivos profissionais; e impacto social promovido pelas instituições de ensino.



AVALIAR

% de participação dos alunos*

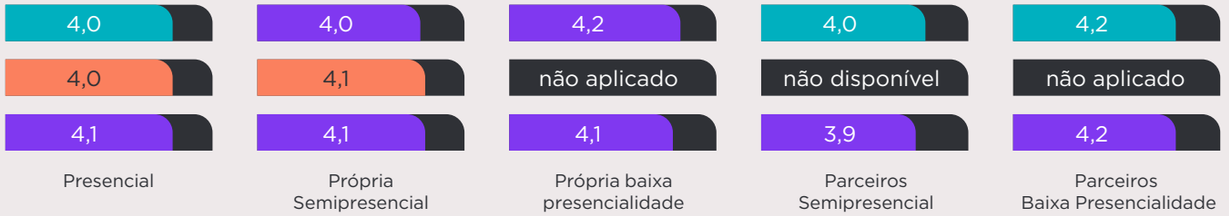


*A participação dos alunos da EAD é sempre um desafio. Melhorias foram feitas, com relação à aplicação dentro do Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) da Anhanguera, para que o percentual pudesse subir em relação a 2023.

INDICADOR: TRANSFORMAÇÃO DO FUTURO DOS ALUNOS*



INDICADOR: RECURSOS DE ACESSIBILIDADE*



* O resultado do grupo de Tutores de 2023 está inserido na base de técnico-administrativos.
** Em 2023, o grupo Parceiros não alcançou a taxa mínima de participação, portanto, não teve seus resultados calculados e divulgados.



NOSSA MELHOR VERSÃO

Neste capítulo:

- O JEITO COGNA
- ATRAÇÃO, RETENÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE TALENTOS
- DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO
- SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR

O JEITO COGNA

O Jeito Cogna reflete a essência da cultura organizacional da empresa, guiando a forma como interagimos, tomamos decisões e impulsionamos transformações no ambiente de trabalho. Essa cultura se baseia na valorização da segurança psicológica de cada colaborador, além do incentivo ao pensamento inovador, criando um espaço onde todos possam expressar ideias, questionar processos, ter autonomia e contribuir ativamente para o crescimento coletivo e na construção de soluções para o negócio.

O senso de equipe é sustentado por práticas de gestão que estimulam o engajamento e a busca contínua por melhorias, como encontros estratégicos, rituais de desempenho e programas de desenvolvimento.

Com uma visão voltada para o futuro, incentivamos a equipe a assumir riscos calculados, enfrentar desafios com criatividade e buscar aprendizado contínuo. Ao mesmo tempo, trabalhamos para reduzir processos operacionais repetitivos, permitindo que o time direcione mais tempo para análises estratégicas e iniciativas de alto impacto. O Jeito Cogna é fortalecido por meio de treinamentos, canais de comunicação interna e mecanismos que garantem um ambiente ético e respeitoso.

COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS

Em 2024, aprofundamos o Jeito Cogna com a construção de competências essenciais para o futuro que vislumbramos para a empresa. O objetivo é desenvolver as capacidades individuais e coletivas e criar um ambiente propício para o enfrentamento dos desafios e aproveitamento das oportunidades que surgirão com a implementação do novo modelo operacional, preparando nossos colaboradores para os impactos dessa transformação.

Como desdobramento, foram desenhadas estratégias de implementação a serem realizadas em 2025, como plano de comunicação, treinamentos e o redesenho da gestão de desempenho à luz das competências que passam a ser valorizadas.

Destaque para a campanha de lançamento, realizada em novembro, na qual profissionais foram convidados para apresentar as competências, compartilhando como entendiam o conceito por trás de cada uma e como enxergavam sua aplicação no dia a dia. Além disso, foram disponibilizados, na Universidade Corporativa (UniCO), cursos específicos sobre as competências para lideranças e para colaboradores.



COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS

MENTALIDADE DE CRESCIMENTO

- Aprendizado
- Curiosidade Constante
- Desenvolvimento
- *Feedback*
- Foco nas Oportunidades

PROTAGONISMO E RESPONSABILIZAÇÃO

- Senso de dono
- Autonomia
- Responsável
- Senso de Urgência

SUCESSO DO CLIENTE/ ALUNO

- Escuta Ativa
- Curiosidade
- Vontade de Surpreender

LIDERANÇA INSPIRADORA

- Confiança
- Engajamento
- Reconhecimento
- Desenvolvimento

COLABORAÇÃO

- Comunicação Propositiva
- Segurança Psicológica
- Diversidade
- “Somos um time, não heróis”

INOVAÇÃO

- Abertura
- Adaptabilidade à Mudança
- Flexibilidade
- Intraempreendedorismo
- Inquietude Constante

ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS

- Produtividade
- Excelência
- Determinação
- Foco e Consistência

VISÃO SISTÊMICA E ESTRATÉGICA

- Visão do Negócio
- Visão do Todo
- Estratégia
- Planejamento

AUTOMAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS PARA MAIS EFICIÊNCIA

Para otimizar processos e reduzir atividades operacionais, investimos em automação em diversos processos relacionados à gestão de pessoas, desde a avaliação de desempenho até o suporte interno. Implementamos *chatbots* para otimizar o atendimento aos colaboradores e buscamos aprimorar processos relacionados ao nosso Programa de Remuneração Variável, garantindo precisão e agilidade na administração dos pagamentos variáveis. Além disso, expandimos o uso de ferramentas de comunicação interna, permitindo que nossos colaboradores compartilhem conteúdos e *insights* de maneira mais dinâmica e interativa.

Um destaque nesse contexto são as ações realizadas pelo Departamento de People Analytics. Área essencial dentro da VP de Gente, Cultura e Comunicação, é dedicada a conduzir análises aprofundadas e detalhadas sobre vários aspectos da gestão de pessoas, sendo responsável por transformar dados brutos em informações valiosas que ajudam na tomada de decisões estratégicas relacionadas à nossa força de trabalho, alinhadas aos objetivos organizacionais.

O departamento possui um conjunto sofisticado de painéis (*dashboards),* que permitem aos gestores um acompanhamento mais detalhado de indicadores-chave de suas respectivas áreas. Os indicadores cobrem uma ampla gama de aspectos cruciais para a gestão de pessoas, incluindo: monitoramento de taxas de rotatividade, ajudando a identificar padrões e causas subjacentes de saídas de funcionários; análise da composição demográfica da força de trabalho, fornecendo *insights* sobre diversidade e inclusão; controle e planejamento do orçamento para a gestão de pessoas, garantindo a alocação eficiente de recursos; medição da eficácia dos programas de treinamento; avalição do nível de engajamento dos funcionários, essencial para entender a satisfação e a motivação no local de trabalho; e outros indicadores que fornecem uma visão abrangente e detalhada da saúde e do desempenho da força de trabalho.

ATRAÇÃO, RETENÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE TALENTOS

Em 2024, a Cogna reforçou seu compromisso com a atração, retenção e desenvolvimento de talentos por meio de iniciativas estratégicas voltadas para a construção de um ambiente de trabalho mais diverso, inovador e alinhado às necessidades do futuro. Buscamos atrair profissionais qualificados e ampliar oportunidades para grupos historicamente sub-representados, criando condições para que cada colaborador possa evoluir em sua jornada profissional.

Na retenção de talentos, implementamos medidas para fortalecer o senso de pertencimento e engajamento de nossa equipe. O aprimoramento do clima organizacional foi uma prioridade em 2024, com a manutenção do modelo de trabalho híbrido, programas de saúde mental e a criação de espaços colaborativos. Também implementamos melhorias em *onboarding,* capacitação e desenvolvimento de gestores, que levou a uma redução de 20% no *turnover* da área comercial. O índice de engajamento da empresa fechou em 76, resultado satisfatório dentro da zona de excelência da métrica NPS. Além disso, fomos certificados pelo Great Place to Work (GPTW) pela terceira vez e conquistamos a certificação GPTW Mulher. Fomos reconhecidos também em avaliações externas, como no site de vagas de emprego Glassdoor, onde o índice de favorabilidade, que reflete a percepção positiva de se trabalhar na empresa, aumentou.



VALORIZANDO NOSSOS TALENTOS

A Cogna acredita no potencial de seus colaboradores e investe no desenvolvimento de suas carreiras por meio do Valoriza, seu programa de recrutamento interno. A iniciativa permite que os funcionários explorem novas oportunidades dentro da empresa. As vagas são divulgadas em uma plataforma interna, onde os colaboradores podem se candidatar conforme seus interesses e qualificações. Em 2024, foram realizadas 183 movimentações internas, sendo 72% das vagas com movimentação salarial, cuja faixa de aumento foi de 4%. Para ampliar esses resultados, a Cogna trabalha para fortalecer a divulgação do programa e incentivar os líderes a apoiarem a movimentação de seus times.

Também adotamos outras iniciativas voltadas ao crescimento interno, como o mapeamento de sucessores, utilizado para identificar potenciais líderes e orientar promoções, e os programas de desenvolvimento, que oferecem treinamentos e mentorias para capacitação profissional.

CAPACITAÇÃO E TREINAMENTOS

GRI 3-3 (Treinamento e educação de colaboradores), 404-2

O fortalecimento da liderança segue como um foco prioritário da Cogna. Dois destaques de 2024 foram as realizações dos programas Virando a Chave e Acelera, ambos fundamentais para a formação de líderes dentro da Companhia.

O Virando a Chave é voltado para coordenadores que assumem suas primeiras posições de liderança. Combinando teoria e prática da gestão, o programa proporciona um ambiente de aprendizado colaborativo, onde os participantes trocam experiências, conhecem melhor os processos internos e desenvolvem competências essenciais para sua atuação. Nessa primeira edição, foram trabalhadas as habilidades de gestão de pessoas, comunicação, colaboração e liderança inspiradora. 288 líderes de pessoas participaram da iniciativa, que alcançou 94 pontos de NPS.

Já o Acelera é direcionado aos diretores de unidades na área de operações e oferece uma formação aprofundada para o desempenho desse papel estratégico. O programa conta com diversos módulos conduzidos por multiplicadores internos e aborda temas como análise de resultados, tomada de decisões e gestão estratégica de praças. Em 2024, participaram 14 novos diretores de unidade e a iniciativa alcançou 95 pontos de NPS.



UNICO: NOSSA UNIVERSIDADE CORPORATIVA

Com mais de 520 cursos, em diversos segmentos, a Universidade Corporativa (UniCO) é nossa plataforma de capacitação, estruturada para apoiar o desenvolvimento em *soft* e *hard skills.* O cardápio de formações inclui temas diretamente alinhados à estratégia de negócios, como também formações mais abrangentes, como *mindset* ágil, inovação aberta, diversidade e inclusão, saúde mental e educação financeira.

A UniCO opera como uma ferramenta estratégica para desenvolvimento organizacional, disponibilizando um catálogo de cursos assíncronos e promovendo ações de aprendizado em diversos formatos, incluindo cursos síncronos, palestras, *workshops* e *summits.*

Em 2024, houve o lançamento de novos cursos, como a trilhas das Competências Essenciais da Cogna, que reforçam a cultura e os valores do Jeito Cogna e estimulam os colaboradores a aprimorarem habilidades e comportamentos para atingirem suas metas alinhadas à estratégia da empresa.

GESTÃO DE DESEMPENHO

Em 2024, aprimoramos nosso modelo de avaliação dos colaboradores, garantindo que ele seja mais estruturado, transparente e focado na evolução profissional dos nossos times. Esse modelo considera tanto as entregas e comportamentos individuais quanto a colaboração e os resultados coletivos, promovendo um ambiente onde o desempenho e o crescimento caminham lado a lado.

Nosso modelo avalia performance, contribuição e potencial, assegurando que cada profissional tenha clareza sobre seu desenvolvimento e possíveis trajetórias dentro da empresa. A avaliação de potencial considera a capacidade dos profissionais de assumirem diferentes funções dentro ou fora de sua área de especialidade, favorecendo a mobilidade interna e o mapeamento de sucessores para cargos estratégicos.

As avaliações ocorrem em ciclos semestrais para o público corporativo e diretores de unidades, e anuais para os demais colaboradores. O processo inclui *feedback* estruturado e reuniões da "Liga de Gente", onde as lideranças discutem individualmente cada profissional para definir planos de desenvolvimento e próximos passos de carreira. Para apoiar esse crescimento, criamos Planos de Desenvolvimento Individuais (PDIs) para os níveis de liderança, validados pelo CEO e pelo time executivo, garantindo que cada profissional tenha um direcionamento claro para seu crescimento dentro da organização.



REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

GRI 401-2

A Cogna possui uma estratégia de Remuneração e Benefícios alinhando nossa competitividade aos objetivos estratégicos do negócio. Realizamos estudos e analisamos resultados de pesquisas salariais anuais com base na estratégia aprovada com o objetivo de manter a atratividade de novos talentos e a competitividade dos colaboradores internos.

Com o objetivo de engajar nossos colaboradores na busca por melhores resultados, possuímos o Programa de Remuneração Variável da Cogna Educação (PRV), um incentivo de curto prazo com atribuição de múltiplo salarial de acordo com nível e conjunto de metas anuais que são apuradas no encerramento do ano fiscal. Com isso, garantimos que cada profissional elegível tenha clareza sobre sua participação no programa e sobre a relação entre seu desempenho através dos resultados e os incentivos oferecidos.

Além dos componentes salariais, oferecemos um conjunto de benefícios como seguro de vida, plano de saúde, plano odontológico, licença-maternidade/paternidade estendida, bolsa de estudo e vale-refeição/alimentação (conforme as regras estabelecidas em convenções coletivas).

Para engajar nossos colaboradores na busca por melhores resultados, contamos com o ***Programa de Remuneração Variável*** *(PRV).*

PROGRAMA DE VOLUNTARIADO CORPORATIVO

O voluntariado corporativo é uma das iniciativas que reforçam o compromisso da Cogna com a geração de impacto social positivo e o desenvolvimento de seus colaboradores. O programa promove a participação ativa dos profissionais em ações voltadas à comunidade nas áreas de educação, geração de renda e desenvolvimento local. Nossos objetivos são fortalecer nossa relação com a sociedade, incentivar o exercício da cidadania e contribuir para a transformação social.

O programa de voluntariado é acessível a todos os colaboradores, incluindo estagiários e menores aprendizes, que podem participar de atividades presenciais ou remotas, escolhendo aquelas que mais se alinham a seus interesses e sua disponibilidade.

As ações são conduzidas em parceria com nossos braços sociais – Instituto SOMOS e Fundação Pitágoras *(saiba mais nas páginas 47 e 55)*. Oferecemos apoio para essa participação por meio de manuais, guias e treinamentos, além de recomendar que os colaboradores participem das atividades durante a jornada de trabalho, mediante inscrição e assinatura do Termo de Adesão ao Serviço Voluntário.

A Gerência de Sustentabilidade e Impacto Social lidera as iniciativas, enquanto a Gerência de Experiência do Colaborador e a Comunicação Interna promovem o engajamento e a divulgação das ações. As lideranças desempenham um papel essencial, incentivando a participação de suas equipes e garantindo que o voluntariado seja parte da cultura organizacional.

Além do impacto social, o voluntariado é visto como uma oportunidade de desenvolvimento pessoal e profissional. Ao participar das ações, os colaboradores exercitam habilidades socioemocionais, ampliam sua visão de mundo e reforçam valores como empatia, colaboração e responsabilidade social. Como forma de reconhecimento, divulgamos as iniciativas e histórias inspiradoras dos voluntários em nossos canais internos.

Nosso programa também está alinhado a diversas diretrizes internas, como a Política de Voluntariado Corporativo, Código de Conduta, Política de Sustentabilidade, Política de Direitos Humanos e Política Anticorrupção.





Uma das principais formas de participação voluntária está associada ao Somos Futuro: os colaboradores voluntários podem atuar como entrevistadores, no processo de seleção dos beneficiários; ou como mentores, acompanhando os jovens selecionados durante toda sua jornada na iniciativa *(saiba mais sobre os objetivos e forma de funcionamento do Somos Futuro na página 48)*.

+ de 480
colaboradores participaram de ações do programa de voluntariado corporativo em 2024

+ de 1.100
pessoas foram beneficiadas pelas ações

Em 2024, outras formas de participação voluntária incluíram:

Doação de alimentos para cestas básicas: a campanha, realizada com os colaboradores da nossa sede, arrecadou itens alimentícios e permitiu montar e entregar 60 cestas básicas para a Associação Paulista de Apoio à Família (APAF), beneficiando familiares das crianças atendidas pela organização.

Doação de itens de higiene: realizada com os colaboradores da nossa sede, a campanha arrecadou produtos de higiene (sabonetes, desodorantes, absorventes, entre outros). Os itens foram destinados ao Instituto GAS - Grupo de Atitude Social, que atua com moradores em situação de rua em 46 bairros da capital paulista, tendo alcançado 219 pessoas no total.

Campanha de doação de sangue: foram realizadas iniciativas de coleta de sangue em nossa sede e dos escritórios corporativos de Valinhos e Londrina, que contaram com o engajamento de 169 colaboradores. As doações impactaram 676 pessoas, tendo em vista que cada doação pode ajudar até quatro pessoas.

Campanha Natal solidário: realizada pelo escritório corporativo de Londrina, a campanha arrecadou itens como cestas básicas, roupas, sapatos, brinquedos e itens de higiene, doados para os moradores da comunidade do Morro Carrapato.

DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

GRI 3-3 (Diversidade e inclusão)



Na Cogna, acreditamos que um ambiente diverso e inclusivo impulsiona a inovação e o crescimento sustentável. Por isso, incorporamos a diversidade, a equidade e a inclusão em nossas estratégias, políticas e práticas institucionais. Nossa Política de Diversidade e Inclusão estabelece diretrizes para garantir relações pautadas no respeito, na dignidade e nos direitos humanos, abrangendo colaboradores, gestores, fornecedores, parceiros, alunos e demais *stakeholders.* Além disso, seguimos os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, reforçando nosso compromisso global com a promoção da equidade.

Queremos oferecer um ambiente de trabalho onde as pessoas possam ser autênticas e desenvolver seu potencial sem receios ou barreiras. Incentivamos a segurança psicológica como um pilar essencial, garantindo que as pessoas possam expressar suas ideias e identidades com liberdade.

Buscamos aumentar o número de mulheres em cargos de liderança, fortalecer a presença de pessoas negras em posições estratégicas e garantir a inclusão efetiva de pessoas com deficiência. Também trabalhamos continuamente para tornar nosso ambiente de trabalho mais acolhedor e seguro para a comunidade LGBTQIAPN+. Para alavancar a agenda na companhia, os Compromissos Cogna por um Mundo Melhor envolvem metas públicas de diversidade como: aumentar o número de posições ocupadas por pessoas negras para 40% até 2025; aumentar o número de posições de liderança ocupadas por pessoas negras para 40% até 2025, alcança a equidade (50%) de cargos de liderança ocupados por homens e mulheres até 2025 e manter a favorabilidade para o público LGBTQIAPN+, igual ou maior 93 na Pesquisa de Engajamento *(saiba mais sobre o status de cada uma dessas metas na página 31)*. Para estruturar essas iniciativas e acompanhar o progresso das metas, contamos com uma gerência de Diversidade, que direciona investimentos para atração e seleção de talentos, ações de sensibilização e desenvolvimento profissional. Essa equipe também garante transparência e engajamento nas iniciativas, monitorando e ajustando as estratégias sempre que necessário.

*Buscamos oferecer um ambiente de trabalho onde as **pessoas possam ser autênticas**.*

Mantemos Grupos de Afinidade, que oferecem espaços seguros para trocas e possibilitam que colaboradores possam se engajar voluntariamente no desenvolvimento de ações estratégicas para fomentar a diversidade dentro da empresa. O objetivo é ampliar as redes de relacionamentos, a escuta empática e troca de experiências reais, visando manter um clima saudável e inclusivo para todos. Estruturados em quatro eixos: gênero (Divers@), etnias (CognAfro), LGBTQIAPN+ (Cogna em Cores) e PcDs (Incluir), reúnem mais de 800 colaboradores.

