

# RELATO INTEGRADO 2025



# Sumário

## 03 Boas-vindas

- Mensagem da administração
- Apresentação do relatório
- Matriz de materialidade

## 08 A Cogna

- Quem somos
- Nossas marcas
- Cogna em números
- Jeito Cogna
- Nossa história
- Modelo de negócios
- Públicos de relacionamento
- Prêmios e reconhecimentos

## 21 Estratégia

- Visão 2030
- Inovação
- Estratégia ESG

## 33 Impacto socioambiental

- Educação para a sustentabilidade
- Impacto social
- Impacto ambiental

## 64 Jornada dos 2 aos 100 anos

- Jornada Cogna
- Acesso à educação
- Formação de educadores
- Educação para todas as etapas da vida
- Satisfação de alunos e clientes, e qualidade de ensino

## 94 Nossos talentos

- O jeito Cogna de ser
- Atração, retenção e desenvolvimento de talentos
- Diversidade, equidade e inclusão
- Saúde, segurança e bem-estar

## 109 Governança corporativa

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

## 123 Desempenho dos negócios

- Cenário setorial
- Desempenho econômico-financeiro

## 127 Caderno de indicadores

## 140 Sumário GRI, SASB e indicadores próprios

## 146 Sumário TCFD

## 147 Relatório de asseguração limitada

## 149 Créditos



# Boas-vindas



## NESTE CAPÍTULO:

- Mensagem da administração
- Apresentação do relatório
- Matriz de materialidade



# Mensagem da administração GRI 2-22

O ano de 2025 marcou um período de entregas consistentes e estruturantes para a Cognia, em que a disciplina na execução de nossa estratégia se traduziu em qualidade e geração de valor para nossos *stakeholders*. Podemos dizer que “gabaritamos”, registrando avanços sólidos em todas as dimensões do negócio.

Alcançamos resultados financeiros robustos, com uma valorização expressiva de nossas ações e forte redução de endividamento; aumentamos o nível de satisfação de clientes e alunos; o engajamento de nossos colaboradores atingiu um nível histórico; aprofundamos nossa contribuição com o ensino público com participação expressiva no Programa Nacional do Livro Didático (PNLD) e ao levar nossas soluções complementares para 243 secretarias municipais de educação e duas secretarias estaduais de educação; e, ainda, fomos reconhecidos em mais de 60 premiações em diferentes frentes de atuação.

**Consolidamos nosso modelo operacional voltado à oferecer uma jornada educacional completa dos 2 aos 100 anos de idade**

São conquistas que refletem a maturidade de uma empresa que prioriza disciplina na execução, inovação ambidestra a partir do que já fazemos muito bem, uso inteligente de tecnologia e foco absoluto na experiência de seus públicos, permitindo que a Cognia responda com agilidade e responsabilidade às dinâmicas do setor educacional e às necessidades de nosso país.

No ano, consolidamos o modelo operacional desenhado em alianças de negócio conectadas e alinhadas para proporcionar uma jornada educacional completa, dos 2 aos 100 anos de idade, um formato que coloca o aluno e suas diferentes necessidades ao longo da vida no centro de nossa tomada de decisão. Essa visão ampla das necessidades de formação nos permitiu avançar em frentes distintas, seja na expansão da educação bilíngue, por meio da Start Anglo, seja na oferta de cursos livres profissionalizantes.

Seguimos utilizando a inovação para apoiar escolas, alunos e professores em seus desafios diários. Disponibilizamos uma ferramenta para professores construírem planos de desenvolvimento individuais para alunos neurodivergentes e nosso tutor digital Edu, uma de nossas soluções de ensino personalizado, tem colocado o nível de aprendizagem dos alunos de graduação em um novo patamar de desempenho e acompanhamento individualizado.

Outro ponto que permanece como pilar estratégico é a sustentabilidade. Encerramos o ciclo de cinco anos dos Compromissos Cognia por um Mundo Melhor com a satisfação de termos atingido a maioria das metas, e agora nos preparamos para evoluir nossos compromissos com metas ainda mais relevantes para os desafios da sociedade.

Nada, porém, do que foi construído em 2025 seria possível sem os mais de 27 mil colaboradores que acreditam, de verdade, no propósito da Cognia. A nossa estratégia, por mais clara que fosse, dependeu inteiramente de um time resiliente e comprometido, que dedicou sua energia para nos levar a este patamar de desempenho e solidez. O que mais nos emociona é ver a vibração genuína da nossa equipe ao ouvir os relatos de impacto na vida de alunos e professores; é essa paixão que nos permite, além de sonhar grande, executar com consistência e impacto.

Olhamos para 2026 com o otimismo de quem preparou o terreno para continuar transformando a educação brasileira em todas as suas etapas e impulsionando as pessoas e organizações a construírem uma melhor versão de si.

**Roberto Valério**  
CEO da Cognia



**Em 2025, registramos avanços sólidos em todas as dimensões do negócio**

# Apresentação do relatório GRI 2-2, 2-3

Como parte do 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 2025. Publicado desde 2014 com periodicidade anual, assim como as demonstrações financeiras da Companhia, que seguem o mesmo período de reporte, o material é construído com base em nossa matriz de materialidade ([apresentada na página 6](#)).

Ao longo de suas páginas, detalhamos como geramos valor para os nossos colaboradores, clientes, alunos, professores, fornecedores, investidores, comunidades e demais públicos de relacionamento. As informações compreendem o período entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2025 e são referentes à *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.

Desenvolvido com a colaboração de profissionais de diversas áreas da Companhia, que gerenciam e monitoram os indicadores e informações, o documento foi revisado e aprovado

pela alta liderança da Cogna e pelo Comitê de Pessoas e ESG, que assumem 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 asseguração limitada realizada pela KPMG Auditores Independentes Ltda. Veja o Relatório de asseguração limitada na [página 147](#). GRI 2-5

## Convenções adotadas

O relatório 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, na sigla em inglês); a Orientação Técnica CPC 09 da Resolução CVM 14/2020, correlata com a Estrutura Conceitual Internacional para Relato Integrado (IIRC, na sigla em inglês); e com as diretrizes aplicáveis às demonstrações contábeis sob responsabilidade 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 127](#)), que reúne dados qualitativos e quantitativos complementares. O sumário de conteúdo apresentado no fim 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 
- GENTE E CULTURA INCRÍVEIS 
- EFICIÊNCIA 
- IMPACTO (ESG) 
- EXPERIÊNCIA INCRÍVEL 
- INOVAÇÃO 

## Imagens

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



Dúvidas, sugestões e comentários sobre o relatório podem ser encaminhados para [esg@cogna.com.br](mailto:esg@cogna.com.br)



# Matriz de materialidade GRI 2-14, 3-1

Para identificar e priorizar em nossa estratégia e ações os aspectos mais relevantes que podem impactar significativamente nossa sustentabilidade a longo prazo, nos apoiamos em uma matriz de materialidade. A metodologia de construção utiliza o conceito de dupla materialidade, considerando tanto os impactos da Cogna na economia, meio ambiente e sociedade, bem como a influência de fatores externos em nossos negócios.

Realizamos o levantamento dos principais impactos decorrentes das nossas atividades, considerando aspectos positivos e negativos, existentes e potenciais, nas dimensões econômica, ambiental e social. Complementamos essa análise com *benchmark* e *desk review*, incorporando referências externas e práticas de mercado. A partir desse processo, estruturamos uma lista inicial de temas relevantes, que serviu de base para as etapas seguintes de avaliação e priorização.

Revisamos nossos temas materiais a cada três anos, periodicidade que permite capturar as mudanças no contexto de negócios e expectativas da sociedade. A atual matriz é resultado de um processo de revisão realizado em 2023, que contou com a participação de 17.286 pessoas, um aumento de 80% em relação à consulta de 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, sendo que a principal atualização em comparação ao levantamento anterior foi a inclusão do tema Sustentabilidade Econômica e Financeira.



**Nossa matriz de materialidade é revisada a cada três anos**

## Etapas do processo

### 1. Compreensão do contexto da organização

A análise considerou documentos internos e externos, como o Índice Dow Jones de Sustentabilidade (DJSI, na sigla em inglês) e diretrizes de entidades como o Sustainability Accounting Standards Board (SASB), o World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) e o IBC Stakeholder Capitalism Metrics do Fórum Econômico Mundial (WEF). Também foram conduzidos estudos de tendências globais e setoriais para embasar a avaliação.

### 2. Identificação dos impactos reais e potenciais

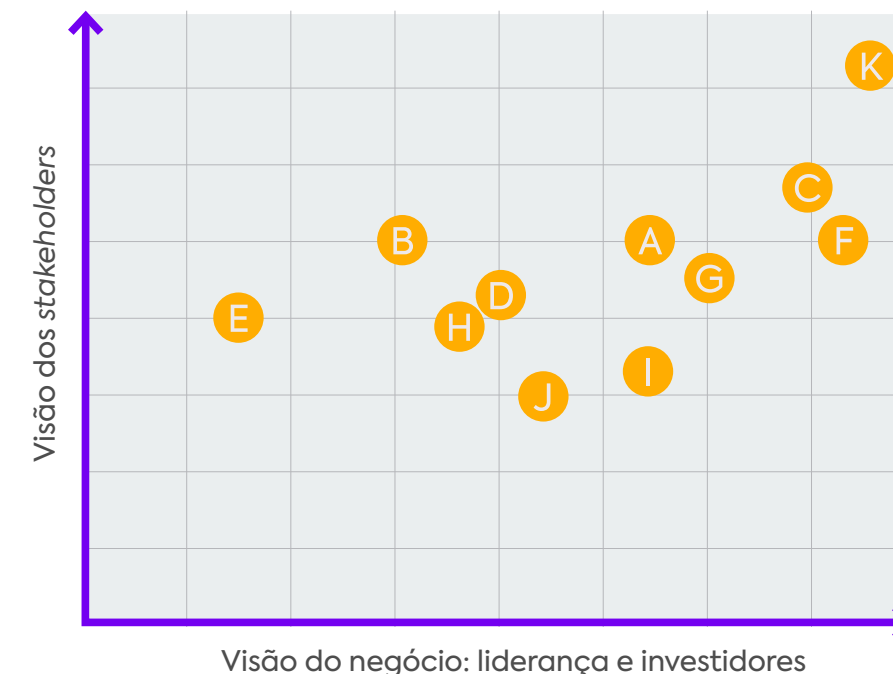
Mapeamento inicial de 16 temas.

### 3. Avaliação da importância dos impactos e priorização dos impactos mais significativos

Consulta a *stakeholders* por meio de uma pesquisa *on-line* direcionada a públicos internos e externos, abrangendo alta liderança (*C-Level* e Conselho de Administração), alunos, docentes, colaboradores, fornecedores, parceiros de negócios, analistas de mercado, investidores, além de representantes da sociedade civil e de organizações não governamentais. Na fase de apuração, todos os grupos tiveram o mesmo peso na análise dos resultados.

### 4. Consolidação da lista de temas materiais

Matriz de materialidade Cogna 2025



- 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



Lista de temas materiais GRI 3-2

Tema material*	Capitais	Impacto aos públicos	Indicadores relacionados	ODS	Correlação com os pilares estratégicos
<b>QUALIDADE DO ENSINO E DOS SERVIÇOS OFERECIDOS</b>	Intelectual	Todos os públicos	GRI 3-3; CC, CI, Enade, Avaliar, IDD, IGC, Stricto Sensu, Sisu	4	
<b>ACESSO À EDUCAÇÃO</b>	Intelectual, social e de relacionamento	Alunos e sociedade	GRI 3-3; SROI, Indicadores de projetos sociais	4	
<b>SATISFAÇÃO DE ALUNOS E CLIENTES</b>	Social e de relacionamento	Alunos e sociedade	GRI 3-3; NPS, CSAT	4	
<b>ÉTICA, TRANSPARÊNCIA E COMPLIANCE</b>	Humano, social e de relacionamento	Todos os públicos	GRI 3-3, 205-1, 205-2, 205-3, 206-1	16	
<b>INOVAÇÃO E TECNOLOGIA</b>	Intelectual	Todos os públicos	GRI 3-3	9	
<b>SUSTENTABILIDADE ECONÔMICA E FINANCEIRA</b>	Financeiro	Companhia, colaboradores, investidores e acionistas	GRI 3-3, 201-1, 201-2, 201-4; TCFD	8	
<b>TREINAMENTO E EDUCAÇÃO DE COLABORADORES</b>	Intelectual e humano	Colaboradores	GRI 3-3, 404-1, 404-2, 404-3	4 8	
<b>DIVERSIDADE E INCLUSÃO</b>	Humano	Colaboradores	GRI 3-3, 401-3, 405-1, 405-2, 406-1; Pesquisa de engajamento	8 10	
<b>EMPREGABILIDADE E EMPREENDEDORISMO</b>	Intelectual, humano e de relacionamento	Alunos e sociedade	GRI 3-3; SASB SV-ED 260a.3	8	
<b>SEGURANÇA E INFRAESTRUTURA DE DADOS</b>	Intelectual, social e de relacionamento	Todos os públicos	GRI 3-3, 418-1; SASB SV-ED-230a.1, SV-ED-230a.2, SV-ED-230a.3	9	
<b>SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR</b>	Humano	Colaboradores	GRI 3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10; eNPS, CSAT	3 8	

\*Não houve mudanças em relação aos temas materiais do relato anterior.

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU

- Saúde e bem-estar
- Educação de qualidade
- Trabalho decente e crescimento econômico
- Indústria, inovação e infraestrutura
- Redução das desigualdades
- Paz, justiça e instituições eficazes

Pilares estratégicos da Companhia

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



# A Cogna



## NESTE CAPÍTULO:

- Quem somos
- Nossas marcas
- Cogna em números
- Jeito Cogna
- Nossa história
- Modelo de negócios
- Públicos de relacionamento
- Prêmios e reconhecimentos



## Quem somos GRI 2-1, 2-6

Nós somos a Cogna (Cogna Educação S.A), uma das maiores e mais completas empresas de educação do Brasil. Movidos por nosso propósito de impulsionar as pessoas e organizações a construir uma melhor versão de si, atuamos em todas as fases da jornada educacional, proporcionando oportunidades de aprendizagem dos 2 aos 100 anos de idade.

Disponibilizamos serviços, produtos e tecnologias educacionais para alunos (segmento B2C), escolas, franqueados e parceiros comerciais (B2B), e secretarias de educação estaduais e municipais (B2G), atendendo desde a educação básica até o ensino superior, além de atuarmos na educação continuada. Comprometidos com a democratização do ensino e a excelência acadêmica, trabalhamos para, de forma contínua, oferecer soluções inovadoras que ampliem o acesso à educação e possibilitem o pleno desenvolvimento do potencial dos alunos.

Nossa estrutura organizacional é formada 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. Disponibilizamos sistemas de ensino, soluções complementares e de bilinguismo, plataformas digitais, ferramentas de avaliação diagnóstica, programas de formação docente entre outros produtos e serviços. Nosso portfólio é bastante amplo e inclui marcas reconhecidas, como os sistemas de ensino Anglo, Pitágoras, pH

e Maxi; as universidades Anhanguera e Unopar; as editoras Ática, Saraiva e Scipione; a marca Red Balloon, dedicada ao ensino de idiomas para crianças e adolescentes; e a Start Anglo, rede de escolas bilíngues.

O modelo de operação combina unidades físicas próprias (*campi* universitários, colégios e cursinhos pré-universitários e unidades *flagship\** de nossas franquias) e uma extensa rede de escolas e polos parceiros, além de franqueados. Estamos presentes em todo o território nacional.

De forma a contribuir com o desenvolvimento social do Brasil, mantemos duas frentes de impacto social: a Fundação Pitágoras e o Instituto Somos, que desenvolvem projetos com foco na melhoria da educação.

Nossa operação está concentrada exclusivamente no Brasil, onde também está localizada nossa sede administrativa, em São Paulo (SP). Possuímos escritórios corporativos em Brasília (DF), Londrina (PR) e Valinhos (SP), e contamos com um centro de distribuição em São José dos Campos (SP). 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

\*Unidade de referência de padrão e excelência de sistemas de franquia, serve como vitrine de inovação e experimentação de conceitos antes de disseminação na rede.

seus processos educacionais; e alunos e professores, usuários finais que consomem o conteúdo e aplicam o conhecimento adquirido. Em 2025, não houve alterações significativas em nossa cadeia de valor em comparação com o ciclo de 2024.

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 York, sob o código COGNY.

Entre 2020 e 2025, a Vasta Platform (VSTA) sob o nome comercial de SOMOS Educação, uma das empresas que integram o grupo, manteve suas ações listadas e negociadas na bolsa de valores Nasdaq, nos Estados Unidos, movimento finalizado em janeiro de 2026, com a Oferta Pública de Aquisição (OPA), deslistagem das ações e cancelamento do registro de companhia aberta perante a U.S. Securities and Exchange Commission.

A Cogna Educação possui capital pulverizado, com cerca de 96% das ações em livre circulação (*free float*) e sem um acionista controlador definido.

GENTE E CULTURA INCRÍVEIS



Acesse aqui os detalhes da composição acionária, que estão disponíveis em nosso site de Relações com Investidores



# Nossas marcas



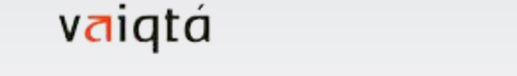
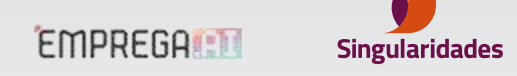
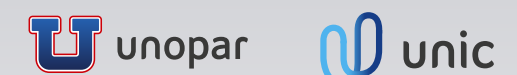
## g Crianças e Adolescentes



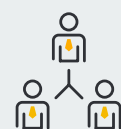
## g Jovens e Adultos



## g Lifelong Learning



# Cogna em números



## NOSSO TIME

Saiba mais na [página 94](#).

**47%**

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

**32%**

do quadro de colaboradores de liderança, a partir de coordenação, é composto por **pessoas negras**

+de **27 mil** colaboradores



## EDUCAÇÃO BÁSICA

Saiba mais na [página 71](#)

+ de **5 mil** escolas parceiras

+ de **1,5 milhão** de alunos atendidos por nossas soluções educacionais

**121** escolas próprias, parceiras ou franqueadas Red Balloon

+ de **39,2 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:

**84,8%** dos alunos da rede pública (21 milhões de alunos) são impactados por pelo menos um de **nossos livros ou soluções pedagógicas**

**10,4%** das escolas públicas do país (+ de 14 mil escolas) utilizam alguma **solução da Cognia**



## ENSINO SUPERIOR

Saiba mais na [página 80](#)

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

**113** IES próprias

+ de **76 mil alunos** na pós-graduação

**3 mil polos**

de apoio presencial parceiros pelo Brasil, com ofertas de cursos EAD e semipresenciais



**1 em cada 10** alunos de ensino superior é da Cognia



**2 em cada 10** alunos do ensino superior privado EAD são da Cognia

### PRESENÇA NOS MUNICÍPIOS (ENSINO SUPERIOR):

**79%** são de **pequeno porte** (menos de 100 mil habitantes acima de 17 anos)

+ de **90%** têm IDH abaixo da média brasileira

Quantidade de municípios em que somos a **única IES privada<sup>1</sup>** a oferecer cursos de ensino superior de:

- Engenharia Mecânica: **231**
- Pedagogia: **224**
- Engenharia Civil: **216**
- Enfermagem: **117**
- Agronomia: **54**
- Nutrição: **32**
- Fisioterapia: **29**
- Direito: **19**
- Odontologia: **10**
- Medicina: **3**

Em mais de **220** municípios, a Cognia é a **única instituição** de ensino superior presente

<sup>1</sup>Fonte: INEP — Censo da Educação Superior.

# O Jeito Cogna que nos guia para o futuro



## Propósito

*Impulsionamos as pessoas e organizações a construírem uma melhor versão de si.*



## 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.

## Pilares estratégicos

CRESCIMENTO ACCELERADO



GENTE E CULTURA INCRÍVEIS



EFICIÊNCIA



IMPACTO (ESG)



EXPERIÊNCIA INCRÍVEL



INOVAÇÃO



## Comportamentos recompensados

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

## Normas & regras

- Tirar férias, respeitar esse 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.

## 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.

## Rituais

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

## Feedbacks

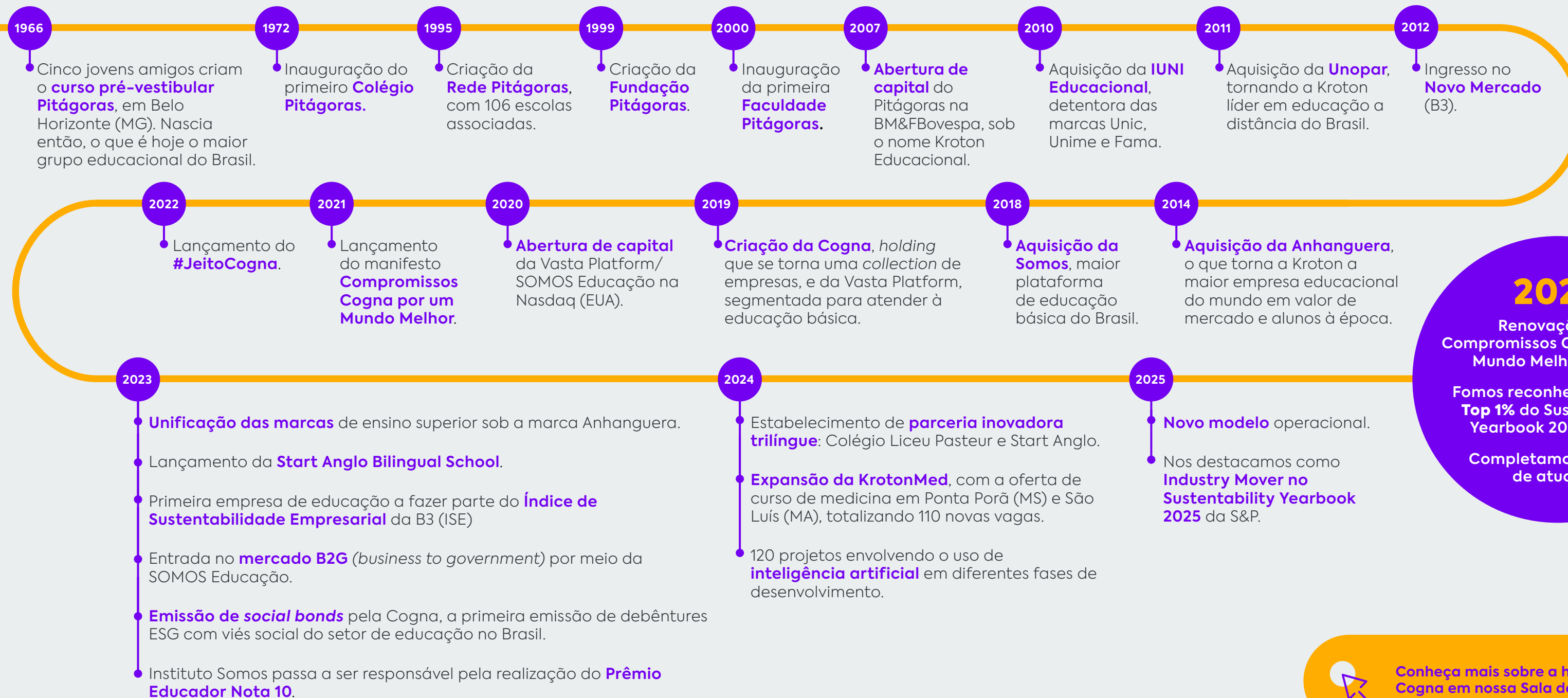
- Promovemos *feedbacks* frente a frente, simples, respeitosos e tangíveis;
- Os *feedbacks* são alinhados aos objetivos da empresa.

## 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




**2026**

Renovação dos Compromissos Cogna por um Mundo Melhor – 2030

Fomos reconhecidos como **Top 1% do Sustainability Yearbook 2026** da S&P

Completamos 60 anos de atuação

 [Conheça mais sobre a história da Cogna em nossa Sala de Imprensa](#)

**INSUMOS**

- Capital financeiro**
  - Receitas
  - Investimentos
  - Financiamentos
- Capital manufaturado**
  - Sede administrativa e escritórios corporativos
  - Centros de distribuição e filiais de distribuição
  - Unidades de ensinos 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 científicas
  - 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**
  - Alianças estratégicas, como a AWS (Tech Alliance) e o British Council
  - 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

**Modelo de negócios**

**PROPÓSITO**  
Impulsionamos as pessoas e organizações a construir uma melhor versão de si

**VISÃO**

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

**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:**

- Escolas bilíngues
- 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
- Soluções de recomposição de aprendizagem e preparatórios para o SAEB, como Acerta Brasil e Prepara
- Diversas soluções educacionais, como socioemocionais, de educação financeira, estímulo à leitura, fluência leitora e idiomas
- 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:**

- Cursos técnicos profissionalizantes de nível superior no segmento B2G
- Graduação e pós-graduação *-stricto e lato sensu*
- Projetos de extensão e iniciação científica
- Produção científica
- 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
  - Desenvolvimento de ativos de IA
  - *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 intelectual**
  - Capacitação profissional e acesso à educação de qualidade
  - Desenvolvimento de pesquisa e inovação
  - Geração de emprego e renda
- Capital humano**
  - 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 social e de relacionamento**
  - Produção e compra de energia renovável para consumo próprio
  - Ações para eficiência hídrica
  - Emissões de GEE
  - Geração de resíduos



# Soluções completas para a jornada educacional dos 2 aos 100 anos



## EDUCAÇÃO BÁSICA

### Escolas particulares

- Sistemas de ensino com diferentes abordagens pedagógicas e 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



### Escolas públicas

- 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



## IDIOMAS

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



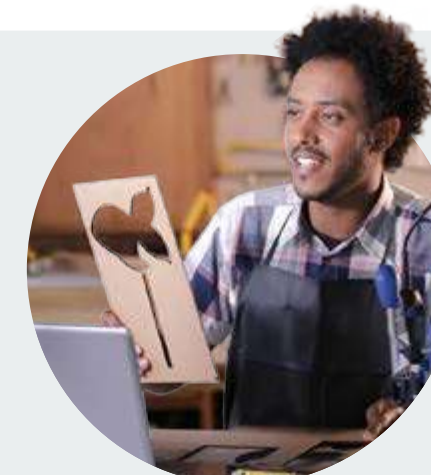
## EDUCAÇÃO SUPERIOR

### Graduação

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

### Pós-graduação

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



## ENSINO PROFISSIONALIZANTE

- Cursos livres profissionalizantes
- Infoprodutos
- Nano certificações



## LIFELONG LEARNING

- Cursos livres e infoprodutos

**Buscamos construir vínculos duradouros e ampliamos continuamente nossa oferta de cursos, produtos e serviços para contemplar toda a trajetória educacional**

Oferecemos um ecossistema de soluções educacionais que integra aprendizado, desenvolvimento de carreira e crescimento profissional



- 1 Educação básica
- 2 Idiomas
- 3 Acesso ao ensino superior
- 4 Ensino profissionalizante
- 5 Educação superior

\*Gráfica parceira. A Cogna não possui gráficas próprias.





## Públicos de relacionamento

GRI 2-6, 2-29; Net Promoter Score (NPS)

Orientados pela nossa Política de Relacionamento com Stakeholders, buscamos conduzir o relacionamento com nossos públicos de interesse com foco em confiança, transparência e alinhamento de expectativas. Por meio de uma abordagem proativa e estruturada, priorizamos a escuta ativa e o diálogo contínuo, o que nos permite gerir temas materiais com clareza e ética, sempre respeitando os princípios consolidados em nosso [Código de Conduta](#).

Para os nossos **alunos de ensino superior**, criamos uma estrutura de interação contínua e diária. Utilizando canais digitais modernos, como portais e aplicativos, complementados por um suporte humano robusto por meio das Centrais de Atendimento ao Aluno (CAA), *call centers* e ouvidoria. Além disso, mantemos um monitoramento periódico da qualidade de nossos serviços através da aplicação sistemática de pesquisas de satisfação e do Net Promoter Score (NPS)\*, permitindo que a voz do estudante guie nossas melhorias (*saiba mais na página 98*).

Priorizamos a escuta ativa e o diálogo contínuo

\*NPS (Net Promoter Score): métrica de satisfação e lealdade que mede o quanto os usuários recomendariam a iniciativa avaliada. É calculado subtraindo o percentual de detratores (notas 0-6) do percentual de promotores (notas 9-10), ignorando o percentual de neutros (7-8).

No âmbito interno, valorizamos nossos **colaboradores** como peças fundamentais do nosso propósito, estabelecendo uma comunicação diária via *intranet* e canais corporativos. Nosso time de Gente e Cultura promove o desenvolvimento profissional por meio da UniCO (Universidade Corporativa) e assegura um ambiente íntegro com o uso do Canal Confidencial para denúncias éticas. Avaliamos nosso clima organizacional por meio de diagnósticos internos censitários (checagens trimestrais e pesquisa de engajamento anual) a partir dos quais somos capazes de mensurar a evolução ano a ano. Também nos baseamos em pesquisas externas que permitem estabelecer comparações com relação ao mercado (*saiba mais na página 98*).



Conduzimos a relação com nossos públicos com foco em confiança, transparência e alinhamento de expectativas



Mantemos um compromisso rigoroso com nossos **investidores e acionistas**, disponibilizando informações completas e atualizadas em nosso *site* de Relações com Investidores. Essa relação é pautada pela transparência na divulgação de resultados trimestrais e na participação ativa em *roadshows* e conferências de mercado, além da prestação de contas anual em Assembleias Gerais e na publicação de nossos relatórios integrados junto aos órgãos reguladores como CVM e B3.

Estendemos essa excelência de relacionamento aos nossos **clientes B2B e B2G**, oferecendo suporte pedagógico contínuo para escolas privadas e redes públicas, com foco na implementação de metodologias e formação de docentes. No segmento público, reforçamos nossos instrumentos de governança e *compliance* para garantir a total rastreabilidade e integridade das relações, respeitando os ciclos de gestão e editais vigentes.

Nosso relacionamento com **fornecedores** é orientado por uma Política de Compras e pelo [Código de Conduta de Fornecedores](#), 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. Os critérios de avaliação incluem práticas anticorrupção, critérios reputacionais, cibersegurança e capacidade técnica. Entre os principais contratos estão as categorias de papel e gráficas, negócios imobiliários, administrativo e tecnologia (*saiba mais na página 131*).

Mantemos, ainda, um diálogo aberto com a **so-ciedade**, buscando gerar impacto social positivo. Fomentamos a realização de projetos socioambientais por nossas Instituições de Ensino Superior (IES), incentivamos que nossos colaboradores realizem ações de voluntariado e mantemos o Instituto Somos e a Fundação Pitágoras, nossas frentes de impacto social.

Participamos ativamente de **associações se-toriais** para o fortalecimento do ensino no país, por meio das quais, e também de forma direta, mantemos contato com órgãos reguladores como o Ministério da Educação, Inep, Conselhos Estaduais da Educação, entre outros (*saiba mais na página 114*). Complementamos essa transparência com um relacionamento próximo e profissional com a **imprensa**, utilizando comunicados oficiais para assegurar que a sociedade receba informações corporativas precisas e estratégicas de forma contínua ou sob demanda, conforme os acontecimentos relevantes do setor.



## Contamos com uma Política de Relacionamento com Stakeholders



# Prêmios e reconhecimentos

Em 2025, a Cogna e suas subsidiárias foram reconhecidas em 63 premiações e rankings, que validam o sucesso das práticas executadas e estratégia da Companhia

## Premiações de destaque com mais proximidade com os nossos temas materiais:

Confira a lista completa de premiações e presença em rankings em nosso site

**Top 100 Open Corps**  
1º lugar na categoria Educação e 25º lugar no ranking geral

**Top de Marcas Sustentável**  
UNOPAR

**Prêmio Empresas que Mais Respeitam o Consumidor**  
Vencedor na categoria Instituições de Ensino Superior

**Valor 1.000**  
Práticas ESG

**S&P**  
Top 1%

**Anuário 360°**  
1º lugar no setor "Educação" e 39º lugar no ranking geral

**GPTW**  
12º lugar entre as 20 maiores empresas do Brasil

## Selos e Certificações

## Movimentos Públicos Voluntários

**2006**  
FSC – Forest Stewardship Council [Cadeia de Custódia]

**2010**  
Pacto Global da ONU

**2019**  
Programa Brasileiro GHG Protocol – Selo Ouro

**2021**  
WOB – Women on Board

Empresa Amiga da Justiça

**2021**  
Empresa Cidadã

Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+

Instituto Ethos

Princípios de Empoderamento Feminino da ONU

**2022**  
Selo de Igualdade Racial da Prefeitura de São Paulo

Great Place to Work – Certificada

**2022**  
Empresa Limpa – Pacto Empresarial pela Integridade e Contra Corrupção

**2023**  
30% Club Brazil Award

Selo Pró-Ética

**2023**  
Pacto Global  
• Movimento Ambição Net Zero  
• Movimento Elas Lideram  
• Movimento Mente em Foco  
• Movimento Raça é Prioridade  
• Movimento Transparência 100%

Programa Brasileiro GHG Protocol

**2024**  
Movimento pela Equidade Racial (Mover)

**2025**  
GPTW Brasil | 12ª posição na categoria Gigantes [Cogna]

- Diversidade Étnico-racial [Cogna]
- Diversidade Mulheres [Cogna]
- Mercado Editorial [SOMOS e SABER]
- Jornada de Trabalho Flexível [Cogna]

Movimento Mulher 360

ESG Ratings

Rating Cogna  
Scala (-/+)

Destaques

S&P Global



- 1º lugar no Brasil em Educação;
- 1º lugar global em Serviços Diversificados ao Consumidor;
- Sustainability Yearbook Member 2023, 2024, 2025 e 2026;
- 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.

FTSE  
Russell



- Superamos as médias do subsetor (3,0) e da indústria (2,7) refletindo um sólido desempenho nas práticas ambientais, sociais e de governança.

ISS ESG



- Prime Status, classificada como *Industry Leader*.

CDP  
DISCLOSURE INSIGHT ACTION



- Mantivemos a nota B no CDP, uma das melhores do setor, reforçando nosso compromisso contínuo com a gestão responsável dos impactos ambientais e no enfrentamento das mudanças climáticas.

REFINITIV



- 1º lugar entre pares nacionais; 1º lugar entre todas as empresas de School College & University.

MSCI



- Alcançamos a classificação A no MSCI, refletindo o aprimoramento contínuo das nossas práticas ESG, alinhando-nos cada vez mais aos padrões globais de excelência.