Em 2024, criamos bancos de talentos específicos para pessoas com deficiência e pessoas negras. Além disso, lançamos a campanha Inclua, que incentiva a indicação de profissionais com deficiência para oportunidades dentro da empresa. De forma alinhada, para apoiar as lideranças e garantir processos de entrevistas adequados, inclusivos e não discriminatórios, criamos um Guia do Gestor, que conta com um módulo sobre Diversidade e Inclusão. Como resultado, admitimos mais de 15 pessoas negras para as posições de liderança (a partir de coordenação) e mais de 80 PcDs para compor nossos times.

Fortalecemos, também, a equidade de gênero com o Programa de Desenvolvimento de Mulheres na Liderança, que estruturou trilhas de desenvolvimento personalizadas para colaboradoras em cargos de gestão. O programa inclui *workshops,* mentorias com diretores e vice-presidentes, além de módulos que exploram desafios específicos enfrentados por mulheres no mercado de trabalho e estratégias para o fortalecimento da liderança feminina dentro da empresa.

Além disso, para reforçar a conscientização sobre diversidade, promovemos eventos, treinamentos e campanhas educativas, abordando temas de inclusão e equidade. Também intensificamos nossas ações de letramento em datas comemorativas, incentivando a participação ativa dos colaboradores.

*Nossos Grupos de Afinidade reúnem mais de **800 colaboradores**.*

PROGRAMA CRIANDO PONTES

Com o objetivo de ampliar as oportunidades para pessoas com deficiência desenvolverem suas carreiras na Cogna, lançamos, em 2024, o Programa Criando Pontes. Direcionado para pessoas com deficiência que tenham interesse em se capacitar e atuar profissionalmente na área administrativa, envolveu uma formação 100% digital, ao vivo, *on-line* e acessível e contou com a participação de 280 inscritos, total bem acima da previsão, que era de 80 participantes. Todos os inscritos puderam acompanhar a capacitação, desenvolvida para qualificá-los e aumentar a sua empregabilidade.

PROGRAMA DE *TRAINEE* AFIRMATIVO PARA MULHERES NEGRAS

O Programa de *Trainee* Afirmativo para Mulheres Negras, realizado em parceria com a consultoria Indique Uma Preta, obteve um alto índice de retenção e foi um marco na inclusão de novas lideranças. As participantes passaram por uma trilha de desenvolvimento estruturada, com capacitação em autodesenvolvimento, inteligência emocional, produtividade e liderança feminina, além de mentorias com executivas da Cogna. Elas tiveram acesso a *job rotation* e encontros com especialistas, acelerando seu crescimento profissional. No total, foram efetivadas 9 mulheres em cargos especialistas, de coordenação e supervisão, o que representa uma taxa de retenção de 69%.

SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR

GRI 3-3 (Saúde, segurança e bem-estar), 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-8

Nosso Sistema de Gestão de Saúde e Segurança no Trabalho (SST) cobre 100% dos nossos colaboradores e baseia-se em um modelo de monitoramento contínuo estruturado no ciclo PDCA (*Plan, Do, Check, Act),* permitindo análises estratégicas e uma tomada de decisão fundamentada em dados. Esse modelo garante o acompanhamento preciso das condições de trabalho e possibilita a melhoria contínua das práticas de segurança em todas as unidades da Cogna, incluindo centros de distribuição, escritórios administrativos e instituições de ensino. Dessa forma, colaboradores diretos, temporários e terceirizados desempenham suas atividades em ambientes seguros, em conformidade com as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e com as exigências do eSocial. Nosso compromisso se reflete também na análise contínua de indicadores de saúde e segurança, permitindo a mitigação de riscos antes que se tornem acidentes.

O Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) desempenha um papel central na implementação e no aprimoramento das práticas de segurança. Sua equipe monitora os indicadores de segurança em tempo real por meio de um painel informativo atualizado continuamente e por relatórios mensais gerados no *Power BI.* Em 2024, entre os incidentes mais comuns, observamos quedas em mesmo nível, escadarias fixas de passagem e acidentes com ferramentas e equipamentos laboratoriais.





Nossa Política de Saúde e Segurança no Trabalho estabelece diretrizes voltadas para a redução de riscos e a disseminação de boas práticas. Monitoramos os riscos ocupacionais por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que identifica e avalia potenciais situações de perigo, permitindo-nos agir preventivamente. O uso de Análises Preliminares de Riscos (APR) e Permissões de Trabalho Seguro (PTS) é parte essencial desse processo, garantindo que todos os colaboradores estejam protegidos em todas as suas atividades. Além disso, realizamos inspeções regulares nos locais de trabalho com o apoio da CIPA e do SESMT, sempre acompanhadas de mapas de riscos visivelmente afixados nos setores. Como parte das medidas de mitigação, adotamos rigorosos protocolos de controle, incluindo a implantação de Equipamentos de Proteção Coletiva (EPCs), como sistemas de ventilação e barreiras de contenção, além da distribuição e fiscalização do uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs).

Para os colaboradores temporários, terceirizados e prestadores de serviços, a gestão da saúde e segurança é realizada pelo contratado. Antes do início das atividades, os documentos são submetidos à validação e pré-qualificação pelos times internos de gestão de Terceiros e pelo Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT). Esta validação cuidadosa garante que os prestadores de serviços atendam aos requisitos de saúde e segurança necessários para desempenhar suas atividades em nossas instalações.

A prevenção de acidentes também está diretamente ligada à cultura de segurança implantada em toda a empresa. Possuímos um sistema formal de registro de “quase acidentes”, conhecido como 3Ps (Pare, Pense, Previna), no qual todos os colaboradores podem reportar situações de risco. Conforme criticidade do reporte, é gerado um plano de ação imediato e seu progresso é monitorado mensalmente. Não há represálias para quem reporta, pois compreendemos que a segurança é responsabilidade de todos e deve ser continuamente fortalecida.

Em 2024, intensificamos campanhas de conscientização como Abril Verde, Maio Amarelo, Setembro Amarelo, Outubro Rosa e Novembro Azul, ampliando nossa comunicação sobre prevenção de riscos ocupacionais e bem-estar. Além disso, realizamos a Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT), abordando temas relevantes para a segurança no ambiente corporativo e promovendo treinamentos interativos.

PREVENÇÃO DE ACIDENTES E GESTÃO DE RISCOS

Nossa Política de Gestão de Riscos abrange aspectos sociais, ambientais e climáticos e é estabelecida pelo Conselho de Administração. Para garantir sua eficácia, realizamos avaliações periódicas dos riscos envolvidos nas nossas operações e mantemos uma estrutura robusta de monitoramento, permitindo a identificação e mitigação de impactos negativos antes que possam comprometer a segurança dos nossos espaços.

Além do monitoramento contínuo dos riscos, reforçamos a prevenção por meio da adoção de normas e procedimentos rigorosos. Todos os colaboradores devem seguir protocolos de segurança específicos para suas atividades, incluindo o uso adequado de EPIs e a observação das diretrizes do PGR. O reporte imediato de qualquer instalação ou equipamento que possa representar risco é incentivado, sendo direcionado ao setor de Infraestrutura ou à direção da unidade para que ações corretivas sejam tomadas rapidamente. Os colaboradores também têm o direito de recusar qualquer atividade para a qual não estejam capacitados ou que envolva risco à sua integridade física.

Os treinamentos são fundamentais para garantir a aplicação das melhores práticas de segurança. Investimos na capacitação contínua por meio de treinamentos obrigatórios e programas específicos, como direção defensiva, manuseio de substâncias químicas, segurança em altura (NR-35) e segurança em eletricidade (NR-10). Além disso, incentivamos a comunicação de incidentes e “quase acidentes”, permitindo a análise detalhada dos eventos e a implementação de melhorias nos protocolos de segurança.

Para lidar com situações inesperadas, adotamos planos de resposta a emergências que preveem ações para minimizar os impactos de eventos críticos, como desastres naturais e incidentes que possam comprometer a continuidade das operações. Nossa gestão de crises garante a rápida mobilização de recursos e estratégias para mitigar danos e proteger a integridade dos colaboradores e do público envolvido.

Além do monitoramento contínuo dos riscos, ***reforçamos a prevenção*** *adotando normas e procedimentos rigorosos.*



SAÚDE OCUPACIONAL E BEM-ESTAR

GRI 403-10

O monitoramento clínico e ocupacional dos nossos colaboradores é contínuo, alinhado ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), que engloba exames admissionais, demissionais, periódicos, retorno ao trabalho e de mudança de função. Contamos, ainda, com um plano de gestão da saúde ocupacional que integra o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), garantindo que as medidas preventivas sejam continuamente aplicadas e aprimoradas.

Todos os dados de saúde ocupacional são protegidos por meio do Software de Saúde e Segurança do Trabalho (SOC), garantindo confidencialidade, integridade e acessibilidade apenas a profissionais autorizados, como médicos do trabalho e equipe de saúde ocupacional. A tecnologia nos permite acompanhar tendências de saúde e segurança no trabalho, facilitando a tomada de decisões estratégicas e a implementação de medidas corretivas sempre que necessário.



Criamos um ambiente onde os colaboradores podem expressar suas preocupações sem medo de retaliação, incentivando um clima organizacional transparente e respeitoso. Para reforçar essa abordagem, oferecemos programas de apoio psicológico que incluem atendimento especializado e suporte emocional, garantindo que nossos profissionais tenham acesso a recursos adequados para lidar com desafios do dia a dia.

Além do suporte psicológico, mantemos um Canal Confidencial para reportes sobre saúde ocupacional e segurança do trabalho, bem como casos de assédio, violação dos direitos humanos ou reclamações, garantindo que qualquer preocupação ou incidente seja tratado com prioridade. Para ampliar esse compromisso, promovemos campanhas de conscientização e treinamentos contínuos voltados à prevenção de doenças ocupacionais e promoção da qualidade de vida no ambiente corporativo.

Adicionalmente, implementamos iniciativas para a melhoria da ergonomia no ambiente de trabalho, reduzindo riscos de lesões musculoesqueléticas. Nossos profissionais passam por avaliações ergonômicas periódicas e, sempre que necessário, recebem orientações e ajustes em suas estações de trabalho para garantir maior conforto e bem-estar.



Em 2024, ***não houve o registro de doenças profissionais*** *entre nossos colaboradores.*

PROMOÇÃO DA SAÚDE DOS COLABORADORES

GRI 403-6

Em 2024, fortalecemos nossos programas de qualidade de vida, incentivando o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Mantemos a flexibilidade no trabalho sempre que possível, promovemos programas esportivos e estimulamos a adoção de hábitos saudáveis. Também ampliamos nossa rede de atendimento por meio da telemedicina, permitindo que os colaboradores tenham acesso facilitado a serviços médicos e de enfermagem. O atendimento remoto possibilita consultas médicas, acompanhamento psicológico, orientações nutricionais e assistência social, garantindo suporte contínuo e personalizado para todos os profissionais.

Além dessas iniciativas, contamos com um Programa de Assistência Social, que oferece suporte especializado para desafios pessoais e familiares severos. Esse programa abrange acolhimento emocional, acompanhamento e orientação em caso de afastamento previdenciário e mediação de conflitos, ajudando os colaboradores a lidarem com momentos difíceis com mais segurança e estabilidade.

As gestantes também são assistidas pelo Programa Ninho, que proporciona acompanhamento especializado por telemedicina, materiais educativos e suporte contínuo desde a descoberta da gravidez até o final da gestação. As participantes recebem orientações de saúde, suporte psicológico e dicas para o bem-estar durante esse período. Promovemos, ainda, grupos de apoio para mães e pais, reforçando nosso compromisso com a parentalidade ativa e o bem-estar familiar.

Outro programa de destaque é o Espaço de Saúde, que transforma unidades com SESMT próprio em centros de atenção primária à saúde. Além disso, contamos com parcerias estratégicas, como o laboratório Fleury, que oferece suporte em medicina da família, e a HAI, que disponibiliza uma cabine de telemedicina no centro de distribuição de São José dos Campos, ampliando o acesso e a qualidade do atendimento. Essa estrutura integrada fortalece a promoção da saúde por meio da atenção primária, proporcionando acompanhamento contínuo dos colaboradores e incentivando práticas preventivas que reduzem riscos e promovem o bem-estar no ambiente de trabalho.

Reforçamos ainda a importância da alimentação saudável para a qualidade de vida dos colaboradores. Contamos com um serviço de orientação nutricional para aqueles com condições crônicas, como diabetes e hipertensão, promovendo mudanças de hábitos e acompanhamento personalizado. Além disso, realizamos campanhas educativas sobre alimentação equilibrada, disponibilizamos grupos de apoio e incentivamos a adesão a programas de reeducação alimentar.





Implementamos o Programa Mente em Foco, alinhado às diretrizes do Pacto Global da ONU, que visa aumentar a conscientização sobre saúde mental e reduzir estigmas relacionados ao tema. Oferecemos telepsicologia especializada, disponível de acordo com a necessidade e criticidade do colaborador, complementando os serviços do plano de saúde; atendimento com psiquiatras, quando necessário; cursos de letramento em saúde mental; palestras sobre equilíbrio emocional e resiliência no trabalho; além de treinamentos específicos para lideranças sobre como apoiar equipes em momentos de dificuldade.

Promovemos lives e eventos para ***fortalecer a conscientização sobre saúde e segurança****.*

Nosso compromisso com a saúde e bem-estar se reflete também no suporte aos colaboradores afastados. Oferecemos acompanhamento contínuo, desde a entrega do atestado até a reintegração ao trabalho, assegurando que retornem em condições saudáveis e seguras. Contamos com um time de assistência social e medicina ocupacional que acompanha cada caso de forma individualizada, garantindo um retorno adequado às atividades profissionais.

Para fortalecer ainda mais a conscientização sobre saúde e segurança, promovemos *lives* interativas e eventos corporativos, onde especialistas discutem temas relevantes e respondem às dúvidas dos colaboradores. Mantemos um calendário anual dedicado à saúde mental, abordando temas como bem-estar emocional, resiliência e a prevenção do suicídio, incluindo ações específicas no Setembro Amarelo. Além disso, seguimos um calendário voltado à saúde integral, contemplando a prevenção de doenças crônicas e campanhas temáticas, como a conscientização sobre o câncer de mama e de próstata no Outubro Rosa e Novembro Azul.



GOVERNANÇA CORPORATIVA

Neste capítulo:

- NOSSA GOVERNANÇA
- RELAÇÕES INSTITUCIONAIS
- ÉTICA, INTEGRIDADE E TRANSPARÊNCIA
- GESTÃO DE RISCOS

NOSSA GOVERNANÇA

GRI 2-9, TCFD

A governança corporativa da Cogna é pautada por princípios de confiabilidade, transparência e compromisso com a geração de valor sustentável. Desde 2012, a empresa integra o Novo Mercado da B3, segmento que reúne as companhias que adotam práticas de governança mais rigorosas do que a legislação exige. Além disso, seguimos as recomendações do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), adotando medidas que garantem um ambiente de tomada de decisões responsável e alinhado aos interesses de todos os acionistas.

A Cogna é uma *full corporation,* com uma estrutura de gestão descentralizada, sem um grupo de acionistas controlador no comando. Essa configuração favorece a tomada de decisões baseada em critérios técnicos e estratégicos, sem depender de um único núcleo de controle. A resolução de eventuais conflitos societários ocorre por meio da Câmara de Arbitragem, proporcionando mais agilidade e segurança jurídica nas deliberações.

A gestão de riscos desempenha um papel central na estrutura da governança corporativa. A Diretoria de Controles Internos, Auditoria e *Compliance* responde diretamente à Alta Administração e ao Comitê de Auditoria, sendo responsável por identificar e mitigar riscos, aprimorar controles internos e conduzir auditorias independentes. A Política de Gestão de Riscos, formalizada em 2017, define os papéis e responsabilidades dos envolvidos e segue as melhores práticas internacionais, como o modelo COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) e a norma ISO 31000.

A ética e a transparência são princípios fundamentais na condução dos nossos negócios. Todos os colaboradores, fornecedores e parceiros devem seguir as diretrizes estabelecidas no Código de Conduta, que detalha comportamentos esperados e aqueles que devem ser evitados. O cumprimento dessas diretrizes é reforçado por treinamentos obrigatórios oferecidos na Universidade Corporativa (UniCO). Além disso, adotamos uma rigorosa política anticorrupção, alinhada à Lei Anticorrupção Brasileira (Lei nº 12.846/2013) e ao Foreign Corrupt Practices Act (FCPA). Para garantir a integridade de suas operações, mantemos o Canal Confidencial Cogna (CCC), que permite que denúncias sejam feitas de forma sigilosa e imparcial.



CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

GRI 2-9, TCFD

O Conselho de Administração da Cogna é o principal órgão de deliberação colegiada da empresa e tem como responsabilidade a formulação e implementação das diretrizes gerais de negócios, incluindo as estratégias de longo prazo, e a contratação de auditores independentes. Além disso, cabe ao Conselho a supervisão da Diretoria Estatutária, para que a gestão da Companhia esteja alinhada com os objetivos definidos. O funcionamento do Conselho de Administração segue as disposições da Lei das Sociedades por Ações.

É também de sua responsabilidade, observar os compromissos ESG da Companhia e garantir seu alinhamento à estratégia com foco no desenvolvimento sustentável do negócio, com apoio do Comitê de Pessoas e ESG. Aspectos ESG integram a matriz de risco da Companhia e processos de gestão de riscos. Esses temas são pauta de todas as reuniões do Comitê, que ocorrem em cinco ou mais agendas no ano, e são levados para a avaliação do Conselho de Administração. Sobre esta frente, vale destacar que, desde 2019, como parte da estratégia de sustentabilidade, os conselheiros são capacitados sobre tópicos relativos à ESG. **GRI 2-12, 2-13**

Atualmente, o Conselho é composto por seis membros efetivos, eleitos pelos acionistas em Assembleia Geral Ordinária para um mandato unificado de dois anos, com possibilidade de reeleição. Os conselheiros podem ser destituídos a qualquer momento por decisão dos acionistas reunidos em Assembleia Geral Extraordinária. Seguindo as regras do Novo Mercado temos pelo menos dois conselheiros ou 20% dos membros do Conselho independentes.

Para a eleição dos conselheiros, a legislação permite a adoção do sistema de voto múltiplo, desde que seja solicitado por acionistas que detenham ao menos 10% do capital votante. Caso esse mecanismo não seja requerido, os membros são eleitos pela maioria dos votos das ações ordinárias. Os acionistas que detenham, individualmente ou em bloco, ao menos 15% das ações ordinárias têm o direito de indicar um membro em votação separada. Os acionistas com pelo menos 10% das ações preferenciais também podem eleger um membro do Conselho de Administração. Adotamos mecanismos formais de avaliação tanto do Conselho de Administração quanto de seus conselheiros, garantindo a melhoria contínua da governança corporativa. A avaliação é independente e realizada por consultoria externa especializada, ocorrendo a cada ciclo de 2 anos. **GRI 2-18**

A Companhia divulga em seu relatório anual, relatório de administração, Formulário de Referência, assembleia ou website de RI informações sobre o processo de avaliação, a síntese dos principais pontos identificados para melhoria do órgão e as ações corretivas implementadas. **GRI 2-18**





ANGELA REGINA RODRIGUES DE PAULA FREITAS

Idade: 66
Mandatos[1]: 2
Comitês: E



JULIANA ROZENBAUM MUNEMORIM
(Conselheira independente)

Idade: 47
Mandatos[1]: 2
Comitês: A E P



NICOLAU FERREIRA CHACUR
Vice-presidente
(Conselheiro independente)

Idade: 59
Mandatos[1]: 4
Comitês: A F



RODRIGO CALVO GALINDO
Presidente

Idade: 48
Mandatos[1]: 2
Comitês: E P F



WALFRIDO SILVINO DOS MARES GUIA NETO

Idade: 81
Mandatos[1]: 7
Comitês: E F



LUIZ ALVES PAES DE BARROS
Conselheiro

Idade: 81
Mandatos[1]: 1[2]
Comitês: F

[1] Cada mandato equivale a 2 anos.
[2] Passou a integrar o conselho em 2024, portanto, ainda não possui um mandato completo.

COMPOSIÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

HABILIDADES CORRELACIONADAS GRI 2-17	Angela Regina Rodrigues de Paula Freitas	Juliana Rozenbaum Munemorim	Luiz Alves Paes de Barros	Nicolau Ferreira Chacur	Rodrigo Calvo Galindo	Walfirdo Silvino dos Mares Guia Neto
Qualidade do ensino e dos serviços oferecidos	✓				✓	✓
Acesso à educação	✓				✓	✓
Sustentabilidade econômica e financeira	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Inovação e tecnologia	✓	✓	✓		✓	✓
Satisfação de alunos e clientes		✓			✓	
Treinamento e educação de colaboradores		✓				
Ética, transparência e compliance		✓	✓	✓		✓
Diversidade e inclusão		✓			✓	
Empregabilidade e empreendedorismo					✓	✓

COMITÊS

- A Auditoria e Risco
- E Estratégia e Inovação
- P Pessoas e ESG
- F Financeiro e M&A

POR GÊNERO GRI 405-1

67% Homens

33% Mulheres

POR FAIXA ETÁRIA GRI 405-1

33% entre 30 e 50 anos

67% acima de 50 anos

Nenhum membro do Conselho de Administração ocupa funções na diretoria executiva da Cogna. GRI 2-11

Em 2024, 100% dos membros estiveram presentes nas reuniões do Conselho de Administração.

CONSELHO FISCAL

O Conselho Fiscal da Cogna é um órgão independente da administração e dos auditores externos, com a função de fiscalizar as atividades da empresa e revisar as demonstrações financeiras. Seu papel é garantir a transparência na gestão da Companhia e fornecer informações detalhadas aos acionistas sobre as práticas adotadas pela administração.

Nosso Estatuto Social prevê um Conselho Fiscal de caráter não permanente, que pode ser instalado a pedido de acionistas que detenham pelo menos 2% das ações com direito a voto. A Lei das Sociedades por Ações estabelece que os membros do Conselho Fiscal devem receber remuneração de, no mínimo, 10% do valor médio pago anualmente aos diretores da Companhia. O Conselho deve ser composto por, no mínimo, três e, no máximo, cinco membros, acompanhados de seus respectivos suplentes.

Em 2024, a pedido de acionista representando mais de 2,0% (dois por cento) do Capital Social, o Conselho Fiscal foi instalado com prazo de gestão até a Assembleia Geral Ordinária referente ao exercício social de 2026. Foram eleitos para compor o Conselho Fiscal, como membros efetivos Ricardo Scalzo, Eduardo Christovam Galdi Mestieri e Anderson de Souza Marques, além dos suplentes William Cordeiro, Wagner Brilhante de Albuquerque e Marcelo Curti.

COMITÊS CONSULTIVOS

A Cogna conta com quatro comitês consultivos, criados para auxiliar o Conselho de Administração em suas decisões estratégicas. Esses comitês procuram fornecer análises detalhadas e embasadas sobre temas específicos, garantindo que as decisões da Companhia sejam tomadas com base em informações qualificadas. Cada comitê é composto por três ou quatro membros eleitos pelo Conselho de Administração.

Os comitês são responsáveis por aprovar previamente as matérias que serão submetidas ao Conselho e suas reuniões seguem diretrizes estruturadas. Cada um deles possui um coordenador encarregado de organizar a pauta, lavrar atas e manter o Conselho informado sobre o andamento dos trabalhos. As atas das reuniões são registradas em livros mantidos na sede da empresa.

Além de assessorar o Conselho, os comitês dão apoio à Diretoria Estatutária para que as políticas aprovadas sejam implementadas de forma eficiente. Quando necessário, membros da administração podem ser convidados a participar das reuniões, embora sem direito a voto.

AS ATRIBUIÇÕES DE CADA COMITÊ ESTÃO DESCRITAS EM NOSSO **ESTATUTO SOCIAL.**

COMITÊ	MEMBROS
Financeiro e de M&A	Walfrido Silvino dos Mares Guia Neto (Coordenador)
	Luiz Alves Paes de Barros
	Marcelo Eduardo Martins
	Nicolau Ferreira Chacur
	Rodrigo Calvo Galindo
Pessoas e ESG	Juliana Rozenbaum Munemori (Coordenadora)
	Rodrigo Calvo Galindo
Estratégia e Inovação	Rodrigo Calvo Galindo (Coordenador)
	Ângela Regina Rodrigues de Paula Freitas
	Julio Fernando Cabizuca
	Walfrido Silvino dos Mares Guia Neto
	Juliana Rozenbaum Munemori
Auditoria e Riscos	Nicolau Ferreira Chacur (Coordenador)
	Juliana Rozenbaum Munemori
	Luiz Carlos Nannini

DIRETORIA ESTATUTÁRIA

A Diretoria Estatutária da Cogna é composta pelos representantes legais da empresa, responsáveis por conduzir a administração cotidiana e implementar as diretrizes estratégicas definidas pelo Conselho de Administração. De acordo com a Lei das Sociedades por Ações, cada membro da Diretoria deve ser residente no Brasil, sendo acionista ou não. Até um terço dos membros do Conselho de Administração pode ocupar cargos na Diretoria.

Os diretores estatutários são eleitos pelo Conselho de Administração para mandatos de dois anos, podendo ser reeleitos ou destituídos a qualquer momento. Nosso Estatuto Social estabelece que a Diretoria deve ser composta por, no mínimo, quatro e, no máximo, doze membros, permitindo a acumulação de até dois cargos por um mesmo diretor.

Decisões importantes sobre remuneração são comunicadas por meio da área de ***Relacionamento com Investidores.***

DIRETORES	CARGO	TÉRMINO DE MANDATO
Frederico da Cunha Villa	Vice-presidente financeiro e Diretor de Relações com Investidores	01/01/2027
Roberto Valério Neto	CEO	01/01/2027
Rodrigo Menezes Cavalcanti	Vice-presidente de Revenue Office	01/01/2027



POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO GRI 2-19, 2-20

Conforme estabelecido em nossa Política de Remuneração, a remuneração dos membros do Conselho de Administração (CA) é composta por parcela fixa, sendo acrescidos adicionais por participação em comitês estatutários e pelo exercício do cargo de presidente do Conselho de Administração. Os membros independentes do CA também são elegíveis a planos de opção de ações e/ou planos de ações restritas aprovados pela Companhia. O Estatuto Social define que cabe ao CA destinar, do montante global de remuneração fixada pela Assembleia Geral, a remuneração de cada um dos membros do próprio Conselho de Administração e da Diretoria da Companhia.

Para a alta liderança, oferecemos, além do salário-base, benefícios e incentivos de curto e de longo prazo. A composição variável dos executivos está atrelada ao alcance de metas ESG relacionadas aos Compromissos Cogna por um Mundo Melhor, incorporando indicadores de sustentabilidade e impacto social como parte dos critérios de desempenho.

Possuímos um comitê dedicado exclusivamente à remuneração, responsável por supervisionar e aprovar as políticas e decisões nesse âmbito. Para assegurar a aderência às melhores práticas de mercado, contamos com o apoio de consultorias especializadas em remuneração. Decisões relevantes sobre remuneração são comunicadas ao mercado por meio da área de Relacionamento com Investidores, evidenciando a transparência e o compromisso com as boas práticas de governança corporativa.

RELAÇÕES INSTITUCIONAIS

Em 2024, a Cogna atuou em diversas frentes para contribuir com a formulação de políticas públicas e acompanhar regulamentações que impactam o setor educacional. A Companhia buscou ampliar sua interlocução com entidades de representação, agentes públicos e organizações do terceiro setor.

Dentre os temas setoriais que discutidos em 2024, destaca-se a regulamentação da Reforma Tributária, o Marco Regulatório do Ensino a Distância (EAD), o novo Plano Nacional de Educação e o Novo Ensino Médio. No caso do EAD, a Cogna teve participação ativa no debate, apresentando sua visão e boas práticas para evitar que restrições prejudicassem o desenvolvimento da modalidade. Representantes do Ministério da Educação visitaram nossas instalações para conhecer de perto nosso modelo operacional, reforçando a interlocução com o poder público.

Também acompanhamos de perto as discussões sobre a tributação de livros didáticos e buscamos contribuir, por meio das entidades de representação, para evitar que houvesse aumento da carga tributária sobre o setor, prevenindo, assim, o aumento de custos tanto para a sociedade civil quanto para governos.

Para garantir que as relações institucionais sejam conduzidas com integridade, aprimoramos nossas diretrizes internas e reforçamos as práticas de governança. Todas as interações com agentes públicos passaram a ser formalizadas, registradas e conduzidas por mais de um representante da empresa. Além disso, colaboradores receberam capacitação sobre *compliance* e melhores práticas para a interação com autoridades.

A Cogna também monitorou discussões emergentes sobre o sistema regulatório, como a possível criação de uma agência reguladora para o ensino superior, o Sistema Nacional de Educação e eventuais mudanças no Fies. Outro tema que começou a ganhar espaço foi a regulação da inteligência artificial e seus impactos na educação. Passamos a acompanhar de perto os debates sobre o assunto, avaliando os riscos e oportunidades que as novas normativas podem trazer, principalmente no que diz respeito à propriedade intelectual e ao uso da tecnologia em processos educacionais. A integração da área de processos regulatórios à Diretoria de Relações Institucionais e Sustentabilidade permitiu um trabalho mais coordenado e eficiente na avaliação e implementação das inovações regulatórias que possuem impacto para o negócio.

POLÍTICAS PÚBLICAS EM FOCO

O Políticas Públicas em Foco é uma iniciativa que, desde 2022, promove diálogos estratégicos entre especialistas e representantes do poder legislativo e a liderança da Cogna para oferecer uma perspectiva aprofundada sobre debates relacionados às políticas públicas que afetam o segmento educacional.

Em 2024, foram realizados dois encontros no âmbito da iniciativa com a presença de figuras renomadas. Um dos eventos abordou o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) e o outro teve como tema a formação de professores e novas Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) de Licenciatura.

ÉTICA, INTEGRIDADE E TRANSPARÊNCIA

GRI 2-27, 3-3 (Etica, transparencia e compliance), 205-1, 205-3, 206-1, 417-3

Nossa atuação é baseada em princípios sólidos de ética, integridade e transparência, refletidos em todas as nossas operações e relações institucionais. A Cogna adota um conjunto de normas e diretrizes que orientam seus colaboradores, fornecedores e parceiros de negócios, promovendo um ambiente organizacional pautado pelo respeito às leis, conformidade regulatória e responsabilidade social e corporativa.

Para que esses valores sejam incorporados na prática, a Cogna desenvolveu os Códigos de Conduta, documentos que definem os padrões comportamentais esperados de todos os envolvidos com as atividades da Companhia. Os códigos estabelecem diretrizes para lidar com conflitos de interesse, relacionamento com agentes públicos, combate ao assédio e discriminação, práticas anticorrupção e respeito aos direitos humanos. Contamos com uma Política de Transações com Partes Relacionadas que, entre outras determinações, proíbe que conselheiros votem ou atuem em qualquer transação na qual tenham conflito de interesses com a empresa.

Além disso, nossa Política Anticorrupção segue os preceitos da Lei Brasileira Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013) e do Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), legislação norte-americana, estabelecendo regras rigorosas para prevenir e combater qualquer forma de corrupção, suborno ou fraude dentro da organização. Essa política proíbe o oferecimento de vantagens indevidas ou benefícios, como brindes, cortesias ou viagens que possam influenciar decisões a agentes públicos ou privados, e determina que todas as interações institucionais sejam pautadas pela legalidade e transparência. A análise dos fatores de risco relacionados à corrupção é parte integrante da Análise Geral de Riscos (AGR) e tem, entre os cenários que potencializam sua materialização: comportamentos de colaboradores ou terceiros em desacordo com o Código de Conduta; ausência de apuração ou de medidas administrativas diante de eventuais irregularidades registradas; e a oferta, por parte de colaboradores, de dinheiro ou itens de qualquer valor a agentes públicos para obtenção de vantagens. Em 2024, 100% das nossas operações foram avaliadas quanto a esses riscos.



Em 2024, não houve registro de casos comprovados de corrupção, nem de ações judiciais movidas por concorrência desleal, práticas de truste ou monopólio. Não foram registrados casos significativos de não conformidade a leis e regulamentos ou com relação à comunicação de *marketing.* Também não foram aplicadas multas ou processos relevantes movidos por organismos de arbitragem (são consideradas casos significativos/ocorrências relevantes aqueles que tragam prejuízo à imagem da Cogna, envolvam paralisação de operações ou que tenham valores superiores a R$ 1 milhão).

A Política de Gestão de Riscos Corporativos também desempenha um papel fundamental na preservação da integridade da Cogna, estabelecendo diretrizes para a identificação, avaliação e mitigação de riscos operacionais, regulatórios e reputacionais. Realizamos avaliações periódicas para assegurar que nossas práticas estejam alinhadas com as exigências legais e com os princípios de governança corporativa.

Além dessas medidas, a Cogna não realiza doações políticas ou partidárias, respeitando seu compromisso com a imparcialidade institucional. Qualquer colaborador que desejar se candidatar a cargos políticos deve informar previamente a Diretoria de *Compliance,* permitindo a avaliação de possíveis conflitos de interesse.

PROGRAMA DE *COMPLIANCE*

GRI 2-15, 2-16, 2-25, 2-26, 205-2

Nosso Programa de *Compliance* é estruturado em dez pilares essenciais que garantem a integridade dos processos internos e a conformidade com nossas diretrizes éticas e regulatórias. Esses pilares incluem o suporte da alta administração, avaliação de riscos, código de conduta e políticas de *compliance,* controles internos, treinamentos e comunicações, canal de denúncias, investigações internas, *due diligence,* auditoria e monitoramento, além de diversidade e inclusão. Nossa Diretoria de *Compliance* é responsável por implementar e gerenciar essas iniciativas, assegurando que nossas normas e diretrizes sejam aplicadas de maneira eficaz em toda a organização.

A governança de *compliance* da Cogna está integrada à sua estrutura corporativa, com reportes frequentes aos executivos e ao Comitê de Auditoria e Riscos. Trimestralmente, apresentamos indicadores detalhados sobre o Canal Confidencial, investigações em andamento, riscos identificados e melhorias implementadas. As principais preocupações da empresa incluem *compliance,* auditoria interna, controles internos, riscos e privacidade. Em 2024, o foco da Companhia esteve especialmente nos casos de assédio moral, assédio sexual e discriminação, temas que exigiram maior detalhamento nos reportes e ações mais assertivas.

O combate a conflitos de interesse é uma das nossas prioridades. Todos os nossos colaboradores passam por treinamentos sobre o Código de Conduta, que esclarece as diretrizes sobre esse tema. Caso alguém identifique um possível conflito, deve reportá-lo ao Canal Confidencial, que encaminha a apuração para nossa Diretoria de *Compliance.* A cada trimestre, revisamos esses casos e reportamos ao Comitê de Auditoria. Além disso, disponibilizamos um canal direto para esclarecer dúvidas sobre as políticas internas, reforçando a transparência e nosso compromisso com a ética corporativa.

As denúncias apuradas pela Diretoria de *Compliance,* cujo resultado da apuração seja procedente, são analisadas pelo Comite de Conduta, responsável por definir as medidas disciplinares apropriadas. Levamos em consideração o histórico de denúncias e as ações adotadas em casos semelhantes para garantir coerência e efetividade nas decisões. Também apresentamos trimestralmente os resultados dessas investigações ao Comitê de Auditoria, onde discutimos planos de ação para aprimorar continuamente nossas políticas e processos de *compliance.*

Mensalmente, divulgamos o Boletim de *Compliance* para todos os nossos colaboradores, abordando temas como Código de Conduta e Política Anticorrupção. Além dessas comunicações regulares, atuamos de forma consultiva junto às áreas de negócios, esclarecendo dúvidas e auxiliando na implementação de nossas diretrizes. O contato com nossa equipe pode ser feito pelo e-mail corporativo ou diretamente com os membros da diretoria, garantindo que todos tenham acesso a aconselhamento sempre que necessário.

Mantemos um compromisso contínuo com a capacitação de nossos colaboradores com os temas de ética e integridade. Em 2024, acumulamos 13.003 horas de capacitação sobre *compliance.* A totalidade (100%) dos membros dos órgãos de governança foram comunicados e/ou capacitados sobre práticas anticorrupção, enquanto 100% dos empregados, foram comunicados e 47,6% capacitados.

A redução no percentual de empregados capacitados reflete a maturidade dos programas de formação, considerando que muitos colaboradores já haviam concluído os treinamentos em ciclos anteriores. Como os cursos devem ser realizados a cada dois anos, é natural que, em anos intermediários, o volume de novos colaboradores capacitados seja menor, uma vez que parte significativa do público-alvo já foi treinada anteriormente.

Nossos treinamentos são realizados de forma bianual, garantindo que nossos profissionais estejam sempre atualizados sobre nossas diretrizes corporativas. Em 2024 lançamos o novo treinamento anticorrupção vigente para 2024 e 2025. Desta forma, o percentual de colaboradores treinados será gradativo, considerando este novo conteúdo.

Nossos principais documentos normativos, como o Código de Conduta e a Política Anticorrupção, estão disponíveis na central de comunicação interna e no site institucional da Cogna. Para nossos fornecedores, esses documentos são disponibilizados no momento do cadastro da empresa, garantindo que todas as partes envolvidas compreendam e aceitem nossas diretrizes éticas. Em 2024, 100% (6.849) dos parceiros foram comunicados sobre estes temas.

Temos um compromisso contínuo com a capacitação de nossos colaboradores com os temas de ***ética e integridade****.*

A Cogna adota mecanismos robustos para investigar impactos negativos e implementar medidas corretivas, e o Canal Confidencial é nossa principal ferramenta para registro de queixas e denúncias, permitindo que os casos sejam apurados de forma isenta e transparente. Além desse canal, as denúncias também podem ser encaminhadas para o e-mail de *compliance,* ampliando as opções de comunicação para nossos colaboradores.

NÚMERO DE VIOLAÇÕES NO ANO FISCAL DE 2024	
Corrupção ou suborno:	0
Discriminação ou assédio	120
Perda de dados de privacidade do cliente:	0
Conflitos de interesse	3
Lavagem de dinheiro ou negociação com informações privilegiadas	0

ATUAÇÃO PREVENTIVA

Nossa diretoria jurídica vem atuando continuamente na interação com outras áreas da Companhia buscando tratar e mitigar as demandas judiciais, gerando insumos preventivos para melhor atuação nos processos. Adotamos ferramentas e soluções para aumentar a eficiência na condução e gestão das demandas judiciais. Trabalhamos em melhorias da qualidade da informação para resultados mais assertivos, e investimos em projetos de análises preventivas para identificar e atuar na causa raiz dos nossos processos. Em 2024, registramos a entrada de 780 processos trabalhistas.

CANAL CONFIDENCIAL COGNA (CCC)

GRI 406-1

O Canal Confidencial Cogna (CCC) da Cogna é um mecanismo seguro e independente para o registro de denúncias. Esse canal está disponível para colaboradores, ex-colaboradores, fornecedores, clientes e parceiros de negócios, no qual pode ser reportada qualquer infração ao Código de Conduta de maneira sigilosa e com proteção aos denunciantes contra qualquer forma de retaliação.