Índices

Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE B3)

- Primeira empresa de educação a fazer parte do índice, em 2022
- Carteira 2022/2023, 2023/2024, 2024/2025 e 2026/2027\*



Índice Carbono Eficiente (ICO2 B3)

- Carteira 2022/2023, 2023/2024 e 2026/2027

Índice de Governança Corporativa – Novo Mercado (IGC-NM B3)

Índice de Ações com Governança Corporativa Diferenciada (IGC B3)

\*Mudança de metodologia alterou o ciclo de reporte. A Cogna permanece presente na carteira de forma contínua.

# Estratégia



NESTE CAPÍTULO:

- Visão 2030
- Inovação
- Estratégia ESG



# Visão 2030

Motivados por nosso propósito de impulsionar as pessoas e organizações a construírem as melhores versões de si ao longo de suas vidas, nosso planejamento estratégico está orientado por uma ampla e ambiciosa direção: viabilizar uma jornada educacional completa, dos 2 aos 100 anos de idade. A abrangência desse objetivo abre um leque muito positivo de possibilidades de atuação para a transformação da educação brasileira e para o crescimento e consolidação de nossos negócios nos próximos anos.

Para dar clareza e foco em nossas decisões estratégicas, definimos as oportunidades que queremos capturar e construímos instrumentos para garantir o avanço estruturado da estratégia definida.

Utilizando uma metodologia de gestão desenhada para identificar e priorizar escolhas estratégicas, definimos 15 objetivos inspiradores

– as chamadas *Must-Win Battles* (MWBs, Batalhas que devem ser vencidas, em português). Por meio delas, delimitamos as frentes específicas nas quais queremos nos destacar, evitando dispersão em oportunidades fora do escopo. Numa visão consolidada, nossas 15 MWBs estão desenhadas para nos levar a fornecer produtos, soluções, serviços e experiências transformadores.

Após termos dedicado o ano de 2024 à elaboração desse planejamento estratégico, em 2025 centramos esforços em sua implementação, processo sob responsabilidade do *Transformation Office* (Escritório de Transformação), estrutura criada em janeiro de 2025. Adotamos o ano de 2030 como marco temporal para a consolidação dos resultados, com um modelo de revisões anuais para garantir o ajuste de planos e objetivos frente aos novos desafios e transformações dos segmentos nos quais atuamos.

A governança assegura, de forma contínua, a disciplina na execução da estratégia, o acompanhamento dos resultados e a gestão de riscos, sustentando a consistência operacional. Ao mesmo tempo, orienta a alocação de investimentos e a adaptação a mudanças regulatórias e de mercado, impulsionando a evolução das agendas estratégicas, incluindo ESG. De forma integrada, também direciona decisões voltadas ao crescimento sustentável, à inovação e ao fortalecimento da resiliência do negócio, contribuindo para a geração de valor no curto, médio e longo prazos.



**Definimos 15 objetivos inspiradores que vão guiar nossa estratégia até 2030**

CRESCIMENTO ACCELERADO



EFICIÊNCIA



# Inovação

GRI 3-3 (Inovação e tecnologia)

Parte central e essencial da forma como atuamos, a inovação é fomentada por toda a Companhia com equipes dedicadas, processos definidos e instrumentos de monitoramento. As iniciativas visam tanto conferir aprimoramentos para o negócio, buscando eficiência operacional, como a criação de novos negócios e captura de oportunidades para ampliar nosso impacto positivo na educação brasileira.

A sustentação desse modelo ocorre por meio de objetivos, metas e indicadores que avaliam a eficácia das medidas implementadas, considerando tanto a qualidade da execução quanto o impacto final das iniciativas em novos negócios implementados, parcerias formalizadas e soluções escaladas para outras áreas. Monitoramos o desempenho por meio de métricas de *input* e *output*, que abrangem o tempo de execução, a velocidade de entrega e a quantidade de parcerias com *startups* para inovação aberta, além do reconhecimento institucional por meio de premiações. Também são acompanhados o volume de projetos em *pipeline*, a qualidade percebida via NPS, além de resultados de eficiência como ROI e *cost avoidance*. A comunicação desses resultados é realizada internamente em rituais com a liderança e, externamente de forma anual, por este Relatório Integrado, garantindo transparência sobre a eficiência e o impacto das ações para o mercado.

Mantemos um laboratório corporativo de inovação, o Cogna Labs, focado em identificar, desenvolver, promover a experimentação e validar novas soluções e modelos de negócios, além de manter a Cogna próxima ao ecossistema de inovação, formado por *startups* e *scale-ups*. A metodologia aplicada envolve etapas de mapeamento de oportunidades, *design* da tese e testes para aprendizado, MVP (sigla em inglês para *minimum viable product*, que significa produto mínimo viável), crescimento e escala. Dessa forma, os investimentos são ampliados conforme as hipóteses são testadas e validadas.

Os aprendizados de cada experimentação são aproveitados em rituais estruturados, como retrospectivas periódicas em projetos, encontros multidisciplinares e a manutenção de um repositório de boas práticas. Um destaque é o Café com Inovação, evento bimestral interno para compartilhamento de experiências e trocas de aprendizados.

Em 2025, 50% dos pilotos realizados pelo Cogna Labs evoluiu para a etapa de lançamento. Entre os destaques, está a oferta de cursos semipresenciais e EAD de qualificação profissional (*sai ba mais na página 88*) e a iniciativa +Cuidados, que promove a empregabilidade de alunos recém-formados em psicologia.



## Cogna Labs em 2025

**22**  
profissionais dedicados

**30**  
projetos de inovação

**270**  
desafios mapeados

**5**  
experimentos realizados

**4**  
provas de conceito realizadas

**649**  
soluções mapeadas para *pitch*

**4,5**  
meses para desenvolvimento de pilotos (em média)

**10**  
meses para MPV (em média)

**15**  
teses de *venture building* (aceleração de novos negócios inovadores)

**540**  
horas de *speed date* (reuniões rápidas de apresentação) com *startups*

**50%**  
dos pilotos realizados pelo Cogna Labs evoluíram para a etapa de lançamento em 2025



## Inteligência artificial

Na Cogna, a inteligência artificial generativa (IA) se tornou o principal recurso de transformação de processos, produtos, serviços e interações com *stakeholders*. O uso dessa tecnologia está disseminado, com a presença de *squads* de IA que permeiam toda a nossa operação, tendo como objetivo principal conferir mais agilidade e qualidade em processos, desenvolver soluções inovadoras e proporcionar uma experiência in-crível para clientes e alunos.

Adotamos soluções que otimizam processos e reduzem custos sem abdicar da qualidade pedagógica, alcançando ganhos de produtividade. Usamos IA em diversas tarefas como revisão gramatical, geração de imagens, criação de objetos interativos, transformação de textos em *podcasts*, produção de audiodescrição, construção de bancos de questões, entre outras, otimizando entregas.

A utilização de IA tem promovido, também, uma verdadeira revolução na disponibilidade de recursos para alunos, que, por exemplo, passaram a contar com planos de estudos individualizados e trilhas de ensino adaptativo, e para professores, com acesso a ferramentas que ajudam na preparação de aulas e elaboração de exercícios e provas, entre outras funções. As implementações seguem metodologia científica, por meio de análise do efetivo alcance de impactos positivos reais, a partir da comparação de resultados entre grupos de experimentos (para os quais as soluções são disponibilizadas em caráter de teste)

e grupos controles (sem acesso às ferramentas), para só então as novidades serem escaladas.

Internamente, utilizamos a IA para fortalecer nossa relação com os colaboradores, aplicando soluções para estreitar a comunicação, disseminar nossa cultura e aprimorar processos. Seguimos, também, investindo na especialização dos colaboradores para que possam extrair o melhor de sua aplicação.

Paralelamente ao desenvolvimento tecnológico, investimos fortemente em barreiras de segurança e em sistemas que asseguram que as respostas de nossos modelos sejam isentas de vieses, além de corretas e alinhadas aos padrões pedagógicos que regem nossa atuação.

Também adotamos uma postura ativa em relação às discussões sobre a adoção da IA no segmento educacional. Participamos de discussões em congressos e fóruns internacionais como o Publishers Summit, AIED (Artificial Intelligence on Education), IFE Conference e o Comitê de Educação para debater os impactos da tecnologia na produção de conteúdos e na proteção da propriedade intelectual. Por meio da nossa participação em entidades setoriais, atuamos institucionalmente junto ao Congresso nos debates sobre o marco regulatório de IA visando garantir, entre outras questões, que a regulação proteja os direitos autorais, impedindo que modelos genéricos utilizem nosso conteúdo proprietário sem o devido controle.

## Inovação com inteligência artificial generativa

### Plurall IA

**Público:** professores de escolas parceiras de educação básica.

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

**Reconhecimento:** 1º lugar na categoria de *Softwares Educacionais* do Prêmio Top Educação 2025; 3º lugar na categoria *Educação* no prêmio *Inovativos*; Vice-presidente de Tecnologia da Informação da Cogna, Igor Freitas, foi reconhecido como *Executivo de TI* do ano pelo IT Fórum.

Saiba mais na página 73

### Vozes da Cogna

**Público:** colaboradores Cogna.

**Contribuição:** auxilia colaboradores na produção de conteúdos voltados para redes sociais, como o LinkedIn. Em 2025, contribuiu para gerar mais de 2.600 mensagens, fortalecendo nossa marca empregadora.

**Reconhecimento:** a solução conquistou o 1º lugar no Prêmio Empresas que Melhor se Comunicam com Colaboradores, na categoria *Tecnologia* (case *ChatBot Vozes da Cogna – A IA Generativa no apoio à produção de conteúdo engajador*).

### Pergunte ao livro

**Público:** gestores e professores da educação básica.

**Contribuição:** aproxima o docente dos livros didáticos, por meio da interação com o conteúdo. Para gestores, permite uma escolha qualificada do material a ser adquirido para a rede de ensino.

Saiba mais na página 74

### Plano de Ensino Individualizado (PEI)

**Público:** professores de escolas parceiras de educação básica.

**Contribuição:** apoio à construção de planos de estudos personalizados para alunos neurodivergentes.

Saiba mais na página 68

## Inovação com inteligência artificial generativa

### Análise de *feedbacks* em larga escala

**Público:** colaboradores Cogna.

**Contribuição:** ferramenta analisa comentários abertos em pesquisas de satisfação dos nossos alunos de educação superior, organizando e categorizando as principais demandas, ajudando a acelerar a implementação de melhorias.

**Reconhecimento:** a solução foi vencedora do Prêmio Smart Customer 2025 (case: “Cogna.IA além da automação”).

[Saiba mais na página 89](#)

### Edu

**Público:** alunos do ensino superior (graduação e pós-graduação).

**Contribuição:** tutor virtual, desenvolvido para apoiar os alunos durante toda a jornada de aprendizagem.

**Reconhecimento:** Prêmio MetaRed 2025 (premição internacional que reconhece a transformação digital das instituições), artigo submetido e aceito no IFE (Institute for the Future of Education do Tecnológico de Monterrey Education Group).

[Saiba mais na página 81](#)

### Emprega.AI

**Público:** alunos do ensino superior.

**Contribuição:** criação de currículos personalizados para candidatura a vagas de empregos, recomendação de oportunidades alinhadas ao perfil do candidato, preparação para entrevistas e indicação de formações complementares.

[Saiba mais na página 87](#)

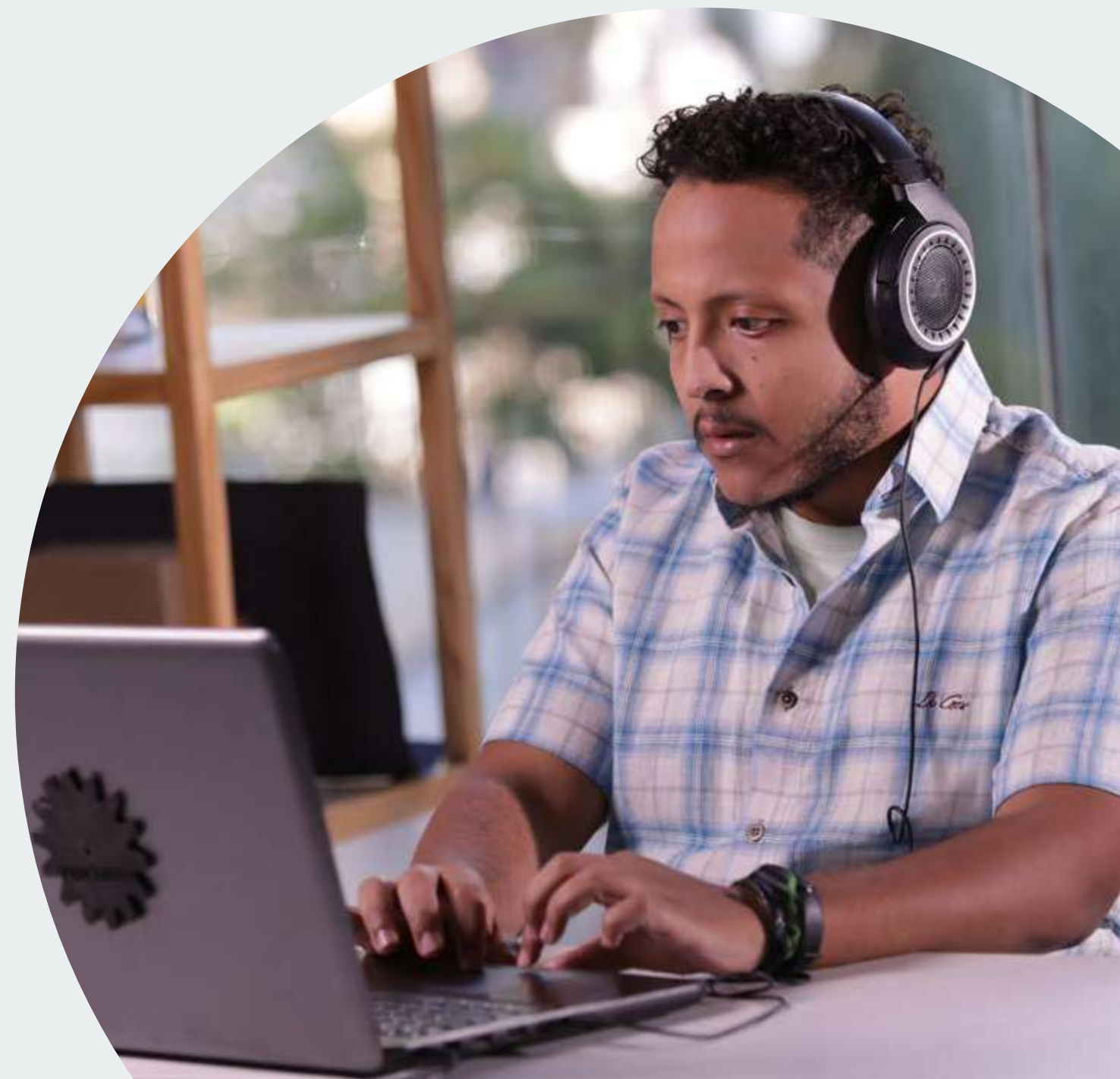
### Sab.IA

**Público:** professores da educação infantil de escolas públicas.

**Contribuição:** contribui com a alfabetização ao analisar a leitura e diagnosticar o nível de fluência leitora de cada aluno.

[Saiba mais na página 76](#)

Uso de IA tem promovido uma verdadeira revolução na disponibilidade de recursos para alunos, professores, gestores educacionais e colaboradores



# Estratégia ESG

GRI 2-12, 413-1

Consideramos os aspectos ambiental, social e governança (ESG, na sigla em inglês) fundamentais para o alcance de nosso propósito de impulsionarmos as pessoas e organizações a construírem uma melhor versão de si. Conduzimos nossos negócios em conformidade com as melhores práticas de governança (*saiba mais no capítulo Governança corporativa*); trabalhamos para reduzir os impactos ambientais de nossas operações, ao mesmo tempo que promovemos ações para promover a conscientização sobre temas de sustentabilidade para nossos públicos de relacionamento e fomentamos ações de responsabilidade social (*saiba mais no capítulo Impacto socioambiental*).

Nossa atuação ESG também é pautada por movimentos públicos voluntários dos quais fazemos parte (*confira a lista na página 19*), políticas corporativas (como a [Política de Sustentabilidade](#),

[Política de Meio Ambiente e Mudanças Climáticas](#), [Política de Direitos Humanos](#) e a [Política de Diversidade e Inclusão](#)) e pelos Compromissos Cogna por um Mundo Melhor (*saiba mais a seguir*), que ampliam nossas ações em busca da geração de valor sustentável.

Todas essas frentes estão embasadas em uma estratégia ESG 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 às decisões estratégicas da Companhia.

Também mantemos um diálogo contínuo com nossos públicos de relacionamento, para compartilhar nossos avanços e fortalecer o impacto de nossas ações. Ao longo de 2025, avançamos com o plano de ação para direcionamento de pontos de aprimoramento identificados na escuta com os *stakeholders*, realizada em 2024, para avaliação de nossa estratégia ESG. O levantamento contou com 16.827 respondentes, sendo 11% internos e 89% externos, e 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.



**Trabalhamos para reduzir os impactos socioambientais de nossas operações**

IMPACTO (ESG)



# Compromissos Cogna por um Mundo Melhor

Em 2025, finalizamos o primeiro ciclo dos Compromissos Cogna por um Mundo Melhor. Criado em 2021, o manifesto estabeleceu um conjunto de metas visando atingir objetivos específicos em três dimensões: Equilíbrio entre pessoas e natureza; Educação, diversidade e direitos humanos; e Governança e integridade. Ao longo desses cinco anos, estruturamos ações direcionadas a alcançar as 14 ambições definidas, que refletem nossa responsabilidade com um impacto sustentável e duradouro. Como resultado, conseguimos alcançar os objetivos definidos para dez metas, sendo que em sete delas superamos aquilo que foi inicialmente estipulado (*confira na [página 28](#)*). Apesar de encerradas como compromissos externos, todas as metas seguirão acompanhadas internamente, buscando a continuidade do impacto positivo.

Já em 2025, demos início ao processo de renovação dos compromissos. Aproveitando a maturidade obtida pela vivência do primeiro ciclo e muito apoiado em escutas com *stakeholders*, os novos compromissos foram construídos de maneira a se atrelarem mais diretamente ao impacto dos nossos negócios na sociedade. São seis metas, divididas nas dimensões ambiental, social e de governança para serem alcançadas até 2030.



## Ambiental

### Equilíbrio entre pessoas e natureza

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



## Social

### Educação, diversidade e direitos humanos

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



## Governança

### Governança e integridade

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



Clique aqui e confira o vídeo com a prestação de contas da jornada 2021-2025 e a apresentação dos compromissos 2026-2030

# Compromissos Cogna por um Mundo Melhor

## Resultados da jornada – 2021/2025

ODS	META	RESULTADOS	STATUS	DESTAQUES E OBSERVAÇÕES
<b>AMBIENTAL – EQUILÍBRIO ENTRE PESSOAS E NATUREZA</b>				
7	Ter 90% da energia consumida na rede proveniente de fontes renováveis até 2025.	90.3%	META SUPERADA ✔	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encerramos o ano com <b>90,3%</b> de energia consumida de fontes renováveis, provinda do mercado livre de energia.</li> <li>Adicionalmente, foram adquiridos <b>I-RECs</b> (International Renewable Energy Certificate) para <b>100% da energia consumida pela Companhia</b>.</li> <li>Nosso centro de distribuição possui <b>100% de energia consumida de fontes renováveis</b> e mantemos <b>painéis fotovoltaicos</b> em nossas unidades de Jaú (SP), Eunápolis (BA) e Ponta Porã (MS).</li> </ul> <p><i>Saiba mais na <a href="#">página 60</a></i></p>
13	Mensurar o impacto das emissões de GEE na operação da Companhia, estipulando metas e compromissos para mitigação e compensação até 2022.	100%	META ATINGIDA ✔	<ul style="list-style-type: none"> <li>Meta concluída em 2023, com a <b>divulgação dos inventários de emissões de 2019 a 2022</b> e divulgação de meta pública de <b>reduzir em 50,4% das emissões totais de GEE</b> da Companhia nos escopos 1, 2 e 3 até 2032.</li> <li><b>Nossos inventários desde 2019</b> receberam <b>Selo Ouro</b> pelo Programa Brasileiro GHG Protocol.</li> </ul> <p><i>Saiba mais na <a href="#">página 62</a></i></p>
12	Impactar 1,8 milhão de pessoas em conteúdos de educação ambiental até 2025.	2.300.000	META SUPERADA ✔	<ul style="list-style-type: none"> <li>Meta concluída em 2024, com <b>2,3 milhões de pessoas impactadas</b> com conteúdo de educação ambiental.</li> <li>Desde o fim de 2024, nossas IES passaram a fazer parte do <b>Movimento Escolas pelo Clima</b>.</li> <li>A <b>Fundação Pitágoras</b>, organização do terceiro setor mantida pela Cogna Educação, lidera o <b>Programa Mutirão das Árvores</b>, que foca na <b>educação ambiental e na capacitação de docentes e crianças</b>, em articulação com o poder público e parceiros intersetoriais.</li> </ul> <p><i>Saiba mais na <a href="#">página 34</a></i></p>
<b>SOCIAL – EDUCAÇÃO, DIVERSIDADE E DIREITOS HUMANOS</b>				
3	Beneficiar 5 milhões de pessoas através de atendimentos comunitários e projetos sociais das nossas unidades de ensino e parceiras até 2025.	5.749.514	META SUPERADA ✔	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encerramos o ano com <b>5,7 milhões de pessoas beneficiadas</b> com atendimentos comunitários e projetos sociais desde 2022.</li> <li>Além de colaborar com as comunidades do entorno de nossas IES, <b>as ações promovem experiências de atuação na prática</b> para os estudantes, ou seja, alinham geração de <b>impacto social positivo</b> com <b>prática profissionalizante</b>.</li> </ul> <p><i>Saiba mais na <a href="#">página 40</a></i></p>

ODS	META	RESULTADOS	STATUS	DESTAQUES E OBSERVAÇÕES
4	Beneficiar 150 mil professores da educação pública com produtos e serviços educacionais até 2025.	179.000	META SUPERADA ✔	<ul style="list-style-type: none"> <li>Meta concluída em 2023, com a capacitação de <b>179 mil professores da rede pública</b> através de <b>mais de 3,5 mil formações</b> em temas pedagógicos em todo o país.</li> </ul> <p><b>Saiba mais: e-docente (na página 74) e Prêmio Educador Nota 10 (na página 50)</b></p>
8	Capacitar 150 mil pessoas em negócios e competências empreendedoras, em fomento ao empreendedorismo no país, até 2025.	349.000	META SUPERADA ✔	<ul style="list-style-type: none"> <li>Meta concluída em 2023, com a capacitação de <b>349 mil pessoas em negócios e competências empreendedoras</b>.</li> </ul> <p><b>Saiba mais na página 84</b></p>
3	Capacitar 100% dos colaboradores da Companhia em saúde e segurança em 2022.	100%	META ATINGIDA ✔	<ul style="list-style-type: none"> <li>Em 2023, o curso de <b>saúde e segurança</b> passou a fazer parte da <b>trilha de capacitação obrigatória</b> a todos os colaboradores da Companhia, durante o processo de <i>onboarding</i> (que dura três meses).</li> </ul> <p><b>Saiba mais na página 101</b></p>
5	Possuir equidade (50%) de cargos de liderança (≥ gerentes), ocupados por homens e mulheres até 2025.	47,1%	META NÃO ATINGIDA	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>47% das cadeiras</b> de liderança iguais e acima do cargo de Gerência são ocupadas por mulheres (cis ou transgênero).</li> <li>Ao longo dos cinco anos de compromissos, tivemos avanços significativos em programas afirmativos tais como o <b>Programa de Trainee</b> exclusivo para mulheres negras e o <b>Ascender</b>, programa de aceleração de carreira voltado para mulheres coordenadoras com alto potencial.</li> </ul> <p><b>Saiba mais na página 106</b></p>
10	Aumentar o número de posições ocupadas por pessoas negras (pretas e pardas) para 40% até 2025.	43,1%	META SUPERADA ✔	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>43% do quadro de colaboradores</b> é composto por pessoas negras.</li> <li>O <b>Censo de Diversidade</b>, 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.</li> <li>Ao longo desse período, tivemos <b>programas de estágio</b> para <b>pessoas pretas e pardas</b>.</li> </ul> <p><b>Saiba mais na página 106</b></p>
10	Aumentar o número de posições de liderança – a partir de Coordenação – ocupadas por pessoas negras (pretas e pardas) para 40% até 2025.	32,1%	META NÃO ATINGIDA	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>32% do quadro</b> de colaboradores de liderança, a partir de Coordenação, é composto por pessoas negras.</li> <li>Ao longo dos cinco anos de compromissos, tivemos avanços significativos em programas afirmativos tais como um <b>Programa de Trainee exclusivo para mulheres negras (2023-2024)</b> e o <b>Potência Negra</b>, voltado para o desenvolvimento de analistas seniores e especialistas negros da Cognia.</li> <li>Entendemos que questões estruturais de desigualdade em nossa sociedade contribuíram para o não alcance dessas metas, o que, inclusive, reforça a relevância de ações de aceleração de desenvolvimento. <b>Seguimos trabalhando de forma consistente para ampliar a representatividade em nossos cargos de liderança</b>.</li> </ul> <p><b>Saiba mais na página 106</b></p>

ODS	META	RESULTADOS	STATUS	DESTAQUES E OBSERVAÇÕES
10	Manter a favorabilidade para o público LGBTQIAPN+ igual ou maior a 93 na Pesquisa de Engajamento.	86	META NÃO ATINGIDA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avançamos na agenda com a implementação de ações estruturadas e o engajamento do <b>grupo de afinidade Cogna em Cores</b>, contribuindo para a promoção de um ambiente mais inclusivo.</li> <li>Seguimos fortalecendo as iniciativas, ampliando seu alcance e aprimorando o monitoramento dos indicadores, <b>com foco em uma evolução consistente.</b></li> </ul> <p><b>Saiba mais na página 106</b></p>
10	Capacitar 100% da liderança da Companhia nos conteúdos do Programa de Diversidade da Universidade Corporativa até 2025.	98%	META NÃO ATINGIDA	<ul style="list-style-type: none"> <li>98% dos nossos líderes foram capacitados no <b>Programa de Diversidade da Companhia.</b></li> <li>Ao longo dos cinco anos de Compromisso desenvolvemos <b>capacitações específicas em diversidade</b>, tais como como formações sobre vieses inconscientes, letramento em diversidade e inclusão, e treinamentos voltados à liderança inclusiva.</li> </ul> <p><b>Saiba mais na página 106</b></p>
<b>GOVERNANÇA – GOVERNANÇA E INTEGRIDADE</b>				
10	Ter representatividade de ao menos um terço de mulheres, pessoas negras e LGBTQIA+ no Conselho de Administração até 2025.	50,0%	META SUPERADA ✔	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nosso Conselho de Administração conta com <b>50% das cadeiras ocupadas</b> por pessoas <b>representantes de grupos minorizados</b>, sendo duas mulheres e uma pessoa da comunidade LGBTQIAPN+.</li> <li>Nossa <b>Política de Indicação de Membros do Conselho de Administração</b> determina que, sempre que possível, o preenchimento dos cargos deve considerar a diversidade.</li> </ul> <p><b>Saiba mais na página 112</b></p>
16	Integrar as metas ESG às políticas de remuneração variável da alta liderança até 2023.	100,0%	META ATINGIDA ✔	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ainda em 2022, as metas dos aspectos <b>ESG</b> passaram a fazer parte da <b>remuneração variável da alta liderança.</b></li> <li>Em 2023, como forma de reforçar a <b>sustentabilidade como pilar estratégico da Companhia</b>, 100% dos nossos líderes e dos demais colaboradores passaram a contar com metas ESG em sua remuneração variável.</li> </ul> <p><b>Saiba mais na página 128</b></p>

# Renovação dos Compromissos Cogna por um Mundo Melhor

## Nossa jornada até 2030

Nosso propósito é impulsionar as pessoas e organizações a construírem uma melhor versão de si, pois sabemos que a educação é a única forma de termos um país mais justo e menos desigual. Fazemos isso não apenas implementando as melhores práticas de governança na empresa, mas principalmente ofertando ensino de qualidade com alcance para todo o Brasil, empoderando as pessoas para que possam ser agentes de transformação do seu futuro.

Acreditamos que é necessário que as empresas levem em consideração os impactos ambientais e sociais de suas atividades, por isso, **a sustentabilidade está presente em nossa estratégia, operação e valores inegociáveis.**

A partir dessa premissa, **nos comprometemos em gerar valor sustentável** para todos os nossos principais *stakeholders*, nossos alunos e clientes, colaboradores e professores, acionistas e investidores, fornecedores e prestadores de serviço, contribuindo para o equilíbrio dos recursos ambientais e sociais, e atendimento das necessidades das gerações futuras.

Conscientes que podemos ir além, e que o futuro está em nossas mãos, **divulgamos as nossas metas e compromissos a serem alcançados até 2030.**

ODS	COMPROMISSO	TEMA MATERIAL
<b>AMBIENTAL – EQUILÍBRIO ENTRE PESSOAS E NATUREZA</b>		
8 12 13	Disponibilizar trilhas formativas ESG para 100% dos alunos da graduação da Cogna em contribuição a uma economia mais resiliente e regenerativa	Qualidade do ensino e dos serviços oferecidos
<b>SOCIAL – EDUCAÇÃO, DIVERSIDADE E DIREITOS HUMANOS</b>		
4	Garantir que pelo menos 85% dos clientes com uso de soluções apresentem evolução positiva na nota do SAEB	Qualidade do ensino e dos serviços oferecidos
4 8	Alcançar 80% de egressos empregados na área de formação e/ou correlatas após 12 meses de formatura	Empregabilidade e empreendedorismo
5 8 10	Aumentar o número de posições de liderança ocupadas por pessoas negras (pretas e pardas) para 35% até 2030	Diversidade e inclusão Treinamento e educação de colaboradores
5 8 10	Possuir equidade (50%) de cargos de alta liderança (≥ gerente), ocupados por homens e mulheres até 2030	Diversidade e inclusão Treinamento e educação de colaboradores
<b>GOVERNANÇA – GOVERNANÇA E INTEGRIDADE</b>		
9 16	Implementar e certificar a Companhia na ISO 27001, de Gestão da Segurança da Informação	Segurança e infraestrutura de dados

## Compromissos relativos aos movimentos do Pacto Global TCFD

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.

CONCLUÍDO

MOVIMENTO	META	PRAZO	STATUS 2025
<b>MOVIMENTO</b> <b>AMBIÇÃO NET ZERO</b>	Publicar anualmente nosso inventário de emissões de gases de efeito estufa dos escopos 1 e 2 (escopo 3 opcional)	Meta contínua	Saiba mais
	Formalizar o compromisso com o SBTi (metas de curto e/ou longo prazo)	2025	Em andamento
	Ter um profissional de referência para aconselhamento e atendimento	Meta contínua	Saiba mais
	Oferecer orientação e manejo de crises	Meta contínua	Saiba mais
	Garantir a avaliação permanente dos colaboradores	Meta contínua	Em andamento
<b>MOVIMENTO</b> <b>MENTE EM FOCO</b>	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	Saiba mais
	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	Saiba mais
<b>MOVIMENTO</b> <b>ELAS LIDERAM 2030</b>	Ter 50% de mulheres em posição de alta liderança até 2030	2030	Em andamento
<b>MOVIMENTO</b> <b>RAÇA É PRIORIDADE</b>	Ter 30% de pessoas negras, indígenas, quilombolas e demais grupos étnicos minoritários em posição de liderança até 2025	2025	Saiba mais
	100% de transparência das interações com administração pública até 2030		Em andamento
<b>MOVIMENTO</b> <b>TRANSPARÊNCIA 100%</b>	Remuneração 100% íntegra da alta administração	1 meta em 2023	Em andamento
	100% da cadeia de valor de alto risco treinada em integridade	2 até 2025	Em andamento
	100% de transparência da estrutura de <i>compliance</i> e governança	3 até 2027	Em andamento
	100% de transparência sobre os canais de denúncias	5 até 2030	Saiba mais
			Saiba mais



# Impacto socioambiental



NESTE CAPÍTULO:

- Educação para a sustentabilidade
- Impacto social
- Impacto ambiental

**2,3**  
milhões  
de pessoas  
impactadas com  
conteúdos de  
educação  
ambiental

## Educação para sustentabilidade

Acreditamos que temos o potencial necessário para colaborar com a transformação de realidades e conscientização sobre desafios globais. A natureza das nossas atividades e o nosso alcance no território nacional nos credenciam para colaborar com o enfrentamento das mudanças climáticas e a preservação da biodiversidade por meio da disseminação de conteúdos de qualidade e fomento à pesquisa científica sobre essas temáticas. Nesse sentido, assumimos, como um dos Compromissos Cogna por um Mundo Melhor (*saiba mais na [página 27](#)*), impactar 1,8 milhão de pessoas por meio da educação ambiental até 2025 e superamos essa meta, alcançando 2,3 milhões de pessoas. Esse total foi alcançado com ações contínuas, sendo que a busca pela expansão de iniciativas é permanente.

Oferecemos um portfólio amplo de cursos de graduação e pós-graduação ligados à temática ambiental, bem como desenvolvemos e disseminamos conteúdos, cursos livres, palestras e rodas de conversa educacionais sobre temas relacionados a aspectos socioambientais para os alunos. Para colaboradores e demais públicos de relacionamento, promovemos a conscientização constante, disponibilizando trilhas e materiais que fortalecem a cultura de sustentabilidade em toda a nossa rede.

Além disso, após a integração curricular das atividades de extensão — que passaram a ser obrigatórias dentro da carga horária dos cursos de graduação —, alinhamos os projetos a serem realizados com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, da ONU. Dessa forma, incentivamos que os alunos se dediquem a ações de impacto positivo, com o desenvolvimento de consciência global, para atuar localmente em suas comunidades.

No âmbito da pesquisa científica, fomentamos especialmente o desenvolvimento de estudos para as áreas de ciências ambientais, saúde, meio ambiente e desenvolvimento regional. No atual contexto de desgaste dos ecossistemas (bem como a perda da biodiversidade e mudanças climáticas que ameaçam a vida humana e a de milhares de outras espécies no planeta), a pesquisa científica exerce um papel crucial na busca por soluções sustentáveis e novas formas



**Por meio do fomento à pesquisa científica contribuimos com a preservação da biodiversidade e o enfrentamento das mudanças climáticas**



de vivermos em sociedade. Dessa forma, nossos programas de pós-graduação *stricto sensu* buscam atuar em harmonia com o desenvolvimento regional, seja na geração de conhecimento local, como na busca pela melhoria da qualidade de vida do entorno. Como destaque, o Mestrado em Ciências Ambientais da Unic (Universidade de Cuiabá) participa, desde 2021, do Programa de Desenvolvimento da Pós-Graduação (PDPG) na Amazônia Legal da Capes/MEC, enquanto os programas da Uniderp (Universidade para o Desenvolvimento Regional do Pantanal) em Meio Ambiente e Desenvolvimento Regional e de Agronegócio Sustentável atuam com ênfase na conservação e proteção do Cerrado e do Pantanal. O conjunto dessas frentes de estudo e especializações reúne a dedicação de 40 professores doutores, cujas produções acadêmicas e científicas buscam a promoção de impactos reais com o desenvolvimento de práticas mais sustentáveis e inovadoras para o país. Saiba mais sobre os projetos do [Programa de Pós-Graduação em Ciências Ambientais](#), do [Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu Profissional em Agronegócio Sustentável](#) e do [Programa de Pós-Graduação em Meio Ambiente e Desenvolvimento Regional](#).

Na pós-graduação *lato sensu*, também contamos com cursos e especializações em sustentabilidade e temas correlatos como, por exemplo, MBA em Gestão Ambiental, Gestão, Licenciamento e Auditoria Ambiental, Sustentabilidade Ambiental e Tecnologias Verdes, entre diversos outros.

Vale destacar que, na educação básica, nossos materiais didáticos são desenvolvidos em linha com as diretrizes dos Parâmetros Curriculares Nacionais (PCNs) e da Base Nacional Comum Curricular (BNCC). Tais parâmetros abrangem a educação ambiental como tema transversal a diversas disciplinas, colocando a sustentabilidade como elemento central a ser debatido com os alunos para o exercício da responsabilidade e cidadania. Além disso, oferecemos soluções complementares que potencializam essa formação, como o programa Líder em Mim, que desenvolve competências socioemocionais e de liderança, e o Entre Mundos, que foca na preparação socioemocional dos alunos para lidar com desafios contemporâneos, como o *bullying* e o uso seguro das redes sociais ([saiba mais na página 75](#)).

**Atividades de pesquisa *stricto sensu* – Temas ambientais**

	2023	2024	2025
Nº de linhas de pesquisa em questões ambientais	5	5	6
Nº de projetos de pesquisa feitos em temas ambientais	32	61	36
Nº de patentes nacionais e internacionais sobre temas ambientais*	11	13	7
Nº de patentes nacionais e internacionais relacionadas à fauna, flora e temáticas de biodiversidade*	16	17	0

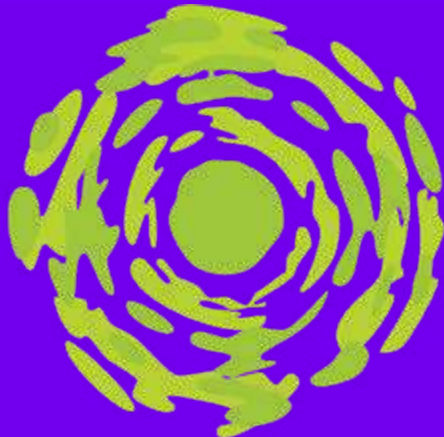
\*Algumas patentes se encaixam nos dois contextos (temas ambientais e temas relacionados à fauna, flora e temáticas de biodiversidade), dessa forma pode haver sobreposições na quantidade informada.



## Escolas pelo Clima

Desde 2023, todas as Instituições de Ensino Superior da Cogna são signatárias do movimento Escolas Pelo Clima (EpC), maior comunidade nacional dedicada ao incentivo da educação climática. O movimento articula educadores, alunos e comunidades para desenvolver projetos focados em consciência ambiental e soluções para desafios socioambientais.


Anualmente, o movimento realiza o Congresso e Premiação Escolas Pelo Clima, maior evento do Brasil voltado a conectar, valorizar e impulsionar ações climáticas em instituições de todos os níveis de ensino, da educação infantil até o ensino superior. Em 2025, entre mais de 600 inscrições, foram selecionados 68 projetos para participar do congresso, sendo oito deles das nossas Instituições de Ensino Superior. O congresso foi realizado em dezembro e, durante o evento, alunos, professores e coordenadores apresentaram suas iniciativas em salas virtuais interativas, promovendo troca de experiências, visibilidade nacional e integração com outras instituições de ensino. As iniciativas realizadas por nossas IES, destacadas no congresso, envolveram mais de 40 alunos de diversos cursos — como Direito, Engenharias, Agronomia, Medicina Veterinária e Saúde — demonstrando a abordagem multidisciplinar do tema. Ao todo, as ações beneficiaram mais de 1.300 pessoas em parceria com instituições públicas e comunidades locais.



**Escolas pelo Clima**

*“Fiquei imensamente feliz e honrada pelo reconhecimento no Congresso Escolas Pelo Clima. Isso nos motiva ainda mais a seguir desenvolvendo ideias que fazem a diferença. Com certeza continuaremos compartilhando nossos projetos e contribuindo para um futuro mais sustentável. Vamos juntos transformar o mundo, um projeto de cada vez!”*

Alessandra Machado, coordenadora do curso de Agronomia da Anhanguera Londrina, campus Piza



### Escolas pelo Clima – Projetos selecionados

**1** FIGUROU NO TOP 3

**Formação de voluntários para a Defesa Civil**  
(Anhanguera Alvorada/RS)

**2** FIGUROU NO TOP 3

**Pomar da Vida**  
(Anhanguera Primavera do Leste/MT)

**3**

**Mini-horta suspensa e a importância de uma alimentação saudável**  
(Anhanguera Londrina/PR)

**4**

**Traços Verdes: Composição da paisagem urbana com as Soluções baseadas na Natureza**  
(Uniderp Campo Grande/MS)

**5**

**Direito Ambiental em Ação: Educação Jurídica para Sustentabilidade**  
(Unic Cuiabá/MT)

**6**

**Doação de mudas de hortaliças**  
(Anhanguera Londrina/PR)

**7**

**Horta Social**  
(Anhanguera Londrina/PR)

**8**

**Ações Para Mulheres Rurais**  
(Anhanguera Uberlândia/MG)



Saiba mais sobre os projetos realizados pelas nossas Instituições de Ensino Superior na página 40

## V Fórum Educação e ESG

Como parte do nosso compromisso de promover debates sobre temas emergentes de sustentabilidade, com provocações que sirvam como caminho para a ampliação do diálogo e que tragam luz para a importância do papel da educação nessa agenda, realizamos em 2025 a 5ª edição do Fórum Educação e ESG.

O evento contou com a participação de especialistas renomados e parceiros estratégicos em debates sobre os desafios e as oportunidades na intersecção entre educação e desenvolvimento sustentável. Os temas foram estruturados em três painéis centrais:

- **Políticas Públicas para o Desenvolvimento Sustentável** – Mediado por Juliano Griebeler (diretor de Relações Institucionais e Sustentabilidade da Cogna), contou com a participação de Denise Dora (enviada especial para Direitos Humanos e Transição Justa da COP 30), Juliano Medeiros (diretor do Instituto Futuro) e Julie Messias (diretora-executiva da Aliança Brasil Nature Based Solutions).
- **O Futuro do Trabalho: Transição para uma Economia Sustentável** – A sessão teve como *keynote speaker* Aguinaldo Maciente (especialista da OIT – Organização Internacional do Trabalho, Agência das Nações Unidas) e mediação de Silvia Bizatto (vice-presidente de Educação Continuada e Aprendizagem da Cogna). O painel reuniu Arthur Wong (Schneider Electric), Karla Braga (COJOVEM – Cooperação da Juventude Amazônica para o Desenvolvimento Sustentável) e Wanderley Emerich (WeConsultHR).
- **Transição Justa: O Impacto das Novas Tecnologias no Meio Ambiente** – Sob mediação de Igor Freitas (vice-presidente de Tecnologia da Cogna), o debate trouxe as perspectivas de André Simões (professor doutor e livre docente da Universidade de São Paulo), Lula Rodrigues (OBONOBO) e Marcus Amaral (AWS da Amazon).

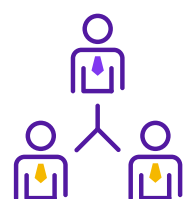
Realizamos o fórum em formato híbrido, com transmissão ao vivo e interpretação em Libras, o que nos permitiu alcançar um público diversificado e engajado. Registramos uma audiência de 564 participantes, sendo 526 *on-line* e 38 presenciais, atraindo não apenas nossos alunos, colaboradores e investidores, mas também representantes do governo, da sociedade civil, do terceiro setor e de outras instituições de ensino, reforçando nossa reputação como referência no setor educacional e ambiental. O NPS geral do evento foi de 92 pontos, zona de excelência na escala.

**92**  
pontos  
foi o NPS geral  
do evento



*“Participar do V Fórum Educação & ESG, especialmente ao ouvir sobre o poder libertador do conhecimento e o papel vital da educação para o Brasil, fortaleceu meu senso de propósito. Tenho a certeza de que estou no caminho certo e me sinto ainda mais inspirada a atuar pelos desafios que temos pela frente.”*

Depoimento anonimizado coletado no contexto da pesquisa de satisfação realizada após o painel “Transição justa: o impacto das novas tecnologias no meio ambiente”



**Fórum destacou a importância do papel da educação na agenda ESG**



## 1ª Semana de Educação e ESG

Complementando as discussões do Fórum Educação e ESG, promovemos a 1ª Semana de Educação & ESG, uma iniciativa voltada especificamente para a integração desses temas no cotidiano acadêmico de nossos estudantes. Ao todo, realizamos quatro aulas especiais direcionadas aos cursos de Saúde, Pedagogia, licenciaturas, engenharias e tecnólogos, abordando tópicos fundamentais como o papel da sustentabilidade na saúde, a importância da educação ambiental na formação de professores, ética e integridade na gestão de riscos empresariais e transição energética.

A aula focada em transição energética, oportunidades e desafios foi um dos grandes destaques, alcançando individualmente um NPS de 93 pontos, enquanto a média geral das aulas da semana atingiu 87 pontos. Com uma audiência total de 493 espectadores, as sessões foram gravadas para serem disponibilizadas em nosso Portal do Aluno (PDA) como trilhas de aprendizagem permanentes, garantindo que o conhecimento gerado continue acessível e contribua de forma contínua para a formação integral de nossos alunos em alinhamento com as diretrizes do nosso time acadêmico.

*“Aprendi muito sobre sustentabilidade e a importância de nos aprofundarmos nas questões que queremos transformações. Pois é só através do saber que temos a autonomia e autoridade para questionar os nossos direitos.”*

Depoimento de aluno (anonimizado) coletado no contexto de pesquisa de satisfação realizada após a aula “Transição justa: o impacto das novas tecnologias no meio ambiente”

**87**  
pontos  
NPS geral

# Impacto social

Na Cogna, enxergamos a educação como um relevante instrumento de transformação social, capaz de mudar o mundo ao promover melhores condições de vida às pessoas e reduzir desigualdades. Assumimos nosso papel de agentes dessa transformação, direcionando nossas ações sociais para três pilares fundamentais: educação, geração de renda e desenvolvimento local — que compõem nossa Plataforma de Impacto Social.

Essa estratégia é operacionalizada pela Fundação Pitágoras, pelo Instituto Somos e por nossas Instituições de Ensino Superior, que desenvolvem projetos socioambientais e realizam atendimentos em prol das comunidades locais. Nosso investimento social privado, incluso patrocínios via leis de incentivo, também a endereçam.

Para mensurar o impacto, utilizamos o indicador de Retorno Social sobre o Investimento (SROI), metodologia que calcula ativos como o fortalecimento comunitário e a inserção profissional. No último cálculo realizado, em 2023, os resultados demonstraram que a cada R\$ 1 investido\* pela Cogna, R\$ 5,56 retornaram para a sociedade, beneficiando 3,2 milhões de pessoas e gerando R\$ 15 bilhões em ativos socioeconômicos e R\$ 1,8 bilhão em impacto econômico.

## Plataforma de impacto social

### PILARES



#### EDUCAÇÃO

Contribuir para a educação no país.

4



#### 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.

8



#### DESENVOLVIMENTO LOCAL

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

3

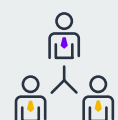
10

### 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.





## O impacto social das nossas IES GRI 203-2

Em alinhamento a nossas políticas de Sustentabilidade e de Extensão Universitária, adotamos a metodologia de *service learning*, que combina o aprendizado prático com impacto social positivo. Desse modo, 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.



**Comunidades próximas aos campi são beneficiadas pelo trabalho voluntário de professores e alunos**

**Iniciativas são realizadas em duas frentes:**

### 1 Projetos socioambientais

Iniciativas voltadas para o desenvolvimento das comunidades alinhadas aos ODS da ONU, podem ser contínuas ou pontuais e também integrar projetos de extensão acadêmica.

### 2 Atendimentos comunitários

Oferecemos serviços especializados, de maneira contínua e sistemática, por meio de espaços estruturados em nossas instituições, como núcleos de prática jurídica, clínicas e hospitais-escola e escritórios-modelo.

## Impacto das ações em 2025

### PROJETOS SOCIAIS

**2.053** projetos realizados

**118** unidades e polos envolvidos

**9.536** colaboradores participantes

**41.681** alunos participantes

**297.090** horas de voluntariado

**343.759** pessoas beneficiadas

**ATENDIMENTOS COMUNITÁRIOS**

**+ de 1 milhão** pessoas beneficiadas

**+ de R\$ 300 milhões** em desoneração de serviços ao poder público

### Alinhamento dos projetos com os ODS



#### NORTE

+ **29,4 mil pessoas** beneficiadas

+ **18 mil professores** e alunos envolvidos

**4.084 horas** de trabalho voluntário, o que equivale a mais de **170 dias** de trabalho

+ **R\$ 15,6 milhões** em desoneração ao poder público

**49** projetos sociais (2,39%)

#### CENTRO-OESTE

+ **159 mil pessoas** beneficiadas

+ **100 mil professores** e alunos envolvidos

**83.009 horas** de trabalho voluntário, o que equivale a mais de **3.458 dias** de trabalho

**R\$ 44 milhões** em desoneração ao poder público

**418** projetos sociais (20,36%)

#### SUL

+ **124 mil pessoas** beneficiadas

+ **35 mil professores** e alunos envolvidos

**26.372 horas** de trabalho voluntário, o que equivale a mais de **1.098 dias** de trabalho

**R\$ 53 milhões** em desoneração ao poder público

**243** projetos sociais (11,84%)

#### NORDESTE

+ **198 mil pessoas** beneficiadas

+ **71 mil professores** e alunos envolvidos

**119.639 horas** de trabalho voluntário, o que equivale a mais de **4.984 dias** de trabalho

**R\$ 35,7 milhões** em desoneração ao poder público

**879** projetos sociais (42,82%)

#### SUDESTE

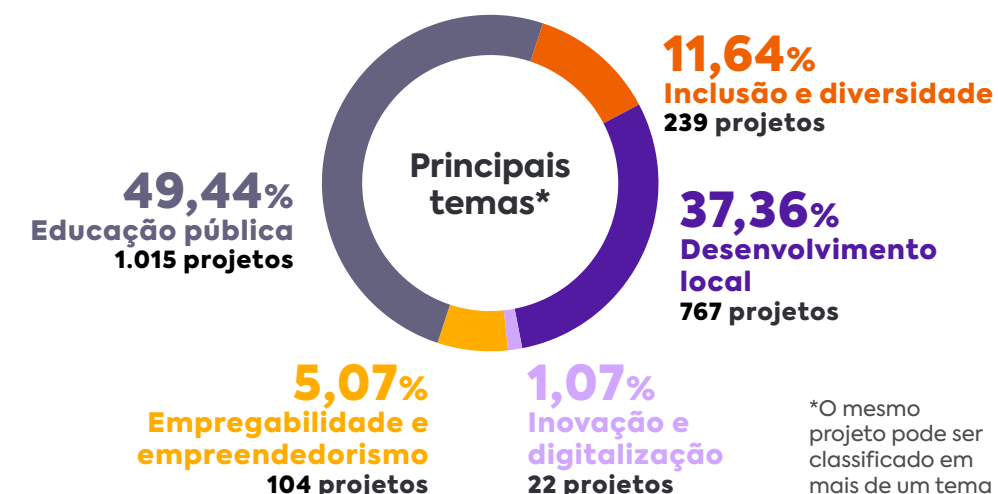
+ **580 mil pessoas** beneficiadas

+ **153 mil professores** e alunos envolvidos

**63.986 horas** de trabalho voluntário, o que equivale a mais de **2.666 dias** de trabalho

**R\$ 152,5 milhões** em desoneração ao poder público

**464** projetos sociais (22,60%)



\*O mesmo projeto pode ser classificado em mais de um tema

## Projetos socioambientais de destaque em 2025



### ANHANGUERA DO BEM – EDIÇÃO PROJETO JOVENS TRANSFORMAÇÃO

- Faculdade e curso envolvidos: Anhanguera de Goiânia/GO – Engenharia Civil, Engenharia Elétrica e Engenharia Mecânica
- Total de beneficiários: 110
- Público beneficiado: crianças e famílias da Vila Roriz
- Realizado em: maio/2025
- ODS prioritário: ODS 04 – Educação de qualidade
- Pilar da plataforma: Empregabilidade e empreendedorismo

Visando despertar o interesse de jovens pela área de Engenharia e ampliar horizontes profissionais, a iniciativa promoveu experimentos práticos e interativos que demonstraram, de forma divertida, conceitos fundamentais da área e estimularam novas perspectivas de futuro.



### PREVENÇÃO DA MÃO-PÉ-BOCA NA EDUCAÇÃO INFANTIL

- Faculdade e curso envolvidos: Centro Universitário UNIME/BA (Lauro de Freitas) – Biomedicina
- Total de beneficiários: 33
- Público beneficiado: crianças, professores e cuidadores da Escola Municipal Infância Feliz
- Realizado em: maio/2025
- ODS prioritário: ODS 03 – Saúde e bem-estar
- Pilar da plataforma: Desenvolvimento local

Com objetivo de prevenir a doença mão-pé-boca, foram desenvolvidos materiais educativos e atividades lúdicas que explicaram sintomas e formas de prevenção de maneira simples e acessível, complementados por rodas de conversa que ofereceram orientações técnicas aos educadores e responsáveis.



### INTERVENÇÃO NUTRICIONAL

- Faculdade e curso envolvidos: Anhanguera de Itabuna/BA – Nutrição
- Total de beneficiários: 66
- Público beneficiado: assistidos e moradores do Albergue Bezerra de Menezes
- Realizado em: maio/2025
- ODS prioritário: ODS 03 – Saúde e bem-estar
- Pilar da plataforma: Inclusão e diversidade

A fim de melhorar a aceitação alimentar e reduzir resistências às refeições institucionais, a ação promoveu avaliação nutricional individualizada e orientação personalizada, respeitando as particularidades de saúde de cada assistido e resultando em mais adesão e satisfação com as preparações oferecidas.



## GESTÃO DA PRODUÇÃO PARA FEIRANTES

- Faculdade e curso envolvidos: Anhanguera de Primavera do Leste/MT – Administração
- Total de beneficiários: 76
- Público beneficiado: feirantes que frequentam o projeto municipal “Feira da Lua”
- Realizado em: maio/2025
- ODS prioritário: ODS 08 – Trabalho decente e crescimento econômico
- Pilar da plataforma: Desenvolvimento local, e Empregabilidade e empreendedorismo

Objetivando aprimorar a organização comercial e reduzir o desperdício de alimentos, a capacitação abordou técnicas de gestão da produção que fortaleceram o empreendedorismo local e incentivaram práticas mais eficientes e sustentáveis no dia a dia das feiras.



## RESPIRAR COM SAÚDE COMEÇA NAS MÃOS: EDUCAÇÃO E PREVENÇÃO NA INFÂNCIA

- Faculdade e curso envolvidos: Anhanguera de Brasília/DF (Taguatinga Shopping) – Enfermagem
- Total de beneficiários: 154
- Público beneficiado: crianças e familiares da Unidade de Internação Pediátrica do Hospital Regional de Taguatinga
- Realizado em: maio/2025
- ODS prioritário: ODS 03 – Saúde e bem-estar
- Pilar da plataforma: Educação pública

Diante do alto número de casos de bronquiolite e outras doenças respiratórias sazonais na região, a iniciativa conscientizou familiares sobre medidas preventivas simples e eficazes, distribuindo kits informativos e materiais de apoio que auxiliaram no cuidado durante o período de internação.



## CASAMENTO COMUNITÁRIO 2025

- Faculdade e curso envolvidos: Anhanguera de Imperatriz/MA – Direito
- Total de beneficiários: 192
- Público beneficiado: casais em situação de vulnerabilidade econômica
- Realizado em: junho/2025
- ODS prioritário: ODS 05 – Igualdade de gênero
- Pilar da plataforma: Desenvolvimento local, e Inclusão e diversidade

Para viabilizar a oficialização gratuita de uniões civis, o projeto ofereceu suporte completo desde a orientação sobre documentação necessária e esclarecimentos jurídicos sobre regimes de bens até o acompanhamento presencial das cerimônias, garantindo acesso a direitos fundamentais.



## CUIDAR COM MOVIMENTO

- Faculdade e curso envolvidos: Anhanguera de Joinville/SC – Fisioterapia
- Total de beneficiários: 19
- Público beneficiado: residentes do Lar de Idosos Pôr do Sol
- Realizado em: maio/2025
- ODS prioritário: ODS 03 – Saúde e bem-estar
- Pilar da plataforma: Diversidade e inclusão

Buscando promover bem-estar físico e emocional, foram desenvolvidas atividades cognitivas e motoras adaptadas às diferentes condições de mobilidade e cognição dos participantes, o que proporcionou momentos de alegria e estímulo à qualidade de vida.



### PÉ NA TERRA: PREVENÇÃO DE QUEDAS E PROMOÇÃO DA SEGURANÇA DO IDOSO

- Faculdade e curso envolvidos: Pitágoras de Bacabal/MA – Medicina
- Total de beneficiários: 189
- Público beneficiado: Idosos atendidos pelas UBS
- Realizado em: maio/2025
- ODS prioritário: ODS 03 – Saúde e bem-estar
- Pilar da plataforma: Educação pública

Com foco na redução de acidentes domésticos entre pessoas idosas, as palestras em 13 UBS abordaram principais fatores de risco e cuidados práticos no ambiente domiciliar, utilizando recursos visuais e dinâmicas participativas que criaram espaços de escuta e compartilhamento de vivências.



### TECENDO SABERES E PRÁTICAS: A ATUAÇÃO MULTIPROFISSIONAL NO CUIDADO À COMUNIDADE

- Faculdade e curso envolvidos: Anhanguera de Manaus/AM – Psicologia, Enfermagem, Serviço Social, Pedagogia, Odontologia
- Total de beneficiários: 334
- Público beneficiado: comunidade indígena Kokama
- Realizado em: maio/2025
- ODS prioritário: ODS 03 – Saúde e bem-estar
- Pilar da plataforma: Desenvolvimento local

Para ampliar o acesso a serviços de saúde e fortalecer a autonomia no cuidado, a ação multiprofissional articulou diferentes áreas do conhecimento em práticas integradas que valorizaram os saberes tradicionais da comunidade.



### RUA DE DIREITOS

- Faculdade e curso envolvidos: Anhanguera de Governador Valadares/MG – Fisioterapia
- Total de beneficiários: 55
- Público beneficiado: população em situação de rua
- Realizado em: agosto/2025
- ODS prioritário: ODS 03 – Saúde e bem-estar
- Pilar da plataforma: Diversidade e inclusão

Visando promover cidadania e evitar o abandono de tratamentos de doenças como tuberculose e hanseníase, a iniciativa combinou orientações sobre sintomas e prevenção com busca ativa de pacientes e oferta integrada de assistência social, jurídica e de saúde.



### ATENÇÃO AO IDOSO

- Faculdade e curso envolvidos: Anhanguera de Taubaté/SP – Odontologia
- Total de beneficiários: 114
- Público beneficiado: idosos residentes em casa de repouso e seus cuidadores
- Realizado em: setembro/2025
- ODS prioritário: ODS 03 – Saúde e bem-estar
- Pilar da plataforma: Desenvolvimento local

Com o objetivo de melhorar a saúde bucal e proporcionar momentos de lazer, a ação realizou avaliações odontológicas, orientações sobre higiene oral e atividades recreativas, além de capacitar a equipe de cuidados sobre técnicas e importância da manutenção da saúde bucal na terceira idade.



## COMEMORAÇÃO AO DIA DA ÁRVORE COM OS ESCOTEIROS

- Faculdade e curso envolvidos: Anhanguera de Primavera do Leste/MT – Agronomia
- Total de beneficiários: 73
- Público beneficiado: Grupo Escoteiro Guardiões do Cerrado
- Realizado desde: 2024
- ODS prioritário: ODS 15 – Vida terrestre
- Pilar da plataforma: Educação pública

Para sensibilizar jovens sobre a importância da preservação ambiental e biodiversidade, foram ensinadas técnicas de semeadura de espécies nativas como ipê-roxo e jacarandá, culminando no plantio de nove mudas de ipê-branco e integrando educação ambiental à prática da agrônômica sustentável.



## ACÇÕES PARA MULHERES RURAIS



- Faculdade e curso envolvidos: Anhanguera de Uberlândia/MG – Medicina Veterinária, Agronomia
- Total de beneficiários: 120
- Público beneficiado: mulheres rurais responsáveis pela geração de renda familiar
- Realizado em: 2025 (ativo durante o ano)
- ODS prioritário: ODS 02 – Fome zero e agricultura sustentável
- Pilar da plataforma: Desenvolvimento local, Diversidade e inclusão, Educação, Geração de renda

Buscando fortalecer a autonomia econômica e produtiva de mulheres no campo, o projeto ofereceu assistência técnica continuada e organizou mutirões para estruturação e expansão de empreendimentos familiares, priorizando práticas agroecológicas e o aproveitamento consciente de recursos locais.



## NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA SOLIDÁRIO – UM ATO DE AMOR

- Faculdade e curso envolvidos: Anhanguera de Vitória da Conquista/BA – Direito, Enfermagem
  - Total de beneficiários: 740
  - Público beneficiado: crianças da comunidade em vulnerabilidade
  - Realizado em: outubro/2025
  - ODS prioritário: ODS 10 – Redução das desigualdades
  - Pilar da plataforma: Diversidade e inclusão
- Com o intuito de proporcionar alegria e reduzir as desigualdades vivenciadas por famílias vulneráveis, foram arrecadados e distribuídos mais de 350 brinquedos, acompanhados de atividades recreativas que promoveram momentos de diversão e acolhimento.



## FESTIVAL ESPORTIVO INCLUSIVO NA PRAIA

- Faculdade e curso envolvidos: Unime Anhanguera de Salvador/BA (Paralela) – Fisioterapia
- Total de beneficiários: 63
- Público beneficiado: pessoas com e sem deficiência
- Realizado em: outubro/2025
- ODS prioritário: ODS 03 – Saúde e bem-estar
- Pilar da plataforma: Diversidade e inclusão

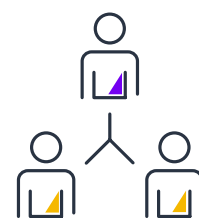
A fim de promover inclusão social e garantir o direito ao lazer, o festival ofereceu atividades esportivas adaptadas e banho de mar assistido em ambiente seguro, celebrando a diversidade e fortalecendo a convivência entre pessoas com diferentes condições físicas.



## 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 à construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Com o apoio de diversos parceiros públicos e privados, a instituição desenvolve ações que unem educação, assistência social, saúde e cultura para fortalecer as comunidades locais e promover o desenvolvimento humano no estado.



**A FMB atua para fortalecer as comunidades locais e promover o desenvolvimento humano**

\* 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.

### Como principais iniciativas desenvolvidas estão:

**1**  
Ensino e  
geração de  
renda

Terceiro Setor em Ação, com foco na profissionalização de outras organizações sociais; Empreender para Transformar, oferece suporte para quem busca autonomia financeira por meio do empreendedorismo.

**2**  
Público  
jovem

Jovem em Ação, preparação para o mercado de trabalho; Concurso de Redação para estudantes de escolas públicas, cuja premiação são bolsas de estudo na Uniderp e na Anhanguera Dourados.

**3**  
Idosos

Ativa Idade, que oferece atividades físicas e sociais para garantir mais qualidade de vida aos idosos.



Saiba mais  
no site da Fundação

# Instituto Somos GRI 413-1

Desde 2017, o Instituto Somos atua como uma organização sem fins lucrativos comprometida com a transformação do cenário educacional brasileiro. Mantido pela SOMOS Educação, se dedica à democratização do ensino para crianças e jovens em situação de vulnerabilidade, acreditando que o acesso ao conhecimento, à leitura e ao desenvolvimento de competências essenciais é o caminho para preparar as novas gerações para os desafios do futuro. Suas iniciativas são realizadas por meio de três pilares

de atuação: alfabetização & letramento, acesso & democratização, e tecnologia & inovação.

Em 2025, o instituto se habilitou junto ao Ministério da Cultura para captar recursos via Lei Rouanet (Lei Federal de Incentivo à Cultura) para o desenvolvimento do Prêmio Educador Nota 10. Já nesse primeiro ano, a Cogna direcionou R\$ 1,1 milhão de recursos incentivados, valor que será utilizado para a realização da edição de 2026 da premiação.

Instituto  
**somôs**

## Ambiente Virtual de Aprendizagem do Instituto Somos



Em 2025, a plataforma de cursos gratuitos *on-line*, completos e com certificação passou por um reposicionamento institucional estratégico. A iniciativa, anteriormente sob a marca Aliança Brasileira pela Educação, passa a ser realizada pelo Instituto Somos

No mesmo período, a plataforma ampliou significativamente sua oferta educacional. Com a implementação de 26 novos cursos, o portfólio totalizou 59 cursos gratuitos, *on-line*, completos e com certificação, representando um crescimento de 78% em relação ao período anterior. Essa expansão contribuiu diretamente para a democratização do acesso à educação e para o fortalecimento das ações de formação continuada.

Como resultado, em 2025 foram registrados 3.017 novos usuários inscritos, o que representa um aumento de 165% em comparação a 2024. No mesmo ano, foram emitidos 497 certificados, correspondendo a um crescimento de 60% em relação ao ano anterior. Os indicadores reforçam o impacto social positivo da iniciativa, evidenciando maior alcance, engajamento e efetividade das ações educacionais.



Clique aqui e  
conheça a plataforma

## Parcerias de impacto

O compromisso da Cogna com a equidade educacional se materializa também pela colaboração contínua com cursinhos populares e organizações sociais que atendem públicos em situação de vulnerabilidade. Por meio do Instituto Somos, realizamos a doação de materiais didáticos, paradidáticos e soluções pedagógicas de alta qualidade.

Em 2025, 24 instituições foram beneficiadas com doações. No total, as doações de materiais didáticos realizadas ao longo do ano impactaram diretamente 5.771 alunos. Como exemplo de organizações beneficiárias destacamos a atuação do Instituto Embraer, que mantém dois colégios de ensino médio voltados para jovens em vulnerabilidade socioeconômica em São José dos Campos e Botucatu (São Paulo), e o Instituto Verdescola, localizado em São Sebastião (São Paulo).

**5.771**  
pessoas  
impactadas  
em 2025



## • Programa • Somos Futuro

O Somos Futuro é uma iniciativa de aceleração para alunos provindos de escolas públicas. O programa oferece aos jovens beneficiados a oportunidade de cursar o ensino médio com bolsas de estudo integrais em colégios particulares parceiros da rede SOMOS Educação. O programa entrega um suporte completo para garantir o sucesso do aluno, o que inclui material didático, reforço escolar *on-line*, mentoria individualizada e acompanhamento psicológico em caso de necessidade. A troca de vivências gera impacto positivo em todo o ambiente escolar, promovendo a diversidade e um aprendizado mais dinâmico e humano para a comunidade estudantil.

Para selecionar os participantes, o programa utiliza um processo de avaliação voltado não apenas para o desempenho acadêmico, mas também o contexto socioeconômico e o potencial de impacto social dos candidatos. As etapas incluem vídeos de apresentação do jovem e sua família, avaliações acadêmicas e entrevistas com voluntários do programa e representantes das escolas parceiras.

Desde o seu lançamento, em 2017, o Somos Futuro já mudou a realidade de mais de 800 jovens em diversas regiões do país.

*“Eu sou muito grata ao Somos Futuro! Muito obrigada por acreditarem no meu potencial. Hoje, sou professora do Kumon, atuo como gerente do Instituto G&G e estudo na melhor faculdade do país. Por favor, continuem transformando vidas e mudando histórias, pois saber que o Somos Futuro existe me dá esperança de um amanhecer muito mais empático e acolhedor.”*

Bárbara Bezerra, estudante de Ciências Sociais na USP –  
Alumni do Somos Futuro ano 2024



**83 escolas**  
parceiras em **43 municípios**  
de **14 estados**

**229 jovens**  
cursando o ensino médio por meio  
da iniciativa, sendo que **14% deles**  
são beneficiários de programas sociais  
como o Bolsa Família

**86 jovens**  
aprovados em 2025 para  
iniciar os estudos em 2026

**+ de 280 alunos**  
aprovados em vestibulares de  
universidade públicas e particulares  
desde o início do programa



Saiba mais sobre o programa:  
[www.institutosomos.org/somos-futuro](http://www.institutosomos.org/somos-futuro)

## Prêmio Educador Nota 10

O Prêmio Educador Nota 10 reconhece e valoriza a educação de qualidade protagonizada por professores e gestores educacionais e pedagógicos da educação básica: da educação infantil ao ensino médio, e educação de jovens e adultos, de escolas públicas, privadas, filantrópicas de acesso público, rurais ou urbanas de todo o Brasil.

A iniciativa, que é a maior e mais importante premiação da educação básica do país, tem como principal objetivo destacar, entre os trabalhos inscritos, nove práticas de excelência, alinhadas com um dos três eixos temáticos – Direitos humanos, Inovação e tecnologia, e Sustentabilidade –, que evidenciem, exemplifiquem e inspirem outros profissionais da educação no país. Em 2025, o prêmio alcançou um marco histórico com 4.033 projetos inscritos, registrando um crescimento de 45% em comparação ao ano anterior. Ao todo, 92% das inscrições foram realizadas por profissionais da rede pública de ensino.

Como forma de disseminar as boas práticas reconhecidas pela iniciativa, o trabalho dos nove finalistas de 2025 foi compilado em um e-book, que funciona como documentação técnica e fonte de inspiração para que outros educadores da rede pública possam replicar as soluções inovadoras em suas próprias realidades.

Para apoiar e reconhecer esses talentos, a premiação oferece valores de R\$ 25 mil, R\$ 20 mil e R\$ 15 mil para os primeiro, segundo e terceiro lugares, respectivamente, em cada categoria, além de bolsas de pós-graduação no Singularidades e acesso à plataforma PROFs, voltada à formação continuada.