O CCC permite a denúncia de irregularidades como corrupção e fraudes financeiras, conflitos de interesse, assédio moral e sexual, discriminação e outras práticas abusivas, violações à Política Anticorrupção e ao Código de Conduta.

Todas as denúncias recebidas pelo canal são analisadas e encaminhadas à Diretoria de Controles Internos, Auditoria e *Compliance* para apuração e avaliação de eventuais medidas cabíveis.

Em 2024, foram recebidas 1.283 denúncias via Canal Confidencial, frente a 805 queixas em 2023. Os principais tópicos foram relacionados assédio moral e questões acadêmicas. Com relação a casos de discriminação, foram recebidas comunicações de 58 casos, sendo que 35 deles foram apurados ainda em 2024 e concluídos e 23 estão em processo de apuração. Todos os casos apurados cujo resultado foi procedente foram levados ao comitê de conduta, com a respectiva deliberação de medidas disciplinares que variam de desligamento por justa causa, desligamento, advertência e outras ações.

O crescimento no volume de denúncias recebidas reflete o fortalecimento contínuo dos canais de integridade e o avanço na construção de um ambiente organizacional mais seguro e transparente. A Cogna tem promovido ações de sensibilização, comunicação e capacitação voltadas ao estímulo da escuta ativa e da confiança nas ferramentas de reporte, ampliando a participação dos colaboradores nos processos de identificação e combate a comportamentos inadequados.

O CANAL PODE SER ACESSADO ON-LINE PELO LINK OU POR MEIO DO TELEFONE 0800-741-0018 DE SEGUNDA A SEXTA-FEIRA, DAS 9H ÀS 17H.´

1.283 denúncias
foram recebidas pelo CCC em 2024.



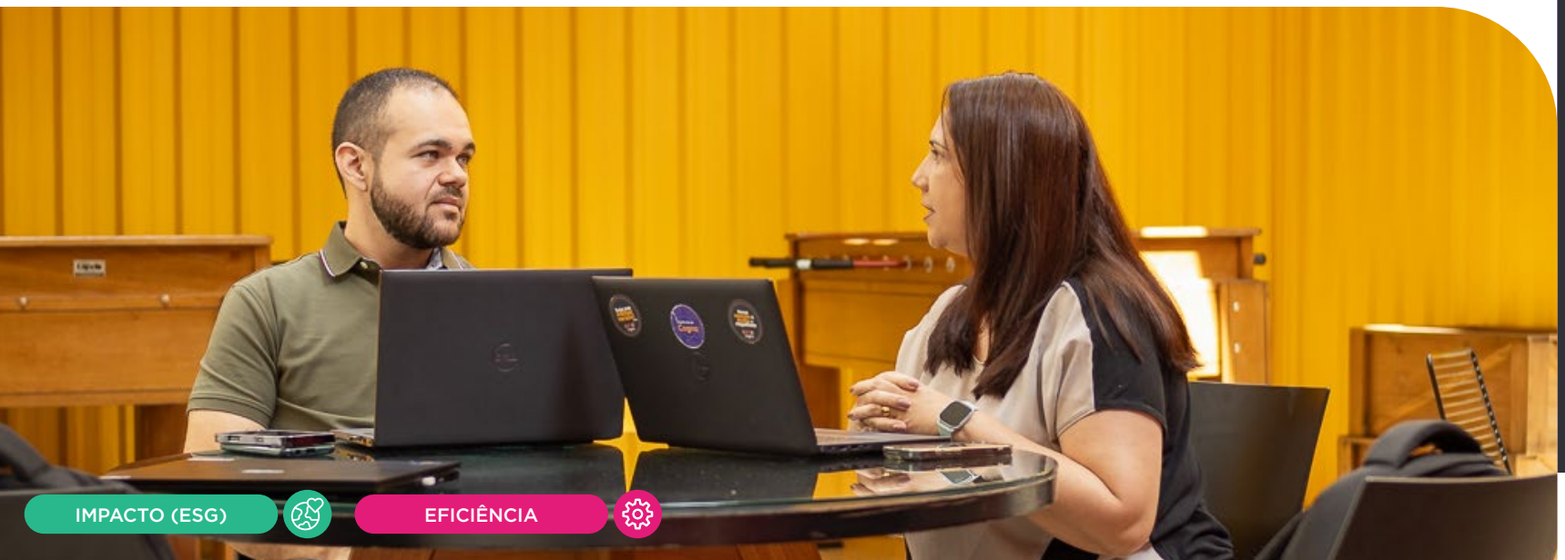
GESTÃO DE RISCOS

GRI 2-13, TCFD

Nós monitoramos continuamente os riscos que podem impactar nossos objetivos estratégicos em curto, médio e longo prazos. A gestão de riscos na Cogna é conduzida com base na Política de Gerenciamento de Riscos Corporativos, que define diretrizes e processos para a identificação, avaliação, tratamento e monitoramento dos riscos associados às nossas atividades.

A metodologia adotada segue as melhores práticas internacionais, como o COSO-ERM (Enterprise Risk Management Framework) e a ISO 31000/2018, além das diretrizes do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC). A matriz de riscos que utilizamos é elaborada em conjunto com os executivos da empresa e contempla diversas categorias, como riscos estratégicos, financeiros, operacionais, regulatórios, tecnológicos, de integridade e ESG.

Nosso modelo de gestão de riscos possui três linhas de defesa e estabelece níveis claros de responsabilidades na mitigação e controle:



IMPACTO (ESG) EFICIÊNCIA

1

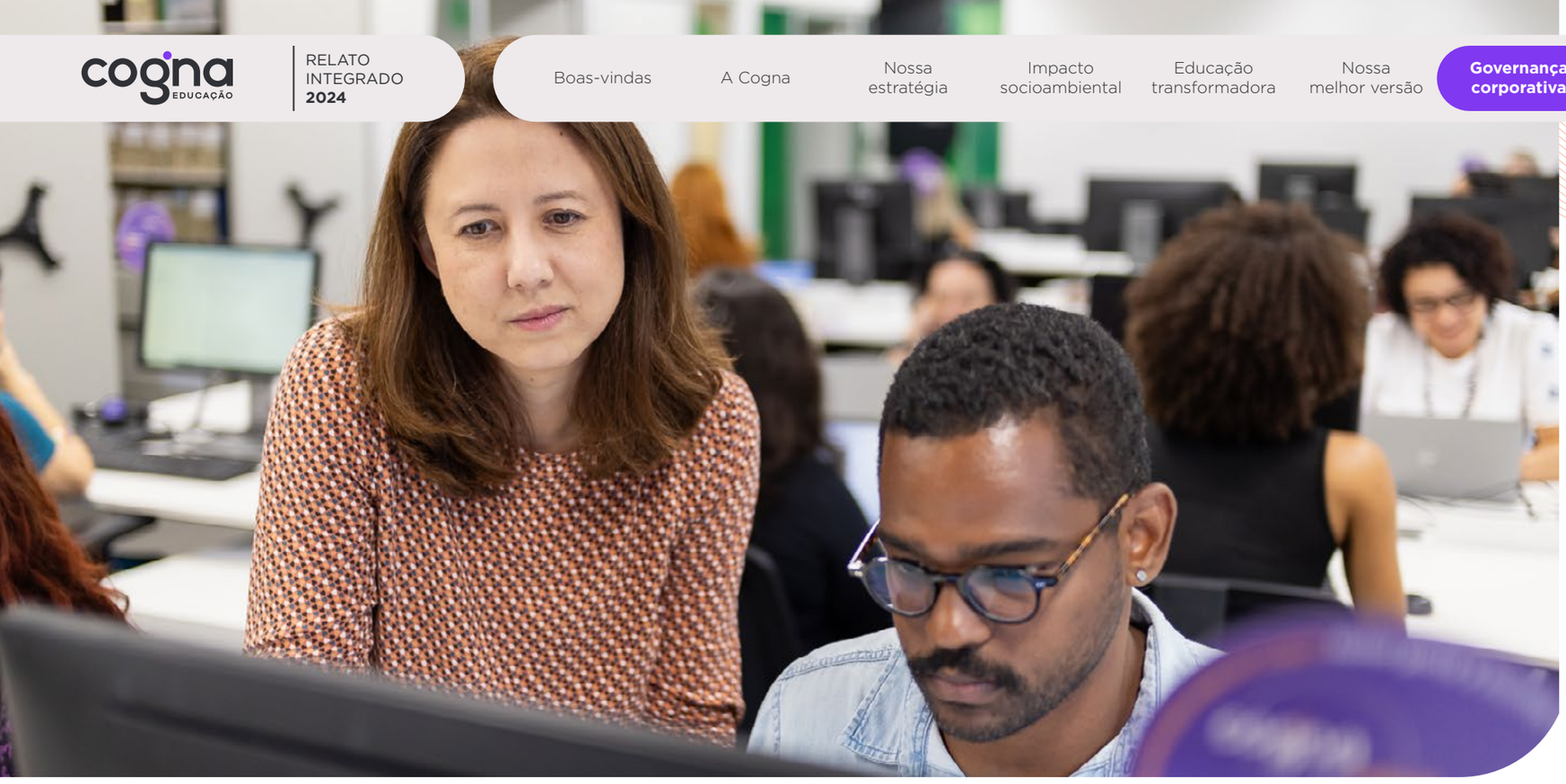
A primeira linha de defesa é composta pelas áreas operacionais, que assumem a responsabilidade primária pela gestão dos riscos em suas atividades diárias. Os colaboradores que atuam diretamente nos processos da empresa são orientados a identificar e mitigar riscos por meio de controles internos.

2

A segunda linha de defesa é formada pela Diretoria de *Compliance* e pela equipe de Gestão de Riscos e Controles Internos, responsáveis por monitorar e avaliar a eficácia das ações adotadas na primeira linha. Essa estrutura também acompanha a implementação da política de riscos, define metodologias, realiza análises contínuas e fornece suporte para garantir que os controles estejam alinhados aos padrões da empresa e às exigências regulatórias.

3

A terceira linha de defesa é desempenhada pela Auditoria Interna, que conduz avaliações independentes e assegura que os processos de gestão de riscos sejam eficazes. Essa instância reporta diretamente ao Comitê de Auditoria para a revisão dos procedimentos adotados.



Definimos diretrizes *para a identificação, avaliação, tratamento e monitoramento dos riscos relativos às nossas atividades.*

A Diretoria de Controles Internos, Auditoria e *Compliance* é responsável pela consolidação das informações sobre riscos corporativos, pela atualização da Política de Gerenciamento de Riscos Corporativos e pelo alinhamento das diretrizes com a legislação e regulamentação aplicáveis. Além disso, acompanha o orçamento destinado à execução das medidas de mitigação e propõe aprimoramentos na estrutura de gerenciamento de riscos da Companhia.

A cada dois anos, realizamos uma Análise Geral de Riscos (AGR), que nos permite avaliar a probabilidade de ocorrência e impacto de cada risco identificado, além de definir planos de ação para sua mitigação. Já o nível de exposição dos riscos é revisado anualmente, a fim de identificar controles e planos de ação implementados que possam ter mudado a exposição ao risco. Também monitoramos as mudanças na legislação e nas políticas públicas, antecipando eventuais impactos sobre nossas operações. Esse acompanhamento inclui a análise de novas normas educacionais, requisitos de conformidade financeira e regulamentos sobre segurança da informação e proteção de dados.

Em 2024, foi realizada a nova avaliação de Riscos da Companhia e elaborada a AGR2024/2025, apresentada e validada em setembro pelo Conselho de Administração da Companhia. A Matriz de Riscos da Companhia é confidencial e abrange as categorias: Estratégico (que inclui o tema ESG), Financeiros, Operacional, Legal e Tecnologia.

SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E PRIVACIDADE DE DADOS

GRI 3-3 (Segurança e infraestrutura de dados), 418-1, SV-ED-230a.1, SV-ED-230a.2, SV-ED-230a.3

Investimos continuamente na proteção de nossos ativos digitais, adotando estratégias para mitigar riscos e fortalecer a privacidade de dados e a segurança da informação. Nossas práticas seguem padrões internacionais, como o NIST Cybersecurity Framework e a ISO 27001. Com base em nossa Política de Segurança da Informação, buscamos garantir que todas as operações estejam alinhadas às melhores práticas e legislações aplicáveis.

Nosso Plano Diretor de Segurança da Informação define estratégias para governança, segurança de dados, proteção de dispositivos e mitigação de ameaças cibernéticas. Atualizamos esse plano periodicamente para acompanhar a evolução dos riscos e a necessidade de aprimoramento dos controles internos. Implementamos medidas como criptografia de dados, autenticação multifator, segurança em nuvem e monitoramento contínuo para identificar e neutralizar ameaças em tempo real. Além disso, realizamos testes regulares de invasão e auditorias independentes para avaliar a eficácia de nossos controles.

A gestão da segurança da informação é conduzida por nossa equipe especializada, liderada por um Chief Information Security Officer (CISO), vinculado à Vice-Presidência de Tecnologia da Informação. Nosso compromisso com a segurança inclui auditorias frequentes para avaliar a conformidade dos sistemas e a aplicação de medidas corretivas sempre que necessário.

Nossa estratégia de segurança envolve um modelo de resposta a incidentes que estabelece procedimentos claros para contenção, análise de impacto e comunicação transparente em caso de violações. Nossos planos de continuidade de negócios e contingência são revisados e testados anualmente, garantindo que possamos responder a incidentes de forma eficaz. Também trabalhamos na avaliação de riscos em novos projetos e na adequação de controles de segurança para novos sistemas, garantindo que a segurança esteja presente desde o desenvolvimento ou aquisição das soluções.



Em consonância com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) contamos com um Data Protection Officer (DPO) nomeado, responsável pela estrutura de governança de privacidade de dados e pela interlocução com a ANPD e com os nossos titulares de dados.

Adotamos uma Política de Privacidade e estruturamos um Portal de Privacidade onde os titulares podem exercer seus direitos previstos na LGPD como solicitar acesso, correção, exclusão ou atualização de seus dados pessoais. Em 2024, recebemos 361 requisições relacionadas aos direitos dos titulares previstos na LGPD e não registramos vazamentos, furtos ou perdas de dados de clientes, assim como não tivemos processos fiscalizatórios pela ANPD (Autoridade Nacional de Proteção de Dados).

Nos últimos anos, aprimoramos nossos processos para reduzir incidentes e otimizar a gestão de solicitações de privacidade. A reestruturação do nosso canal de atendimento permitiu que as demandas fossem direcionadas corretamente, reduzindo o número de registros indevidos. Implementamos a reclassificação das solicitações feitas pelos titulares de dados diretamente no Portal de Privacidade. Com isso, após uma análise de cada caso, conseguimos identificar e classificar se a solicitação está de fato relacionada aos direitos dos titulares conforme estabelecido pela LGPD.

Como resultado dessas melhorias, observamos uma redução significativa no número de reclamações relacionadas à privacidade de dados em 2024.

Em conjunto com essas iniciativas, utilizamos uma ferramenta consolidada no mercado para registro e análise de riscos de privacidade e cibersegurança, elaboração de relatórios de impacto (DPIA) e homologação de fornecedores relacionada a Segurança da Informação e Privacidade de dados.

A conscientização dos colaboradores é um dos pilares da nossa estratégia de proteção digital. Promovemos treinamentos regulares sobre privacidade e segurança da informação, abordando temas como ataques cibernéticos, engenharia social, *phishing,* vazamento de informações e boas práticas no uso dos sistemas corporativos. Monitoramos de perto o uso de inteligência artificial, garantindo que sua aplicação respeite as diretrizes de segurança e privacidade. Nosso objetivo é evitar vieses algorítmicos e garantir que as soluções tecnológicas sejam desenvolvidas de maneira ética e transparente. Para fortalecer nossa governança digital, investimos continuamente em soluções que aprimoram a resiliência de nossos sistemas e reforçam nossa capacidade de resposta a ameaças emergentes.

*Nossos planos de continuidade de negócios e contingência são **revisados e testados anualmente**.*





DESEMPENHO DOS NEGÓCIOS

Neste capítulo:

- CENÁRIO MACROECONÔMICO SETORIAL
- DESEMPENHO ECONÔMICO-FINANCEIRO

CENÁRIO MACROECONÔMICO SETORIAL

O setor educacional brasileiro em 2024 foi marcado por intensas discussões regulatórias, avanços e desafios estruturais. O Ministério da Educação (MEC) reforçou a supervisão e avaliação do ensino superior, com foco na modalidade a distância, para garantir maior qualidade nos cursos oferecidos. O Plano Nacional de Educação (PNE) 2024-2034 foi amplamente debatido, uma vez que o plano anterior atingiu apenas duas das 20 metas estabelecidas. O novo planejamento tem como prioridade a ampliação do acesso ao ensino superior e técnico, a redução da evasão escolar no ensino médio e o aumento da taxa de alfabetização. Uma das principais iniciativas do ano foi a criação do Fies Social, lançado no primeiro trimestre para facilitar o acesso de estudantes de baixa renda ao ensino superior, embora ainda haja desafios em sua implementação.

O Novo Ensino Médio esteve no centro dos debates, com propostas de reestruturação curricular e maior flexibilidade na formação dos estudantes, buscando o alinhamento com as demandas atuais. O Exame Nacional do Ensino Médio (Enem) foi reformulado para se adequar às novas diretrizes, priorizando habilidades transversais e conteúdos essenciais. O Censo Escolar 2024 indicou mudanças no perfil de matrículas no ensino básico, refletindo os desafios do setor. Houve uma redução de aproximadamente 260 mil matrículas nos anos finais do ensino fundamental, além de uma queda expressiva na Educação de Jovens e Adultos, que perdeu cerca de 200 mil alunos. Em contrapartida, o ensino médio apresentou crescimento, com 38 mil novas matrículas, impulsionado pelo aumento da adesão ao ensino integral, que registrou um acréscimo de 262 mil alunos. O ensino infantil também avançou, com 35 mil novas matrículas em creches, refletindo um maior investimento na educação em tempo integral.

Setor educacional foi marcado por intensas ***discussões regulatórias em 2024***



No cenário macroeconômico, 2024 foi um ano de crescimento moderado, desafios fiscais e oscilações no mercado financeiro. O Produto Interno Bruto (PIB) avançou 3,4%, impulsionado pelo consumo interno e pelos investimentos. Entretanto, a inflação atingiu 4,83%, pressionando o poder de compra da população. A taxa básica de juros (Selic) encerrou o ano em 12,25% ao ano, e o real sofreu desvalorização de 21,82% em relação ao dólar, fechando a R$ 6,17, o que impactou diretamente os custos de importação e a competitividade da indústria nacional.

No mercado de trabalho, a taxa de desemprego ficou, na média anual, em 6,6%, atingindo o menor patamar em mais de uma década, impulsionada principalmente pelos setores de comércio e construção civil. O déficit primário do país atingiu 0,09% do PIB.

DESEMPENHO ECONÔMICO-FINANCEIRO

GRI 3-3 Sustentabilidade econômica e financeira

Para conduzir nossas operações de forma eficiente, contamos com três unidades de negócios: Kroton, Saber e SOMOS/Vasta. Em linhas gerais, gerenciamos nossas informações econômico-financeiras por meio de práticas como Controle de Custos e Despesas; Gestão de Riscos Financeiros; Políticas de Investimentos e Planejamento Financeiro e Orçamentário. Já com relação aos indicadores financeiros reportados, adotamos métricas que fornecem uma avaliação abrangente e precisa da saúde financeira da Cogna, garantindo transparência e orientação estratégica para nossas operações. Divulgamos a receita Líquida Ajustada, o Ebitda Ajustado, o Lucro Líquido Ajustado e a Posição de Caixa e Dívida.