**+ de 4 mil inscrições em 2025**

**Um aumento de 45% em relação ao ano anterior**

**92% das inscrições são fruto das escolas públicas de todo o Brasil**



**Viabilizamos a maior e mais importante premiação da educação básica do país**

**Gustavo dos Santos Bezerra, de Carnaíba (PE), vencedor do Educador do Ano com o projeto “Dos resíduos aos recursos: proposta de reutilização dos subprodutos das casas de farinha do Quilombo do Caroá”**



## Ação de engajamento com gestores públicos

Em 2025, o instituto consolidou a visão de que a inovação em sala de aula ganha escala quando encontra suporte na gestão pública. Compreendendo que o gestor é o grande viabilizador das mudanças estruturais, uma das principais inovações desse ano foi a realização de um *workshop* exclusivo com lideranças municipais e estaduais para promover um espaço de escuta e diálogo de como as secretarias de educação podem potencializar o trabalho dos professores por meio de políticas públicas educacionais mais eficientes.

**10** prêmio educador nota 10



Acesse aqui o e-book com as práticas vencedoras

## Projetos vencedores



### DIREITOS HUMANOS

#### Teoria como libertação: a voz de levante das trabalhadoras domésticas, estudantes do EJA

- Educador: **Lidiane dos Santos**
- Cidade/UF: **São Paulo – SP**
- Componente curricular: **Linguagens e suas tecnologias**
- Ano escolar: **7º ano EF**

#### Eu Vejo Você: o Clube da Leitura Antirracista

- Educador: **Maria Cristina Castro**
- Cidade/UF: **João Dourado – BA**
- Componente curricular do projeto: **História**
- Ano atendido pelo projeto: **7º ano EF**

#### Pra ver se me enxergo!

- Educador: **Renata Moura dos Santos**
- Cidade/UF: **São Paulo – SP**
- Componente curricular do projeto: **Artes**
- Ano atendido pelo projeto: **4 e 5 anos de idade**



### INOVAÇÃO E TECNOLOGIA

#### Meu Futuro Nesta Sociedade

- Educador: **Claudia Amaral**
- Cidade/UF: **Bragança Paulista – SP**
- Componente curricular do projeto: **Língua Estrangeira**
- Ano atendido pelo projeto: **2ª série EM**

#### Circuito de Atletismo

- Educador: **Jeyze Martins**
- Cidade/UF: **Monte Alegre – PA**
- Componente curricular do projeto: **Educação Física**
- Ano atendido pelo projeto: **3ª série EM**

#### Chegadas e partidas: histórias que se conectam!

- Educador: **Priscila Terêncio**
- Cidade/UF: **Franca – SP**
- Componente curricular do projeto: **Gestão/Coordenação**
- Ano atendido pelo projeto: **6º ano EF**



### SUSTENTABILIDADE

#### Dos resíduos aos recursos: proposta de reutilização dos subprodutos das casas de farinha do Quilombo do Caroá

- Educador: **Gustavo Santos Bezerra**
- Cidade/UF: **Carnaíba – PE**
- Componente curricular do projeto: **Ciências da Natureza**
- Ano atendido pelo projeto: **2ª série EM**

#### Mar de Descoberta

- Educador: **Marta Maria da Silva**
- Cidade/UF: **Paulista – PE**
- Componente curricular do projeto: **Ciências da Natureza**
- Ano atendido pelo projeto: **0-3 anos de idade**

#### Riscos em Perspectiva: o bairro Matosinhos em São João del-Rei (MG) em Maquetes

- Educador: **Rafael César Costa Silva**
- Cidade/UF: **São João del-Rei – MG**
- Componente curricular do projeto: **Geografia**
- Ano atendido pelo projeto: **1ª série EM**



# Fundação Pitágoras

GRI 203-2, 413-1; Impacto Social

Criada em 1999 como frente de impacto social da Cogna, a Fundação Pitágoras tem sua atuação fundada no compromisso de elevar os níveis de aprendizagem no Brasil por meio do fortalecimento da gestão educacional, trabalhando em estreita articulação com o poder público. O pilar central dessa transformação é o Sistema de Gestão Integrado (SGI), metodologia que acompanha e capacita, por cerca de dois anos, educadores de escolas públicas, incluindo lideranças das secretarias de educação, diretores, coordenadores e professores. Com foco na autonomia das instituições para que mantenham a qualidade alcançada após o programa, a iniciativa oferece certificação de pós-graduação em Gestão Educacional pela Pitágoras. Como resultado, segundo dados de 2021, escolas atendidas

pelos SGI apresentam evolução consistente no IDEB, performando, em média, +0,5 pontos nos anos iniciais e +0,2 pontos nos anos finais do ensino fundamental em comparação a escolas não atendidas. Ao longo de mais de 20 anos, essa metodologia foi implementada em 1.493 escolas de 13 estados brasileiros, beneficiando cerca de 2 milhões de estudantes, educadores e funcionários das escolas em todo o território nacional.



**Escolas atendidas pelo SGI apresentam evolução consistente no Índice de Desenvolvimento da Educação Básica**

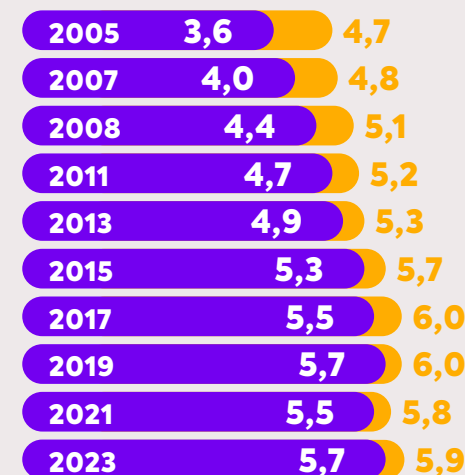


## Sistema de Gestão Integrado (SGI)

● Total de escolas do país (272.716)

● Escolas com SGI (781)

### Evolução do Ideb ensino fundamental (anos iniciais)



### Evolução do Ideb ensino fundamental (anos finais)



## Educação prisional

Guiada pela equidade e inclusão, um de seus valores, a Fundação busca garantir que “ninguém fique para trás” e acredita que cada indivíduo é maior do que seus erros. Nesse sentido, também atua para promover a cidadania e a dignidade de egressos do sistema prisional e pessoas privadas de liberdade por meio da educação. A educação prisional é vista como essencial para a reintegração social e colabora com a ressocialização e redução da reincidência, essenciais para a quebra do ciclo de violência e criminalidade, que muitas vezes se perpetua pela falta de oportunidades e ausência de qualificação após a liberdade. Tendo como principal foco o público feminino, em parceria com instituições como o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a Secretaria Nacional de Políticas Penais (SENAPPEN) e a Associação de Proteção e Assistência aos Condenados (APAC), a Fundação fornece suporte jurídico e bolsas de estudo para cursos profissionalizantes e de ensino a distância.

Em 2025, essas ações beneficiaram 8.643 mulheres, abrangendo 95 unidades prisionais de 77 cidades em 19 estados. Foram oferecidas 699 bolsas em quatro cursos (Empreendedorismo, Logística, Serviços Cartorários e Notariais e Processos Gerenciais) em parceria com 40 *campus* das

nossas Instituições de Ensino Superior. Pelo projeto Ler é ser Livre, no qual voluntários da Cogna e da fundação realizam a correção de registros de leitura para fins de remição de pena, foram revisados 12.820 relatórios. Outra iniciativa apoiada anualmente é o Concurso de Redações, realizado em parceria com a Defensoria Pública da União, organizado para promover a reflexão sobre o acesso à justiça e os serviços jurídicos prestados pela justiça brasileira. Tanto as escolas públicas como os órgãos do sistema prisional e suas unidades socioeducativas podem participar. Para garantir a qualidade e imparcialidade do concurso, a Fundação Pitágoras oferece apoio técnico ao organizar a banca examinadora do concurso, formada por estudantes de graduação das nossas Instituições de Ensino Superior e profissionais de diversas áreas. A 8ª edição, realizada em 2025, envolveu a correção de 21.196 redações.

## Reconhecimento

Em 2025, as ações da fundação foram coroadas com a entrega da Medalha Amigo da Primeira Infância concedida pela Câmara dos Deputados à presidente, Helena Neiva, em reconhecimento pelo trabalho voltado à garantia de direitos das crianças.



**A fundação trabalha com estreita articulação com o poder público**

## Mutirão das Árvores

A fundação também lidera o Mutirão das Árvores, uma aliança intersetorial que une administração pública, empresas e terceiro setor. O projeto está presente em estados como Minas Gerais, São Paulo e Espírito Santo, entre outros. Em Minas Gerais, destaca-se o protocolo para o plantio de 100 milhões de mudas até 2032, com a meta de envolver pelo menos 80% das escolas estaduais mineiras. Mais do que uma iniciativa de plantio, o projeto foca na educação ambiental e na capacitação de docentes e crianças. Enquanto parceiros privados contribuem com insumos e doação de mudas, o governo coordena a articulação entre secretarias para a implementação pedagógica e apoio logístico. Em 2025, a Fundação se habilitou ao Ministério da Cultura para captar recursos via Lei Rouanet (Lei Federal de Incentivo à Cultura) para apoiar na realização do Mutirão das Árvores.



# Projetos sociais apoiados por meio de leis de incentivo

Por meio das leis de incentivo fiscal, 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 nas seguintes leis de esfera federal: esporte, Fumcad (Fundo Municipal da Criança e do Adolescente), idoso (Fundo Municipal do Idoso), e incentivo à cultura (Lei Rouanet).

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

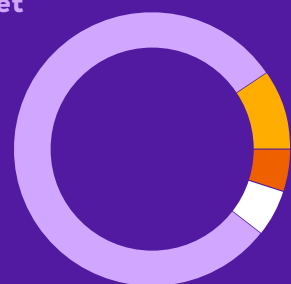
## Recursos destinados

R\$ 1.646.463,07  
(79,8%)  
Lei Rouanet

R\$ 200.000,00  
(9,7%)  
Lei do esporte

R\$ 116.298,33  
(5,6%)  
Fundo Municipal da Criança e do Adolescente

R\$ 100.000,00  
(4,8%)  
Fundo Municipal do Idoso



## Projetos apoiados em 2025

### 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.**

Resultado: foram impactados 184 professores de escolas públicas, beneficiadas 265 crianças e adolescentes, e alcançados 9.900 beneficiários indiretos. O projeto esteve presente em quatro estados e realizou nove módulos de formação.

### 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.**

Resultados: 41.450 livros doados, três bibliotecas geridas e fortalecidas, e a realização de 19 formações para educadores, além de atividades culturais e formativas, com presença em 27 estados do Brasil. Essas ações impactaram diretamente 650.566 beneficiários, além de 38.130 crianças e adolescentes, 645 famílias e 696 professores de escolas públicas. Indiretamente, foram 7.015.290 beneficiários impactados.



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 “Aparinhamento Afetivo”.**

Resultados: beneficiou 392 pessoas diretamente, entre crianças e adolescentes, e impactou 570 beneficiários indiretos. Foram implementados 27 espaços de leitura nos serviços de acolhimento de Vitória (ES) e Rio de Janeiro (RJ), e doados 4.200 livros. Além disso, 140 educadores estiveram presentes na formação para profissionais dos serviços de acolhimento e 80 voluntários foram capacitados em mediação de leitura.

## Projetos apoiados em 2025



### PINACOTECA DE SÃO PAULO

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”.

Resultados: 15.855 jovens e adolescentes foram impactados e 63.420 beneficiários indiretos em dez estados. Ações realizadas: 34.897 livros doados, 103 bibliotecas fortalecidas, 238 professores de escolas públicas beneficiados. Além disso, foram realizadas sete formações, incluindo formação em mediação de leitura, palestras formativas e formação metodológica.

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.

Resultados: foram impactados diretamente 55.689 beneficiários, além de 19.254 crianças e adolescentes, além de 820.000 beneficiários indiretos no estado de São Paulo, através dos projetos do Núcleo de Ações Educativas, Mochilas Pedagógicas, Clube de Professores, Pina Família e Meu Museu. Além disso, o projeto realizou dez encontros voltados a professores de escolas públicas e privadas.

### 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.

Resultados: não iniciado em 2025 por conta do não atingimento de percentual de captação exigido por lei para dar início à execução. Será executado assim que a captação for atingida, em ano subsequente.

## 8 projetos sociais serão apoiados em 2026

### Projetos a serem executados em 2026

Em 2026, por meio dos valores destinados em 2025, apoiaremos oito projetos sociais e culturais, com direcionamento total de R\$ 2.062.761 de recursos incentivados. Essa seleção reflete nossa estratégia de priorizar investimentos estruturantes e convergentes com as políticas públicas, valorizando o protagonismo de atores locais e o fortalecimento da sociedade civil.

Pela Lei do esporte, destinamos R\$ 200 mil para continuar apoiando o Instituto Esporte e Educação (IEE) com o projeto de formação de educadores e núcleos esportivos. Já pela Lei Rouanet, distribuímos R\$ 1,6 milhão na renovação das parcerias com a SP Leituras, a Associação Vaga Lume e a Pinacoteca de São Paulo e – pela primeira vez – no apoio ao Prêmio Educador Nota 10 realizado pelo Instituto Somos (*saiba mais na página 50*). Através do Fumcad, direcionamos R\$ 116 mil para seguirmos fomentando o trabalho do Instituto Fazendo História e ao início do investimento da UNAS (União de Núcleos, Associações dos Moradores de Heliópolis e região), com um projeto

que ensina rádio e cidadania para adolescentes em São Paulo. Por fim, por meio do Fundo Municipal do Idoso, destinamos R\$ 100 mil para o apoio ao CeMAIS em Belo Horizonte, projeto já apoiado em outros anos, ajudando a melhorar o acolhimento e a gestão de instituições de longa permanência de idosos.

Para assegurar a eficiência dessas frentes, atuamos em parceria direta com o poder público e demais *stakeholders* na execução de agendas coletivas, mantendo canais de comunicação abertos e transparentes com a comunidade. Todas as iniciativas apoiadas contam com a definição clara de indicadores e metas para o monitoramento e avaliação constante dos resultados. Buscamos priorizar investimentos sociais estruturantes que sejam convergentes com políticas públicas e valorizar o protagonismo dos atores locais e o fortalecimento da sociedade civil. Esse rigor na gestão e na prestação de contas reforça nosso compromisso com o desenvolvimento sustentável e com a transformação social.

# Impacto ambiental

Acreditamos que educar para o futuro exige uma atuação responsável no presente. Por isso, monitoramos rigorosamente nossos impactos e desenvolvemos estratégias para gerar um legado ambiental positivo. Considerando o impacto do setor, priorizamos a eficiência na gestão de recursos em toda a nossa infraestrutura, garantindo que 100% de nossas unidades realizem avaliações periódicas e sistemáticas de seus aspectos e impactos ambientais, e adotem procedimentos operacionais específicos para mitigação de possíveis impactos, transformando nossos espaços em ambientes de operação sustentável e melhoria contínua.

Atuamos de forma ativa para o consumo eficaz de recursos naturais e mantemos um controle rigoroso da gestão de licenças ambientais, com reportes via *dashboards* de acompanhamento e plataformas de gestão. Para suportar essa frente, contamos com uma equipe interna e o apoio de consultorias externas focadas em processos ambientais, que acompanham de perto as renovações e a obtenção de novas licenças em todas as unidades. Desde 2023, quando traçamos metas de regularização, apresentamos uma evolução consistente: saltamos de 52% de unidades regulares para 66% em 2024, alcançando a marca de 78% em 2025, o que representa um avanço de 50% em dois anos. Ainda não atingimos 100% em razão dos desafios estruturais do contexto regulatório brasileiro, marcado por diferentes exigências municipais e estaduais, prazos extensos de tramitação, dependência de vistorias presenciais dos órgãos públicos e limitações operacionais desses órgãos em diversas localidades. Esse cenário torna o processo de regularização moroso e, muitas vezes, alheio à capacidade de gestão direta da Companhia, que segue atuando de forma diligente e contínua para avançar na regularização de todas as unidades. Se considerarmos todos os documentos regulares e processos com protocolos em fase final de obtenção, alcançamos a marca de 84%. Os números são ainda melhores se considerarmos todos os processos iniciados: 95%. Estamos muito confiantes em finalizar 2026 com número de documentos regulares obtidos superior a 90%.

**100%**  
de nossas unidades realizam avaliações periódicas de seus aspectos e impactos ambientais



**Atuamos de forma ativa na eficiência do consumo de recursos naturais**

## Biodiversidade GRI 101-2, 101-4

Reconhecemos a importância de compreender e mitigar os possíveis impactos significativos na biodiversidade de nossas atividades. Em função das características dos nossos negócios, voltados à prestação de serviços educacionais, e da ausência de operações industriais ou atividades em áreas ambientalmente sensíveis, avaliamos que não geramos impactos diretos ou significativos sobre a biodiversidade.

Não realizamos atividades que possam ocasionar a introdução de espécies invasoras, pragas ou agentes patogênicos, nem identificamos ações que resultem na conversão de habitats ou em redução de espécies nas áreas de atuação da Cogna. Nossas ações cotidianas não interferem em processos ecológicos, como salinidade ou níveis de água subterrânea. Também não identificamos ecossistemas diretamente afetados que demandem medidas de restauração, reabilitação, compensação ambiental ou ações transformadoras para reversão de danos.

Mesmo diante desse baixo impacto, adotamos medidas preventivas e de gestão ambiental. Mantemos uma avaliação contínua de riscos socioambientais visando à identificação antecipada de potenciais impactos e adoção das respectivas medidas preventivas; contamos com uma [Política de Meio Ambiente e Mudanças Climáticas](#); realizamos uma gestão adequada de resíduos (*saiba mais na página 61*) e buscamos o uso eficiente de recursos naturais, com ações de redução do consumo de água e energia, contribuindo para diminuir pressões indiretas sobre ecossistemas. Também temos um [Código de Conduta de Fornecedores](#), com recomendações e ações esperadas na gestão dos recursos naturais de terceiros.

Por outro lado, buscamos promover um impacto positivo na biodiversidade por meio de nossas ações direcionadas à educação para a sustentabilidade e pesquisa científica, que possuem potencial de influenciar favoravelmente a preservação de espécies e de disseminar boas práticas sustentáveis.



**Buscamos promover um impacto positivo na biodiversidade com ações educativas e pesquisas científicas**

## Compromisso com o manejo florestal



Compreendemos que o volume de papel consumido em nossas atividades torna o manejo florestal realizado por nossos parceiros um ponto estratégico para a preservação da biodiversidade. Esse cenário em nossa cadeia de valor é monitorado e mitigado por ações específicas, incluindo critérios rigorosos de rastreabilidade que asseguram que o insumo seja proveniente de origem responsável.

Desde 2006, mantemos a certificação FSC (Forest Stewardship Council), sistema reconhecido internacionalmente que possibilita o rastreamento do papel e garante que 100% de nossas operações elegíveis contem com a certificação para cadeia produtiva. Essa diretriz estende-se a todos os parceiros de negó-

cio, de modo que exigimos que 100% de nossos fornecedores da cadeia de custódia do papel também mantenham a certificação. Esse compromisso é fundamental para a produção de nossos livros e apostilas didáticas, garantindo que o papel utilizado provenha de florestas manejadas de forma ambientalmente adequada.

Além do cuidado na seleção de fornecedores, adotamos e incentivamos medidas para a redução do consumo de papel por meio da digitalização de processos e do uso consciente de materiais em nossas unidades.



Saiba mais sobre as ações de educação para sustentabilidade na página 34



**Em 2025, mesmo com crescimento de 7,4% do alunado presencial, mantivemos o consumo de água igual ao de 2024**

## Consumo de água GRI 303-1, 303-3

Nossas operações não demandam um uso intensivo de recursos hídricos. Em nossas instalações, a água é utilizada em atividades relacionadas às pessoas, limpeza e jardinagem. O descarte é realizado na rede de tratamento das companhias de saneamento locais.

Em 2025, o consumo total de água nas nossas operações atingiu 371.161,69 m<sup>3</sup>, volume praticamente estável em comparação com 2024 (371.281,56 m<sup>3</sup>) e proveniente da captação de água subterrânea e do fornecimento por terceiros.

Primamos pelo uso eficiente de recursos naturais e, nesse sentido, estabelecemos uma parceria com uma empresa especializada em eficiência hídrica, para nos apoiar nas iniciativas de monitoramento e gestão do uso de água. Com essa parceria, implementamos soluções de redução do consumo de água em 23 das nossas Instituições de Ensino Superior que representam 60% do consumo hídrico da Kroton. Os projetos envolvem a instalação de dispositivos economizadores, correção de vazamentos, telemetria, ações de conscientização e treinamentos com foco na redução de consumo. Além disso, todas as unidades consumidoras utilizam uma ferramenta de telemetria que possibilita um controle do consumo em tempo real, inclusive com alertas de anomalias como vazamentos ou interrupção no fornecimento, permitindo a rápida identificação e correção.

Para incentivar o consumo consciente dos recursos hídricos, desenvolvemos em nossas unidades projetos-piloto para reúso de água e,

em nossos centros de distribuição e escritórios corporativos, possuímos adesivos de conscientização em ambientes com uso de água, e enviamos, semestralmente, comunicados para os colaboradores sobre o assunto. Além disso, utilizamos torneiras automáticas com ajuste de redução do tempo de abertura, lavadoras de alta pressão e mangueiras com esguicho de acionamento manual para reduzir o consumo de água. Em 2025, foi estabelecida uma rotina de rondas diárias para verificação da existência de vazamentos, com o acionamento de ações de correção caso necessário.

### Captação total de água em todas as áreas em m<sup>3</sup> GRI 303-3

	2023	2024 <sup>1</sup>	2025
Água subterrânea	103.141,00	123.398,62	118.779,99
Água de terceiros	178.567,89	247.882,94	252.381,70
<b>Total</b>	<b>281.708,89</b>	<b>371.281,56</b>	<b>371.161,69</b>

<sup>1</sup> Parte do aumento no consumo total de água em 2024 é atribuída à integração das unidades Anglo Paulista e Liceu, que passaram a ter seus consumos contabilizados, impactando o volume de captação e fornecimento registrado. Também deve ser considerado o impacto das ondas de calor no ano, que influenciaram a demanda por uso de ar-condicionado.

### Captação total de água em todas as áreas com estresse hídrico GRI 303-3

	2023	2024	2025 <sup>1</sup>
Água subterrânea	66.791,69	48.901,00	52.234,99
Água de terceiros	108.315,09	91.196,75	109.086,00
<b>Total</b>	<b>175.106,78</b>	<b>140.097,75</b>	<b>161.320,99</b>

<sup>1</sup> Em 2025, a variação na captação total de água em áreas com estresse hídrico está associada a uma atualização metodológica: para fins de classificação, passou a ser considerado o cenário sazonal brasileiro de estresse hídrico, compreendido entre os meses de maio e setembro. Essa mudança ampliou o período analisado, impactando o volume reportado.

## Consumo de energia GRI 302-1; TCFD

Fazem parte de nossa atuação de enfrentamento da emergência climática ações que visam à eficiência energética e à transição para o consumo de energia de fontes renováveis. Em 2025, 90% da energia consumida pela Cogna teve origem de fontes renováveis, provinda do mercado livre de energia\*, alcançando uma das metas estabelecidas pelos Compromissos Cogna por um Mundo Melhor (*saiba mais na página 27*). No total, 90 das nossas 113 unidades 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.

Contamos com projetos-piloto de energia fotovoltaica em nossas unidades de ensino superior de Jaú (SP), Eunápolis (BA) e em Ponta Porã (MS). A geração de energia por esses projetos em 2025 foi de 700,51 GJ (0,79% maior do que em 2024, quando foram gerados 695,04 GJ). A geração é monitorada em tempo real por meio de plataforma de gestão, que também monitora o consumo de energia oriunda do mercado livre e cativo (fornecida por concessionárias de energia) de nossas unidades consumidoras. A tecnologia, combinada com modelagens computacionais e geoprocessamento, proporciona uma visão abrangente, garantindo total controle e gestão.

Em 2025, o consumo total de energia da Cogna somou 169.492,05 GJ, 5,67% abaixo do registrado em 2024, refletindo tanto as iniciativas de eficiência energética quanto a redução das ondas de calor no período. Em linha com nossos esforços voltados para fomentar a energia renovável, adquirimos I-RECs (International Renewable Energy Certificate) para 100% da energia consumida em 2025 pela Companhia.

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

### Consumo de energia dentro da organização (GJ)<sup>1,2,3,4</sup> GRI 302-1

	2023	2024 <sup>2</sup>	2025	Redução
Eletricidade comprada da concessionária (mercado cativo) – não renovável	28.792,71	22.422,73	16.473,87	5.948,86
Eletricidade comprada no mercado livre – renovável	143.237,68	157.263,04 <sup>3</sup>	153.018,17	4.244,87
<b>Total</b>	<b>172.030,39</b>	<b>179.685,77</b>	<b>169.492,05</b>	<b>10.193,72</b>

<sup>1</sup> As informações relativas ao consumo de energia foram extraídas das faturas mensais da concessionária e da plataforma de gestão, na qual são monitorados os consumos. Para a conversão de kWh para GJ, foi multiplicado kWh por 0,0036.

<sup>2</sup> A partir de 2024, 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Não realizamos atividades de venda de eletricidade, aquecimento, resfriamento ou vapor.



## Gestão de resíduos GRI 306-1, 306-2

Tratamos a gestão de resíduos como um pilar fundamental de conformidade e segurança operacional. Esse compromisso reflete o atendimento rigoroso à legislação ambiental aplicável e o uso sustentável dos recursos naturais, mitigando riscos significativos à saúde humana e ao meio ambiente.

Temos foco especial em nossas unidades de ensino superior que abrigam laboratórios didáticos, instalações profissionalizantes e clínicas de saúde. Nessas instalações, a execução de aulas práticas e estágios supervisionados envolve a manipulação de matérias-primas com periculosidade química e biológica, como reagentes, kits de análises bioquímicas e culturas de microrganismos. Conforme mapeado em nossa Matriz de Riscos Socioambientais, falhas no manuseio ou descarte inadequado de Resíduos Sólidos de Saúde (RSS) dos Grupos A (infectantes), B (químicos e medicamentos) e E (perfurocortantes) representam riscos significativos. A possibilidade de contaminação biológica e acidentes com perfurocortantes, além de riscos químicos, podem acarretar danos reputacionais e financeiros que comprometem o orçamento de segurança e a produtividade das unidades. Por essa razão, 100% de nossas unidades realizam a avaliação periódica e sistemática de seus aspectos e impactos ambientais, garantindo que os riscos significativos sejam orientados por procedimentos operacionais específicos.

Para mitigar tais riscos e evitar impactos reais ou potenciais, atuamos preventivamente desde a aquisição da matéria-prima até o tratamento final. Temos diretrizes que orientam a compra objetiva, adquirindo apenas os produtos químicos necessários para as aulas práticas, o que minimiza o acúmulo de itens vencidos que virariam resíduos. Também instruímos continuamente nossa comunidade acadêmica — incluindo alunos, professores e técnicos — sobre a segregação precisa de resíduos. O foco é separar corretamente o resíduo comum (Grupo D) do material que é, de fato, infectante ou perfurocortante; essa identificação assertiva evita que materiais não contaminados sejam descartados como perigosos, reduzindo o volume de resíduos que exigem tratamento especial. Além disso, estamos descontinuando, em todas as nossas unidades de ensino superior, as licenças de uso de reagentes controlados — produtos que exigem licença do Exército Brasileiro, como, por exemplo, alguns tipos de ácidos e solventes. Os reagentes controlados não são mais utilizados em aulas práticas, e novas aquisições são proibidas.

Complementarmente, mantemos todas as partes interessadas, incluindo funcionários, prestadores de serviço e comunidades em áreas de risco, devidamente informadas sobre os planos de atendimento a emergências ambientais. Possuímos planos de ação para todas as

situações de risco identificadas, contando com equipes capacitadas e treinadas para o planejamento e preparação desses atendimentos.

Todo o ciclo de vida dos resíduos é monitorado rigorosamente, avaliando o desempenho ambiental de forma sistemática, com objetivos, metas e indicadores que consideram a perspectiva do ciclo de vida de nossos serviços. O gerenciamento de coleta, transporte, tratamento e disposição final é realizado por 19 parceiros especializados, que atendem à totalidade de nossas unidades próprias. Todos esses fornecedores são homologados por uma assessoria ambiental que valida tanto as licenças de operação dos locais de tratamento quanto dos aterros sanitários de destino pós-tratamento.

Para assegurar a transparência e a rastreabilidade, acompanhamos sistematicamente as emissões de Manifestos de Transporte de Resíduos (MTR) por parte das unidades geradoras e os Certificados de Destinação Final (CDF) emitidos pelos fornecedores. Esse controle é reforçado pelo monitoramento de notas fiscais, analisadas conforme os preços estipulados em contrato, garantindo eficiência financeira e operacional. Esse modelo centralizado nos permite comparar o desempenho entre unidades de mesmo porte, orientando treinamentos específicos e garantindo que a destinação final ocorra em total conformidade com as normas de biossegurança e sustentabilidade.

Contamos  
com parceiros  
especializados no  
tratamento de  
resíduos



## Estratégia climática TCFD

Nossa atuação é direcionada para apoiar ativamente a transição para uma economia de baixo carbono, concentrando esforços na implementação de iniciativas que promovam a eficiência energética e uma gestão rigorosa das emissões de gases de efeito estufa (GEE) relacionadas às nossas atividades. A governança desse tema é central em nossa estratégia e conta com o suporte do Comitê de Pessoas e ESG, que assessora o Conselho de Administração em temas de sustentabilidade. Essa estrutura garante que a identificação e o tratamento de riscos e oportunidades climáticas sejam monitorados continuamente, com discussões trimestrais que fundamentam nossas decisões estratégicas e asseguram a resiliência do negócio diante dos desafios ambientais globais.

Temos fortalecido nossa jornada na gestão de emissões por meio da construção e do aprimoramento constante de nossos inventários, que abrangem as emissões diretas e indiretas em toda a nossa cadeia de valor. Esse processo de mapeamento detalhado reflete nossa evolução técnica e o compromisso com a transparência. Ao longo de 2023 e 2024, observamos avanços relevantes na gestão, com redução de emissões em categorias específicas. No entanto, o aumento no montante total reportado nesse período foi impulsionado principalmente pela ampliação do escopo e mais robustez metodológica do inventário.

Em 2025, a redução das emissões no consolidado reflete tanto a continuidade dessas iniciativas quanto mais maturidade da gestão, evidenciando uma evolução consistente ao longo do período.

O inventário é periodicamente submetido a verificações independentes, assegurando a qualidade, a conformidade e a consistência das informações reportadas.

Mais do que monitorar o desempenho atual, nossa estratégia climática está ancorada em compromissos públicos de redução de impacto, alinhados a movimentos globais de ambição climática. Mantemos o foco em nossas metas de longo prazo, trabalhando para que a descarbonização das nossas operações contribua efetivamente para um futuro mais sustentável e esteja em plena harmonia com nossos objetivos institucionais de impacto positivo na sociedade.

Como parte dessa estratégia de longo prazo, a Cogna assumiu, ao fim de 2023, o compromisso de reduzir em 50,4% suas emissões totais (escopos 1, 2 e 3) em um horizonte de dez anos (ano-base 2022), meta alinhada ao Acordo de Paris e às diretrizes do Movimento Net Zero do Pacto Global, integrando de forma consistente os riscos e oportunidades climáticos ao planejamento estratégico e financeiro da Companhia. Em 2025, em parceria com a Localiza Neutraliza,

por meio do projeto REDD+ Brazilian Amazon certificado pela Verra, neutralizamos 100% das emissões da frota, que totalizaram 1,514 tCO<sub>2</sub>. Também foi desenvolvido um projeto para otimização de entregas na frente de transporte e distribuição.

Os principais vetores dessa retração foram as emissões de escopo 2 e de escopo 1, com reduções de 20,26% e 15,40%, respectivamente.



**Emissões (em tCO<sub>2</sub>)**<sup>1,2,3,4,5</sup> GRI 305-1, 305-2, 305-3

Categoria	2023	2024	2025	Redução
Escopo 1	4.769,14	8.136,74	6.883,28	1.253,46
Escopo 2 – Abordagem localização	1.751,14	2.719,12	2.168,24	550,88
Escopo 2 – Abordagem na escolha da compra	-	0	0	0,00
Escopo 3	42.001,69	49.719,17	49.372,27	346,90
<b>TOTAL DE EMISSÕES</b>	<b>48.521,96</b>	<b>60.575,03</b>	<b>58.423,79</b>	<b>2.151,24</b>
Emissões de CO <sub>2</sub> biogênico (t) escopo 1	472,76	488,15	814,93	-326,78
Emissões de CO <sub>2</sub> biogênico (t) escopo 3	3.544,46	5.663,46	5.683,70	-20,24

<sup>1</sup> As emissões de CO<sub>2</sub> oriundas de combustíveis renováveis são reportadas separadamente como “emissões de CO<sub>2</sub> biogênico”. A análise das emissões dos inventários se baseou nos índices de Potencial de Aquecimento Global (GWP, na sigla em inglês) do 5º Relatório de Avaliação (AR5, na sigla em inglês) do Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (IPCC, na sigla em inglês). Gases inventariados: escopo 1 – CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFC, HCFC-22 (R22) e HCFC-141b; escopo 2 – CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O e HFC; escopo 3 – CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O.

<sup>2</sup> Não houve reporte das emissões de escopo 2 pela abordagem de escolha de compra.

<sup>3</sup> A Companhia adota 2022 como ano-base para a gestão de suas emissões de GEE, por representar mais consistência metodológica e disponibilidade de dados. As emissões desse período servem como referência para o acompanhamento e definição de metas. Até o momento, não houve mudanças significativas que demandassem o recálculo do ano-base.

<sup>4</sup> Os inventários são elaborados em conformidade com o Programa Brasileiro GHG Protocol, considerando premissas e fatores de emissão amplamente reconhecidos, com aplicação consistente ao longo dos períodos reportados. As emissões são consolidadas com base no critério de controle operacional, abrangendo todas as unidades de negócio da Companhia.

<sup>5</sup> Não reportamos o escopo 3 separado por categoria.

## Riscos relativos às mudanças climáticas GRI 201-2; TCFD

Reconhecemos que as mudanças climáticas representam variáveis críticas com potencial de gerar impactos nos mais diversos negócios, inclusive no setor educacional. Sob a ótica dos riscos físicos, o aumento na frequência e intensidade de eventos climáticos extremos — como secas severas, ondas de calor e inundações — exige investimentos contínuos em resiliência de infraestrutura para mitigar interrupções operacionais, custos de reparo e adaptação, além de eventuais perdas de receita.

Em 2025, aprofundamos o entendimento do impacto desses riscos em nossas operações por meio de um processo robusto de gestão alinhado às recomendações do TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) e do CDP. Esse trabalho, resultado de 17 agendas técnicas com nossas áreas de negócio, resultou na identificação e parametrização de 19 riscos climáticos e 28 riscos de direitos humanos, todos quantificados com base em ocorrências históricas e controles vigentes. Como desdobramento direto dessa análise, estruturamos um Protocolo de Emergências que abrange 22 cenários, estabelecendo ações coordenadas que contemplam desde a prevenção e conformidade até a resposta imediata e medidas de remediação pós-emergência.

Com relação especificamente aos riscos de direitos humanos, elaboramos os Guia de Boas Práticas para o Ensino Superior, Cuidadores e Escolas, materiais voltados ao letramento de estudantes, comunidade acadêmica, escolas e

responsáveis sobre saúde mental e promoção dos direitos humanos. Outro trabalho desenvolvido foi a disponibilização, em 2025, do Manual de Procedimentos de Gestão de Segurança, que formaliza os procedimentos adotados em situações que demandem protocolos de segurança e o uso da força em nossas Instituições de Ensino Superior. O documento estabelece o respeito pelos direitos humanos como um pilar central das ações e serve como um guia prático com orientações para a solução de conflitos diários e de emergências. Exigimos, em cláusulas contratuais, que 100% do pessoal de segurança terceirizado receba treinamento formal em direitos humanos e regras para o uso da força. A *due diligence* na contratação de fornecedores inclui a verificação do histórico de alegações de abuso, e assumimos o compromisso de investigar quaisquer irregularidades, garantindo um ambiente seguro e ético para toda a comunidade acadêmica.

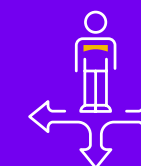
Ressaltamos que os riscos identificados foram formalmente incluídos na matriz estratégica da Companhia, passando a ser monitorados sistematicamente por meio de controles específicos estabelecidos para essa agenda, fortalecendo nossa resiliência e governança de longo prazo.

Para garantir o monitoramento financeiro dessas ações, estamos aprimorando nossas metodologias de mensuração em conformidade com as normas do Comitê Brasileiro de Pronunciamentos de Sustentabilidade CBPS 01 – Requisitos

Gerais para Divulgação de Informações Financeiras Relacionadas à Sustentabilidade e CBPS 02 – Divulgações Relacionadas ao Clima – que estão alinhadas às normas internacionais IFRS S1 e S2. Esse processo inclui a evolução dos mecanismos de identificação e acompanhamento dos impactos financeiros e dos custos associados às medidas de mitigação e adaptação climática, assegurando transparência e precisão no gerenciamento dos impactos financeiros associados à nossa jornada de sustentabilidade.



Saiba mais sobre nossa gestão de riscos na [página 120](#)



**Em 2025, aprofundamos o entendimento do impacto desses riscos por meio de um processo robusto de gestão alinhado às recomendações do TCFD**



# Jornada dos 2 aos 100 anos



## NESTE CAPÍTULO:

- Jornada Cogna
- Acesso à educação
- Formação de educadores
- Educação para todas as etapas da vida
- Satisfação de alunos e clientes, e qualidade de ensino





## Jornada Cogna

Guiados pelo propósito de impulsionar as pessoas e organizações a construírem a melhor versão de si, estruturamos nossa atuação para oferecer uma jornada educacional contínua dos 2 aos 100 anos, conectando soluções para diferentes fases de aprendizagem e necessidades de qualificação ao longo da vida.

Disponibilizamos um ecossistema de aprendizagem completo que abrange educação básica, ensino de idiomas e bilíngue, preparação para vestibulares, ensino superior, pós-graduação, especializações e conteúdos voltados ao aperfeiçoamento profissional.

Além disso, desenvolvemos ações que buscam reduzir barreiras que geram impedimentos ao acesso a uma educação de qualidade, em frentes econômicas, pedagógicas e de acessibilidade e inclusão. Nossa abrangência geográfica, que inclui polos de ensino digital, também funciona como um vetor para levar oportunidades de aprendizagem a um número cada vez maior de brasileiros.

Cientes da relevância do papel do professor na jornada educacional de cada aluno, mantemos programas de formação continuada, levando atualização de conteúdos e compartilhando boas práticas educativas.

Acompanhamos nossos alunos também no momento de inserção no mercado de trabalho, apoiando os estudantes a darem seus primeiros passos em suas carreiras profissionais.

Nosso intuito é construir uma relação duradoura, oferecendo oportunidades de formação educacional, aprendizado, produção de conhecimento, desenvolvimento de carreira e crescimento profissional.



**Conectamos soluções para diferentes fases de aprendizagem e necessidades de qualificação ao longo da vida**

# Acesso à educação

GRI 3-3 (Acesso à educação), 203-2; Indicadores de projetos sociais, Social return on investment (SROI)

Acreditamos no poder da educação para transformar positivamente a sociedade brasileira e por isso, promover o acesso à educação de qualidade é um tema material para a Cogna. Como uma das maiores organizações educacionais do Brasil, reconhecemos nossa responsabilidade em maximizar os impactos positivos e mitigar os negativos associados à nossa atuação. Adotamos uma agenda integrada com ações em diferentes frentes que buscam remover barreiras econômicas, pedagógicas, geográficas e de acessibilidade, combinando iniciativas de inclusão e de impacto social, atuação no ensino público e evolução de produtos e serviços educacionais.

Na educação básica, em conjunto com a Fundação Pitágoras, promovemos ações direcionadas para a melhoria da qualidade do ensino oferecido por estados e municípios (*saiba mais na página 52*). Além disso, por meio do Instituto



**Adotamos uma agenda integrada com ações que buscam remover barreiras econômicas, pedagógicas, geográficas e de acessibilidade**

IMPACTO (ESG)



Somos (*saiba mais na página 47*), realizamos o Programa Somos Futuro, iniciativa de aceleração para que jovens provindos de escolas públicas alcancem melhores oportunidades de futuro, e doamos materiais didáticos para cursinhos populares e organizações sociais que atendem públicos em situação de vulnerabilidade. Também levamos conteúdos de qualidade para a educação pública ao manter uma presença relevante no Programa Nacional do Livro Didático (PNLD), iniciativa do governo federal de distribuição de livros didáticos, literários e materiais pedagógicos para estados e municípios. Contribuímos, também, para a melhora do desempenho das redes públicas com a oferta de soluções pedagógicas desenvolvidas para o aprimoramento dos processos de ensino e de aprendizagem. Vale mencionar que, em 2025, após estudos de viabilidade e impacto, nossa atuação na modalidade de Educação de Jovens e Adultos (EJA) foi despriorizada, com a manutenção apenas das turmas em andamento no colégio do Centro Avançado de Ensino (CAde), em Natal-RN.

Já no ensino superior, sob as marcas Anhangueira e Unopar, apostamos na nossa ampla cobertura geográfica somada aos preços acessíveis praticados como elementos viabilizadores do acesso de um número cada vez maior de brasileiros a cursos de graduação e pós-graduação. Para maximizar os impactos positivos, investimos continuamente na ampliação do acesso por meio de bolsas de estudo, além de parcerias

**3 mil polos**

de apoio presencial parceiros pelo Brasil, com ofertas de EAD e semipresencial



Saiba mais sobre nossa atuação no PNLD na página 74



para viabilizar oportunidades educacionais. A expansão do ensino a distância tem sido outra medida para levar educação de qualidade a regiões mais afastadas, ampliando o alcance das nossas iniciativas. Em 2025, a Cogna manteve presença em mais de 200 municípios onde é a única instituição privada de ensino superior disponível, sendo que mais de 80% desses municípios possuem IDH abaixo da média brasileira. Entendemos a modalidade ensino a distância, nos formatos EAD e semipresencial, como uma importante ferramenta de democratização do acesso ao ensino superior: a modalidade reduz a necessidade de deslocamento, com impactos positivos em custo e no tempo disponível para o estudo, algo especialmente relevante em regiões remotas, garantindo a capacitação e contribuindo para o desenvolvimento local e social dos municípios. Nesse sentido, contamos com 3 mil polos de apoio presencial credenciados distribuídos pelo Brasil. A ampliação do modelo de ensino a distância respondeu à necessidade de atender diferentes perfis de estudantes, especialmente em regiões com menos infraestrutura.

Por outro lado, também reconhecemos os potenciais impactos negativos de nossa atuação, como o risco de inadimplência, a sobrecarga financeira para alunos que optam por financiamentos educacionais e questões financeiras que podem inviabilizar o acesso ao ensino superior. Para mitigar esses impactos, estabelecemos parcerias para prover financiamento estudantil, forma de crédito desenvolvida para ajudar estudantes a pagar os custos da educação com prazos mais longos e condições diferenciadas e também participamos de programas do governo federal (*saiba mais na*

*página 125*). Oferecemos opções flexíveis de financiamento e parcelamento, para que o custo da educação seja acessível sem sobrecarregar as famílias. Assim como utilizamos análises preditivas para identificar possíveis dificuldades financeiras e atuar preventivamente com alternativas de suporte.

Além disso, para reduzir taxas de evasão e abandono, bem como problemas de pagamentos de mensalidades, monitoramos o nível de inadimplência e buscamos assegurar que os processos de cobrança respeitem os direitos dos estudantes e priorizem a continuidade dos estudos. No caso de inadimplência, adotamos abordagens personalizadas para apoiar os alunos na regularização de sua situação financeira. Oferecemos programas de renegociação de dívidas, condições especiais de parcelamento e suporte acadêmico para que os estudantes possam retomar ou concluir seus estudos. Também reforçamos a importância de manter a continuidade acadêmica, reduzindo o abandono e o impacto financeiro associado. Disponibilizamos um portal que permite renegociação autônoma e independente pelo aluno. No eixo acadêmico, acompanhamos métricas como matrícula, retenção e conclusão de curso, avaliando se as medidas de apoio favorecem permanência e progressão.

O engajamento com *stakeholders* tem sido essencial para embasar as medidas adotadas em relação ao acesso à educação. Por meio de consultas periódicas, como pesquisas de satisfação, coletamos informações sobre as necessidades e expectativas de nossos públicos. Esses *feedbacks* orientam nossas decisões

estratégicas, garantindo iniciativas alinhadas às demandas reais. Para informar os *stakeholders* sobre a eficácia das medidas, adotamos uma comunicação transparente e estruturada, divulgando nossos indicadores de desempenho em relatórios de sustentabilidade, *sites* e outros tipos de reportes.

Os aprendizados obtidos no monitoramento e avaliação das medidas implementadas têm sido fundamentais para aprimorar políticas e procedimentos operacionais, promovendo mais inclusão e acessibilidade. Nossas parcerias estratégicas se mostraram eficazes para ampliar o alcance e o impacto dessas iniciativas. Esses aprendizados foram incorporados por meio de ajustes contínuos nas estratégias de ensino, expansão tecnológica e práticas de gestão, reforçando o compromisso da Cogna com uma educação de qualidade.



**Estabelecemos parcerias para prover financiamento estudantil, visando reduzir barreiras de acesso ao ensino superior**

**+de 72 mil alunos**  
impactados diretamente pela ampliação da oferta de ensino superior viabilizada no programa Mais Conhecimento

## Mais Conhecimento

O Mais Conhecimento é um elemento relevante em nossa estratégia de ampliar o acesso à educação superior em municípios de pequeno porte e em regiões remotas, proporcionando à população local o desenvolvimento socioeconômico e pessoal fomentado pela educação universitária. O programa opera com estrutura *asset light*, concretizada pela colaboração ativa de gestores parceiros e prefeituras, com polos EAD sendo instalados em estabelecimentos públicos, como escolas ou órgãos municipais. Em 2025, estavam ativos mais de 280 polos da iniciativa, disponibilizando cursos de graduação na modalidade EAD em áreas de alta demanda, como bacharelados, licenciaturas e superiores de tecnologia, impactando diretamente 72.807 alunos.

Importante destacar que a publicação do Decreto nº 12.456 em maio de 2025, representando um novo marco regulatório do EAD, trouxe impactos diretos ao modelo do Mais Conhecimento, afetando diretamente as possibilidades de acesso à educação em regiões mais remotas e que possuem menos estrutura. Diante desse cenário, iniciamos em 2025 ações para mitigar o risco de redução de alternativas educacionais disponíveis para essas localidades durante a transição regulatória, prevista até 2027.



Saiba mais sobre o novo marco regulatório do EAD na página 124

## Inclusão e acessibilidade

Garantir o acesso à educação também significa promover inclusão e acessibilidade, considerando as necessidades específicas de cada indivíduo.

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.

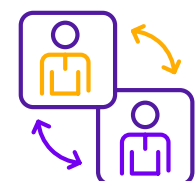
Também disponibilizamos o Núcleo de Educação Especial Inclusiva (NUEEI), uma iniciativa voltada à formação em educação inclusiva. O programa tem como objetivo qualificar os colaboradores para o atendimento aos estudantes da educação especial, tanto nas unidades acadêmicas quanto nos polos presenciais. 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).

Para cursos de ensino superior semipresenciais e a distância, os alunos com deficiência auditiva podem, sob demanda, solicitar acesso aos conteúdos na linguagem brasileira de sinais (Libras).

Como ação para a educação básica, lançamos, por exemplo, em 2025, a coleção *Ser e Aprender – Abrindo Caminhos* com o objetivo de apoiar estados e municípios a promoverem a educação inclusiva. A solução foi totalmente desenvolvida para incluir estudantes com deficiência intelectual ou com transtornos que impactam no acompanhamento dos processos pedagógicos da classe regular.

Além disso, para informar, sensibilizar e combater preconceitos, realizamos, ao longo do ano, eventos direcionados às escolas parceiras que abordaram como praticar a educação inclusiva no cotidiano da sala de aula.

Também demos um passo relevante em nossas soluções digitais, ao tornarmos a acessibilidade um padrão nativo das interfaces. Introduzimos a padronização de componentes e incorporamos requisitos de acessibilidade em diferentes sistemas. Plataformas como o ambiente virtual de aprendizagem dos nossos cursos de ensino superior, cursos livres, infoprodutos e pós-graduação e o e-Docente seguiram em processo de adequação a esses padrões.



**Apoiamos as escolas parceiras na promoção da educação inclusiva**

## Plurall IA – Plano de Ensino Individualizado (PEI)

Ao longo de 2025, desenvolvemos o Plano de Ensino Individualizado (PEI), recurso que foi disponibilizado no Plurall IA em janeiro de 2026 para professores da educação básica das escolas parceiras. Construída com apoio de especialistas na temática, a ferramenta possibilita ao professor fazer o *upload* de um laudo diagnóstico ou preencher um questionário estruturado sobre as dificuldades percebidas em estudantes com neurodivergência (como Transtorno do Espectro Autista, Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade e dislexia, por exemplo).

Como resultado, o docente recebe um plano de ensino customizado, com a descrição dos objetivos educacionais, estratégias de ensino, formas para adaptar o conteúdo às necessidades específicas, sugestão da rotina na sala de aula, além de apoio para a criação de materiais inéditos e avaliações personalizadas quando necessário.

# Formação de educadores GRI 203-2

Acreditamos que bons resultados educacionais só são possíveis de serem alcançados pela atuação do professor, elo fundamental para que cada aluno possa aproveitar ao máximo as oportunidades de aprendizado. Conscientes da importância da atualização permanente dos docentes, investimos em programas de formação que capacitam os educadores a aperfeiçoarem suas práticas educativas.

do Programa Nacional do Livro Didático (PNLD), disponibilizamos uma assessoria pedagógica especializada. Por meio dessa estrutura, promovemos *workshops* e encontros presenciais, *lives* e formações *on-line*. Ao longo de 2025, foram realizadas 2.563 ações relacionadas aos temas pedagógicos, impactando diretamente 128.150 professores.

Os professores da educação básica que atuam em escolas parceiras da contam com o PROFs (Programa de Formação de Professores), baseado em um modelo de comunidade interativa para promover o compartilhamento de boas práticas. A plataforma oferece um amplo repertório didático em diversos formatos, como cursos, *podcasts*, *e-books* e artigos técnicos, abordando desde metodologias ativas e inteligência artificial até o letramento digital. Em 2025, o foco foi intensificado em temas essenciais para a educação contemporânea, como a neurodiversidade e a inclusão escolar.

Já para os educadores das redes públicas que utilizam nossas soluções educacionais ou os materiais didáticos que fornecemos no âmbito



## Números do PROFs em 2025

**27**

novos cursos, totalizando 172 cursos disponíveis na plataforma

**48.158**  
certificações

**770.528**  
horas de certificação

**86**  
NPS geral

Crescimento de **187%**  
em relação a 2024

## Singularidades

Em 2025, o Singularidades passou a ter sua operação integrada à estrutura da Cogna, ampliando nossa estratégia de formação de educadores. Com 24 anos de atuação dedicada ao desenvolvimento docente, o Singularidades reúne graduação, pós-graduação e cursos de extensão, com ênfase na aplicação prática em sala de aula. A instituição, nota 5 no MEC, é referência nacional na formação inicial e continuada de professores e especialistas em educação.

Além de prover formação acadêmica, atua de forma colaborativa para a produção de conteúdos em nossos fóruns com gestores públicos, como o Saber Day (*saiba mais na página 76*), contribuindo para qualificar discussões sobre políticas educacionais, implementação e desenvolvimento docente.



## Maior casa editorial do país

A Cogna consolida-se como a maior casa editorial do Brasil, sustentada pela longa tradição e credibilidade de suas marcas. As editoras Ática, Scipione, Saraiva e Atual mantêm um portfólio amplo e continuamente atualizado, e oferecem coleções didáticas completas, obras paradidáticas e literatura de referência, desenvolvidas para acompanhar todas as fases da vida escolar.

Por meio dessas marcas, mantemos uma presença estratégica no mercado público via Programa Nacional do Livro e do Material Didático (PNLD), assegurando que o rigor pedagógico e a qualidade editorial cheguem às escolas públicas de todo o país, transformando o acesso ao conhecimento em uma ferramenta de equidade educacional.

Também nos posicionamos como protagonistas nos debates sobre as oportunidades e desafios do mercado, por meio de representação em entidades setoriais. Um exemplo em 2025, foi a participação no Rio International Publishers Summit, que discutiu o futuro dos livros. Esse posicionamento estende-se à promoção da equidade de gênero por meio do movimento Publish Her. Com a participação da diretora da Saber, Flavia Bravin, como a única representante da América Latina no *board* internacional da iniciativa, fomentamos a presença feminina em cargos de alta gestão, frente materializada em eventos na Bienal do Rio e no Congresso da CBL (Câmara Brasileira do Livro).

Avançamos na modernização de processos através da incorporação estruturada de ferramentas de IA generativa, o que aumentou a produtividade e expandiu a oferta de formatos, como imagens, mapas, tabelas, *podcasts* e audiodescrições, reduzindo custos em diversas etapas do ciclo editorial sem comprometer a curadoria pedagógica.

As editoras fortalecem o nosso ecossistema editorial voltado à educação básica (*saiba mais na página 71*).



**102 obras das nossas editoras foram reconhecidas com o Prêmio Jabuti**

## Coleções icônicas e premiadas

No segmento literário, o portfólio conta com coleções consagradas, como Vaga-lume, Bom Livro e Para Gostar de Ler, e publicações de autores membros da Academia Brasileira de Letras, como Ana Maria Machado e Moacyr Scliar. Nossas editoras acumulam 102 reconhecimentos do prêmio Jabuti, o mais importante reconhecimento da literatura brasileira.

Sustentamos, ainda, iniciativas que aproximam obras de novos públicos, ampliando o repertório cultural por meio de adaptações de clássicos para HQs, como a obra Quarto de Despejo, da escritora Carolina Maria de Jesus, cuja adaptação para HQ foi vencedora do Prêmio HQ MiX e do Troféu Angelo Agostini em 2025.



# Educação para todas as etapas da vida

## Crianças & adolescentes: educação básica

Nossa atuação na educação básica é estruturada por meio de duas frentes estratégicas: a SOMOS Educação e a Saber. A SOMOS é a principal plataforma de soluções educacionais e de gestão para o mercado de escolas privadas. Já a Saber dedica-se à melhoria do ensino público, aplicando *expertise* técnica e pedagógica para elevar a qualidade da educação em parceria com estados e municípios por todo o Brasil.

O diferencial dessas operações reside em um modelo de implementação que acompanha todo o ciclo de uso das nossas soluções. Por meio de uma rede de assessores pedagógicos presentes em todo o território nacional, garantimos assessoria pedagógica de alta proximidade e programas de formação docente que asseguram a plena adoção das metodologias em sala de aula e a exploração de todo o potencial didático das soluções educacionais.

Todo esse ecossistema é sustentado por um portfólio completo que atende às diversas necessidades das escolas, contemplando desde sistemas de ensino líderes de mercado e materiais didáticos de editoras tradicionais até soluções complementares — como programas de bilinguismo, plataformas de aprendizagem digital e ferramentas de avaliação —, garantindo que as instituições tenham acesso a soluções integradas para todos os segmentos da educação básica.

Confira todas as marcas de nossa atuação na educação básica na página 10

## Anglo: 75 anos de excelência acadêmica

O Anglo, marca que combina tradição e inovação, completou 75 anos em 2025. Para celebrar esse marco, produzimos a Nação Anglo, uma websérie comemorativa com nove episódios com relatos inspiradores de ex-alunos, educadores e grandes personalidades que passaram pelo Sistema Anglo; estruturamos um *e-commerce* de produtos da marca que também permite arrecadar fundos para instituições de apoio à educação; lançamos um *podcast* voltado a educação e desenvolvimento infantil; e publicamos um livro celebrando o legado de sete décadas e meia dedicadas a transformar a educação no Brasil.

EXPERIÊNCIA INCRÍVEL



IMPACTO (ESG)



## Transformando escolas em hubs educacionais

Assumimos o compromisso de sermos o parceiro estratégico das escolas, oferecendo um ecossistema que as transforma em centros de excelência e serviços. O conceito de *hub* educacional permite que as instituições expandam sua entrega às famílias com comodidade e segurança, ao mesmo tempo em que diversificam suas fontes de receita e garantem a perenidade do negócio.

A base dessa parceria é um portfólio de sistemas de ensino, que reúne marcas de alta reputação como Amplia, Anglo, Fibonacci, Ético, Maxi, pH, Rede Cristã de Educação e Pitágoras. Essa diversidade nos permite entregar soluções sob medida para as necessidades regionais e o estágio de maturidade de cada escola, respeitando diferentes abordagens pedagógicas e perfis socioeconômicos. Oferecemos flexibilidade total nos formatos, permitindo que a escola defina a transição ideal entre o material didático físico e o digital, sem perder a coerência pedagógica que sustenta o aprendizado. A tecnologia atua como o motor dessa integração por meio do Plurall, um ambiente virtual que conecta toda a comunidade escolar (*saiba mais na página 73*). Para as escolas que preferem adotar uma metodologia própria, com o uso de livros didáticos, disponibilizamos uma grande variedade de títulos por meio das quatro maiores editoras educacionais do Brasil (*saiba mais na página 70*).

Além de nossas marcas próprias, atuamos como uma plataforma de serviços que viabiliza o crescimento de outros sistemas educacionais. Nesse modelo, unimos a excelência pedagógica de marcas de prestígio à nossa infraestrutura, permitindo que esses parceiros foquem na curadoria pedagógica, atualização de conteúdos e desenvolvimento de novos produtos enquanto ficamos responsáveis pela captação, negociação e celebração de contratos, bem como impressão e distribuição dos materiais. Atualmente, atendemos o Instituto Presbiteriano Mackenzie e o Sistema de Ensino Piaget nesse formato.

Para apoiarmos as escolas no atendimento às demandas educacionais de um mundo em constante transformação, oferecemos um conjunto de soluções complementares que funcionam como extensões do processo de ensino-aprendizagem, contribuindo para o desenvolvimento integral dos alunos. Do portfólio fazem parte programas de educação socioambiental, conteúdos de alta *performance* preparatórios para participação em olimpíadas científicas, plataforma de educação física e esporte, além de metodologias alinhadas ao conceito STEAM (Ciência, Tecnologia, Engenharia, Artes e Matemática) e de ensino de idiomas (*saiba mais na página 10*).

Conscientes dos diversos desafios de gestão e administração enfrentados pelas escolas, disponibilizamos ferramentas que contribuem para que alcancem um maior nível de profissionalização e eficiência de seus processos. Nosso objetivo é permitir que as escolas parceiras ganhem em eficiência e agilidade, possibilitando que se concentrem em sua atividade mais relevante, que é educar. Para ajudar na gestão financeira, disponibilizamos a Educbank que dá acesso a capital para investimento e despesas operacionais. Para questões administrativas, oferecemos o Phidelis, um *software* de gestão com mais de 250 funcionalidades. Já como complemento ao trabalho do professor, o Redação Nota 1000 permite a correção de redações de forma ágil.



**Contribuímos para transformar as escolas em centros de excelência e serviços**



## Redação Nota 1000: qualidade e assertividade

Em 2025, alunos das escolas que utilizam o Redação Nota 1000, nossa solução de avaliação textual e desenvolvimento da escrita, tiveram a oportunidade de treinar o tema da redação do Enem (Exame Nacional do Ensino Médio) para chegarem mais preparados para a prova. Isso porque o assunto solicitado no exame “Perspectivas acerca do envelhecimento na sociedade brasileira” foi trabalhado em 14 propostas de produção de dissertações apresentadas pela ferramenta ao longo do ano. Além disso, o tema da segunda fase da Maratona Red100 foi “Alternativas de organização da sociedade diante do envelhecimento populacional no Brasil”.

O Redação Nota 1000 mescla o uso de inteligência artificial com uma ampla rede de corretores humanos treinados e selecionados para dar *feedbacks* personalizados para os alunos de suas produções textuais. Os resultados são muito positivos: alunos das escolas que usam o Redação Nota 1000 alcançam, em média, 140 pontos a mais na média do Enem quando comparados ao desempenho dos alunos de outras escolas. Em 2025, o sistema foi utilizado para corrigir 2,04 milhões de redações.

## Plurall IA: suporte para alunos e professores

O Plurall é o nosso ecossistema digital que integra material didático, gestão pedagógica e ferramentas de aprendizagem em um só lugar. Em 2025, a plataforma deu seu maior salto tecnológico com o lançamento do Plu, um assistente de inteligência artificial generativa desenhado para atuar como tutor dos alunos e copiloto dos professores. Seu diferencial está na segurança acadêmica: ao contrário de ferramentas de busca aberta, o Plu opera exclusivamente sobre o conteúdo proprietário das marcas da SOMOS Educação. Isso garante respostas precisas, sem vieses e totalmente alinhadas ao que é ensinado em sala de aula.

Na rotina dos alunos, a ferramenta permite a construção de planos de estudos personalizados e impulsiona o aprendizado por meio de ferramentas de ensino adaptativo: em formato gamificado, incentiva o aluno a realizar uma avaliação diagnóstica de seu nível de conhecimento e, a partir daí, a trilhar missões em Língua Portuguesa e Matemática, avançando no aprofundamento conforme demonstra ter compreendido o conteúdo trabalhado. Além disso, pode ser utilizada para resumir temas complexos e sanar dúvidas em tempo real. O sucesso dessa interação é refletido nos dados de 2025, que registraram mais de 1,1 milhão de conversas via *chat*, com um índice de 66% de *feedbacks* positivos.

Para os professores, o assistente atua na otimização do tempo pedagógico, automatizando a criação de planos de aula, listas de exercícios e de provas, e até oferecendo suporte na elaboração de Planos de Ensino Individualizados (PEI) para a educação inclusiva (*saiba mais na página 68*). A versatilidade da ferramenta permite ainda a variação do nível de cognição — adaptando explicações complexas para a linguagem infantil, por exemplo — e o suporte ao bilinguismo. Além disso, a capacidade de gerar apresentações, imagens e vídeos de apoio para o uso em sala de aula contribui para um aprendizado ainda mais visual e dinâmico. A plataforma também possibilita o acompanhamento individualizado dos alunos, com o professor tendo acesso a painéis que detalham o desempenho em listas de exercícios e simulados de cada disciplina, comparando com a média geral da turma, chegando a inclusive, a apontar quais questões o aluno acertou e quais errou.


Encerramos o ano de 2025 com mais de 157 mil usuários ativos na ferramenta. O impacto do Plurall foi reconhecido globalmente, com destaque em artigos do World Economic Forum e no Índice Latino-Americano de Inteligência Artificial (ILIA), além de marcar presença no Fórum de Inovação em IA para Edtech da AWS. Em 2025, o projeto PLU IA: inteligência artificial educacional a serviço da aprendizagem

humanizada, foi premiado no CIO Private Sectors, e a plataforma figurou como finalista no Prêmio TOP Educação nas categorias de Software Educacional e IA para Escolas. Além disso, o vice-presidente de Tecnologia da Informação da Cogna, Igor Freitas, foi reconhecido como executivo de TI do ano pelo IT Fórum devido à solução.

+de  
**157 mil**  
usuários ativos  
na ferramenta  
em 2025

+de  
**1,1 milhão**  
de conversas  
via *chat*



 Saiba mais sobre as premiações no site do Plurall

## PNLD: materiais didáticos de qualidade para a educação pública

Seguimos fortalecendo nossa presença em escolas de educação básica da rede pública no Brasil. Por meio da Saber, alcançamos conquistas importantes no 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. Pela sistemática do programa, após a avaliação por uma comissão técnica do Ministério da Educação (MEC), gestores e professores podem escolher o material que desejam utilizar, recebendo os livros selecionados nas escolas. Em 2025, ciclo de definição do material didático relacionado ao Novo Ensino Médio, a qualidade editorial das editoras Ática, Scipione e Saraiva se sobressaiu, com a marca de 79% de aprovação das submissões, totalizando 27 obras.

Para apoiar uma decisão qualificada, inserimos novas funcionalidades no 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. Esses novos recursos possibilitaram um conhecimento mais aprofundado de cada livro didático, como buscas no material e visualização dos conteúdos e de materiais adicionais. Um dos destaques é a ferramenta “Pergunte ao seu livro”, que utiliza inteligência artificial generativa para aproximar a relação entre o docente e a obra didática. Por meio dela, o professor interage diretamente com o conteúdo via *chat*, aprofundando o entendimento dos

objetivos pedagógicos de cada tópico e, inclusive, recebendo apoio personalizando para o planejamento de aula com precisão acadêmica. Em 2025, somente com relação aos conteúdos para o ensino médio, formam 214.412 acessos a conteúdos. Nessa etapa educacional, registramos um salto de *performance* na aquisição pelas escolas, elevando nosso *market share* de 19% para mais de 30,9% e nos tornando vice-líder de mercado, com a liderança em segmentos como o de Língua Portuguesa.

Por sua abrangência e volume, o atendimento ao PNLD traz desafios logísticos e operacionais. Contamos com uma estrutura logística robusta, desenhada para garantir que os materiais estejam disponíveis para alunos e professores no início do ano letivo nos mais diversos locais do Brasil. Atendemos todos os estados brasileiros, chegando a 16 mil escolas em 4,5 mil municípios. Em 2025, entregamos mais de 32,3 milhões de materiais didáticos.



**Em 2025, no ciclo de definição do material didático para o Novo Ensino Médio, nossas editoras atingiram a marca de 79% de aprovação das submissões**

## Caderno Pedagógico: os desafios da IA em foco

A 7ª edição do Caderno Pedagógico, lançada em 2025, teve como tema central a inteligência artificial (IA) e educação: desafios e oportunidades. O caderno é composto por 13 ensaios que tratam dos usos da IA para diversos fins, destacando tanto os benefícios quanto os cuidados necessários ao utilizá-la em sala de aula. Para fomentar a prática, o caderno inclui as seções “IAgora?” e “Assumindo o comando” ao longo dos ensaios, oferecendo sugestões de *prompts*, ampliação de repertório sociocultural e possibilidades de uso crítico das ferramentas. Foram distribuídos exemplares a professores e equipes técnicas de redes públicas de ensino. O material também foi disponibilizado para *download* no portal [e-Docente](#) e, só em 2025, registrou mais de 17.900 acessos.



Disponível para *download* no portal e-Docente

## Soluções B2G: apoiando a melhoria do desempenho de redes públicas

A Cogna reafirma seu compromisso com o desenvolvimento do país ao levar soluções educacionais de alto desempenho, testadas e validadas, para o ensino público, contribuindo diretamente para o aumento da qualidade da educação em todo o Brasil. Nessa frente, avançamos em 2025 junto à Saber consolidando um portfólio integrado para redes públicas que combina avaliação, dados, tecnologia e soluções pedagógicas com foco na melhoria dos processos de ensino e de aprendizagem. Nossa atuação foi orientada por uma lógica de progressão da aprendizagem sustentada por diagnósticos frequentes,

devolutivas rápidas e apoio pedagógico direcionado, criando condições para que secretarias e escolas monitorem evolução, priorizem intervenções e reforcem a efetividade de políticas educacionais em escala.

A solução educacional Acerta Brasil, da editora Ática, seguiu operando como preparação estruturada para o Saeb (Sistema de Avaliação da Educação Básica) e, por consequência, como instrumento de apoio ao avanço do Ideb (Índice de Desenvolvimento da Educação Básica), ao organizar avaliações recorrentes, simulados, leituras de desempenho e planos de ação em Língua Portuguesa e Matemática, habilidades diretamente relacionadas ao desempenho acadêmico das métricas mais acompanhadas pelas redes. Em 2025, levamos a solução para 243 secretarias municipais de educação e duas secretarias estaduais de educação (São Paulo e Paraná), impactando cerca de 1,5 milhão de alunos. Em 2025, ampliamos a capacidade de aplicação em larga escala, com mais de 1,75 milhão de simulados realizados, e evoluímos o portfólio com o lançamento do Acerta Brasil Ensino Médio, incorporando experimentação com *games* como elemento de engajamento e prática, sem perder o vínculo com avaliação e recomposição de aprendizagens.

Essa estratégia cria um círculo virtuoso para as gestões municipais e estaduais: além de garantir o avanço real do aprendizado, a melhoria nos indicadores oficiais permite que os municípios e estados acessem uma fatia maior de recursos

federais e estaduais vinculados a resultados, ampliando o orçamento disponível para novos investimentos na educação.

Para viabilizar a operação de avaliações e a transformação desses resultados em insumo de gestão, fortalecemos o ClickSaber como plataforma tecnológica de avaliação e coleta de dados, sustentando rapidez de processamento e capacidade de execução distribuída nas escolas. A plataforma permite que o professor crie provas e listas de exercícios do zero ou utilize avaliações prontas, oferecendo relatórios detalhados de desempenho por aluno. Ao identificar com precisão quem apresenta dificuldade em determinada habilidade da Base Nacional Comum Curricular (BNCC), o sistema facilita intervenções pedagógicas precisas.