Em 2024, entregamos um EBITDA recorrente de R$ 2,17 bilhões e uma geração de caixa após Capex de R$ 1 bilhão, superando o *guidance* divulgado ao mercado há quatro anos. O resultado representa, comparado ao ano de 2020, um aumento de três vezes do EBITDA e de quatro vezes da geração operacional de caixa. Contribuiu para esse resultado o ganho de eficiência em todas as unidades de negócio por meio de mudanças no modelo operacional, processos e sistemas, além de novas tecnologias.

No acumulado do ano, a Receita Líquida alcançou R$6,4 bilhões, impulsionada pelo crescimento de Kroton (+11,4%) e SOMOS/Vasta (+12,6%), que compensam o resultado de Saber, destacando a importância de ter um portfólio diversificado.

O Lucro Líquido atingiu R$ 879,9 milhões, voltando a possibilitar, depois de cinco anos, a distribuição de dividendos. O resultado foi devido à otimização da Receita Líquida, à forte Geração de Caixa; ao crescimento de EBITDA Recorrente e o efeito das reversões de contingências. Reduzimos drasticamente nossa alavancagem, que passou de 3,23 vezes em 2020 para 1,35 vezes em 2024, o menor patamar desde 2018.



CRESCIMENTO ACELERADO | IMPACTO (ESG)

VALOR ECONÔMICO DIRETOR GERADO E DISTRIBUÍDO[1] [2] GRI 201-1

	2022	2023	2024
Receita	**4.672.150**	**5.810.754**	**6.230.920**
Vendas de mercadorias, produtos e serviços	5.092.202	6.023.698	6.577.982
Outras receitas	14.920	9.272	-14.714
Provisão/reversão de créditos de liquidação duvidosa	- 434.972	- 448.116	-585.926
Insumos adquiridos de terceiros	**- 1.183.438**	**- 1.635.781**	**-1.635.781**
Custos de produtos, mercadorias e serviços vendidos	- 428.576	- 727.022	-571.947
Materiais, energia, serviços de terceiros e outros	- 539.428	- 1.210.415	-1.055.563
Perda ao valor recuperável dos ativos	- 215.433	36.678	-8.271
Valor adicionado bruto	**3.488.712**	**3.909.995**	**4.595.139**
Retenções	**- 930.565**	**- 926.373**	**- 926.373**
Valor adicionado líquido produzido	**2.558.147**	**2.992.950**	**3.668.766**
Valor adicionado recebido em transferência	**508.018**	**376.019**	**579.487**
Resultado de equivalência patrimonial	- 1.887	- 16.404	-11.712
Receitas financeiras	509.905	432.685	591.199
Valor adicionado total a distribuir	**3.066.165**	**3.409.231**	**4.248.253**
Pessoal	**1.636.105**	**1.700.613**	**1.700.613**
Remuneração direta	1.123.315	1.400.392	1.441.782
Benefícios	127.181	126.542	135.670
F.G.T.S.	385.609	124.796	123.161
Impostos, taxas e contribuições	**- 24.240**	**134.050**	**134.050**
Federais	- 13.633	689.605	-8.601
Estaduais	942	1.600	4.579
Municipais	- 11.549	113.396	138.072
Remuneração de capitais de terceiros	**1.995.298**	**1.421.959**	**1.421.959**
Juros	1.405.332	1.304.831	1.255.475
Aluguéis	485.521	10.379	27.853
Outras	104.445	149.043	138.631
Remuneração de capitais próprios	**- 540.998**	**- 511.353**	**991.631**
Valor adicionado distribuído	**3.066.165**	**4.248.253**	**759.049**

[1] As variações financeiras observadas entre os exercícios de 2023 e 2024 refletem a dinâmica da estratégia de negócios da Cogna, os ajustes decorrentes da gestão operacional e financeira e os efeitos do ambiente macroeconômico. Ao longo do período, a Companhia implementou medidas de eficiência, revisão de ativos, racionalização de custos e reestruturação de despesas. Esses movimentos resultaram em oscilações nos indicadores de valor econômico gerado e distribuído, mantendo a coerência com a estratégia de geração de valor sustentável para os stakeholders e alinhamento às prioridades do negócio.

[2] Os dados de 2023 foram revisados de acordo com a resolução CVM 199/24 correspondente ao CPC09 R1. **GRI 2-4**



CADERNO DE INDICADORES

Este Caderno de Indicadores apresenta complementos às informações apresentadas nos capítulos anteriores, detalhando aspectos específicos e dados quantitativo.

EMPREGADOS POR TIPO DE EMPREGO E REGIÃO GRI 2-7 [2,3,4,5]

	2022		2023		2024	
Região	Tempo integral	Período parcial	Tempo integral	Período parcial	Tempo integral	Período parcial
Norte	128	419	101	521	99	566
Nordeste	804	2.427	801	2.616	748	2,764
Sul	700	3.383	618	3.970	569	4,749
Sudeste	5.435	6.383	5.542	6.126	5,161	6,185
Centro-Oeste	883	2.482	812	2.446	740	2,435
TOTAL	**7.950**	**15.094**	**7.874**	**15.679**	**7.317**	**16.699**

EMPREGADOS POR TIPO DE EMPREGO E GÊNERO 2-7 [2,3,4,5]

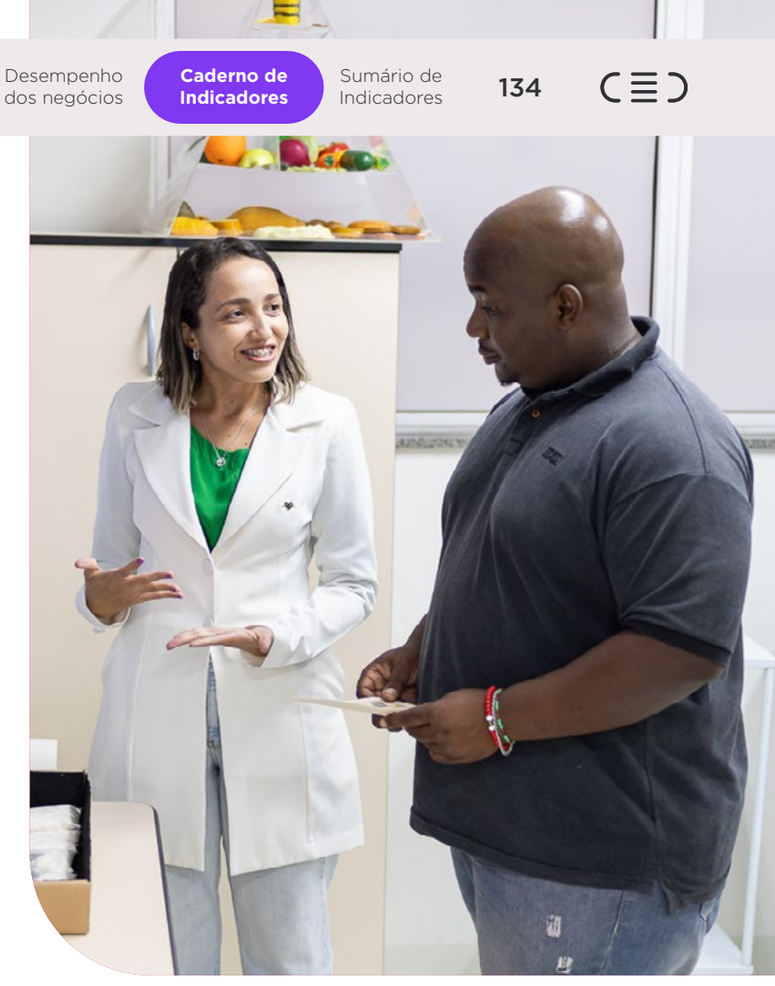
	2022		2023		2024	
Gênero	Tempo integral	Período parcial	Tempo integral	Período parcial	Tempo integral	Período parcial
Mulheres	4.683	9.852	4.585	10.333	4.252	11.186
Homens	3.267	5.242	3.289	5.346	3.065	5.513
TOTAL	**7.950**	**15.094**	**7.874**	**15.679**	**7.317**	**16.699**

EMPREGADOS POR GÊNERO E REGIÃO 2-7 [2,3,5]

	2022		2023		2024	
Região	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Norte	218	329	237	385	261	404
Nordeste	1.168	2.063	1.258	2.159	1.241	2.270
Sul	1.196	2.887	1.251	3.337	1.373	3.944
Sudeste	4.711	7.107	4.725	6.943	4.552	6.797
Centro-Oeste	1.216	2.149	1.164	2.094	1.151	2.023
TOTAL	**8.509**	**14.535**	**8.635**	**14.918**	**8.578**	**15.438**

TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS GRI 2-8[1]

	2022		2023		2024	
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Aprendizes	84	88	73	40	57	38
Estagiários	88	49	83	39	50	24
TOTAL	**172**	**93**	**156**	**79**	**107**	**62**



[1] Para aprendizes e estagiários, o total absoluto considera o fechamento de folha de pagamento do mês de dezembro de cada ano.
[2] Conselheiros, aprendizes e estagiários não foram considerados no total de colaboradores. Para a quebra por tipo de jornada, consideramos "integral" para jornada mensal > 150 horas e "reduzida" para jornada mensal <= 150 horas.
[3] O total absoluto considera o fechamento da folha de pagamento do mês de dezembro de cada ano.
[4] Todos os profissionais possuem um fixo de horas.
[5] A variação reflete um processo de ajuste estratégico na força de trabalho, alinhado às prioridades operacionais da Companhia. A Cogna segue comprometida com a gestão responsável de pessoas, promovendo eficiência e adequação de seus quadros às demandas específicas de cada região.



NOMEAÇÃO E SELEÇÃO PARA O MAIS ALTO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA GRI 2-10

O mais alto órgão de governança da Cogna é o Conselho de Administração. Seus membros são eleitos em Assembleia Geral Ordinária de acionistas, para um mandato unificado de dois anos, permitida a reeleição, podendo ser destituídos a qualquer momento pelos acionistas em Assembleia Geral Extraordinária.

Os membros do Conselho Fiscal também são eleitos pela Assembleia Geral e permanecem em seus cargos até a primeira Assembleia Geral Ordinária realizada após sua eleição, com possibilidade de reeleição. Já as composições do Comitê de Auditoria e Riscos, Comitê de Estratégia e Inovação, Comitê de Pessoas e ESG e Comitê Financeiro e M&A são definidas pelo Conselho de Administração. Os membros têm mandato de dois anos, com possibilidade de recondução, podendo ser destituídos a qualquer tempo.

Contamos com uma Política de Indicação de Membros do Conselho de Administração, Comitês e Diretoria Estatutária, que traz os requisitos gerais para indicação. Quanto às competências relevantes para os impactos da organização, os órgãos administrativos da Companhia devem ser compostos por membros com a competência, conhecimento e experiências necessárias ao cumprimento de suas funções; sempre que possível, há o incentivo para o preenchimento de cargos com candidatos que representem uma diversidade de grupos, como etnias, classe socioeconômica, nacionalidades, regionalidades, pessoas com deficiência, gerações, gênero e raça. Todos os candidatos deverão ser pessoas honradas, idôneas, de reputação ilibada, com competência, experiência, qualificação, formação e disponibilidade para o exercício da função. Em relação à independência, o indicado a membro independente deverá apresentar declaração atestando seu enquadramento em relação aos critérios de independência estabelecidos no Regulamento do Novo Mercado, contemplando a respectiva justificativa caso seja verificada alguma das situações previstas no § 2º do Art. 16 do referido regulamento, ressalvado o disposto no art. 17, parágrafo único.

PROPORÇÃO ENTRE A REMUNERAÇÃO TOTAL ANUAL DO INDIVÍDUO MAIS BEM PAGO DA ORGANIZAÇÃO E A REMUNERAÇÃO TOTAL ANUAL MÉDIA E MEDIANA DE TODOS OS EMPREGADOS (EXCLUINDO-SE O MAIS BEM PAGO) GRI 2-21

	2022[3]	2023	2024	
	Valor	Valor	Valor	Taxa
Maior remuneração paga no ano[1]	16.498.435,57	18.353.111,02	11.435.860,61	-38%
Remuneração total anual média para todos os empregados (exceto o indivíduo mais bem pago)[2]	106.031,01	117.373,44	122.636,16	4,50%
Proporção (a remuneração do indivíduo mais bem pago na Companhia equivale a X vezes a remuneração total anual média dos demais colaboradores)	155,6	156,36	93,25	-8,41%
Maior remuneração paga no ano[1]	16.498.435,57	18.353.111,02	11.435.860,61	-38%
Mediana da remuneração total anual de todos os empregados (exceto o indivíduo mais bem pago)[2]	64.413,94	73.202,44	77.244,13	67,50%
Proporção (a remuneração do indivíduo mais bem pago na Companhia equivale a X vezes a remuneração dos demais colaboradores)	256,13%	250,71%	148,05%	-0,56%

Nossa prática de remuneração tem o objetivo de atrair, reter e valorizar profissionais e talentos da Companhia e de suas controladas diretas ou indiretas, e obter um maior alinhamento dos interesses desses profissionais com as demandas e desafios dos nossos negócios. A Companhia utiliza consultoria especializada em remuneração para estruturar o pacote de remuneração para garantir as melhores práticas do mercado, reforçando a cultura de meritocracia de alto desempenho aliada ao planejamento estratégico. O estudo considera entre os critérios de comparação: empresas de capital aberto, de grande porte, com abrangência geográfica, práticas de governança e boas práticas de remuneração. O estudo engloba todos os itens de remuneração total, incluindo remuneração fixa, incentivos de longo e curto prazos e benefícios. Além da Política de Remuneração e das práticas descritas acima, a Companhia possui o Plano de Remuneração Variável – PRV (bônus) como mecanismo de incentivo de curto prazo com vigência anual. O PRV segue diretrizes estabelecidas em políticas especificas com contratos individuais distribuídos aos colaboradores elegíveis, esclarecendo as regras do plano e metas anuais para o programa (pautadas em metas financeiras, ESG, comerciais, operacionais, de qualidade e desempenho das áreas). Metas financeiras, por exemplo, são baseadas no Ebitda, geração de caixa e resultado operacional; metas comerciais são baseadas na captação e retenção de alunos; metas operacionais e de qualidade são associadas a planos de trabalho (projetos estratégicos), avaliação institucional, satisfação de alunos (NPS), desempenho no Enade; já o desempenho individual dos colaboradores e o da Companhia como um todo são baseados em diversos indicadores. Os objetivos do Programa de Remuneração Variável são: a retenção e valorização profissional de executivos da Companhia e de suas sociedades controladas diretas ou indiretas; e, possibilitar a Companhia e a sociedade sob seu controle obter um maior alinhamento dos interesses desses executivos com os interesses dos acionistas e da Companhia.

[1] Para a maior remuneração foram utilizadas as seguintes premissas: salário-base, benefícios, incentivo de curto prazo, incentivo de longo prazo reconhecidos no resultado do último exercício social do emissor.

[2] Para o cálculo da média e mediana dos demais empregados foram considerados todos os empregados e diretores estatutários, exceto conselheiros, aprendizes e estagiários, com jornada maior ou igual à 200h mensais. Com as seguintes premissas: salário-base, benefícios, incentivo de curto prazo, incentivo de longo prazo reconhecidos no resultado do último exercício social do emissor. Para os colaboradores com menos de 12 meses de vínculo foram aplicados, nos meses não trabalhados, o valor médio da remuneração recebida durante o tempo de vínculo.

[3] Os valores de 2022 foram ajustados considerando as premissas e critérios adotados para o atual reporte, visando a comparabilidades da série histórica. **GRI 2-21**.

COMPROMISSOS DE POLÍTICA GRI 2-23

O Código de Conduta da Cogna reforça a condução ética e responsável em nossos negócios, contendo uma seção exclusiva para este tema, denominada “Ética e integridade nos negócios”. Nesta seção, é estabelecido o posicionamento da Companhia e as condutas permitidas e não permitidas a respeito do cumprimento das leis Anticorrupção, de combate à lavagem de dinheiro, de comércio internacional e cumprimento das leis antitruste. O documento aborda também o compromisso que a empresa tem com os Direitos Humanos e com as pessoas, definindo as condutas permitidas e não permitidas e abordando temas importantes como diversidade, inclusão, preconceito e discriminação. De forma complementar, possuímos a Política de Relacionamento com Stakeholders e a Política de Direitos humanos.

Contamos com outras políticas complementares, como a Política Anticorrupção e a Política de Homologação de fornecedores, entre diversas outras. Todas as políticas se aplicam a toda a Companhia. Os colaboradores podem acessar as políticas via sistema interno e para parceiros de negócio e demais stakeholders, os textos estão disponíveis no site de relacionamento com investidores.

A aprovação desses documentos normativos segue um fluxo que varia de acordo com a criticidade do tema. Todos os documentos normativos da área são aprovados pelo Diretor de Compliance e a depender do documento, também é coletada a aprovação do Vice-presidente Financeiro. Já os principais documentos, que são o Código de Conduta, Política Anticorrupção e Política de Gestão de Riscos foram aprovados pelo Conselheiro de Administração.

INCORPORAÇÃO DE COMPROMISSOS DE POLÍTICA GRI 2-24

A governança da Cogna garante que os compromissos sejam implementados de forma eficaz em toda a organização. O Conselho de Administração supervisiona as diretrizes estratégicas e acompanha a evolução dos compromissos. A alta liderança desdobra essas diretrizes, garantindo que as áreas operacionais implementem ações específicas alinhadas a esses objetivos. Além disso, contamos com comitês internos e equipes para monitoramento, gestão e suporte.

Os compromissos são incorporados à estratégia organizacional e desdobrados em políticas e diretrizes que orientam nossa atuação. Essas políticas estabelecem parâmetros para governança, ética, sustentabilidade e conformidade regulatória, sendo traduzidas em procedimentos que garantem sua aplicação.

Monitoramos os indicadores de desempenho relacionados e revisamos nossos processos para assegurar a evolução contínua das nossas práticas.

Os compromissos da Cogna se estendem a toda a nossa rede de parceiros e fornecedores. Adotamos critérios rigorosos para seleção, contratamos apenas fornecedores que atendam a nossos padrões de conduta empresarial responsável. Dessa forma, reforçamos nosso compromisso com a responsabilidade corporativa em toda a cadeia de valor. Os parceiros comerciais são informados de nossas políticas por meio da divulgação dos documentos em nosso site institucional e no site de relacionamento com investidores e, para os novos parceiros comerciais, o Código de Conduta e Política Anticorrupção são disponibilizados no momento do cadastro em nossos sistemas para aceite dos documentos, o qual é obrigatório para seguir com o processo de contratação.

Para fortalecer o conhecimento dos temas entre nossos colaboradores, disponibilizamos os documentos na Central de Comunicação Interna e realizamos divulgações periódicas sobre os temas pelo Boletim de Compliance. Adicionalmente, os colaboradores devem realizar os treinamentos disponibilizados na plataforma de educação corporativa, UniCO, como: Código de Conduta, Treinamento Anticorrupção, A importância da diversidade e Formas de assédio e discriminação.



PARTICIPAÇÃO EM ASSOCIAÇÕES[1] GRI 2-28

ENTIDADE	PARTICIPAÇÃO DA COGNA
ABDR - Associação Brasileira de Direitos Reprográficos –	Membro do Conselho Consultivo da ABDR – Flávia Bravin (head Saber)
ABED - Associação Brasileira de Educação a Distância	Associada
Abem (Uniderp/ Eunápolis) – Associação Brasileira de Educação Médica	Associada
ABF – Associação Brasileira de Franchising	Associada
ABMES - Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior	Associada
Abraes – Associação Brasileira para o Desenvolvimento da Educação Superior	Associada
Abraspe - Associação Brasileira de Sistemas e Plataforma de Ensino	Presidência – Mario Ghio (ex CEO SOMOS Educação)
Abrelivros - Associação Brasileira de Livros e Conteúdos Educacionais	2ª Vice-presidência – Flávia Bravin (head Saber)
ANUP - Associação Nacional das Universidades Particulares	Vice-Presidência – Juliano Griebeler (head de Relações Institucionais, Sustentabilidade e Regulatório)*
CBL - Câmera Brasileira de Livros	Membro do Comitê de ESG – Flávia Bravin
Foprop – Fórum nacional de pró-reitores de pesquisa e pós-graduação	Membro
Fundadesp – Fundação Nacional de Desenvolvimento do Ensino Superior Particular	Associada – Cadeira no Conselho
IFRRO - The International Federation of Reproduction Rights Organizations	Membro do board e representante mundial das editoras e da IPA (Associação Internacional das Editoras) – Flávia Bravin
PublisHer (Women in Publishing)	Membro do board – Flávia Bravin
Rede CpE – Rede Nacional de Ciência para Educação	Parceira e financiadora
Semesp - Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior no Estado de São Paulo	Diretoria de Segmento de Faculdades – Roberto Valério (CEO Cogna)
SNEL - Sindicato Nacional dos Editores de Livros	Membro da Diretoria e conselheira técnica – Flávia Bravin

[1] Faz parte da estratégia de engajamento de *stakeholders* a participação em associações setoriais, listadas acima.
*Foi eleito presidente da entidade em março de 2025.

ACORDOS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA GRI 2-30

A totalidade dos empregados é coberta por acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. Em 2024, não foram registradas greves, paradas de trabalho e *lock-outs*.

APOIO FINANCEIRO RECEBIDO DO GOVERNO[1] GRI 201-4

R$ 403.918.000,00 referentes à isenção de tributos pela concessão de bolsas via Prouni e R$ 23.069.000,00 referentes ao benefício Finep. A variação é resultado da ampliação dos investimentos em inovação tecnológica, com maior captação de recursos via Finep, e de fatores como o aumento no número de bolsas concedidas e ajustes nas regras do Prouni, que impactam o valor das isenções tributárias.

[1] A variação é resultado da ampliação dos investimentos em inovação tecnológica, com maior captação de recursos via FINEP, e de fatores como o aumento no número de bolsas concedidas e ajustes nas regras do Prouni, que impactam o valor das isenções tributárias.

PROPORÇÃO DO SALÁRIO MAIS BAIXO DA ORGANIZAÇÃO E O SALÁRIO-MÍNIMO LOCAL, POR GÊNERO[1] GRI 202-1

	2022		2023		2024	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Menor salário pago pela organização	R$ 1.212,00	R$ 1.212,00	R$ 1.320,00	R$ 1.320,00	R$ 1.412,00	R$ 1.412,00
Salário mínimo determinado por legislação ou sindicato	R$ 1.212,00	R$ 1.212,00	R$ 1.320,00	R$ 1.320,00	R$ 1.412,00	R$ 1.412,00
Relação percentual	100%	100%	100%	100%	100%	100%

[1]Na Cogna Educação não há a categoria de "outros trabalhadores" que realizam as atividades da organização. Todos os colaboradores com o status de ativo (desconsiderando colaboradores em período de férias, em licença, em Mandato Sindical Ônus do Sindicato, aposentados por incapacidade permanente, afastados e outros status) no mês de dezembro foram considerados. Informamos também que não temos unidades operacionais e que prezamos pelo cumprimento da legislação trabalhista, acordos coletivos e negociações sindicais, prezando pela integridade e ética na relação entre trabalhador e empregador, portanto garantimos que mesmo os profissionais horistas possuem, no mínimo, a hora trabalhada condicionada ao valor da hora do salário mínimo vigente.

PROPORÇÃO DE GASTOS COM FORNECEDORES LOCAIS GRI 204-1

	2022	2023	2024
Orçamento para fornecedores (R$)	R$ 1.304.000.000,00	R$3.803.126.853,57	R$3.421.162.796,41
Valor gasto com fornecedores locais (R$)	R$ 60.000.000,00	R$212.241.548,46	R$432.800.000,00
% do orçamento gasto com fornecedores locais[1]	4,60%	5,58%	13%[2]

[1] A definição geográfica utilizada é de compras com fornecedores localizados nos mesmos estados/municípios onde estão localizadas nossas unidades de negócios (Cogna, Kroton, Saber e SOMOS). Para definição de unidade operacionais importantes consideramos no estudo o levantamento de todas as compras realizadas pelas unidades de negócio no ano de 2024, tanto as compras dentro da área de Suprimentos como fora da área.
[2] O aumento da proporção de gastos com fornecedores locais reflete o compromisso da Cogna em fortalecer a economia regional e promover relações comerciais mais sustentáveis e próximas de suas operações. Esse movimento está alinhado com a estratégia da companhia de fomentar o desenvolvimento local.

NOVOS FORNECEDORES SELECIONADOS COM BASE EM CRITÉRIOS AMBIENTAIS GRI 308-1

Consideramos que todos os fornecedores que passam pelo processo de homologação são, automaticamente, avaliados em critérios ambientais, já que é uma pesquisa que consta nos requisitos de buscas em análises reputacionais. Em 2024, avançamos na integração de critérios ambientais e sociais na seleção de seus fornecedores, como parte do fortalecimento das práticas sustentáveis em sua cadeia de suprimentos. Esse movimento reflete a consolidação da política de compras responsáveis da Companhia e o compromisso em fomentar relações comerciais alinhadas aos seus padrões de sustentabilidade e integridade.

No ano, de 6.849 fornecedores considerados, 3.802 (56%) foram contratados com base em critérios ambientais e sociais. Todos os contratos com novos fornecedores contemplaram cláusulas sobre tópicos socioambientais.



EMPREGADOS CONTRATADOS, POR GÊNERO[1] GRI 401-1

	2022		2023		2024	
Gênero	Número	Taxa	Número	Taxa	Número	Taxa
Feminino	3.655	74,78%	4.886	33,07%	5.080	14,89%
Masculino	6.363	25,15%	2.856	32,75%	2.596	7,61%
TOTAL	**10.018**	**43,47%**	**7.742**	**32,87%**	**7.676**	**22,50%**

EMPREGADOS CONTRATADOS, POR FAIXA ETÁRIA[1] GRI 401-1

	2022		2023		2024	
Faixa Etária	Número	Taxa	Número	Taxa	Número	Taxa
Abaixo de 30 anos	3.733	68,26%	2.825	51,53%	2.645	7,75%
De 30 a 50 anos	5.671	37,42%	4.446	28,48%	4.586	13,44%
Acima de 50 anos	614	25,35%	471	19,13%	445	1,30%
TOTAL	**10.018**	**43,47%**	**7.742**	**32,87%**	**7.676**	**22,50%**

EMPREGADOS CONTRATADOS, POR REGIÃO[1] GRI 401-1

	2022		2023		2024	
Região	Número	Taxa	Número	Taxa	Número	Taxa
Norte	363	66,36%	288	46,30%	220	0,64%
Nordeste	1.373	42,49%	1.080	31,61%	1,051	3,08%
Sul	2.029	41,58%	1.630	29,37%	1,844	5,40%
Sudeste	4.854	41,07%	3.787	32,46%	3,589	10,52%
Centro-Oeste	1.399	49,69%	957	35,53%	972	2,85%
TOTAL	**10.018**	**43,47%**	**7.742**	**32,87%**	**7.676**	**22,50%**

[1] A variação reflete um processo de ajuste estratégico na força de trabalho, alinhado às prioridades operacionais da Companhia. A Cogna segue comprometida com a gestão responsável de pessoas, promovendo eficiência e adequação de seus quadros às demandas específicas de cada região

EMPREGADOS QUE DEIXARAM A EMPRESA, POR GÊNERO[1] GRI 401-1

	2022		2023		2024	
Gênero	**Número**	**Taxa**	**Número**	**Taxa**	**Número**	**Taxa**
Feminino	4.509	28,08%	4.636	31,91%	4.729	14,37%
Masculino	3.128	55,77%	2.767	32,56%	2.833	7,96%
TOTAL	**7.637**	**38,31%**	**7.403**	**32,15%**	**7.562**	**22,33%**

Nota: Conselheiros, aprendizes e estagiários não foram considerados no total de colaboradores.
Total considerando todos os meses de cada ano solicitado.
Para região foi considerada a região da filial a qual o colaborar está vinculado.

EMPREGADOS QUE DEIXARAM A EMPRESA, POR FAIXA ETÁRIA[1] GRI 401-1

	2022		2023		2024	
Faixa etária	**Número**	**Taxa**	**Número**	**Taxa**	**Número**	**Taxa**
Abaixo de 30 anos	2.158	53,86%	1.859	42,72%	1.938	6,72%
De 30 a 50 anos	4.794	34,53%	4.869	29,84%	5.014	14,07%
Acima de 50 anos	685	26,82%	675	23,27%	610	1,55%
TOTAL	**7.637**	**38,31%**	**7.403**	**32,15%**	**7.562**	**22,33%**

EMPREGADOS QUE DEIXARAM A EMPRESA, POR REGIÃO[1] GRI 401-1

	2022		2023		2024	
Região	**Número**	**Taxa**	**Número**	**Taxa**	**Número**	**Taxa**
Norte	249	55,94%	216	40,51%	184	0,59%
Nordeste	932	35,67%	926	29,35%	1,036	3,06%
Sul	1.155	38,99%	1.124	30,01%	1,149	4,39%
Sudeste	4.131	38,01%	4.102	33,81%	4,078	11,24%
Centro-Oeste	1.170	38,17%	1.035	30,57%	1.115	3,06%
TOTAL	**7.637**	**38,31%**	**7.403**	**32,15%**	**7.562**	**22,33%**

[1] A variação reflete um processo de ajuste estratégico na força de trabalho, alinhado às prioridades operacionais da Companhia. A Cogna segue comprometida com a gestão responsável de pessoas, promovendo eficiência e adequação de seus quadros às demandas específicas de cada região

LICENÇA MATERNIDADE/PATERNIDADE[1] GRI 401-3

	2022[2]	2023	2024
Número total de empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade			
Homens	22.265	11.310	12.533
Mulheres	13.065	19.377	21.588
Total de empregados que tiraram a licença-maternidade/paternidade no ano vigente			
Homens	93	105	115
Mulheres	381	404	436
Total de empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade			
Homens	93	103	110
Mulheres	448	314	373
Total de empregados que voltaram a trabalhar após a licença-maternidade/paternidade e que ainda estiveram empregadas 12 meses após o retorno ao trabalho			
Homens	65	84	75
Mulheres	279	207	225
Taxa de retorno			
Homens	100	99	95,65%
Mulheres	97,18	84	85,55%
Taxa de retenção			
Homens	69,15	90	68,18%
Mulheres	66,75	46	60,32%

[1] Número total de empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade = todos os colaboradores que passaram pela Empresa durante o ano (não apenas ativos em dezembro).
[2] A variação na taxa de retenção após a licença pode ser influenciada por diversos fatores, incluindo ajustes nas necessidades individuais dos colaboradores e nas dinâmicas organizacionais. A Companhia segue revisando suas práticas para garantir que todos os colaboradores, independentemente do gênero, se sintam apoiados e motivados a retornar após a licença.

PRAZO MÍNIMO DE AVISO SOBRE MUDANÇAS OPERACIONAIS GRI 402-1

Não há prazo fixo para comunicações relacionadas a mudanças operacionais. Informações relacionadas a alterações significativas (como, por exemplo, alteração do plano de saúde) e aos temas do escopo da área de relações sindicais e preventivo trabalhista, tais como enquadramento sindical, aprovação de convenção ou acordo coletivo de trabalho e aplicação de reajuste salarial são divulgadas aos colaboradores com antecedência, em média, de uma semana.

PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES, CONSULTA E COMUNICAÇÃO AOS TRABALHADORES REFERENTES A SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO GRI 403-4

Nossos colaboradores são convidados a participar ativamente dos levantamentos para elaboração dos programas segurança e saúde, compartilhando informações referente ao processo de trabalho, sugestões e queixas, que contribuem para o processo de tomada de decisão no monitoramento e implantação das medidas de proteção.

Mantemos um canal aberto com os colaboradores, com a oferta de 38 serviços relacionados a saúde e segurança, por meio do qual é possível fazer solicitações, sugestões, reclamações ou reportar incidentes. Cada tema possui um tempo de resposta parametrizado (SLA), para que a solicitação seja concluída e ao final do atendimento é enviada uma pesquisa de satisfação, que possibilita coletarmos a percepção do colaborador quanto o serviço prestado e, assim, melhorar o processo de forma contínua.

Com relação à comunicação, toda implantação ou alteração de procedimento ou novas ferramentas e treinamentos relacionados a Saúde e Segurança é formalizado aos colaboradores por meio de comunicados oficiais, divulgados pela Central de Comunicação Interna ou enviados via e-mail.

Na Cogna, não existe um comitê formal de trabalhadores diversos para tratar das estratégias do sistema de gestão de saúde e segurança. No entanto, há agendas semanais com o Vice-Presidente e a diretoria da área para discutir o tema.

Entre os comitês existentes que contam com representantes dos colaboradores estão o Comitê de Saúde, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPAA), a Brigada de Incêndio e o *squad* de Saúde, Segurança, Qualidade de Vida e Bem-Estar.

CAPACITAÇÃO DE TRABALHADORES EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO GRI 403-5

Conforme os riscos identificados no Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR são definidas as prioridades e necessidades de treinamentos gerais ou específicos conforme a função. As capacitações são oferecidas nas modalidades presencial, para aqueles com atividades exclusivamente práticas ou que a legislação determina que seja presencial; treinamentos EAD no qual todo conteúdo é realizado on-line, e os treinamentos híbridos, onde a teoria é realizada dentro da Universidade Corporativa e o conteúdo prático de forma presencial na unidade.

Entre os cursos oferecidos pela Cogna e o time de SESMT, estão: Política de Saúde e Segurança, Normas e Aplicação de Ordem de Serviços, Avaliação de Risco, Boas Práticas em Clínicas e Hospitais, Boas Práticas em Laboratórios de Engenharia e Saúde, Comportamento

Seguro, Comunicação e Investigação de acidentes (típico e trajeto) e incidentes, Direção Defensiva, Uso de EPI (Equipamento de Proteção Individual) e EPC (Equipamento de Proteção Coletivo), Formação de Membros da Brigada de Incêndio, Formação de Membros da CIPA, Gestão de Produtos Químicos e Resíduos da Saúde, Gestão de Terceiros, Trabalhos de Alto Risco, entre outros.

PREVENÇÃO E MITIGAÇÃO DE IMPACTOS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO DIRETAMENTE VINCULADOS COM RELAÇÕES DE NEGÓCIOS GRI 403-7

Os riscos no ambiente de trabalho inicialmente são reconhecidos dentro do Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR, e a partir dele são elaborados planos de ação para eliminar, neutralizar ou reduzir os riscos. As medidas são desde administrativas, como: treinamentos, comunicados, pílulas de conhecimento, publicação de procedimentos específicos em áreas de riscos, como clínicas/hospitais, procedimento de laboratórios, inspeção nos postos de trabalho, campanhas para aumentar o engajamento no reconhecimento de situações com potencial de gerar um acidente, que denominamos na companhia de "Quase Acidente" ou 3Ps (Pare, Pense, Previna), Mega SIPAT e Alerta de Acidente de Trabalho. Outras ações para neutralizar e reduzir o risco, podemos citar a implantação de EPCs quando necessário e o fornecimento de EPIs para colaboradores expostos a riscos de acidente e doença ocupacional.

TRABALHADORES COBERTOS POR UM SISTEMA DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO[1][2][3] GRI 403-8

TOTAL DE COLABORADORES	2024
Total de Colaboradores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	24.016
Percentual de Colaboradores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	100%

[1] Todos os empregados estão contemplados pelo sistema de saúde e segurança. Apenas os prestadores de serviços foram excluídos por terem sistema de gestão e monitoramento próprio de saúde e segurança.
[2] Monitoramos o cumprimento legal frente aos requisitos, através de alguns indicadores com lançamento mensal dessas informações de forma manual. Até o presente momento não possuímos sistemas de auditorias internas e externas.
[3] Dados informados de indivíduos com base no quadro de colaboradores do mês de dezembro de cada ano

ACIDENTES DE TRABALHO GRI 403-9, 403-10

	2022		2023		2024	
	Número	Taxa	Número	Taxa	Número	Taxa
Total de horas trabalhadas	39.012.300	-	38.118.082	-	38.627.353	-
Óbitos decorrentes de acidentes de trabalho	0	0	0	0	0	0
Acidentes com e sem afastamento[1]	47	1,2	45	1,18	50	1,29
Acidentes com consequência grave[2]	0	0	0	0	0	0
Acidentes de comunicação obrigatória[3]	22	0,56	30	0,79	26	0,67*
Dias perdidos[4]	336	8,61	271	7,11	193	4,99
Casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória[5]	0	-	0	-	0	-
Óbitos decorrentes de doença profissional	0	-	0	-	0	-
Quase acidentes relacionados ao trabalho[6]	1.055	-	1.029	-	1.040	-

*A redução no índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória reflete o impacto positivo das ações contínuas de segurança e saúde no trabalho implementadas pela Cogna. O reforço nas treinamentos preventivos, a melhoria nas condições de trabalho e a promoção de uma cultura organizacional voltada para a conscientização sobre segurança têm contribuído para a diminuição dos incidentes. Acompanhamos de perto os indicadores de segurança, buscando sempre a evolução das práticas para garantir um ambiente de trabalho mais seguro para todos os colaboradores.
Obs.: As taxas seguem a fórmula Total de ocorrências x 1.000.000/Horas-homem trabalhadas.
[1] A maior recorrência dos acidentes ocorridos na Cogna no ano de 2024, foram em áreas de circulação e áreas externas com quedas em mesmo nível e escadarias fixas de passagem, resultando em entorses, cortes e escoriações. Em seguida os acidentes com maior recorrência foram no setor de laboratórios com ferramentas de trabalho, máquinas e equipamentos, gerando pequenos cortes e contusão.
[2] Acidentes que geram lesão ou limitação das capacidades do trabalhador por período acima de seis meses. Não inclui óbitos.
[3] São de comunicação obrigatória os acidentes com afastamento e os óbitos. Não houve nenhum óbito.
[4] A contagem começa no dia seguinte à ocorrência e termina no retorno ao trabalho.
[5] Lesão ou doença profissional grave ou que resulte em afastamento, perda de consciência, tratamento médico além dos primeiros socorros ou perda ou redução da capacidade de trabalho.
[6] Não temos a nomenclatura de "incidentes" na Companhia. Tratamos como "quase acidente" as situações que tenham o potencial de causar um dano e "acidentes" quando o fato gerou uma lesão ou qualquer tipo de perda.

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO REALIZADA PELOS EMPREGADOS POR GÊNERO GRI 404-1

	2022	2023	2024
Homens	5,7	5,7	4,8
Mulheres	5,7	5,7	4,5
TOTAL	**5,7**	**5,7**	**4,6**

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO REALIZADA PELOS EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL[1] GRI 404-1

MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO[2]	2022	2023	2024
C-Level	3,1	1,3	2,6
Vice-presidentes[3]	4,0	3,1	6,7
Diretoria	9,8	6,3	8,8
Gerência	5,2	4,2	4,1
Coordenação	8,0	8,1	8,9
Coordenação de curso	18,2	17,5	20,5
Professores	3,8	3,8	2,9
Tutores	15,6	10,7	9,7
Administrativo/ operacional	5,7	5,5	3,6
TOTAL	**5,7**	**5,7**	**4,6**

[1] De forma geral, a média de horas de treinamento se manteve. Com a continuidade dos programas de formação ao longo dos anos, a tendência é de uma queda na quantidade de horas, dado que parte dos programas ou cursos já tenham sido realizados ou cumpridos pelos colaboradores.
[2] O somatório das horas de treinamento de cada grupo de categoria funcional é diferente do total geral dos colaboradores, pois uma mesma pessoa pode fazer parte de mais de uma categoria funcional (duplo vínculo). Ex: Um professor que também é coordenador de curso.
Podemos inferir que a oscilação da quantidade de horas de treinamento por colaborador, em especial o declínio apresentado no ano de 2022, se deu pela mudança de plataforma ocorrida no início do mesmo ano (abril/22) e pela mudança de time/governança do produto (outubro/22).
[3] A linha de vice-presidentes corresponde aos VPs de Vasta/SOMOS que não respondem diretamente para o CEO de Cogna. Na estrutura de Cogna não há vice-presidentes que não estejam no C-level.