A plataforma permite devolutivas em tempo curto e oferece recursos operacionais que facilitam o uso na rotina docente, como a possibilidade de *upload* de gabaritos pelo celular do profissional de educação, reduzindo barreiras logísticas para aplicação e correção. Em 2025, foram 5,8 milhões de avaliações processadas, sendo quase 3 milhões apenas nas redes estaduais de São Paulo e Paraná, evidenciando a robustez para grandes redes e a confiança no sistema por parte dos 1,2 milhão de usuários ativos. Seguimos evoluindo o produto com times dedicados e a incorporação de recursos de gamificação, que contribuem para o engajamento dos estudantes e fluidez na jornada de aplicação.



**Em 2025, levamos o Acerta Brasil para 243 secretarias municipais de educação, impactando cerca de 1,5 milhão de alunos**



## Entre Mundos: aprendizado para valorizar as diferenças

Em 2025, expandimos nossas soluções complementares com o lançamento da *Entre Mundos*, focada no desenvolvimento de competências socioemocionais na educação infantil e do ensino fundamental. O material foi desenhado para apoiar escolas no desafio de trabalhar temas críticos da atualidade, como o combate ao *bullying*, a pressão das redes sociais sobre os alunos e questões relacionadas à autoestima e ao pertencimento dos estudantes, de forma integrada ao currículo.

Um destaque especial é a coleção *Entre Mundos – Raízes e Identidades*, concebida com o compromisso de contribuir para a educação das relações étnico-raciais. Por meio de metodologias práticas e ativas, o conteúdo incentiva o reconhecimento da diversidade racial e a promoção da equidade, combatendo o racismo, a discriminação e a desigualdade.

Finalizamos 2025 com 243 secretarias municipais de educação e duas secretarias estaduais de educação que adotam ao menos uma de nossas soluções desenvolvidas exclusivamente para a necessidade das escolas públicas. E para fortalecer esse ecossistema, mantivemos uma agenda intensa de eventos e aproximação com gestores, unindo a força institucional da Cogna, Saber, SOMOS e o Instituto Singularidades. O grande destaque dessa agenda foi o Saber Day, que é um encontro dedicado a construir o presente e o futuro da educação pública no Brasil. Apresentamos soluções educacionais que apoiam secretarias na transformação do ensino, realizamos imersões em nossos produtos e promovemos trocas genuínas com quem está na linha de frente da educação. Em 2025, realizamos 16 edições, nacionais e regionais, com a participação de mais de 630 secretários de educação.

Complementando essa estratégia de comunicação, lançamos o *podcast* Vamos Saber, voltado especificamente para profissionais de gestão pública, com seis episódios lançados em 2025. Além disso, consolidamos parcerias com consultorias, entidades internacionais e empresas como a Amazon Web Services (AWS) para entender contextos e tendências. Na busca por levar uma gestão baseada em dados para os gestores, desenvolvemos a ferramenta B2G Insights. Atualmente de uso interno, e com futura disponibilização para as redes, a ferramenta utiliza dados públicos para visualização dos avanços obtidos, identificação de lacunas educacionais e mapeamento de oportunidades de captação de recursos de políticas educacionais ou formas mais eficientes de aplicação do orçamento disponível.



**Lançamos, em 2025, o podcast Vamos Saber, voltado para profissionais de gestão pública**

**16**  
edições  
do Saber Day  
realizadas  
em 2025

**+de**  
**630**  
secretários  
de educação  
participaram do  
Saber Day

## Sab.IA: contribuição para a alfabetização

Em 2025, introduzimos o Sab.IA, uma solução pioneira de inteligência artificial generativa desenhada para apoiar a educação infantil e a fase de alfabetização nas redes públicas. O Sab.IA utiliza tecnologia avançada para gravar e analisar a leitura dos estudantes, diagnosticando o nível de fluência leitora com um diferencial crítico para o cenário brasileiro: a capacidade de reconhecer e respeitar sotaques e regionalismos. Essa sensibilidade garante uma avaliação precisa e justa, independentemente da região do país onde a ferramenta é aplicada.

O sucesso da operação foi validado por meio de projetos-piloto em redes com contextos distintos: Ibioporã (PR) e Boa Vista (RR). A ferramenta atua como um instrumento de apoio ao diagnóstico, fornecendo dados rápidos que permitem ao professor — sempre no cen-

tro da mediação — organizar o planejamento escolar com mais agilidade.

Com a validação dos pilotos e o êxito na aplicação digital, planejamos ampliar a solução para um contingente maior de alunos nos próximos ciclos, consolidando o Sab.IA como um aliado estratégico na jornada de alfabetização.



## Bilinguismo

Ao longo de 2025, estruturamos o bilinguismo como uma frente integrada do portfólio, conectando a atuação da SOMOS Educação e da Saber para atender diferentes perfis de escolas e famílias. Essa execução combinou expansão de redes e soluções bilíngues na educação básica privada, evolução de modelos de parceria e fortalecimento das marcas e soluções para a educação pública, com entregas que vão da implementação do programa bilíngue dentro de escolas ao desenvolvimento de redes de escolas bilíngues e melhorias de experiência com apoio de tecnologia.

## Red Balloon

A Red Balloon, nossa tradicional rede de escolas de inglês no modelo de franquia, seguiu, em 2025, como uma referência em ensino de inglês para crianças e adolescentes, atuando de forma estratégica tanto no modelo B2C — no qual as famílias matriculam seus filhos diretamente nas unidades da rede — quanto no B2B, por meio de parcerias que integram o ensino do idioma ao currículo de escolas regulares. Atualmente, a rede estrutura-se em uma capilaridade de 121 escolas próprias, escolas parceiras ou franqueadas em todo o país, atendendo ao número recorde de 39,2 mil estudantes.

Entre as novidades do ano no modelo B2C está o lançamento de um novo aplicativo para pais e responsáveis, dando acesso ao acompanhamento detalhado do histórico e rendimento escolar, além de funcionalidades financeiras. Já a oferta B2B segue sendo apoiada pela qualidade da Skies Learning, que leva a metodologia *premium* da marca para dentro de instituições parceiras com uma proposta modular e flexível. Seu diferencial está na capacidade de adaptar a carga horária e o material didático às necessidades de cada escola, oferecendo ainda um programa completo de gestão e formação de docentes.

Para aprimorar ainda mais nossa relação com os franqueados, revisamos, ao longo do ano, toda nossa jornada de atendimento, avaliando todos os pontos de contato com esse público para identificar oportunidades de melhoria e traçar planos de ação para garantir que cada franqueado receba o suporte necessário para entregar a alta *performance* acadêmica exigida pela marca. Assim, atuamos na resolução de problemas de forma preditiva.

O grande marco do ano foi a entrada em operação da Red Balloon Bilingual School, que representa uma inovação pedagógica e de negócios. Voltada para a educação infantil (crianças de 2 a 5 anos), o modelo introduz o conceito de franquia 2 em 1: educação infantil bilíngue integral no período da manhã e cursos de inglês tradicionais no período da tarde. Registramos uma demanda crescente de parceiros que buscam converter suas operações em escolas bilíngues completas, com uma projeção de abertura de dez unidades franqueadas em 2026, com início de aulas previsto para 2027.



**Atualmente, a Red Balloon possui uma capilaridade de 121 escolas em todo o país, atendendo ao número recorde de 39,2 mil estudantes**





## Start Anglo Bilingual School

A Start Anglo Bilingual School projeta-se como a primeira rede de franquias de bilinguismo e alta *performance* do Brasil, unindo a *expertise* de 75 anos do Sistema Anglo de Ensino — celebrados em 2025 — a uma formação voltada para a cidadania global. Essa iniciativa combina um currículo sólido e reconhecido com o ensino em inglês e vivências de imersão, integrando também o desenvolvimento físico e esportivo, o domínio da tecnologia e do pensamento computacional, além de promover a liderança e o desenvolvimento socioemocional dos alunos. Em 2025, sete escolas estavam em operação, sendo duas unidades próprias. Para 2026, sete unidades franqueadas iniciam suas aulas, fazendo a rede ultrapassar a marca de 2 mil alunos matriculados. Chegamos ao fim de 2025 com 61 contratos assinados para implementação nos próximos dois ou três anos, o que nos levará a trabalhar, cada vez mais, com soluções escaláveis para acompanhamento aos franqueados.



**Para 2026, sete unidades franqueadas da Start Anglo iniciam suas aulas, fazendo a rede ultrapassar a marca de 2 mil alunos matriculados em três anos de atuação**

A consolidação do modelo Start Anglo também se apoiou em elementos estruturantes de qualidade e consistência acadêmica. Em certificações externas realizadas com o British Council, 83% dos alunos do 5º ano e 92% dos alunos do 9º ano atingiram a certificação esperada, superior à faixa de referência global para escolas de alta *performance*, entre 65% e 75%. Em relação à resultados acadêmicos, vale destacar a *performance* em olimpíadas do conhecimento, com 2.600 participações de alunos Start Anglo e a conquista de 38 medalhas de ouro, 98 de prata, 314 de bronze e 234 de mérito. Para sustentar esse padrão, a rede manteve um programa robusto de formação docente, com aproximadamente 480 horas implementadas ao longo de 18 meses e certificação pela NILE (Norwich Institute for Language Education), fortalecendo governança pedagógica e práticas comuns em sala de aula. As ações com os professores também envolveram assessoria para a observação de aulas, com *feedbacks* estruturados para o professor, e a realização de *workshops*. No desenvolvimento de cultura internacional, a jornada incluiu vivências de imersão, como *summer camps* com dias 100% em inglês, e experiências de internacionalização, incluindo viagem a Londres, conectando proficiência ao desenvolvimento cultural e ao repertório de cidadania global, com abordagem local.

## English Star e Eduall: soluções de ensino de idiomas para as escolas privadas

No portfólio da SOMOS Educação, as soluções bilíngues são estruturadas como ferramentas estratégicas de parceria com escolas privadas, que podem oferecer o ensino de idiomas, ampliando o atendimento das demandas das famílias e suas fontes de receita.

Uma das opções é o English Stars, programa bilíngue que abrange desde a educação infantil até os anos finais do ensino fundamental. A solução utiliza a abordagem CLIL (*content and language integrated learning*) para desenvolver a competência científica e a aprendizagem do inglês de maneira conjunta e conta com aulas práticas que enfatizam inteligências múltiplas.

Outra possibilidade é a adoção do Eduall, desenvolvido em parceria exclusiva com a Macmillan Education. Pensado para permitir uma transição para o ensino bilíngue com flexibilidade e consistência, permite a personalização da oferta de ensino para todos os segmentos da educação básica, de acordo com as necessidades da escola.



**Nossas soluções bilíngues são estruturadas como ferramentas estratégicas de parceria com escolas privadas**



## Wings: fortalecendo o ensino de inglês na rede pública

A Wings foi desenvolvida como uma solução completa voltada especificamente para os anos iniciais do ensino fundamental, levando uma proposta de bilinguismo que se adapta à realidade e aos desafios das redes municipais.

O grande diferencial da Wings está em sua capacidade de endereçar um dos maiores gargalos da educação pública: a formação docente. O programa foi desenhado de forma a capacitar professores tanto na frente técnica quanto na socioemocional, garantindo que o educador tenha o suporte necessário para conduzir uma abordagem mais acessível, eficiente e humana no ensino do idioma.

## Jovens e adultos: ensino superior

Acreditamos que o acesso ao ensino superior é um poderoso agente de mudança social, capaz de mudar realidades e transformar positivamente trajetórias, impulsionando 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 presencial, semipresencial e EAD (ensino a distância).

Em 2025, seguimos realizando aprimoramentos em várias frentes para proporcionar uma aprendizagem de qualidade e que apoie o aluno em todas as suas necessidades. Um dos avanços mais visíveis foi a forma como a jornada do estudante passou a ser pensada de ponta a ponta, com decisões acadêmicas e operacionais cada vez mais conectadas. Dessa forma, finalizamos a implementação da arquitetura em módulos de nossos sistemas que permite separar os diferentes contextos — como pagamentos, acesso ao conteúdo e acompanhamento acadêmico — para que trabalhem de forma independente. Isso permite uma melhor gestão das capacidades dos sistemas em momentos de pico (como época de matrículas ou de provas), reduzindo o risco de indisponibilidade e, assim, não comprometendo a continuidade do estudo.

Continuamos evoluindo o desenho da experiência: desde o primeiro contato com a disciplina, passando pela organização do estudo, pela

realização das atividades e avaliações, até o retorno que o aluno recebe sobre o próprio desempenho. Isso significou trabalhar com mais intencionalidade o “como aprender”, e não só o “o que aprender”. Na prática, expandimos recursos que ajudam o aluno a se orientar melhor — com trilhas, recomendações e materiais organizados de modo a facilitar a rotina de estudos, além de mecanismos de diagnóstico e reforço.

No campo pedagógico, demos sequência a programas de nivelamento para alunos das modalidades EAD e presencial, voltados à redução de lacunas de aprendizagem oriundas da educação básica, especialmente em Matemática, Português e Biologia. Esses programas buscam melhorar o desempenho acadêmico, facilitar a adaptação ao ensino superior e reduzir a evasão. Para aprimorar essas iniciativas, realizamos uma pesquisa de letramento acadêmico envolvendo 2.339 estudantes do curso de Pedagogia. O levantamento apontou que a maioria dos alunos concluiu o ensino médio há mais de cinco anos, identificou dificuldades na compreensão de textos teóricos e na escrita, e destacou a falta de tempo para atividades extras associada à tripla jornada (trabalho, casa e estudos), o que reforça a necessidade de estratégias de letramento integradas à rotina do aluno.

Além disso, a personalização ganhou maturidade ao se apoiar mais fortemente em dados e em estratégias de aprendizagem. Seguimos combinando diagnósticos de conhecimento



com recomendações de estudo para reduzir *gaps* que dificultam o avanço nas disciplinas mais densas. Ao longo do ano, também avançamos em abordagens que ajudam o aluno a se organizar melhor para as avaliações, com roteiros de estudo e orientações baseadas no desempenho observado. O uso de ferramentas de IA apoiou a editoração de disciplinas e a criação de itens avaliativos e recursos complementares, como vídeos, animações, *podcasts* e materiais de estudo mais diversos, como por exemplo, mapas mentais e objetos interativos. Com isso, conteúdos antes trabalhados em vídeos de longa duração e fundo estático, passaram a ser apresentados em formatos mais engajadores. Buscamos atualizar e diversificar materiais com mais velocidade e consistência, sem perder o controle de qualidade — especialmente quando o objetivo é manter o conteúdo atual e aderente ao que o aluno realmente precisa para avançar.

Em frentes que exigem acompanhamento mais próximo — como orientação em trabalhos finais e resolução de situações acadêmicas específicas — mantivemos estruturas de apoio humano, com tutores e mediação pedagógica. Essa combinação é parte do que tornou a experiência mais robusta ao longo do ano: automação e orientação para o que é repetitivo e escalável; atenção humana para o que é singular, complexo e demanda julgamento.

No plano da infraestrutura e presença física, seguimos qualificando a rede com foco em eficiência, conforto e adequação nos nossos 113 *campi*. Criamos um caderno de padronização

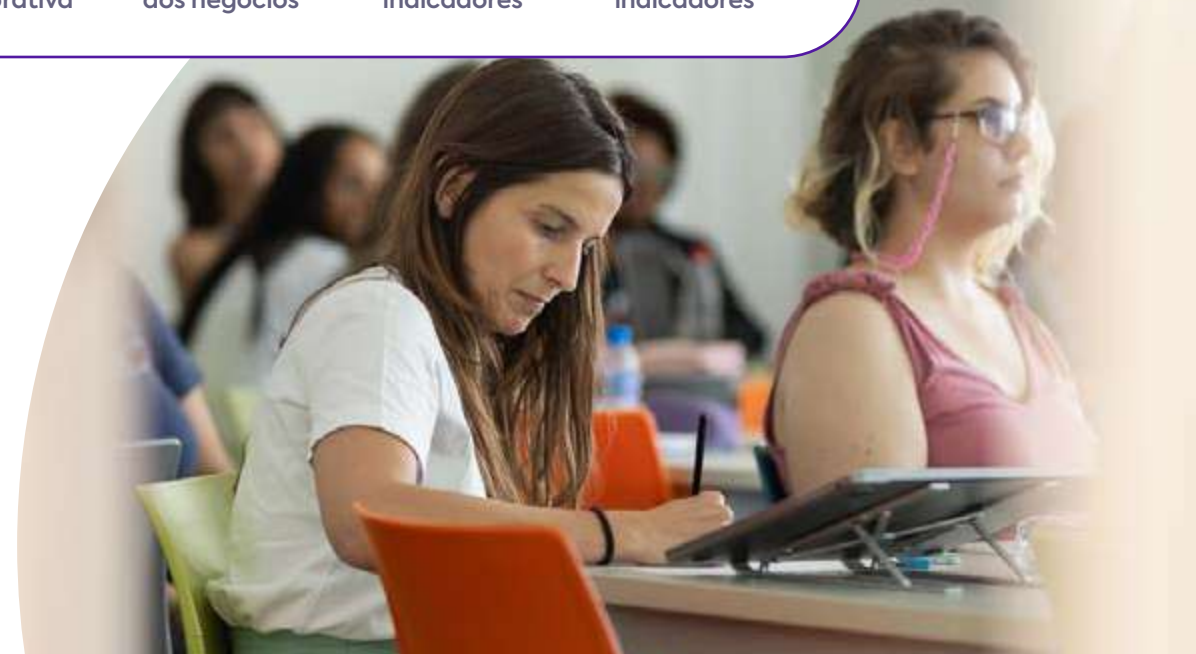
envolvendo infraestrutura, comunicação visual e manutenção para orientar os movimentos de migração e atualização de espaços. Temos buscado prédios mais modernos e operações mais eficientes, além de intervenções estruturais que vão além do visível — como melhorias elétricas e hidráulicas, climatização e adaptações necessárias para padrões e normas. Entre os destaques do ano, estão iniciativas em Belenzinho (SP) e em Poços de Caldas (MG), que foram migradas para infraestruturas mais compactas e com espaços interiores mais modernos, potencializando uma melhor experiência para nossos alunos.

### Marcas fortalecidas

Em 2025, trabalhamos no fortalecimento de nossas principais marcas de ensino superior, a Anhanguera e a Unopar. Para a Anhanguera, trabalhamos em um ângulo de comunicação focado em combater o imediatismo, buscando mostrar que a educação universitária segue sendo uma base sólida necessária para qualquer caminho, inclusive para o empreendedorismo digital. Já para a Unopar, adotamos o conceito de “ensino sem distância”, reforçando como a marca remove barreiras (financeiras e geográficas) para democratizar a aprendizagem.



## Em 2025, trabalhamos no fortalecimento de nossas marcas de ensino superior



### Edu: assistente virtual personalizado

Nossos alunos dos cursos de graduação contam com o Edu, assistente virtual com IA generativa pensado para acompanhar toda a jornada do estudante, combinando atendimento reativo (quando o aluno aciona) e proativo (quando o sistema identifica que faz sentido interagir). O Edu funciona como um ponto único de solução de demandas acadêmicas e operacionais: apoia o estudo e dúvidas sobre conteúdos, faz a ponte com o tutor quando necessário e atua como secretaria virtual, ajudando com temas como documentos, benefícios e questões financeiras.

A operação do Edu se apoia em dados para ajustar a interação a cada estudante, considerando momento, etapa da jornada, perfil e histórico de uso, e se conecta a mecanismos de *learning analytics* e contexto de aprendizagem para orientar recomendações. O Edu está presente no mapeamento de lacunas no conhecimento de Matemática, sugerindo e recomendando materiais de reforço em pré-requisitos necessário para o bom acompanhamento dos cursos; apoia o desenvolvimento cognitivo durante os estudos textuais, visuais e resolução de exercícios — direcionando o aprendizado conforme as interações dos alunos. E, ao fim do momento de aprendizado, o Edu revisa os conceitos e prepara os alunos para as avaliações. Lançado em formato piloto em 2024, o Edu foi escalado para mais de 400 mil alunos em 2025.



Conheça as campanhas clicando aqui

## Apoiando a expansão de cursos técnicos na educação pública

Apostando nos cursos técnicos profissionalizantes como uma maneira de promover a capacitação profissional e a entrada no mercado de trabalho de forma rápida e qualificada, passamos a participar da oferta para esse segmento na educação pública em 2025. Nossa entrada foi viabilizada pelo programa do governo federal Juros por Educação, por meio do qual estados podem abater o pagamento de juros cobrados em dívidas com a União, reinvestindo o recurso na oferta de cursos técnicos dentro do próprio estado.

O edital do programa possibilitou instituições particulares de ensino superior se habilitarem para ofertar cursos técnicos de nível superior. Entre as condições, é necessário ter cursos de graduação em áreas correlatas bem avaliados pelo MEC (por exemplo, para ofertar um curso técnico de Enfermagem é necessário ter um curso de graduação em Enfermagem com, no mínimo, conceito 4).

Com agilidade, conseguimos estruturar a submissão de nossa oferta e alcançar a marca de aprovação de 77,6% dos cursos solicitados.

## Medicina e áreas de saúde

Atuamos na oferta de cursos de Medicina e da área da saúde por meio das marcas Unic, Uniderp, Pitágoras, Anhanguera e Unime. Em 2025, iniciamos a operação em dois novos *campi* de cursos na área médica, em São Luís (MA) e em Dourados (MS), com 60 vagas anuais cada um. Os cursos seguirão nosso padrão de formação, conduzida com metodologias ativas ao longo de todo o curso, com práticas desde o início e mais uso de recursos de simulação realística conforme o aluno avança nos semestres. Outra ação de destaque foi o trabalho de preparação das turmas de último ano para participarem do Exame Nacional de Avaliação da Formação Médica (Enamed), iniciativa do Ministério da Educação (MEC) que unificou os instrumentos de avaliação no âmbito do Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (Enade) para os cursos de Medicina e da prova objetiva de acesso direto do Exame Nacional de Residência (Enare).

Assim como os demais cursos de graduação, as formações nas áreas de saúde também seguem beneficiadas com o uso de inteligência artificial na produção de conteúdo e recursos didáticos, especialmente para a construção de materiais mais complexos e visuais, incluindo objetos interativos de aprendizagem e imagens técnicas, como materiais que permitem exploração guiada de procedimentos médicos.



**2**  
**novos**  
campi com cursos  
na área médica

**84**  
**NOVOS**  
**CURSOS**  
de pós-graduação  
EAD

## Pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*

Promovemos o desenvolvimento profissional, a pesquisa acadêmica e a disseminação do conhecimento científico por meio da nossa atuação no segmento de pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*.

Na pós-graduação *lato sensu*, os cursos são oferecidos nas modalidades presencial e a distância (EAD), o que amplia as oportunidades para estudantes em diferentes regiões do país seguirem os estudos após a graduação com flexibilidade e acessibilidade. Em 2025, a Anhanguera lançou

84 novos cursos de pós-graduação EAD, aumentando o leque de possibilidades de formação.

Além de ofertas próprias, estabelecemos parcerias para ampliar as opções de pós-graduação. Mantemos uma oferta de pós-graduação *lato sensu* de Engenharia Automotiva em parceria com a Bosch, líder global em tecnologia e serviços. Além de aulas dadas pelo corpo docente Anhanguera, o curso inclui conteúdos complementares exclusivos ministrados por especialistas da Bosch.

No caso da pós-graduação *stricto sensu*, cuja oferta é exclusivamente presencial, contamos com programas reconhecidos nacionalmente. Para fortalecer a pesquisa acadêmica e a produção científica, disponibilizamos uma série de recursos para os alunos de mestrado e doutorado, bem como os pesquisadores e docentes, como eventos científicos, repositório institucional para publicações acadêmicas e publicação de revistas científicas. Em 2025, os programas resultaram em 20 patentes nacionais e três patentes internacionais.



**Em 2025, nossos programas de pós-graduação *stricto sensu* resultaram em 20 patentes nacionais e três patentes internacionais**

### Atividades de pesquisa em andamento, patentes e pós-graduação *stricto sensu*

	2023	2024	2025
Nº de cursos de mestrado	16	15	12
Nº de cursos de doutorado	9	11	9
Nº de livros e capítulos	75	41*	67
Nº de patentes nacionais	22	26	20
Nº de patentes internacionais	4	4	3
Nº de revistas científicas	6	6	5
Nº de projetos de pesquisa	140	163	176
Nº de projetos de iniciação científica	300	239	68
Nº alunos de iniciação científica da graduação – presencial	1.000	1.813	1.515
Nº alunos de iniciação científica da graduação – EAD	1.371	1.230	216
Nº de artigos científicos publicados	447	338	341

\*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.

## Empregabilidade e empreendedorismo

GRI 3-3 (Empregabilidade e empreendedorismo)

Mantemos um forte compromisso com a empregabilidade e o fomento ao empreendedorismo, apoiando nossos alunos tanto na transição para a vida profissional como no desenvolvimento de habilidades valorizadas pelo mercado de trabalho. Atuamos de forma direta para promover a inserção profissional, contribuindo para a geração de renda das famílias e para o aumento da produtividade de empresas ao contarem com mão de obra mais qualificada. Desde 2024, contamos com uma plataforma de empregabilidade, o *Emprega.AI* (*saiba mais na [página 87](#)*).

Disponibilizamos a todos os alunos dos últimos anos dos cursos de graduação a trilha de aprendizagem “Acelere sua carreira”. Composta por diversos objetos de aprendizagem, oferecidos em formatos dinâmicos e engajadores, e *lives* de conteúdo complementares, a trilha visa fortalecer competências que facilitem a inserção dos alunos no mercado de trabalho pós-graduação, além de prepará-los para concursos e processos seletivos. A metodologia envolve simulados e listas de exercícios aplicados ao longo do ano letivo para avaliar e melhorar a aprendizagem dos alunos e, para estimular a participação, alunos que atingem no mínimo 60% de acertos recebem pontuação adicional nas disciplinas do semestre. Em 2025, a iniciativa foi reconhecida pelo 5º prêmio Inovação no Ensino Superior promovido pelo SEMESP, sendo vencedora na categoria gestão pedagógica.

Para apoiar os alunos dos cursos de licenciatura que pretendem seguir a carreira pública,

passamos a dedicar especial atenção à preparação e estímulo à participação pelos alunos na Prova Nacional Docente (PND). Antes realizada a cada três anos, a avaliação, organizada pelo MEC, passou a ser realizada anualmente, sendo utilizada para facilitar a contratação de professores na rede pública. As redes de ensino podem optar por utilizar os resultados dessa prova em seus processos seletivos de forma classificatória, eliminatória ou complementar à prova prática.

Nossas instituições contam, ainda, com ações estruturadas para apoiar os alunos que tenham como objetivo constituir seus próprios negócios ou aprimorar iniciativas já iniciadas. Nas próprias grades dos cursos estão incluídos conteúdos formativos voltados para o desenvolvimento de competências empreendedoras.

Para rastrear a eficácia dessas frentes e maximizar a inserção profissional em oportunidades formais, utilizamos o monitoramento via *Business Intelligence* (BI) e *Analytics* em tempo real em nossa plataforma de empregabilidade. Os indicadores acompanhados incluem o volume de alunos cadastrados e candidatos para posições, o volume total de oportunidades divulgadas entre vagas de estágio, *trainee* e emprego, além da taxa de conversão no funil de empregabilidade. Adicionalmente, estamos implementando o rastreamento da adesão de alunos de grupos minorizados às vagas para assegurar a equidade no acesso. A eficácia qualitativa é medida por meio do NPS (Net Promoter Score) com alunos e empresas parceiras após

os processos seletivos, permitindo ajustes rápidos na estratégia.

O processo de escuta direta e análise de dados gerou aprendizados fundamentais sob o conceito de que a tecnologia precisa de humanização. Ao observarmos que a insegurança comportamental gerava desistências em processos seletivos, revisamos a jornada do usuário e transformamos a área de empregabilidade em um centro de preparação, integrando conteúdos educativos e dicas de currículo no momento da candidatura. Outra evolução, motivada pelo *feedback* dos alunos sobre a dificuldade em filtrar vagas, foi a implementação de curadoria via inteligência artificial para personalizar a experiência, garantindo que o avanço tecnológico atue diretamente na redução da ansiedade e na melhoria da jornada do estudante.



**A iniciativa “Acelere sua carreira” foi a vencedora na categoria gestão pedagógica no 5º prêmio Inovação no Ensino Superior promovido pelo SEMESP**



## Perfil dos alunos de graduação

As mulheres representam + de 60% do total de alunos

+ de 60% dos alunos são pretos e pardos

Apenas 5% não trabalham e 71% são seus próprios responsáveis financeiros

A faixa salarial predominante entre os alunos é de 3 salários mínimos

88,3% cursaram a maior parte do ensino médio em escola pública

### Perfil do aluno EAD baixa presencialidade

**91%**  
cursaram a maior parte do ensino médio em escola pública

Apenas **11%** não trabalham e 79% são os principais responsáveis pelo pagamento da mensalidade

**80%**  
possuem renda pessoal de até 2 salários mínimos

**23%**  
dedicam entre 4h e 7h por semana aos estudos

### Perfil do aluno EAD Semipresencial

**92%**  
cursaram a maior parte do ensino médio em escola pública

Apenas **13%** não trabalham e 82% são os principais responsáveis pelo pagamento da mensalidade

**66%**  
possuem renda pessoal de até 2 salários mínimos

**25%**  
dedicam entre 4h e 7h por semana aos estudos

### Perfil do aluno Presencial

**82%**  
cursaram a maior parte do ensino médio em escola pública

**21%**  
não trabalham e 51% são os principais responsáveis pelo pagamento da mensalidade

**61%**  
possuem renda pessoal de até 2 salários mínimos

**24%**  
dedicam entre 4h e 7h por semana aos estudos

## Desenvolvimento de habilidades e fomento à diversidade no segmento *tech*

Em 2025, aderimos ao AWS Tech Alliance, iniciativa global que visa alinhar a qualificação dos estudantes do ensino superior com as demandas reais do mercado de trabalho de tecnologia. Como parte dessa iniciativa, oferecemos cursos oficiais da AWS Academy, cobrindo desde fundamentos de *Cloud* até arquitetura de soluções, disponibilizando *vouchers* gratuitos para alunos obterem uma certificação AWS, uma das mais requeridas pelo mercado. As capacitações foram disponibilizadas no Emprega.AI, nossa plataforma

de empregabilidade, e atraíram 7 mil estudantes, que se inscreveram nas trilhas de aprendizado de nuvem. Outra ação foi o Programa “Women in Tech”, que visa ampliar a participação feminina no segmento de tecnologia no Brasil por meio do desenvolvimento de habilidades técnicas, comportamentais e de empregabilidade em nuvem com foco em mulheres. A frente incluiu turmas exclusivas e mentorias com lideranças femininas do setor de tecnologia, criando um ambiente seguro e encorajador e capacitou 6 mil alunas.

**6 mil**  
alunas  
capacitadas pelo  
Women in Tech



## +Cuidados

A +Cuidados nasceu para apoiar os primeiros passos de psicólogos recém-formados e, ao mesmo tempo, democratizar o acesso da população ao cuidado em saúde mental. A iniciativa transforma espaços ociosos das unidades de ensino superior em clínicas de Psicologia, criando um ambiente de acolhimento, aprendizado e desenvolvimento profissional.

Com suporte institucional, os egressos iniciam suas carreiras oferecendo atendimentos de qualidade, presenciais e *on-line*, enquanto constroem experiência prática e fortalecem sua atuação no mercado. Presente em 79 unidades em todo o Brasil, a +Cuidados gera impacto social ao promover oportunidades, cuidado e escuta qualificada, refletidos no alto nível de satisfação dos pacientes atendidos.

**79**  
unidades em  
todo o Brasil

**9 mil**  
atendimentos  
realizados

**+200**  
psicólogos  
contratado

**NPS 90**  
zona de  
excelência



## Emprega.AI: plataforma de empregabilidade GRI 203-2

O Emprega.AI é uma plataforma desenvolvida pela Cogna que utiliza inteligência artificial para conectar estudantes das nossas Instituições de Ensino Superior a oportunidades no mercado de trabalho brasileiro. A ferramenta vai além da simples divulgação de oportunidades, atuando como um centro completo de preparação profissional. Lançada em 2024, a Emprega.AI completou seu primeiro ano de operação em 2025, período em que expandiu seus recursos.



### Proteção e apoio em cada etapa

A plataforma trabalha com segurança e qualidade desde o início. A IA faz uma triagem automática de todas as vagas, bloqueando oportunidades que não cumpram a legislação, apresentem linguagem discriminatória ou sinais de fraude.

Quando algo dá errado — casos de assédio, não pagamento ou desvio de função —, há um canal direto para denúncias. Empresas que confirmadamente violarem direitos são imediatamente bloqueadas da plataforma, e os alunos recebem orientação jurídica e suporte para resolverem a situação.

A plataforma também trabalha para ampliar oportunidades, via análise de dados para identificar quais setores mais contratam e o estabelecimento de estratégias nessas áreas. No campo da diversidade, sensibiliza empresas a divulgarem vagas afirmativas e promove campanhas direcionadas quando surgem programas de *trainee* inclusivos.

## Diferenciais Emprega.AI

### Otimização de currículo:

Análise gramatical, revisão para sistemas de triagem automatizados e sugestões personalizadas para destacar competências relevantes.

### Análise de lacunas:

Compara o currículo do aluno com os requisitos de vagas desejadas, indicando a porcentagem de aderência e sugerindo cursos específicos para preencher lacunas de competência.

### Simulador de entrevistas:

Permite gravar respostas em vídeo para perguntas frequentes em processos seletivos e receber *feedback* da IA para aprimorar a *performance*.

### Recomendação inteligente de vagas:

Análise de perfil e objetivos do usuário para sugerir oportunidades alinhadas, com filtros por localização, nível hierárquico e tipo de contratação.

### Idealizador de carreira:

Analisa trajetórias de profissionais de sucesso da área e sugere caminhos para o aluno seguir.

### Recursos complementares:

Assistente virtual para dúvidas sobre mercado de trabalho e orientação de carreira; conteúdos educativos como *podcasts* e *vídeos*.



## Lifelong learning: educação para toda a vida

Em um mundo permeado por inovações disruptivas e mudanças constante, a educação precisa ser entendida como uma jornada a ser trilhada por toda a vida. Para além de possibilitar a atualização constante, adotar esse conceito traz ainda resiliência e flexibilidade e o desenvolvimento de habilidades fundamentais como criatividade e pensamento crítico, contribuindo para que a evolução pessoal acompanhe a velocidade das transformações. Na Cogna, trabalhamos com um ecossistema que acompanha o aluno ao longo da vida, com foco em ampliar opções de formação.