BOLSAS DE ESTUDO - ÚLTIMO ANO FISCAL	COLABORADOR	DEPENDENTE
Número de colaboradores formados em graduação	439	115
Número de colaboradores formados em pós-graduação	3233	485
Número de bolsas ativas de colaboradores cursando graduação	2232	811
Número de bolsas ativas de colaboradores cursando pós-graduação	1879	278
Percentual de colaboradores formados pela companhia em comparação com o quadro de colaboradores - graduação	1,53%	-
Percentual de colaboradores formados pela companhia em comparação com o quadro de colaboradores - pós-graduação	0,11%	-
Quantidade de colaboradores que são alunos da Companhia - graduação (Calouros)	358	-
Quantidade de colaboradores que são alunos da Companhia - graduação (Veteranos)	1874	-
Quantidade de colaboradores que são alunos da Companhia - pós-graduação	1879	-

Nota: Foram consideradas matrículas com status ativo, ou formado, durante os períodos 2024.1, ou 2024.2, considerando sempre o mais atual desde que com estes status dentro do ano de 2024. A bolsa colaborador é elegível tanto para colaboradores quanto para seus dependentes.

PROGRAMAS PARA O APERFEIÇOAMENTO DE COMPETÊNCIAS DOS EMPREGADOS E ASSISTÊNCIA PARA TRANSIÇÃO DE CARREIRA

GRI 404-2

Por meio do nosso ciclo de gestão de desempenho os colaboradores são avaliados e/ou recebem *feedback* da liderança direta pautados nas competências Cogna e entregas realizadas. Com esses dados os colaboradores possuem a oportunidade de construir o Plano de Desenvolvimento Individual com estratégias executáveis para o desenvolvimento de habilidades e competências.

- **Universidade Corporativa: Todos os colaboradores tiveram acesso gratuito à Universidade Corporativa, com mais de 520 cursos de curta duração em diferentes áreas do conhecimento, para desenvolvimento de *soft* e *hard skills*.**
- **Programa de desenvolvimento voltados para grupos minorizados: Programa de aceleração de carreira para mulheres.**
- **Programa de capacitação da liderança: programa voltado para o desenvolvimento da primeira liderança (coordenadores) - Virando a chave. Programa de capacitação de diretores de unidade - Acelera.**
- **Disponibilização de trilha de aprendizagem sobre as competências Cogna na nossa universidade corporativa.**
- **Disponibilização de bolsas de estudos de graduação e pós graduação para os colaboradores em universidades de nossas marcas.**

COLABORADORES POR CATEGORIA FUNCIONAL E RAÇA[1, 2, 3] GRI 405-1

	2022						2023						2024					
Categoria funcional	**Brancos**	**Pardos**	**Indigenas**	**Pretos**	**Amarelos**	**Não declarados**	**Brancos**	**Pardos**	**Indigenas**	**Pretos**	**Amarelos**	**Não declarados**	**Brancos**	**Pardos**	**Indigenas**	**Pretos**	**Amarelos**	**Não declarados**
C-level	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Vice--presidência	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Diretoria	73,20%	19,00%	0,00%	1,80%	4,80%	1,20%	73,33%	20,00%	0,00%	3,03%	3,64%	0,00%	72,19%	21,30%	0,00%	2,96%	3,55%	0,00%
Gerência	77,20%	15,80%	0,00%	3,20%	2,30%	1,40%	74,66%	15,92%	0,00%	6,28%	2,47%	0,67%	73,86%	17,51%	0,00%	5,84%	2,28%	0,51%
Coordenação	61,80%	27,50%	0,00%	7,20%	2,00%	1,60%	61,67%	27,52%	0,12%	7,99%	2,21%	0,49%	61,26%	28,06%	0,00%	8,37%	1,80%	0,51%
Coordenação de curso	70,30%	21,30%	0,00%	4,70%	1,20%	2,50%	66,74%	24,95%	0,22%	6,35%	1,31%	0,43%	69,06%	23,32%	0,22%	5,61%	1,12%	0,67%
Professores	60,80%	22,10%	0,00%	4,10%	1,30%	11,70%	64,14%	23,99%	0,11%	5,03%	1,55%	5,18%	64,68%	24,32%	0,15%	5,41%	1,54%	3,89%
Tutores	54,40%	29,20%	0,10%	8,50%	1,40%	6,40%	55,48%	31,62%	0,11%	9,82%	1,60%	1,37%	59,66%	28,93%	0,04%	8,78%	1,88%	0,71%
Administrativo/ operacional	46,70%	27,90%	0,00%	8,40%	1,80%	15,00%	48,09%	31,76%	0,20%	9,61%	1,91%	8,43%	47,92%	35,00%	0,18%	9,76%	1,94%	5,20%
TOTAL	**53,30%**	**25,80%**	**0,10%**	**6,90%**	**1,60%**	**12,30%**	**54,62%**	**28,92%**	**0,16%**	**8,12%**	**1,81%**	**6,37%**	**55,15%**	**30,62%**	**0,15%**	**8,22%**	**1,82%**	**4,04%**

[1] A variação pode ser atribuída a uma combinação de fatores, incluindo movimentações internas, evolução natural das carreiras e ajustes nas necessidades organizacionais.
[2] C-level: A variação se deve a entrada da Beatriz Sairafi como VP de Gente e Cultura.
[3] VP: A variação observada se deve à saída de uma profissional que integrava esse grupo, o que impactou diretamente a composição por gênero no período analisado. A variação pode ser atribuída a uma combinação de fatores, incluindo movimentações internas, evolução natural das carreiras e ajustes nas necessidades organizacionais.

COLABORADORES POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO[1] GRI 405-1

	2022		2023		2024[4]	
	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem
C-level[2]	14,30%	85,70%	16,70%	83,30%	23,08%	76,92%
Vice-presidência[3]	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	0,00%	100,00%
Diretoria	36,30%	63,70%	36,40%	63,60%	37,87%	62,13%
Gerência	49,90%	50,10%	48,90%	51,10%	49,75%	50,25%
Coordenação	59,20%	40,80%	58,50%	41,50%	57,79%	42,21%
Coordenação de curso	61,70%	38,30%	60,60%	39,40%	63,23%	36,77%
Professores	52,60%	47,40%	53,20%	46,80%	54,07%	45,93%
Tutores	62,30%	37,70%	60,70%	39,30%	64,42%	35,58%
Administrativo/operacional	70,00%	30,00%	69,90%	30,10%	70,59%	29,41%
TOTAL	**63,10%**	**36,90%**	**63,30%**	**36,70%**	**64,28%**	**35,72%**

[1] A linha de vice-presidentes corresponde aos VPs de Vasta/SOMOS que não respondem diretamente para o CEO de Cogna. Na estrutura de Cogna não há vice-presidentes que não estejam no C-level.
[2] C-level: A variação se deve a entrada da Beatriz Sairafi como VP de Gente e Cultura.
[3] VP: A variação observada se deve à saída de uma profissional que integrava esse grupo, o que impactou diretamente a composição por gênero no período analisado.
[4] A variação pode ser atribuída a uma combinação de fatores, incluindo movimentações internas, evolução natural das carreiras e ajustes nas necessidades organizacionais.

COLABORADORES POR CATEGORIA FUNCIONAL E FAIXA ETÁRIA[1] GRI 405-1

	2022			2023			2024[4]		
	abaixo de 30 anos	de 30 a 50 anos	acima de 50 anos	abaixo de 30 anos	de 30 a 50 anos	acima de 50 anos	abaixo de 30 anos	de 30 a 50 anos	acima de 50 anos
C-level[2]	0,00%	85,70%	14,30%	0,00%	91,70%	8,30%	0,00%	76,92%	23,08%
Vice-presidência[3]	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Diretoria	0,60%	77,40%	22,00%	0,00%	77,60%	22,40%	0,00%	76,92%	23,08%
Gerência	7,10%	86,00%	6,90%	3,10%	87,40%	9,40%	2,54%	87,82%	9,64%
Coordenação	20,60%	72,20%	7,20%	14,90%	79,40%	5,80%	11,58%	81,21%	7,21%
Coordenação de curso	9,60%	75,70%	14,70%	6,10%	80,50%	13,40%	4,93%	80,49%	14,57%
Professores	12,60%	69,30%	18,20%	8,50%	72,80%	18,70%	9,93%	72,29%	17,78%
Tutores	26,40%	63,80%	9,80%	21,90%	69,20%	8,90%	17,98%	72,12%	9,91%
Administrativo/operacional	38,40%	55,10%	6,50%	32,70%	60,60%	6,70%	30,10%	61,95%	7,95%
TOTAL	**27,80%**	**61,70%**	**10,50%**	**23,30%**	**66,30%**	**10,40%**	**20,52%**	**67,96%**	**11,52%**

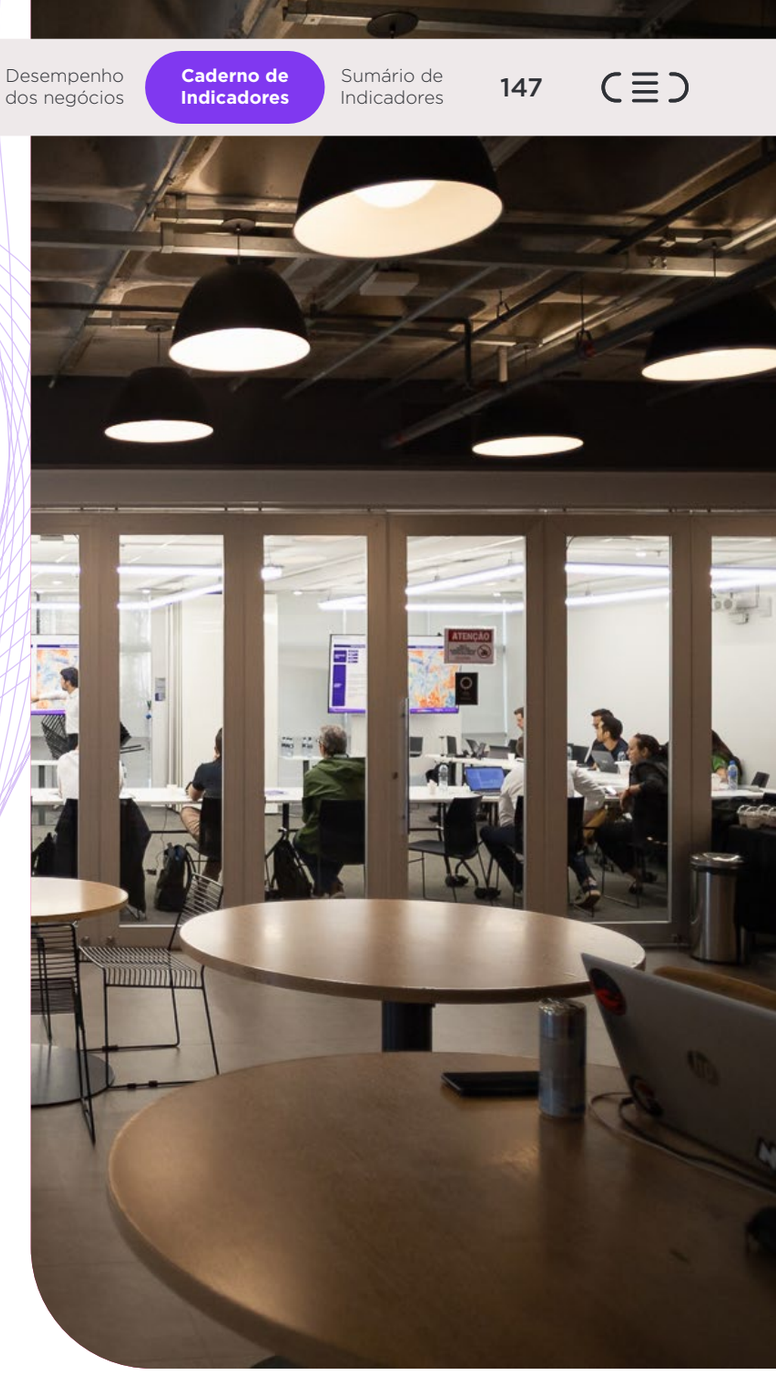
EMPREGADOS DE GRUPOS MINORITÁRIOS E/OU VULNERÁVEIS, POR CATEGORIA FUNCIONAL (%)[1] GRI 405-1

PCD	2022	2023	2024
C-level[2]	0,0	0,0	0,0
Vice-presidente[3]	0,0	0,0	0,0
Diretoria	2,4	1,8	1,8
Gerência	0,05	0,9	1,3
Coordenação	0,07	0,9	1,2
Coordenação de Curso	1,20	1,3	1,8
Professores	0,08	0,9	1,7
Tutores	0,06	1,3	2,8
Administrativo/Operacional	1,10	1,5	1,6
TOTAL	**1,00**	**1,3**	**1,8**

[1] A linha de vice-presidentes corresponde aos VPs de Vasta/SOMOS que não respondem diretamente para o CEO de Cogna. Na estrutura de Cogna não há vice-presidentes que não estejam no C-level.
[2] C-level: A variação se deve a entrada da Beatriz Sairafi como VP de Gente e Cultura.
[3] VP: A variação observada se deve à saída de uma profissional que integrava esse grupo, o que impactou diretamente a composição por gênero no período analisado. A variação pode ser atribuída a uma combinação de fatores, incluindo movimentações internas, evolução natural das carreiras e ajustes nas necessidades organizacionais.

INDICADOR PRÓPRIO - DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO NO ÚLTIMO ANO FISCAL

Participação das mulheres na força de trabalho total (em % da força de trabalho total)	64,28%
Proporção de mulheres em todos os cargos de gestão, incluindo gerência júnior, média e alta (como % do total de cargos de gestão)	55,22%
Proporção de mulheres em cargos de gestão júnior, ou seja, primeiro nível de gestão (como % do total de cargos de gestão júnior	59,77%
Proporção de mulheres em cargos de alta gerência, ou seja, no máximo dois níveis de distância do CEO ou cargos comparáveis (como % do total de cargos de alta gerência)	23,08%
Proporção de mulheres em cargos de gestão em funções geradoras de receita (por exemplo, vendas) como % de todos esses gerentes (ou seja, excluindo funções de suporte como RH, TI, jurídico etc.)	56,89%
Proporção de mulheres em cargos relacionados com STEM (como % do total de cargos STEM)	21,21%



PROPORÇÃO SALARIAL ENTRE HOMEM E MULHER POR CATEGORIA FUNCIONAL[1, 2] GRI 405-2

	2022		2023		2024	
	Salário Base	Remuneração	Salário Base	Remuneração	Salário Base	Remuneração
C-level[3]	72,00%	63,00%	76,00%	67,00%	77%[7]	67%
Vice-presidência (excluir C-level)[4]	127,00%	113,00%	95,00%	82,00%	0%[5]	0%[5]
Diretoria (excluir C-level)	77,00%	92,00%	88,00%	81,00%	93%	94%
Gerência	91,00%	88,00%	103,00%	100,00%	96%	97%
Coordenação	63,00%	61,00%	61,00%	59,00%	64%	59%
Coordenação de curso	96,00%	95,00%	92,00%	92,00%	89%	89%
Professores[6]	124,00%	124,00%	121,00%	121,00%	119%	119%
Tutores	105,00%	105,00%	105,00%	105,00%	130%	129%
Administrativo/operacional	96,00%	94,00%	97,00%	98,00%	97%	97%

A variação observada na proporção entre o salário-base de mulheres e homens reflete a composição do quadro de colaboradores e os diferentes perfis ocupacionais dentro da categoria funcional analisada. Fatores como tempo de casa, jornada, região de atuação e titulação podem influenciar diretamente essa média.
Para o cálculo do indicador, foram considerados todos os cargos da Empresa que não possuem unidades operacionais, utilizando-se a seguinte fórmula: mediana de valores recebidos por mulheres dividido pela mediana de valores recebidos por homens multiplicado por 100. Sendo que para o salário-base considera-se o salário mensal e para a remuneração considera-se o salário mensal multiplicado por 13,3, somado do Incentivo de Longo Prazo (ILP)[1] e do Incentivo de Curto Prazo (ICP)[2].
[1] ILP – para o cálculo considera-se o valor de ação dos pregões dos últimos 90 dias, data fim 31/12/2024, ações Cogna R$ 1,33 e Ações Somos R$ 15,33.
[2] ICP – para o cálculo considera-se um valor estimado do último múltiplo informado para cada colaborador no ano vigente.
[3] Estão contemplados dentro de C-Level, o CEO e todos os que reportam diretamente a ele, com categorias funcionais e remuneratórias diferentes, tais como diretores, vice-presidentes e diretores-presidentes.
[4] A linha de vice-presidentes corresponde aos VPs de Vasta/SOMOS que não respondem diretamente para o CEO de Cogna. Na estrutura de Cogna não há vice-presidentes que não estejam no C-level.
[5] A variação observada se deve à saída de uma profissional que integrava esse grupo, o que impactou diretamente a composição por gênero no período analisado. Além disso, a linha de vice-presidentes corresponde aos VPs de Vasta/SOMOS, que não respondem diretamente para o CEO de Cogna.
[6] Apenas para a categoria funcional "Professores" foi utilizada a base dados referentes ao mês de novembro por uma particularidade do setor educacional, no qual este grupo que são horistas tem uma jornada de trabalho reduzida em dezembro, devidoao calendário acadêmico.
[7] A variação se deve a entrada da Beatriz Sairafi como VP de Gente e Cultura.

INDICADOR PRÓPRIO	%
% de funcionários com alto nível de engajamento satisfação, bem estar ou pontuação de promotor liquido de funcionários (eNPS) Promotores líquidos	81%
% de funcionários que responderam a pesquisa Taxa de conversão	82%

OPERAÇÕES E FORNECEDORES EM QUE O DIREITO À LIBERDADE SINDICAL E À NEGOCIAÇÃO COLETIVA PODE ESTAR EM RISCO GRI 407-1

Não temos relatos de fornecedores em que o direito dos trabalhadores de exercer liberdade sindical ou negociação coletiva esteja sendo violado. A liberdade sindical é apoiada pelo compromisso da empresa na preservação das relações sindicais, observando os compromissos constantes no Código de Conduta Cogna. Possui um time de relações sindicais que promove o diálogo contínuo com representantes sindicais.

OPERAÇÕES E FORNECEDORES COM RISCO SIGNIFICATIVO DE CASOS DE TRABALHO INFANTIL GRI 408-1

Consideramos baixa a probabilidade de presença de trabalho infantil na cadeia de fornecimento, porém como consideramos alto o impacto negativo caso seja detectada uma ocorrência. Implementamos controles para este monitoramento, tais como:

- Aceite obrigatório ao Código de Conduta e ao Código de Conduta específico para Fornecedores
- Aplicação do processo de homologação de fornecedores, sendo estes avaliados em critérios e requisitos reputacionais;
- Implementação de ferramenta automatizada, capaz de mapear e monitorar dados fundamentais de fornecedores (dentre eles, riscos ligados a ocorrência de trabalho infantil);
- Início de programa SRM, a fim de estabelecer relacionamento com fornecedores baseado na conduta ética, responsabilidade social e sustentabilidade nas relações comerciais.

Aplicamos o processo de homologação para fornecedores estratégicos, envolvendo análises documentais de aspectos jurídicos e econômicos, trabalhistas, ambientais, conduta ética, responsabilidade social, ecoeficiência, direitos humanos etc. e consideramos todas essas análises como critérios fundamentais de contratação.