Contamos com a Voomp, uma plataforma desenvolvida para atender infoprodutores na criação, gestão e comercialização de cursos *on-line*, com conteúdos especializados e autorais para promover o aperfeiçoamento contínuo. Em 2025, a Voomp passou por um período de ajustes e reestruturação, tanto para tornar a plataforma mais robusta, quanto para adquirir mais aprendizado sobre o comportamento do consumidor de educação continuada, que tem migrado de uma lógica centrada no selo de instituições ou empresas para uma busca maior por autoridade pessoal, valorizando o especialista que atua na prática. Nesse contexto, a operação também passou a incorporar aprendizados da economia criativa sobre narrativa e comunicação, buscando adequar formato e linguagem à dinâmica de consumo de conteúdo com atenção mais curta. Com atuação conectada à economia criativa, a Voomp ofertou,

em 2025, mais de 5.150 cursos, impactando mais de 250 mil alunos.

Também atuamos na oferta de cursos livres profissionalizantes (CLP) com ênfase em alternativas mais curtas e práticas para quem busca atualização rápida ou uma porta de entrada para trabalho e renda. No ano, lançamos 34 novos cursos criados do zero, desde concepção e contratação de professores até gravação e estruturação do produto. A oferta foi desenhada para formações de 4 a 6 meses, voltadas a ocupações com demanda imediata, como cuidador de idosos, confeitiro, reparador de ar-condicionado e eletricista, com disponibilização em formato 100% *on-line* e semipresencial, aproveitando a infraestrutura das unidades da Anhanguera. Para 2026, há previsão de lançamento de mais 34 novos cursos.

### Voomp, em 2025:

**+de**  
**5.150**  
**cursos oferecidos**

**+ de**  
**250 mil**  
**alunos impactados**

**A Voomp passou a incorporar aprendizados da economia criativa sobre narrativa e comunicação**



# Satisfação de alunos e clientes, e qualidade do ensino

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

Fomos vencedores do Prêmio Smart Customer 2025 e Cliente SA



EXPERIÊNCIA INCRÍVEL



Contamos com processos estruturados para avaliar a qualidade do ensino proporcionado por nossas instituições e monitorar a satisfação dos públicos atendidos. Esse compromisso faz parte do 'Jeito Cogna', nossa cultura organizacional que estabelece a experiência incrível como prioridade, define que o sucesso do aluno é o nosso sucesso e dita que devemos escutar o cliente em todos os comportamentos. Para garantir a evolução desse trabalho, o progresso é avaliado continuamente a partir dos resultados das pesquisas realizadas com nossos alunos.

Em 2025, demos um passo importante para o aprofundamento desse trabalho com a unificação das nossas capacidades de experiência do cliente em uma plataforma corporativa que atende a toda Companhia. Dessa forma, boas práticas adotadas para um segmento ou público passaram a ser melhor entendidas e compartilhadas, sendo adaptadas para os demais.

Outro destaque do ano foi a implementação de inteligência artificial para a análise de *feedbacks* colhidos em pesquisas de NPS realizadas com nossos alunos de ensino superior, um volume que chega a mais de 10 mil manifestações por mês. Ao organizar e categorizar os comentários rapidamente, a ferramenta deu velocidade à avaliação da percepção dos alunos, reduzindo consideravelmente o tempo entre o relato da queixa ou sugestão

e a implementação de planos de ação para correção ou implementação de demandas. A solução foi vencedora do Prêmio Smart Customer 2025 e Cliente SA (case: "Cogna.IA além da automação: revelando *feedbacks* e humanizando decisões estratégicas") e será expandida para processar também os *feedbacks* das pesquisas de satisfação realizadas com todos os demais públicos da Cogna.

O ano foi marcado, também, pelo maior investimento realizado em pesquisas aprofundadas, mapeando expectativas de famílias, donos de escolas, franqueados e alunos para identificar diferenciais competitivos e oportunidades de melhoria. *Squads* de experiência foram estruturados para conectar os *insights* das pesquisas com as áreas de negócio, garantindo que o ciclo de escuta, entendimento e ação seja contemplado. São realizadas reuniões periódicas visando sanar as queixas dos alunos, com a definição de área responsável, prazo e *status* para acompanhamento e monitoramento do progresso da resolução. O engajamento contínuo com os alunos – por meio de pesquisas e canais de atendimento – embasa diretamente as medidas tomadas e os planos de ação.

A eficácia das medidas adotadas é comunicada internamente, por meio do compartilhamento mensal de indicadores de satisfação e relatórios executivos; e externamente, pela

divulgação de KPIs de satisfação no Relato Integrado da Cogna (veja na [página 90](#)) e comunicações diretas aos alunos sobre a implementação de melhorias.

As ações voltadas para a experiência do cliente têm sido reconhecidas em premiações. Em 2025, foram mais de dez prêmios conquistados.

## Vivenciando a experiência dos alunos

Para entender de perto a experiência de nossos alunos em seu dia a dia em nossas Instituições de Ensino Superior, realizamos anualmente o programa Experiência na Ponta do Lápis. Trata-se de uma ação em que colaboradores dos nossos escritórios corporativos das mais diferentes áreas vivenciam a rotina de estudantes nas unidades de graduação espalhadas pelo Brasil, como um "aluno oculto" ao longo da primeira semana de aula. Sem revelar inicialmente sua vinculação à empresa, assistem às aulas e conversam com alunos para identificar oportunidades de melhoria. Realizado desde 2023, o programa ganhou o prêmio The Customer Summit Awards em 2025. A iniciativa está sendo estruturada para ser expandida para outros contextos, como por exemplo, em nossa franquia Red Balloon.

## Educação básica privada

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 – Pontuação de Satisfação do Cliente, em português). Em 2025, registramos um aumento no percentual de avaliações positivas, seguindo uma evolução observada nos últimos dois anos.

### Satisfação das escolas privadas (CSAT medido pela Central de Relacionamento SOMOS)

	2023	2024	2025
Respondentes	14.156	13.865	11.457
Avaliações positivas	11.847	12.848	10.635
CSAT	83,69%	92,6%	92,83%

Outro monitoramento realizado envolve o Plurall, plataforma que integra nossas soluções digitais para o segmento. 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.

Saiba mais sobre o Plurall na página 73



### Resultados do Plurall<sup>1</sup>

**13.893**  
escolas que adotam solução

**1.664.123**  
alunos ativados

**11.088**  
escolas com turmas

**159.966**  
professores embarcados

**2.854.151**  
alunos embarcados

**114.535**  
professores ativados

<sup>1</sup>Englobam escolas públicas e privadas.

### Satisfação dos professores, coordenadores e diretores na avaliação de escala Likert\* dentro do Plurall

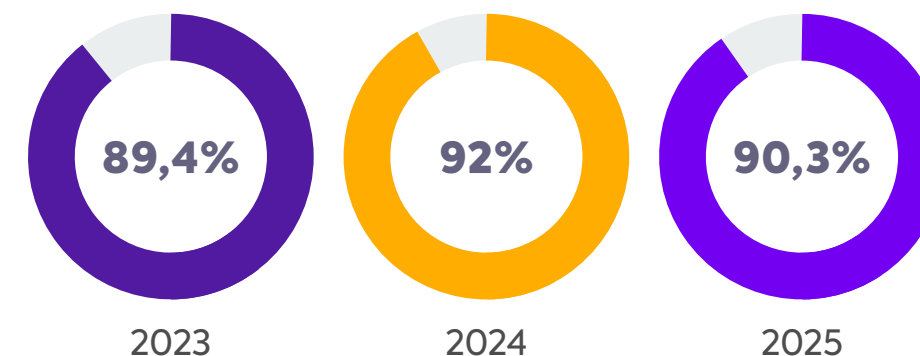


### Satisfação dos alunos na avaliação de escala Likert\* dentro do Plurall

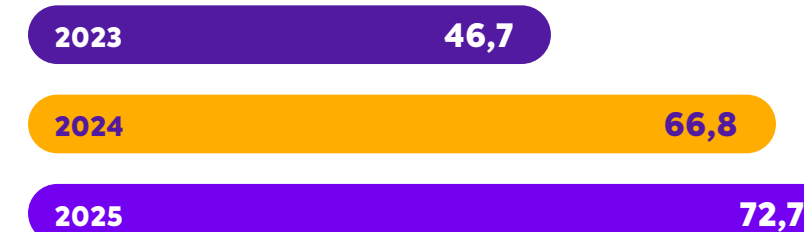


\* Varia de 1 a 5 e aponta o grau de concordância com o tema apresentado em uma pesquisa de opinião.

### Satisfação no atendimento/suporte técnico



### NPS



Nota: apesar dos resultados positivos, os indicadores de engajamento semanal ficaram abaixo das metas estabelecidas, com 29,6% de professores e 15,8% de alunos engajados semanalmente, evidenciando a necessidade de ações adicionais de melhoria contínua.

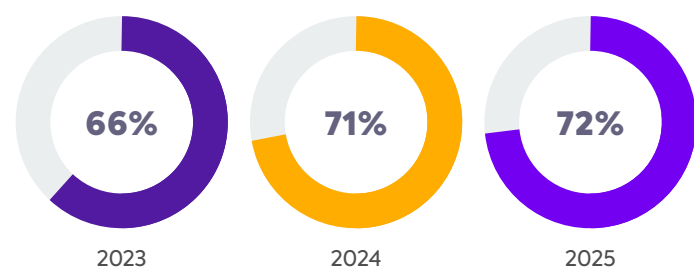
### NPS - Formações



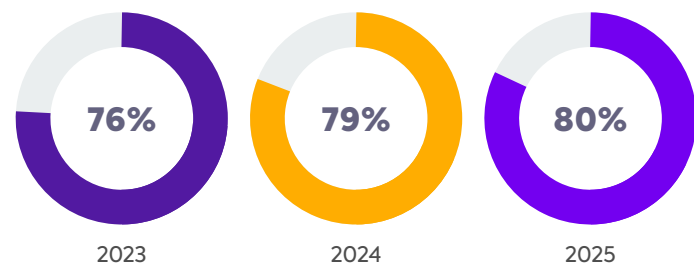
## Ensino superior

Acompanhamos de perto o nível de satisfação de nossos alunos de educação superior a partir de pesquisas mensais. A consulta, 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.

### Satisfação ensino superior CSAT serviços ao aluno (Solicitações de serviços, informações e qualidade do atendimento prestado)



### Satisfação com o ambiente virtual de aprendizagem (AVA)



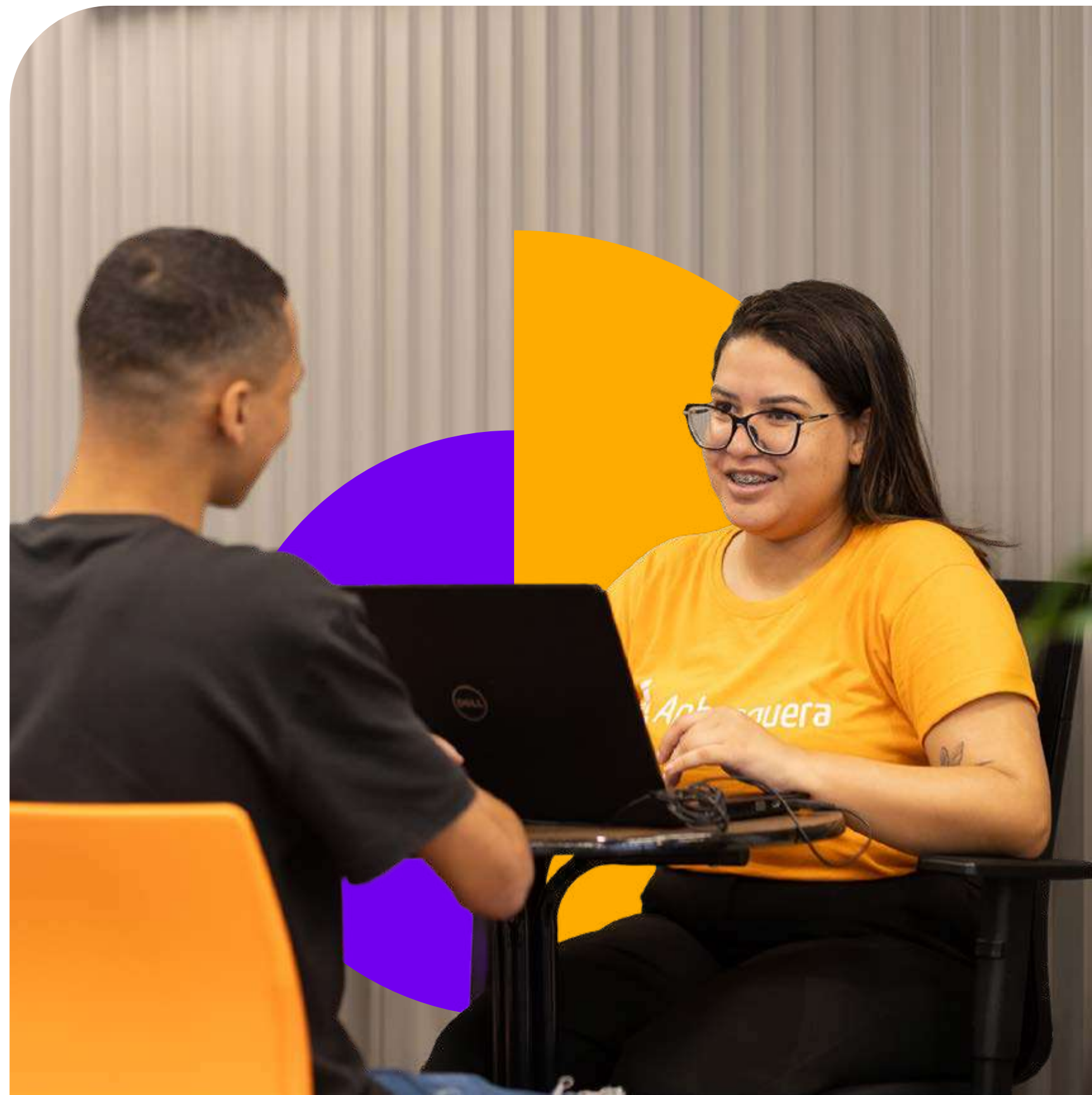
### Satisfação com as videoaulas



### Satisfação com os professores



### Satisfação com a qualidade do curso



## Indicadores MEC

Também nos apoiamos em indicadores de órgãos reguladores da educação superior para monitorar a qualidade de nossas Instituições de Ensino Superior e os cursos de graduação e pós-graduação oferecidos.

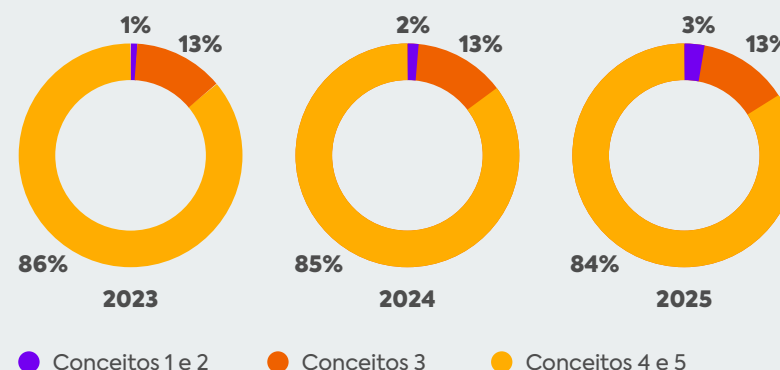
O Ministério da Educação (Mec) adota o Conceito Institucional (CI) como principal indicador da qualidade das Instituições de Ensino Superior e o Conceito do Curso (CC) para a avaliação do desempenho de cursos de graduação:

- 1** Conceito Institucional (CI) – avalia as instituições de ensino de acordo com seu planejamento, avaliação e desenvolvimento institucional, políticas acadêmicas, de gestão e infraestrutura. O resultado é expresso em uma escala crescente de 1 a 5.
- 2** Conceito de Curso (CC) – avalia os cursos, considerando a organização didático-pedagógica, o corpo docente e tutorial e a infraestrutura. O resultado segue uma escala crescente de 1 a 5.

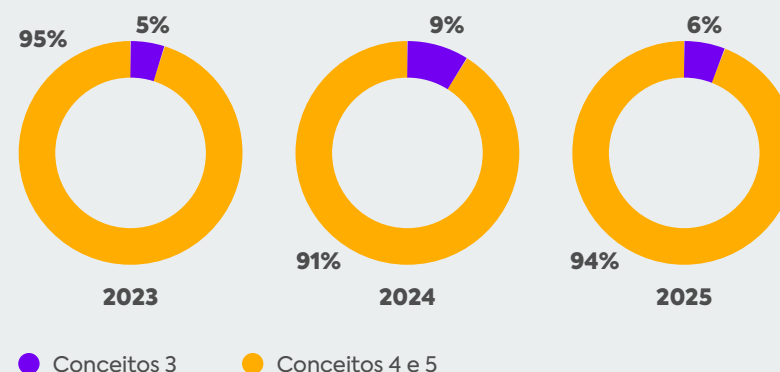
O Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) utiliza outros indicadores que se desdobram do Exame Nacional do Desempenho dos Estudantes (Enade), um exame que mede o conhecimento dos alunos no momento da conclusão do curso:

- 1** Conceito Preliminar do Curso (CPC) – resultado de pesquisas respondidas pelos alunos ao realizarem o Enade que analisam corpo docente, infraestrutura e qualidade da formação ao fim da graduação
- 2** Diferença entre os Desempenhos Observado e Esperado (IDD) – permite avaliar o impacto da nossa contribuição para o desenvolvimento dos alunos a partir do indicador de baseado na diferença entre a nota do Enem e do Enade.
- 3** Índice Geral de Cursos (IGC) – 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.

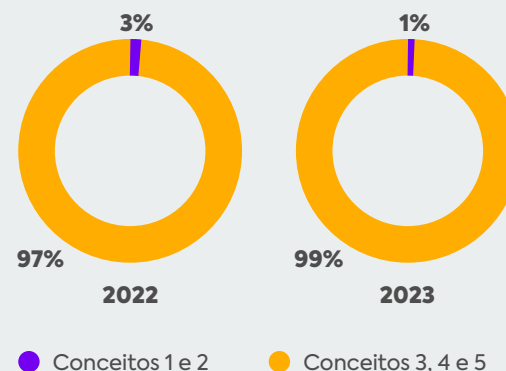
### Conceito de Curso (CC)



### Conceito Institucional (CI)



### Conceito preliminar do curso (CPC)



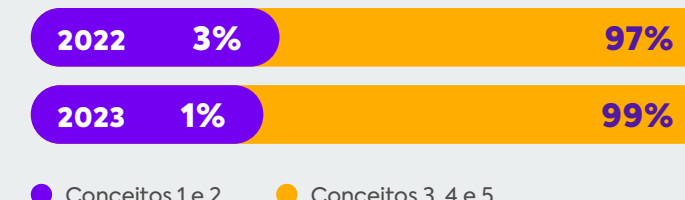
Nota: para este relato, apresentamos o alcançado até 2023, considerando que os resultados do Enade 2024 e Enade 2025 ainda serão divulgados pelo Inep/MEC.

### Exame Nacional do Desempenho dos Estudantes (ENADE)



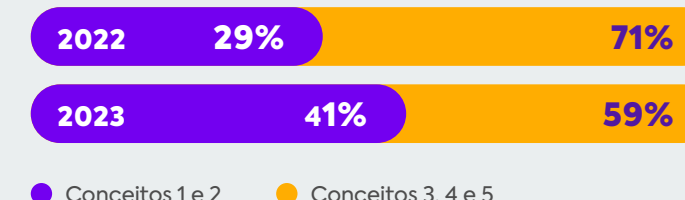
Nota: para este relato, apresentamos o alcançado até 2023, considerando que os resultados do Enade 2024 e Enade 2025 ainda serão divulgados pelo Inep/MEC.

### Conceito preliminar do curso (CPC)



Nota: para este relato, apresentamos o alcançado até 2023, considerando que os resultados do Enade 2024 e Enade 2025 ainda serão divulgados pelo Inep/MEC.

### Conceito preliminar do curso (CPC)



Nota: para este relato, apresentamos o alcançado até 2023, considerando que os resultados do Enade 2024 e Enade 2025 ainda serão divulgados pelo Inep/MEC.

## Avaliar

Para reforçar as análises sobre a qualidade do nosso ensino, adotamos um sistema próprio de avaliação voltado para analisar elementos como impacto social, qualidade 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 Transformação do Futuro dos Alunos. O objetivo é captar 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. Entre os itens avaliados estão 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.



**Adotamos um sistema próprio de avaliação para analisar impacto social, qualidade dos cursos e da infraestrutura oferecida a alunos e professores**

Indicador: Participação no Avaliar	2023	2024	2025
% de participação dos alunos*	38%	43%	31%

\*O percentual foi consolidado a partir da relação participação = completos/inscritos, considerando o total de alunos em cada modalidade de ensino. O resultado geral é impactado principalmente pelo desafio de engajar alunos semipresencial e a baixa presencialidade. Seguimos atuando para estimular o engajamento e ampliar a participação no levantamento.

### Indicador: Transformação do Futuro dos Alunos

Público	2023	2024	2025
Presencial	3,8	3,9	3,9
Própria semipresencial	3,8	3,8	3,7
Própria baixa presencialidade	4,1	4,0	4,0
Parceiros semipresencial	Não disponível*	3,7	3,7
Parceiros baixa presencialidade	Não disponível*	4,1	4,1

\*Em 2023, o grupo Parceiros não alcançou a taxa mínima de participação, portanto, não teve seus resultados calculados e divulgados.

### Indicador: Recursos de Acessibilidade

Público	2023	2024	2025
Presencial	4,0	4,1	4,1
Própria semipresencial	4,1	4,1	4,1
Própria baixa presencialidade	não aplicado	4,1	4,2
Parceiros semipresencial	Não disponível*	3,9	4,0
Parceiros baixa presencialidade	não aplicado	4,2	4,3

\*Em 2023, o grupo Parceiros não alcançou a taxa mínima de participação, portanto, não teve seus resultados calculados e divulgados.



# Nossos talentos



## NESTE CAPÍTULO:

- O jeito Cogna de ser
- Atração, retenção e desenvolvimento de talentos
- Diversidade, equidade e inclusão
- Saúde, segurança e bem-estar

# O jeito Cogna de ser

O propósito de impulsionar as pessoas e organizações a construírem uma melhor versão de si norteia a atuação da Cogna também internamente e se materializa em valores que reforçam relações diretas e respeitadas, o intraempreendedorismo voltado à entrega de resultados, o respeito às diferenças como base da convivência, o foco permanente no sucesso do aluno e do cliente, e a posição de conquistas por times e não por heróis individuais. Valorizamos a segurança psicológica de cada colaborador e buscamos fomentar espaços nos quais todos possam contribuir para a construção de soluções para o negócio.

Ao longo de 2025, a consolidação da cultura organizacional, chamada de Jeito Cogna, seguiu como um tema relevante, reforçada pela disseminação de competências essenciais para o futuro que vislumbramos para a empresa.

Lançadas no fim de 2024, as competências foram trabalhadas por meio de um plano de comunicação e de treinamentos, e serviram como base para o redesenho da gestão de desempenho, assegurando coerência entre estratégia, cultura e práticas de pessoas.

Buscando aprofundar ainda mais o olhar sobre nossa cultura, em função da entrada em vigor do modelo operacional estruturado em alianças e plataformas, realizamos um diagnóstico estruturado, conduzido com apoio externo. Combinando análises quantitativas e qualitativas e o envolvimento das principais instâncias de liderança, o processo permitiu identificar pontos de atenção, dilemas culturais e fortalezas que deveriam ser preservadas, além de apoiar a definição das prioridades culturais para os próximos ciclos.



**Realizamos um diagnóstico estruturado para aprofundar ainda mais o olhar sobre nossa cultura**



## Competências essenciais Cogna



### Mentalidade e crescimento

- Aprendizagem
- Curiosidade constante
- Desenvolvimento
- Feedback
- Disseminar e reconhecer boas práticas



### Protagonismo e responsabilização

- Senso de dono
- Autonomia responsável
- Senso de urgência
- Impulsiona e desenvolve times



### 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”
- Respeito



### 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, ampliamos a automação em diversas rotinas de gestão de pessoas, desde avaliação de desempenho até suporte interno. Implementamos *chatbots* para agilizar o atendimento aos colaboradores e aprimoramos processos ligados ao Programa de Remuneração Variável, garantindo mais precisão e rapidez na administração dos pagamentos. Também expandimos o uso de ferramentas de comunicação interna, permitindo mais dinamismo e interação no compartilhamento de conteúdos e *insights*.

Nesse contexto, destaca-se o trabalho do departamento de People Analytics, área estratégica da Vice-Presidência de Gente, Cultura e Comunicação. O departamento realiza análises aprofun-

dadas sobre diferentes dimensões da gestão de pessoas, transformando dados em informações relevantes que embasam decisões mais ágeis e alinhadas aos objetivos organizacionais.

O People Analytics opera por meio de um conjunto robusto de *dashboards* que oferecem aos gestores visibilidade sobre indicadores-chave das respectivas áreas. Esses indicadores abrangem temas como: taxa de rotatividade, que auxilia na identificação de padrões e causas de desligamento; composição demográfica, que fornecem *insights* sobre diversidade e inclusão; orçamento de pessoas; eficácia de programas de treinamento; nível de engajamento dos colaboradores; e outros indicadores que oferecem uma visão detalhada sobre o desempenho e a saúde da força de trabalho.



**Ampliamos a automação em diversas rotinas de gestão de pessoas**





## Pesquisa de engajamento

Para orientar nossas ações de cultura organizacional, liderança, saúde, bem-estar e demais aspectos relevantes para a experiência dos colaboradores, realizamos, anualmente uma pesquisa de engajamento. Toda a sistemática de coleta e análise é conduzida por um fornecedor externo homologado, garantindo isenção, imparcialidade e confidencialidade dos dados. Os resultados servem para a construção de planos de ação para reforço de pontos considerados como positivos e aprimoramentos nos quesitos com menor avaliação.

Em 2025, a adesão à pesquisa reforçou o compromisso do nosso time com esse processo, alcançando 86% de participação dos 20.172 colaboradores convidados. Por meio das metodologias NPS e Likert, avaliamos dimensões fundamentais como reputação, cultura e liderança, colhendo percepções que refletem a

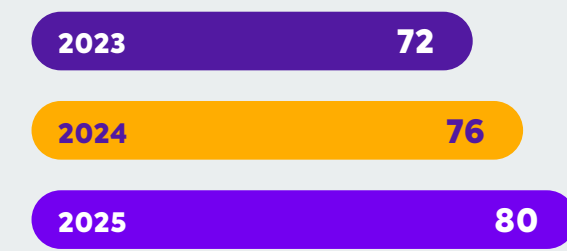
maturidade da nossa jornada. Como resultado, o índice de recomendação da Companhia (eNPS) subiu para 80 pontos — um crescimento de 4 pontos percentuais em relação ao ano anterior — enquanto a confiança na liderança direta se manteve sólida, registrando 82 pontos.

A avaliação aprofunda o olhar sobre a experiência prática no dia a dia. Observamos que o reconhecimento é um pilar forte, com 98% dos colaboradores sentindo-se valorizados por seus gestores, além de uma aprovação de 86% em relação às nossas instalações. No que tange à remuneração e benefícios, os índices de 65% e 80% de favorabilidade, respectivamente, apontam frentes de atenção para nossos planos de evolução. O senso de propósito também é um diferencial marcante: 97% do time possui clareza sobre nossos valores e 98% compreendem como suas funções impactam positivamente a vida de alunos e clientes. Complementando essa visão de bem-estar, a dimensão de felicidade aponta que 90% percebem a empresa como um ambiente emocionalmente saudável, com 91% conseguindo equilibrar as demandas profissionais e pessoais. Todo esse ecossistema é sustentado por uma cultura inclusiva, na qual o respeito à diversidade — seja de cor, etnia, orientação sexual ou idade — é validado por 97% dos nossos colaboradores.

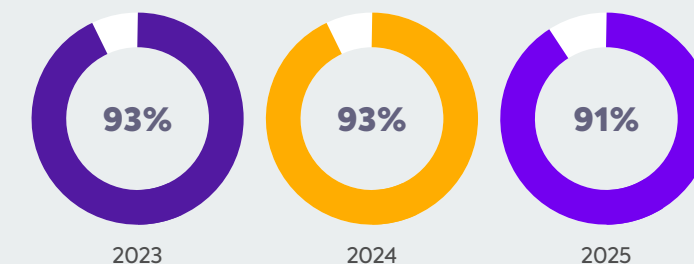
**97%**  
do time  
possui clareza  
sobre os valores  
da Cogna

**82**  
pontos  
foi o eNPS  
de confiança  
na liderança  
direta

### eNPS



### Favorabilidade média



**Em 2025, alcançamos uma participação de 86% do nosso time na pesquisa de engajamento**



## Conquistas no Great Place to Work (GPTW)

Em 2025, registramos marcos históricos. Pela primeira vez, a Cogna e a SOMOS ingressaram no *ranking* Great Place to Work Brasil 2025, uma das mais prestigiadas certificações de clima organizacional do país. A Cogna conquistou a 12ª posição entre as melhores empresas com mais de 10 mil colaboradores (consideradas gigantes), enquanto a SOMOS alcançou o 66º lugar na categoria de empresas com até 9.999 colaboradores.

Esses resultados representam a consolidação de uma jornada consistente de investimentos em cultura organizacional: após quatros anos consecutivos de certificação pela GPTW, Cogna e SOMOS passaram a fazer parte do seletto grupo das 175 melhores empresas para trabalhar no Brasil. A metodologia GPTW avalia a percepção dos colaboradores sobre práticas de gestão, desenvolvimento profissional e ambiente de trabalho.

Além do desempenho geral, o ano foi relevante pela nossa presença em recortes específicos que monitoram o progresso de nossas agendas de diversidade. Seguimos marcando presença no *ranking* GPTW Mulher, nesta edição ocupando o 29º lugar entre 70 empresas reconhecidas, reafirmando nosso compromisso contínuo com a equidade de gênero. Adicionalmente, ingressamos pela primeira vez no GPTW Raça, alcançando a 12ª posição entre 50 empresas reconhecidas, o que mostra o fortalecimento de nossas ações de inclusão étnico-racial.

**12º**  
posição  
no ranking  
GPTW Raça

**29º**  
posição  
no ranking  
GPTW Mulher

**12º**  
posição  
entre as melhores  
empresas na  
categoria  
Gigantes



**Cogna e SOMOS estão entre as 175 melhores empresas para trabalhar no Brasil**

# Atração, retenção e desenvolvimento de talentos

Em 2025, seguimos adotando uma visão integrada da experiência do colaborador, considerando todas as etapas da jornada – atração, desenvolvimento profissional e construção de carreira – com o propósito de apoiar as pessoas a atingirem de seu pleno potencial.

No campo da atração, ampliamos os investimentos em marca empregadora e comunicação integrada, utilizando inclusive recursos de inteligência artificial generativa para fortalecer a presença da Cogna nos canais digitais e ampliar o alcance das mensagens institucionais. Ao mesmo tempo, os processos seletivos passaram a incorporar de forma estruturada o compromisso com a diversidade, garantindo a participação de perfis diversos e reforçando o papel da liderança na construção de times mais representativos.

A retenção, por sua vez, tem sido trabalhada conectando oportunidades reais de crescimento interno, reconhecimento e construção de um ambiente de trabalho baseado em segurança psicológica, equilíbrio e pertencimento.

Um ponto alto nesse contexto é o Valoriza, plataforma de recrutamento interno, que continuou a registrar resultados relevantes em 2025, com 1.240 colaboradores aprovados em novas posições, um aumento de 4 pontos percentuais frente ao ano passado. Das vagas para cargos de liderança, 26% foram preenchidas por mobilidade interna. Ao longo do ano, um trabalho realizado com apoio de inteligência artificial visou padronizar e detalhar os descritivos dos cargos, aumentando a transparência das competências e habilidades necessárias a fim de que interessados em avançar na hierarquia ou mudar de área identifiquem seus *gaps* para planejar sua progressão. A expectativa é que essa funcionalidade esteja disponível na plataforma em 2026.



**26% das vagas de liderança foram preenchidas por mobilidade interna em 2025**



Saiba mais sobre nossas ações para a construção de um time diverso na página 106

IMPACTO (ESG)



GENTE E CULTURA INCRÍVEIS



## Capacitação e treinamentos

GRI 3-3 (Treinamento e educação de colaboradores e docentes)

A capacitação contínua é tratada pela Cogna como um eixo estratégico para a sustentabilidade do negócio e para a evolução profissional. Dessa forma, a Companhia gera impactos positivos ao mesmo tempo que gerencia eventuais impactos negativos, como lacunas de competência, por meio de suas atividades de desenvolvimento. Em 2025, avançamos na consolidação de um ecossistema de aprendizagem que combina iniciativas estruturadas e o protagonismo do colaborador em sua própria jornada de desenvolvimento.

A Universidade Corporativa (UniCO), com um catálogo de mais de 500 cursos síncronos e assíncronos, permanece como uma ferramenta essencial nesse processo, conectando as necessidades do negócio às demandas de desenvolvimento individual. Com o Dia UniCO, dia mensal que tem hora dedicada exclusivamente ao aprendizado, reforçamos a mensagem de que o desenvolvimento não é um evento pontual, mas parte da rotina de trabalho. Mantemos uma listagem de “cursos essenciais” na UniCO, em que os indicadores de conclusão são acompanhados mensalmente pelo time de Gente, Cultura e Comunicação. Esse rastreamento tem o objetivo de garantir que os colaboradores tenham conhecimento nivelado em assuntos relevantes para a Companhia.

No campo da capacitação técnica e comportamental, reforçamos movimentos importantes de preparação para o futuro, com destaque para os programas de *upskilling* e *reskilling* em

inteligência artificial. A proposta, direcionada à liderança de todas as áreas, parte da ideia de que a transformação digital exige não apenas especialistas técnicos, mas líderes capazes de compreender o potencial da tecnologia, formular boas perguntas e tomar decisões melhores.

Outra ação para o desenvolvimento de nossos colaboradores se dá por meio da concessão de bolsas de estudo de graduação e pós-graduação, ofertadas para todos os nossos colaboradores garantindo 100% de desconto. O benefício pode, ainda, ser estendido a dependentes. Em 2025, a iniciativa totalizou mais de 9 mil bolsas de estudo concedidas para colaboradores ou familiares, um aumento de 31% em relação a 2024. De forma complementar, no ano, construímos uma política de educação continuada direcionada à alta liderança da empresa e conectada com o plano de desenvolvimento individual de nossos líderes, que possibilita o acesso a cursos de MBA, formações de curta duração e mestrado em instituições nacionais ou internacionais, com o apoio de um valor teto estabelecido seguindo a Política de Treinamento e Desenvolvimento da Companhia.