OPERAÇÕES E FORNECEDORES COM RISCO SIGNIFICATIVO DE CASOS DE TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO ESCRAVO GRI 409-1

Consideramos como fornecedores com riscos significativos de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo aqueles responsáveis pelo fornecimento das categorias facilities, engenharia e obras,





logística, onde práticas de terceirização e informalidade podem contribuir para a ocorrência de condições degradantes aos trabalhadores. Para minimizar esse impacto, determinamos o aceite obrigatório ao Código de Conduta e ao Código de Conduta específico para Fornecedores e aplicamos o processo de homologação para fornecedores estratégicos, envolvendo análises documentais de aspectos jurídicos e econômicos, trabalhistas, ambientais, conduta ética, responsabilidade social, ecoeficiência, direitos humanos, etc. e consideramos todas essas análises como critérios fundamentais de contratação.

Entendemos que a implementação da nova ferramenta de gestão (Linkana), já finalizada, irá contribuir para a redução desse risco, pela possibilidade da criação de fluxos customizados por categoria, aumentando a acuracidade das análises.

CASOS DE VIOLAÇÃO DE DIREITOS DE POVOS INDÍGENAS GRI 411-1

Nos últimos três anos (2022, 2023 e 2024) não houve registro de casos de violação de direitos de povos indígenas e não foi necessária a elaboração de planos de reparação relacionados ao tema.

NOVOS FORNECEDORES SELECIONADOS COM BASE EM CRITÉRIOS SOCIAIS GRI 414-1

Consideramos que todos os fornecedores que passam pelo processo de homologação, automaticamente são também avaliados em critérios sociais, já que é uma pesquisa que consta nos requisitos de buscas em análises reputacionais. Em 2024, avançamos na integração de critérios sociais na seleção de seus fornecedores, como parte do fortalecimento das práticas sustentáveis em sua cadeia de suprimentos. Esse movimento reflete a consolidação da política de compras responsáveis da Companhia e o compromisso em fomentar relações comerciais alinhadas aos seus padrões de sustentabilidade e integridade.

No ano, de 6.849 fornecedores considerados, 3.802 (56%) foram contratados com base em critérios ambientais e sociais, Todos os contratos com novos fornecedores contemplaram cláusulas sobre tópicos socioambientais.

CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS GRI 415-1

Não realizamos contribuições financeiras para partidos políticos, políticos, ou candidatos, conforme proibição expressa da Lei nº 13.165, de 29 de setembro de 2015, a respeito da doação de pessoas jurídicas a campanhas eleitorais e em consonância com nossas políticas e instrumentos de controles internos.



SUMÁRIO DE INDICADORES

SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI, SASB E INDICADORES PRÓPRIOS

DECLARAÇÃO DE USO	Cogna relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 01 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024.
GRI 1 USADA	GRI 1: Fundamentos 2021

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO				
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	ODS	WEF*
Conteúdos gerais							
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	10					
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	6					
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	6					
	2-4 Reformulações de informações	60 e 132					
	2-5 Verificação externa	162					
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	Não houve mudanças significativas em comparação ao relato anterior. Página 10					
	2-7 Empregados	134				8, 10	
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	134				8	
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	115 e 116				5, 16	
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	135				5, 16	
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	117				16	

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF*
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	28 e 116				16	
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	28, 116 e 125					
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	7					
	2-15 Conflitos de interesse	A temática é abordada no item 11 do Formulário de Referência da Companhia. Disponível aqui. Página 122				16	
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	122					
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	117					
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	116					
	2-19 Políticas de remuneração	119					
	2-20 Processo para determinação da remuneração	119					
	2-21 Proporção da remuneração total anual	136					
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	4					
	2-23 Compromissos de política	136				16	
	2-24 Incorporação de compromissos de política	137					
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	122					
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	122				16	
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	121					
	2-28 Participação em associações	138					
	2-29 Abordagem para engajamento de *stakeholders*	16					
	2-30 Acordos de negociação coletiva	138				8	

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO				
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	ODS	WEF*
Temas materiais							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	7					
	3-2 Lista de temas materiais	8					
ACESSO À EDUCAÇÃO							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	67					
Indicadores próprios	Indicadores de projetos sociais	41					
	Social Return on Investment (SROI)	36				4, 10	
SATISFAÇÃO DE ALUNOS E CLIENTES							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	92					
Indicadores próprios	Net Promoter Score (NPS)	28 e 93				4	
	Avaliação Satisfação do Plurall (escala likert)	93				4	
	Pesquisa de satisfação - CSAT - Ensino Superior	92, 93 e 94				4	
QUALIDADE DO ENSINO E DOS SERVIÇOS OFERECIDOS							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	92					
Indicadores próprios	Conceito de Curso (CC)	95 e 96				4	
	Conceito Institucional (CI)	95 e 96				4	
	Exame Nacional do Desempenho dos Estudantes (Enade)	95 e 96				4	
	Ferramenta AVALIAR	97				4	
	Indicador de Diferença entre os Desempenhos Observado e Esperado (IDD)	95 e 96				4	
	Índice Geral de Cursos (IGC)	95 e 96				4	
	Produção científica - stricto sensu	84 e 85				4	
	Sistema de Seleção Unificada (Sisu)	13.151				4	

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF*
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
ÉTICA, TRANSPARÊNCIA E COMPLIANCE							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	121					
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	132					x
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	121				16	
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	122				16	x
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	121				16	x
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	121				16	
GRI 415: Políticas Públicas 2016	415-1 Contribuições políticas	150				16	
SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR (INTERNO E EXTERNO)							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	108					
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	108				8	
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	108				8	
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	108				8	x
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referente a saúde e segurança do trabalho	108 e 142				8	
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional	142				8	
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	112				3	x

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF*
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócio	143				8	
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	108 e 143				8	
	403-9 Acidentes de trabalho	Não acompanhamos dados de terceiros, já que são de responsabilidade das empresas a qual eles pertencem. Página 143				3, 8, 16	x
	403-10 Doenças profissionais	111 e 143				3, 8, 16	x
Indicadores próprios	eNPS (NPS do colaborador)	101, 102 e 149					
	Pesquisa de satisfação - CSAT – SOMOS	93					
SEGURANÇA E INFRAESTRUTURA DE DADOS							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	127					
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 - Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	127				16	
SASB: Segurança de dados	SV-ED-230a.1 Descrição da abordagem para identificar e abordar os riscos de segurança de dados	127				16	
	SV-ED-230a.2 Descrição das políticas e práticas relacionadas à coleta, uso e retenção de informações do aluno	127				16	
	SV-ED-230a.3 (1) Número de violações de dados, (2) porcentagem envolvendo informações de identificação pessoal (PII), (3) número de alunos afetados	127				16	
INOVAÇÃO E TECNOLOGIA							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	24					

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO				
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	ODS	WEF*
Indicadores próprios	Bolsas de estudo	Outra ação para o desenvolvimento de nossos colaboradores se dá por meio da concessão de bolsas de estudo de graduação e pós-graduação. Colaboradores elegíveis têm direito a bolsa com até 100% de desconto, benefício que pode ser estendido a dependentes.Gasto médio em ações de treinamento para nossos colaborados - R$ 84,48 por pessoa. Página 144					
TREINAMENTO E EDUCAÇÃO DE COLABORADORES E DOCENTES							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	102					
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	144				4, 5, 8, 10	
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e assistência para transição de carreira	102 e 144				8	
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira			Razão de Omissão - Informação Não Disponível - Durante o período do relatório, a companhia passou por um processo de reestruturação que impactou diretamente os ciclos formais de avaliação de desempenho e desenvolvimento de carreira. Em função dessas mudanças, as avaliações não foram realizadas de forma padronizada em toda a empresa, impossibilitando o relatório consolidado do indicador neste ciclo. Estamos revisando os processos e prevemos retomar as avaliações estruturadas no próximo ciclo anual.		5, 8, 10	

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF*
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
DIVERSIDADE E INCLUSÃO							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	106					
GRI 401: Emprego 2016	401-3 Licença maternidade/ paternidade	Licença parental estendida: seis meses para licença maternidade e 20 dias para licença paternidade. Página 141				5, 8	
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	117, 145, 146 e 147				5, 8	x
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	148				5, 8, 10	x
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	124				5, 8	x
Indicadores próprios	Pesquisa de diversidade	106				5, 10	
EMPREGABILIDADE E EMPREENDEDORISMO							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	88					
SASB- Qualidade da Educação e Emprego Remunerados	SV-ED 260a.3- Taxa de colocação profissional	90%					
SUSTENTABILIDADE ECONÔMICA E FINANCEIRA							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	131					
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	63					
	201-4 Apoio financeiro recebido do governo	138					
INDICADORES NÃO MATERIAIS							
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1 Proporção do salário mais baixo da organização e o salário mínimo local, por gênero	139				1, 5,8	

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS	WEF*
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	40, 67, 89 e 90				1, 3, 8	x
GRI 204: Práticas de compra 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	139					
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	60				7, 8, 12, 13	
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	59				6	
	303-3 Captação de água	59				6	
GRI 304: Biodiversidade 2016	304-2- Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	58				6, 14, 15	
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	62				3, 12, 13, 14, 15	x
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	62				3, 12, 13, 14, 15	
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	62				3, 12, 13, 14, 15	
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados aos resíduos	61				3,6,11, 12	
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados aos resíduos	61				3,6,8 11, 12	
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	139					
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	140 e 141				5, 8, 10	
	401-2 Benefícios oferecidos a funcionários em tempo integral que não são fornecidos a funcionários temporários ou em regime de meio período	103				3, 5, 8	
GRI 402: Emprego 2016	402-1 Prazos mínimos para notificação com relação a mudanças operacionais	142				8	

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO				
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	ODS	WEF*
GRI 407: Liberdade de Associação e Negociação Coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	149				8	
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	149					
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	149					
GRI 411: Direitos dos povos indígenas 2016	411-1 Casos de violação de direitos de povos indígenas	150				2	
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	28, 47, 48 e 50					x
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	150				5, 8, 16	
GRI 417: *Marketing* e Rotulagem 2016	417-3 Casos de não conformidade em relação a comunicação de *marketing*	121				16	
SASB: Métricas de Atividade	SV-ED 000.D Número de docentes no staff e demais docentes	6.603				4	

SUMÁRIO DE CONTEÚDO TCFD

RECOMENDAÇÃO	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA
Governança		
Recomendação A	Descreva como o Conselho supervisiona os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas.	28, 62 e 116
Recomendação B	Descreva o papel da administração na avaliação e gestão de riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas	28
Estratégia		
Recomendação A	Descreva os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas que a organização identificou no curto, médio e longo prazos.	60 e 125
Recomendação B	Descreva os impactos dos riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas sobre os negócios, a estratégia e o planejamento financeiro da organização.	61 e 63
Gestão de Riscos		
Recomendação A	Descreva os processos da organização para identificar e avaliar riscos relacionados ao clima.	115 e 125
Recomendação B	Descreva os processos utilizados pela organização para gerenciar os riscos relacionados ao clima.	115 e 125
Recomendação C	Descreva como os processos utilizados pela organização para identificar, avaliar e gerenciar os riscos relacionados ao clima são integrados à gestão geral de riscos da organização.	115 e 125
Métricas e Metas		
Recomendação A	Informar as métricas utilizadas pela organização para avaliar os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas de acordo com sua estratégia e seu processo de gestão de riscos.	29 e 62

CARTA DE ASSEGURAÇÃO

KPMG Auditores Independentes Ltda.
Rua Verbo Divino, 1400, Conjunto Térreo ao 801 - Parte, Chácara Santo Antônio, CEP 04719-911, São Paulo - SP
Caixa Postal 79518 - CEP 04707-970 - São Paulo - SP - Brasil
Telefone +55 (11) 3940-1500
kpmg.com.br

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO LIMITADA DOS AUDITORES INDEPENDENTES

Ao Conselho de Administração e Acionistas da
Cogna Educação S.A.
São Paulo-SP

Relatório sobre o Relatório Integrado 2024 da Cogna Educação S.A.

Conclusão

Realizamos um trabalho de asseguração limitada sobre as informações Ambientais, Sociais e de Governança 2024 ("Relatório Integrado 2024") da Cogna Educação S.A. ("Companhia") para o exercício findo em 31 de dezembro de 2024 preparado de acordo com as diretrizes da *Global Reporting Initiative* (GRI) - *GRI Standards*, com o *Sustainability Accounting Standard – Education*, do *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB) e com a Orientação Técnica CPC 09 da Resolução CVM 14/2020, correlata com a Estrutura Conceitual Internacional para Relato Integrado (IIRC) sob responsabilidade da *IFRS Foundation*.

Com base nos procedimentos executados e nas evidências obtidas, não temos conhecimento de nenhum fato que nos leve acreditar que o Relatório Integrado 2024 da Cogna Educação S.A. para o exercício findo em 31 de dezembro de 2024 não foi preparado, em todos os aspectos relevantes, de acordo com as diretrizes da *Global Reporting Initiative* (GRI) - *GRI Standards*, com o *Sustainability Accounting Standard – Education*, do *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB) e com a Orientação Técnica CPC 09 da Resolução CVM 14/2020, correlata com a Estrutura Conceitual Internacional para Relato Integrado (IIRC) sob responsabilidade da *IFRS Foundation*.

Base para a conclusão

Conduzimos nosso trabalho de acordo com a NBC TO 3000 (revisada) - Trabalho de Asseguração Diferente de Auditoria e Revisão e *International Standard on Assurance Engagements* (ISAE) *3000 (Revised)*, *Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information* emitidas pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e *International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB), respectivamente. Nossas responsabilidades em relação a essas normas estão descritas mais detalhadamente na seção "Nossas responsabilidades" do relatório.

Cumprimos com os requisitos de independência e outros requisitos éticos do Código de Ética Profissional do Contador e das Normas Profissionais (incluindo as Normas de Independência) emitidos pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) baseados nos princípios fundamentais de integridade, objetividade, competência profissional e devido zelo, confidencialidade e comportamento profissional.

Nossa firma aplica a NBC PA 01 Gestão de Qualidade para Firmas (Pessoas Jurídicas e Físicas) de Auditores Independentes e o *International Standard on Quality Management* (ISQM) 1, *Quality Management for Firms that Perform Audits or Reviews of Financial Statements*, ou *Other Assurance or Related Services Engagements*, emitidas pelo CFC e IAASB, respectivamente. Essas normas requerem que a firma elabore, implemente e opere um sistema de gestão de qualidade, incluindo políticas ou procedimentos relativos ao cumprimento de requisitos éticos, normas profissionais e requisitos legais e regulatórios aplicáveis.

Acreditamos que as evidências obtidas são suficientes e apropriadas para fundamentar a nossa conclusão.

Responsabilidades pelo Relatório Integrado 2024

A Administração da Companhia é responsável pelo(a):

- **desenho, a implementação e a manutenção dos controles internos relevantes para a preparação do Relatório Integrado 2024 que está livre de distorção relevante, independente se devido a fraude ou erro;**
- **seleção ou o desenvolvimento de critérios adequados para a preparação do Relatório Integrado 2024 e a referência apropriada aos critérios utilizados ou descrição desses critérios; e**
- **preparação do Relatório Integrado 2024 de acordo com as diretrizes da *Global Reporting Initiative* (GRI) - *GRI Standards*, com o *Sustainability Accounting Standard – Education*, do *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB) e com a Orientação Técnica CPC 09 da Resolução CVM 14/2020, correlata com a Estrutura Conceitual Internacional para Relato Integrado sob responsabilidade da *IFRS Foundation*.**

Nossas responsabilidades

Somos responsáveis por:

- **planejar e executar o trabalho para obter uma asseguração limitada sobre se o Relatório Integrado 2024 está livre de distorções relevantes, independente se devido a fraude ou erro;**
- **formar uma conclusão independente, de acordo com os procedimentos executados e nas evidências obtidas; e**
- **reportar nossa conclusão ao Conselho de Administração e Acionistas da Companhia.**

<u>Resumo do trabalho que executamos como base para nossa conclusão</u>

Exercemos julgamento profissional e mantivemos o ceticismo profissional ao longo do trabalho. Desenhamos e executamos nossos procedimentos para obter evidência sobre o Relatório Integrado 2024 que é suficiente e apropriada para fornecer uma base para nossa conclusão. Nossos procedimentos selecionados dependem do nosso entendimento do Relatório Integrado 2024 e de outras circunstâncias do trabalho, além de nossa consideração das áreas em que é provável que surjam distorções materiais. Ao realizar o trabalho, nós realizamos os seguintes procedimentos:

a. o planejamento dos trabalhos, considerando a relevância, o volume de informações quantitativas e qualitativas e os sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração das informações constantes no Relatório Integrado 2024;

b. o entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de indagações e entrevistas com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;

c. a aplicação de procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores divulgados nas informações constantes no Relatório Integrado 2024;

d. para os casos em que os dados não financeiros se correlacionem com indicadores de natureza financeira, o confronto desses indicadores com as demonstrações financeiras e/ou registros contábeis;

KPMG

e. análise dos processos para a elaboração do Relatório Integrado 2024 e da sua estrutura e conteúdo, de acordo com os critérios e diretrizes de Conteúdo e Qualidade dos Standards para Relato de Sustentabilidade da *Global Reporting Initiative* – GRI, com o *Sustainability Accounting Standard – Education*, do *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB) e com a Orientação Técnica CPC 09 da Resolução CVM 14/2020, correlata com a Estrutura Conceitual Internacional para Relato Integrado (IIRC) sob responsabilidade da *IFRS Foundation*;

f. avaliação dos indicadores não-financeiros amostrados.

Os procedimentos realizados em um trabalho de asseguração limitada variam em termos da natureza e época, e sua extensão é restrita (menos extensa) do que de um trabalho de asseguração razoável. Assim, o nível de segurança obtido em um trabalho de asseguração limitada é substancialmente menor do que a segurança que teria sido obtida caso um trabalho de asseguração razoável tivesse sido realizado.

São Paulo, 30 de maio de 2025

KPMG Auditores Independentes Ltda.
CRC 2SP-014428/O-6



Flavio Gozzoli Gonçalves
Contador CRC 1SP290557/O-2

KPMG

KPMG Auditores Independentes Ltda., uma sociedade simples brasileira, de responsabilidade limitada e firma-membro da organização global KPMG de firmas-membro independentes licenciadas da KPMG International Limited, uma empresa inglesa privada de responsabilidade limitada.

KPMG Auditores Independentes Ltda., *a Brazilian limited liability company and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee.*

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS E CRÉDITOS

COGNA

Endereço: Avenida Paulista, 901, 2° andar
São Paulo – SP CEP: 01310-100

Relações com Investidores
Site: https://ri.cogna.com.br/
E-mail: dri@cogna.com.br

Relacionamento com a Imprensa Comunicação Institucional
E-mail:
comunicacaoinstitucional@cogna.com.br

Dúvidas e sugestões sobre o Relatório
E-mail: esg@cogna.com.br
Site: https://esg.cogna.com.br/

COORDENAÇÃO GERAL DO RELATÓRIO

Juliano Miguel Braga Griebeler
Diretor de Relações Institucionais e Sustentabilidade

Marina Pequeneza de Moraes
Gerente de Sustentabilidade e Impacto Social

Gabriela Salles
Coordenadora de Sustentabilidade

Priscila Gonçalves Silva
Analista de Sustentabilidade II

Débora Cristina da Silva Pinto
Analista de Sustentabilidade I

Luís Ricardo de Almeida
Especialista em Multimídia

CONTEÚDO, CONSULTORIA GRI, PROJETO GRÁFICO E *DESIGN*

grupo report

REVISÃO ORTOGRÁFICA E GRAMATICAL

Fábio Valverde

FOTOS E VÍDEOS

Acervo Cogna
Camila Picolo
PC Pereira
Raoni Maddalena