Para medir a efetividade dessas ações, o engajamento é monitorado diretamente com os colaboradores por meio de avaliações de reação após os treinamentos e ritos de gestão de desempenho.

A eficácia de todo o investimento em capacitação é comunicada internamente via canais

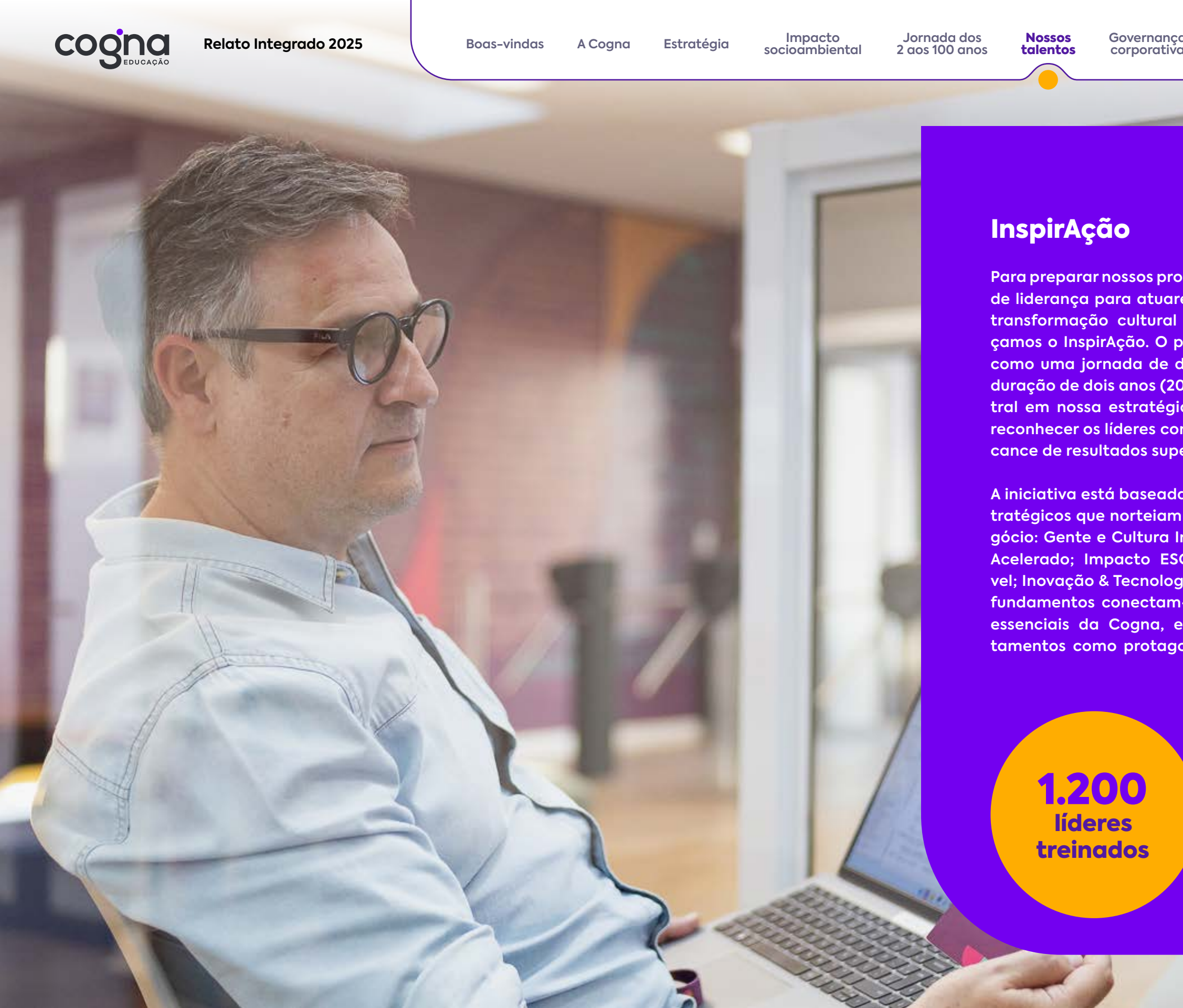
corporativos e, anualmente externamente, por meio deste Relato Integrado, no qual são consolidadas as horas médias de treinamento por categoria funcional (*saiba mais na página 134*).



### Bolsas de estudo nas nossas Instituições de Ensino Superior

	Colaborador	Dependente
Formados (graduação)	444	168
Formados (pós-graduação)	1.305	179
Cursando (graduação)	3.381	1.632
Cursando (pós-graduação)	3.749	534
Quantidade de alunos (graduação - calouros)	516	208
Quantidade de alunos (graduação - veteranos)	3.309	1.592
Quantidade de alunos da Companhia (pós-graduação)	3.749	534

**+de 500**  
cursos oferecidos pela UniCO



## InspirAção

Para preparar nossos profissionais com cargos de liderança para atuarem como agentes da transformação cultural que buscamos, lançamos o InspirAção. O programa, desenhado como uma jornada de desenvolvimento com duração de dois anos (2025-2026), é eixo central em nossa estratégia de crescimento ao reconhecer os líderes como vetores para o alcance de resultados superiores.

A iniciativa está baseada em cinco pilares estratégicos que norteiam a nossa visão de negócio: Gente e Cultura Incríveis; Crescimento Acelerado; Impacto ESG; Experiência Incrível; Inovação & Tecnologia; e Eficiência. Esses fundamentos conectam-se às competências essenciais da Cogna, estimulando comportamentos como protagonismo, colaboração,

mentalidade de crescimento e foco no sucesso do aluno. Por meio de encontros presenciais e conteúdos práticos, o programa desenvolve habilidades que vão da visão sistêmica e inovação, à liderança inspiradora.

Os resultados de 2025 refletem o sucesso da iniciativa. Foram mais de mil horas mobilizadas de treinamento, alcançando cerca de 1.200 líderes. O programa registrou um NPS de 92%, sendo considerado como uma das iniciativas que contribuíram para a presença da Cogna no *ranking* das Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil (GPTW).

**1.200**  
líderes  
treinados

**92%**  
de NPS

**+de 1.000**  
horas de  
treinamento



## Gestão de desempenho

A gestão de desempenho, o Avance, passou por uma reformulação significativa em 2025 e se consolidou como um dos principais instrumentos para alinhar expectativas e engajar os colaboradores aos objetivos estratégicos da empresa. Foram elegíveis à etapa de avaliação de competências e *feedback* todos os colaboradores mensalistas da empresa, o que representa cerca de 16 mil colaboradores. A avaliação 360°, antes apenas aplicada à alta liderança, passou a abranger 100% das pessoas em posições a partir do cargo de Gerência, enquanto para os demais cargos utilizamos o formato 180°¹.

Esse processo permite acompanhar de forma mais sistemática a *performance* em relação a metas e competências, identificar profissionais com alto potencial, reconhecer contribuições consistentes e endereçar desafios de desempenho de maneira mais objetiva. A avaliação deixou de ser um evento isolado para se tornar parte de um ciclo contínuo de acompanhamento, diálogo e desenvolvimento.

A cultura de *feedback* recebeu atenção especial. Houve um esforço consistente para ampliar a prática de *feedbacks* frequentes, simples e orientados ao desenvolvimento. Também focamos na importância da formalização, e dessa forma saltamos de 6% para 76% o total de *feedbacks* registrados em plataforma, possibilitando preservar a história de cada colaborador ao longo do tempo.

Como resultado desses esforços, alcançamos a marca de termos 100% da liderança contando com planos de desenvolvimento individual claros, abrangendo tanto aspectos técnicos como comportamentais.

Outro avanço relevante em 2025 foi a consolidação do plano de sucessão. Construímos um mapa para cerca de 70 posições estratégicas, incluindo o cargo de CEO, adotando uma abordagem colaborativa e orientada ao desenvolvimento interno. Nesse modelo, cada diretor desenhou a sucessão de sua estrutura com validação dos vice-presidentes e calibração final do Comitê Executivo (Comex). Esse fluxo garantiu uma visão transversal dos talentos, permitindo que líderes de diferentes áreas compartilhassem *inputs* sobre potenciais sucessores em toda a organização. Esse plano passou a orientar decisões de movimentação, promoções e participação em programas de formação, fortalecendo a cultura de formar sucessores e reduzir riscos associados à descontinuidade de lideranças.



**A avaliação 360°  
passou a abranger  
100% das pessoas  
em posições a  
partir do cargo  
de Gerência**

¹ A avaliação 360° engloba a participação do líder, liderado e pares, enquanto a avaliação 180° envolve o líder e o liderado.

**100%**  
**da liderança**  
conta com Plano de  
Desenvolvimento  
Individual

## Programa de voluntariado corporativo

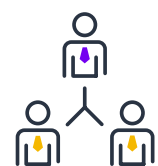
A Cogna incentiva seus colaboradores a participarem de ações sociais que promovem transformações positivas na sociedade. Por meio do Programa de Voluntariado Corporativo, profissionais de todas as áreas e níveis hierárquicos – incluindo estagiários e menores aprendizes – têm a oportunidade de participar de iniciativas alinhadas aos seus interesses e disponibilidade, seja de forma presencial ou remota.

O programa opera em colaboração com o Instituto Somos e a Fundação Pitágoras (*saiba mais na página 47*), oferecendo manuais, guias e treinamentos que orientam os colaboradores durante sua atuação. A participação ocorre durante a jornada de trabalho, mediante inscrição e assinatura do Termo de Adesão ao Serviço Voluntário. A estruturação e execução

do programa seguem diretrizes estabelecidas na Política de Voluntariado Corporativo, no [Código de Conduta](#) e em outras políticas institucionais, como as de [Sustentabilidade](#) e de [Direitos Humanos](#). A Gerência de Sustentabilidade e Impacto Social lidera as iniciativas, com apoio do time de Gente e Cultura, amparados pela Gerência de Experiência do Colaborador e Comunicação Interna para mobilização e engajamento das equipes.

Acreditamos que a atuação voluntária representa não apenas uma contribuição à sociedade, mas também uma oportunidade para que os colaboradores desenvolvam competências socioemocionais, ampliem sua perspectiva sobre diferentes realidades e fortaleçam valores como empatia e responsabilidade social. As iniciativas e histórias dos voluntários são compartilhadas em nossos canais internos como forma de reconhecimento e inspiração.

Entre as diversas formas de atuação, destaca-se a participação no Somos Futuro, no qual colaboradores atuam como entrevistadores no processo seletivo dos beneficiários ou como mentores ao longo de toda a iniciativa.



**A atuação voluntária é uma oportunidade para que os colaboradores desenvolvam competências socioemocionais e fortaleçam valores**

**580** colaboradores participaram de ações do Programa de Voluntariado Corporativo em 2025

+ de **3.800** horas de voluntariado pelas ações

+ de **1.360** pessoas foram beneficiadas pelas ações



Saiba mais sobre o funcionamento do Somos Futuro na página 49

## Ações do Programa de Voluntariado Cogna em 2025

- 1 **Programa Somos Futuro:** 161 colaboradores atuaram como entrevistadores, 147 colaboradores participaram como mentores e seis colaboradores compartilharam experiências em *lives* direcionadas aos bolsistas do programa. As ações totalizaram 2.232 horas de voluntariado.
- 2 **Seja a Voz de uma História em Biblioteca Comunitária:** em abril, 21 colaboradores realizaram atividades com crianças na Biblioteca São Paulo (ONG SP Leituras), totalizando 105 horas de voluntariado e impactando 65 pessoas.
- 3 **Junho Vermelho – Doação de sangue:** em junho e agosto, 118 colaboradores doaram sangue nos escritórios corporativos de Valinhos, Londrina e São Paulo, resultando em 472 vidas potencialmente impactadas.
- 4 **Concurso de Redação DEPEN:** 115 voluntários atuaram como banca examinadora do 8º Concurso de Redação da Defensoria Pública da União, dedicando 1.380 horas ao projeto.
- 5 **Viagem de Parceiros na Amazônia:** três voluntários participaram de imersão em bibliotecas comunitárias em Santarém (PA), em uma iniciativa da organização Vagalume apoiada pela Cogna, dedicando 43 horas e impactando 30 pessoas.
- 6 **Natal Solidário:** duas campanhas arrecadaram material didático para a APAF – Associação Paulista de Apoio à Família (São Paulo) e alimentos para moradores do Morro do Carapato (Londrina), com nove voluntários dedicando 54 horas e impactando 410 pessoas.





# Diversidade, equidade e inclusão

GRI 3-3 (Diversidade e inclusão)

**Adotamos uma postura de tolerância zero a atos discriminatórios e de assédio**



Em 2025, mantivemos a diversidade, a equidade e a inclusão como prioridades integradas à cultura organizacional e à forma como a Cogna estrutura suas decisões, políticas e práticas. Partimos do princípio de que as diferenças são a base da convivência e da inovação, e que ambientes diversos e inclusivos ampliam a capacidade de compreender pessoas, desenvolver talentos e gerar impacto positivo. Esse compromisso é formalizado pela **Política de Diversidade e Inclusão**, que orienta relações éticas, pautadas na dignidade humana, no respeito aos direitos fundamentais e no combate a qualquer forma de preconceito ou discriminação. Adotamos uma postura de tolerância zero a atos discriminatórios e de assédio.

Seguimos evoluindo em metas claras de representatividade e equidade, incluindo o objetivo de alcançar equilíbrio de gênero em cargos de liderança e ampliar a presença de mulheres, pessoas negras e pessoas LGBTQIAPN+ em instâncias estratégicas de governança. Nosso Conselho de Administração conta com 50% das cadeiras ocupadas por pessoas representantes de grupos minorizados, sendo duas mulheres e uma pessoa da comunidade LGBTQIAPN+.

Em paralelo, os avanços dessa agenda foram reconhecidos externamente em 2025, com a presença da Cogna entre as Melhores Empresas

para Trabalhar nas categorias Mulher e Étnico-Racial do GPTW (*saiba mais na [página 99](#)*), além da consolidação da percepção interna de inclusão como um dos pontos fortes da cultura organizacional.

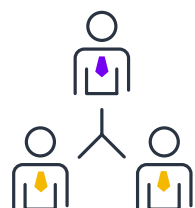
O engajamento de *stakeholders* na agenda de diversidade, equidade e inclusão está fortemente apoiada em ações estruturadas de letramento, capacitação e envolvimento contínuo. Disponibilizamos treinamentos internos, cursos, palestras e rodas de conversa sobre temas como raça, gênero, inclusão de pessoas com deficiência, respeito às diferenças e comunicação inclusiva aos nossos colaboradores. Os *feedbacks* recolhidos a partir da realização das ações contribuí diretamente para a priorização de novas atividades. A comunicação da eficácia dessas iniciativas ocorre internamente por meio dos resultados das pesquisas de pulso e de engajamento, que permitem cruzar dados demográficos para compreender a percepção dos grupos minorizados. Adicionalmente, consolidamos o volume de participantes e comentários em eventos e *lives* para apoiar decisões futuras. Externamente, as informações são apresentadas nos contextos de participação de movimentos relacionados com as temáticas (*veja lista na [página 19](#)*) e anualmente, por meio deste Relato Integrado.



No âmbito da inclusão de pessoas com deficiência, em 2025 foram realizadas ações de capacitação práticas e teóricas, com destaque para a oferta de aula *on-line* de Libras, pílulas de conhecimento sobre diferentes tipos de deficiência — visíveis e invisíveis —, orientações sobre símbolos e terminologias adequadas, além da disponibilização de cartilha de inclusão voltada à aplicação desses conceitos no dia a dia corporativo.

Reforçamos, ainda, o papel das lideranças como agentes fundamentais da cultura de diversidade e inclusão, atribuindo aos gestores a responsabilidade de se capacitar continuamente nesses temas e de disseminar práticas inclusivas em seus times. A área de Diversidade e Inclusão atuou, também, na curadoria de conteúdos e na organização de *lives* temáticas e rodas de conversa, ampliando os espaços de aprendizado coletivo e reflexão. Em paralelo, as práticas de comunicação inclusiva foram continuamente aprimoradas, buscando assegurar representatividade e o uso de linguagem respeitosa em todas as comunicações internas e externas.

Como suporte a todas essas iniciativas, contamos com os grupos de afinidade da Cogna, que atuam como espaços permanentes de escuta, diálogo e construção coletiva, reunindo colaboradores que se engajam voluntariamente na promoção da diversidade e da inclusão e são organizados em quatro eixos — gênero (Divers@), etnias (CognAfro), LGBTQIAPN+ (Cogna em Cores) e pessoas com deficiência (Incluir).



## Contamos com grupos de afinidade nos eixos de gênero, etnias, LGBTQIAPN+ e PcDs



## Programas afirmativos

GRI 404-2

Aprofundamos nossa atuação ao longo de 2025 por meio de programas afirmativos voltados à equidade e à ascensão de grupos historicamente minorizados. O programa Potência Negra foi implementado como um piloto de aceleração de carreira direcionado a 39 analistas seniores negros, com foco no desenvolvimento de competências, ampliação de repertório e preparação para futuras oportunidades de liderança. Estruturamos trilhas de desenvolvimento, mentorias internas e ações de sustentação, como metas de crescimento da representatividade racial e letramento contínuo.

No mesmo período, a Companhia avançou com o programa Criando Pontes, voltado à inclusão e ao desenvolvimento de pessoas com deficiência. Fortalecemos ações de atração, desenvolvimento e retenção, o que resultou no aumento da presença de profissionais PcDs em posições de atendimento e na linha de frente dos *campi*, além da melhoria nos índices de permanência desses colaboradores. Em 2025, o Criando Pontes também se conectou a iniciativas de conscientização, como ações no Mês da Pessoa com Deficiência, divulgação da Cartilha de Inclusão e conteúdos educativos sobre deficiências visíveis e invisíveis, contribuindo para uma inclusão mais qualificada e sustentável.

Realizamos, também, a 2ª edição do Ascender, programa de desenvolvimento de mulheres coordenadoras, envolvendo 20 mulheres, sendo 50% não brancas (pretas, pardas e amarelas). Iniciativa estratégica dedicada ao desenvolvimento de coordenadoras com alto potencial para dar o próximo passo em suas jornadas profissionais, o Ascender oferece aceleradores de carreira, experiências de aprendizagem e desenvolvimento de competências de liderança. Essa jornada prepara nossas colaboradoras para assumirem novos desafios e posições de mais responsabilidade (Gerência e acima) dentro da Companhia. Mais do que preparar lideranças, fortalecemos um compromisso: ampliar a representatividade feminina nos espaços de decisão e contribuir ativamente para a transformação da nossa cultura organizacional por meio da valorização do talento interno.

# Saúde, segurança e bem-estar

GRI 3-3 (Saúde, segurança e bem-estar), 403-3, 403-6

Em 2025, seguimos avançando de forma consistente na consolidação de uma agenda integrada de saúde, segurança e bem-estar, entendendo que essas dimensões são essenciais para um ambiente de trabalho sustentável, ético e humano. A Cogna estrutura suas ações a partir de uma visão de saúde integral, que considera simultaneamente os aspectos físicos, mentais, emocionais e ocupacionais, alinhada à estratégia de Gente e Cultura Incríveis e aos compromissos ESG assumidos pela Companhia.

A saúde mental permaneceu como um dos principais focos ao longo de 2025, em linha com nosso compromisso com 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. Ampliamos o acesso ao apoio especializado, contabilizando mais de 4.500 atendimentos psicológicos e mais de 1.021 atendimentos psiquiátricos no ano. Reforçamos ações contínuas de conscientização, tratando o tema de forma permanente sob o conceito de que saúde mental é uma pauta cotidiana. Durante o Setembro Amarelo, foram realizadas ações específicas como o Momento Espaço Saúde, voltado a terapias integrativas, *workshops* para líderes com foco em

acolhimento e promoção do bem-estar, que reuniram cerca de 370 lideranças e alcançaram NPS de 96, além do Dia UniCO, dedicado integralmente à saúde mental.

No campo da saúde física, fortalecemos o Espaço Saúde como *hub* integrado de serviços, com o objetivo de ampliar o acesso ao cuidado e estimular o uso consciente do plano de saúde. Disponibilizamos consultas médicas e de enfermagem, presenciais e por telemedicina, atendimento ginecológico, nutricional, programas de saúde e serviço social. Em 2025, esses serviços estiveram presentes nas unidades da Paulista, Valinhos (que também contam consultas oftalmológicas) e no centro de distribuição. Também há um ambulatório ocupacional em Londrina e postos de enfermagem em unidades educacionais. Também foram mantidas iniciativas voltadas à qualidade de vida, como o incentivo ao esporte e lazer, com parcerias com o Wellhub, por exemplo, diretrizes claras para o respeito às férias e à desconexão com o trabalho nos períodos de descanso, além da disponibilização de salas de lactação em unidades estratégicas.

A Companhia conta ainda com o Programa Ninho, destinada ao acolhimento de mães e pais durante a jornada gestacional e a chegada do bebê. Ao longo da gestação, as colaboradoras gestantes contam com o acompanhamento médico (consultas e acompanhamento trimestral), aulas *on-line* com orientações sobre alimentação saudável, atividades físicas e

cuidados com o bebê, além da possibilidade de fazer parte de um grupo com outros pais e mães também em situação gestacional, criando uma rede de apoio e troca constante de experiências.

A segurança ocupacional e do trabalho continuou sendo tratada como prioridade pela Cogna em 2025, com atuação permanente do SES-MT e dos Agentes de Prevenção (Brigada e CIPA). Trabalhamos no reforço à prevenção de acidentes por meio de treinamentos obrigatórios, campanhas, *workshop* com liderança e áreas específicas, revisão de procedimentos internos, integrações de saúde e segurança, e comunicação ativa de riscos. Realizamos 104 Simulados de Emergência e Abandono em nossas unidades, com atuação do time técnico, brigadistas, colaboradores e alunos. As situações contemplaram ações de combate a princípios de incêndio, primeiros socorros e abandono da edificação, preservando a segurança, avaliando os pontos eficientes e oportunidades de melhoria. De forma complementar, sempre que passamos por auditorias como a do IFC (International Finance Corporation), entre outras, revisamos nossos processos e procedimentos, avaliando a inclusão de boas práticas.

Nos nossos procedimentos estão descritas as responsabilidades de cada *stakeholder* e como eles se envolvem nos processos relacionados a saúde, segurança e bem-estar. A evolução dos planos de ação é acompanhada pelas áreas responsáveis por meio de *dashboards*.



## Brigada emocional

Em 2025, implementamos a Brigada Emocional, iniciativa pioneira que capacita colaboradores para atuarem como ponto de apoio inicial em situações de desconforto emocional, realizando escuta qualificada e direcionamento ao time de Saúde.

Ao longo do ano foram formados 108 brigadistas. O projeto apresentou elevados índices de satisfação, com CSAT de 4,98 e NPS de 100.



# Governança corporativa



## NESTE CAPÍTULO:

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





Seguimos as  
recomendações  
do IBGC



## Nossa governança GRI 2-9

A governança corporativa da Cogna organiza a forma como estruturamos responsabilidades, priorizamos temas estratégicos e acompanhamos resultados, combinando elementos de estrutura organizacional, processos e rituais de gestão com instâncias formais de deliberação, supervisão e assessoramento. Na Cogna, a governança é orientada pelos princípios da confiabilidade, transparência e compromisso com a geração de valor sustentável para nossos *stakeholders* ao longo do tempo.

Seguimos as recomendações do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) e, como integrante do Novo Mercado da B3, a Cogna é reconhecida pela adoção de práticas de governança mais rigorosas do que as exigidas pela legislação. Além disso, por sermos uma *full corporation* e contarmos com uma estrutura de gestão descentralizada, sem um grupo de acionistas controlador no comando, os rumos da empresa seguem critérios técnicos e estratégicos, sem depender de um único núcleo de controle. Os instrumentos de governança se estendem à *holding* e às subsidiárias e unidades de negócio, com definições que delimitam escopos de atuação e relações de controle.

No topo dessa estrutura está o Conselho de Administração, com papel ativo na direção dos principais temas estratégicos, monitoramento da execução e supervisão do desempenho. O órgão é apoiado por comitês consultivos, que contribuem para garantir a visão estratégica

para a tomada de decisão. Contamos com rituais de governança que garantem alinhamentos e reportes, incluindo fóruns recorrentes de liderança e encontros periódicos voltados ao acompanhamento dos temas prioritários. O Conselho recebe atualizações periódicas e pode definir quais frentes serão aprofundadas ao longo do ano, garantindo uma visão crítica sobre as prioridades. Nesse contexto, a gestão de riscos, baseada em uma **política específica**, é um elemento central da governança ao identificar os principais riscos aos quais a Companhia está exposta e estabelecer processos para tratamento e monitoramento.



**Nossa governança é orientada pelos princípios da confiabilidade, transparência e compromisso com a geração de valor sustentável**

## Conselho de Administração GRI 2-9, 2-12, 2-13, 2-17, 2-18, 2-20

Principal órgão de deliberação colegiada da empresa, o Conselho de Administração da Cogna, composto atualmente por seis membros efetivos, é responsável pela formulação e implantação das políticas e diretrizes gerais de negócios, incluindo as estratégias de longo prazo, seguindo as determinações de um Regimento Interno. Seu funcionamento segue as disposições da Lei das Sociedades por Ações. Adicionalmente, o Conselho de Administração participa da aprovação e acompanhamento das diretrizes estratégicas relacionadas à sustentabilidade, incluindo a validação de políticas, objetivos e compromissos ESG, assegurando seu alinhamento com a estratégia e os valores da Companhia.

É papel do Conselho de Administração designar os diretores da Companhia para a condução executiva dos trabalhos e supervisionar os resultados obtidos, indicando eventuais correções de rumo. Nesse contexto, o Conselho também supervisiona os processos de identificação, avaliação e gestão de impactos econômicos, ambientais e sociais, incluindo a devida diligência conduzida pelas áreas executivas, com apoio dos comitês consultivos.

Além disso, o Conselho de Administração é responsável por observar os compromissos ESG da Companhia e garantir seu alinhamento à estratégia de negócios. Para isso, conta com o assessoramento direto do Comitê de Pessoas e ESG, que debate trimestralmente os avanços dos temas ambientais, sociais e de governança, e leva para avaliação do Conselho de Administração com a mesma periodicidade, na aprovação dos resultados trimestrais divulgados ao mercado. O Conselho considera, em suas deliberações, os resultados dos processos de engajamento com *stakeholders*, incluindo insumos provenientes de pesquisas, canais de relacionamento e da matriz de materialidade, de forma a incorporar essas perspectivas na tomada de decisão. Adicionalmente, a Companhia mantém canais estruturados de diálogo com *stakeholders*, cujos principais temas e percepções são reportados à alta administração e, quando relevantes, ao Conselho.

O Conselho de Administração também avalia, de forma periódica, a eficácia dos processos de gestão de riscos e impactos, com base em reportes das áreas responsáveis e dos comitês de assessoramento, incluindo o Comitê de

Auditoria e Riscos e o Comitê de Pessoas e ESG, contribuindo para o aprimoramento contínuo dessas práticas.

A remuneração dos membros do Conselho de Administração é baseada em melhores práticas de governança corporativa, sendo construída e revisada anualmente por meio de *benchmarking* de mercado realizado com o apoio de consultorias especializadas em remuneração de executivos. Conforme estabelecido em nossa [Política de Remuneração](#), a remuneração dos membros do Conselho de Administração é composta por parcela fixa, acrescida de adicional por participação em comitês estatutários e pelo exercício do cargo de presidente do Conselho de Administração. 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. Membros independentes do Conselho de Administração também são elegíveis a planos de opção de ações e/ou planos de ações restritas aprovados pela Companhia. As deliberações sobre remuneração são formalizadas em Assembleia e divulgadas conforme a

regulamentação aplicável, garantindo transparência das decisões.

Adotamos mecanismos formais de avaliação do Conselho de Administração garantindo a melhoria contínua da governança corporativa. Esse processo ocorre anualmente e pode ser conduzido pelo time interno da Cogna ou por consultoria externa independente. A avaliação considera a atuação do Conselho em suas responsabilidades estratégicas e de supervisão. Os resultados são utilizados para o aprimoramento contínuo da governança da Companhia, incluindo o fortalecimento dos processos decisórios, dos fluxos de reporte e do acompanhamento de temas estratégicos. Adicionalmente, esses resultados subsidiam a evolução das práticas organizacionais e, quando aplicável, ajustes na atuação do órgão.

De forma complementar, a Companhia investe continuamente no desenvolvimento das lideranças por meio da Universidade Corporativa, que oferece conteúdos e capacitações relacionados a temas ESG, além da realização de fóruns e iniciativas voltadas à agenda de sustentabilidade.









**O Conselho de Administração é responsável por garantir o alinhamento dos compromissos ESG à estratégia de negócios**



Mais informações sobre a remuneração do CA estão disponíveis no formulário de referência

## Conselho de Administração

### Habilidades correlacionadas GRI 2-17

	 Angela Regina Rodrigues de Paula Freitas	 Juliana Rozenbaum Munemorim Conselheira independente	 Nicolau Ferreira Chacur Vice-presidente/ Conselheiro independente	 Rodrigo Calvo Galindo Presidente	 Walfrido Silvino dos Mares Guia Neto	 Eduardo Christovam Galdi Mestieri <sup>2</sup>
Comitê	Estratégia e Inovação	Auditoria e Risco, Estratégia e Inovação, Pessoas e ESG	Auditoria e Risco, Financeiro e M&A	Financeiro e M&A, Estratégia e Inovação, Pessoas e ESG	Cogna, Financeiro e M&A, Estratégia e Inovação	-
Quantidade de mandatos <sup>1</sup>	2	2	4	2	7	1
Idade	68	49	61	49	82	34
Membro do CA Desde	2020	2020	2020	2019	2020	2025
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				✓	✓	

#### 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

Em 2025, 100% dos membros estiveram presentes nas reuniões do Conselho de Administração. Nenhum membro do Conselho de Administração ocupa funções na Diretoria Executiva da Cogna GRI 2-11

<sup>1</sup> Cada mandato equivale a dois anos.

<sup>2</sup> Passou a integrar o Conselho em 2025, portanto, ainda não possui um mandato completo.

## Conselho Fiscal

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. Trata-se de um órgão independente da administração e dos auditores externos, com a função de fiscalizar as atividades da empresa e revisar as demonstrações financeiras. Seu funcionamento segue a Lei das Sociedades por Ações, que determina a remuneração, quantidades máxima e mínima de membros, entre outros aspectos.

Em 2025, a Cogna manteve um Conselho Fiscal em funcionamento diante de um pedido formulado por um acionista representando mais de 2% do Capital Social. O prazo de gestão vai até a realização da Assembleia Geral Ordinária referente ao exercício social de 2026. Foram eleitos para compor o órgão Ricardo Scalzo, Anderson de Souza Marques e William Cordeiro, conselheiros efetivos, além de Wagner Brilhante de Albuquerque e Marcelo Curti como suplentes.

## Diretoria Estatutária

Os diretores estatutários da Cogna são os seus representantes legais, responsáveis, principalmente, pela administração do dia a dia da Companhia e pela implementação das políticas e diretrizes gerais estabelecidas pelo Conselho de Administração. Seguindo a Lei das Sociedades por Ações, os membros são residentes no Brasil e até um terço deles podem ser também membros do Conselho de Administração. Eleitos pelo Conselho de Administração, possuem mandato de dois anos, podendo ser reeleitos para novos mandatos ou destituídos a qualquer momento.

O Estatuto Social da Cogna determina que a Diretoria deve ser composta por, no mínimo, quatro, e no máximo, 12 membros, permitindo a acumulação de até dois cargos por cada membro.

Diretores	Cargo	Término de mandato
Roberto Valério Neto	Diretor-presidente	01/01/2027
Frederico da Cunha Villa	Vice-presidente Financeiro (CFO) e diretor de Relações com Investidores	01/01/2027
Rodrigo Menezes Cavalcanti	Vice-presidente de Revenue Office	01/01/2027
Jeferson Altenhofen Ortiz	Vice-presidente de Negócios Jovens e Adultos	02/07/2027

## Comitês consultivos

Para auxiliar o Conselho de Administração, contamos com quatro comitês consultivos, criados para oferecer subsídios e análises em temas específicos, para uma tomada de decisão qualificada e baseada em dados.

Cada comitê é composto por três ou quatro membros eleitos pelo Conselho de Administração, sendo um deles definido como coordenador e encarregado de organizar a pauta, lavrar atas e manter o Conselho informado sobre o andamento dos trabalhos.



As atribuições de cada comitê estão descritas em nosso estatuto social. [Acesse aqui.](#)

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
Pessoas e ESG	Rodrigo Calvo Galindo
	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

## Relações institucionais

Mantemos frentes estruturadas para acompanhar as agendas regulatórias e legislativas relacionadas aos nossos segmentos de atuação bem como adotamos uma postura ativa na contribuição para a construção de políticas públicas para a transformação positiva da educação brasileira.

A governança desse relacionamento é conduzida pela Diretoria de Relações Institucionais e Sustentabilidade, responsável por representar a Companhia perante os poderes Legislativo e Executivo, e por apoiar as unidades de negócio em interações com autoridades, incluindo participação em programas governamentais e na

celebração de convênios. No relacionamento direto com agentes públicos, adotamos precauções formais para a condução de reuniões e agendas, incluindo a formalização de pedidos de reunião, o compartilhamento prévio de participantes e a orientação de que colaboradores não participem sozinhos de encontros com autoridades, além de avaliações de contexto e riscos associados. Em anos eleitorais, orientamos a minimização de interlocução com autoridades que pretendam se candidatar, como medida de mitigação de risco. Além de contatos diretos, desempenhamos um papel ativo nas associações e entidades setoriais das quais participamos, inclusive ocupando cargos executivos.

Entre os temas que foram foco das relações institucionais ao longo de 2025 por meio do acompanhamento de discussões, e participação com sugestões e ponderações via entidades setoriais estão Sistema Nacional de Educação (SNE), o novo Marco Regulatório do Ensino a Distância (EAD), o Plano Nacional de Educação (PNE), o Programa Mais Médicos e a regulamentação do uso de inteligência artificial.



**Desempenhamos um papel ativo nas associações e entidades setoriais das quais participamos**



Saiba mais sobre nossa participação em entidades setoriais na página 129

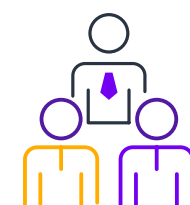


## Políticas Públicas em Foco

Concebida como uma plataforma de diálogos estratégicos, a iniciativa Políticas Públicas em Foco é uma frente da Cogna para fomentar o debate sobre temas do setor educacional que influenciam a construção de agendas públicas. Em 2025, o projeto realizou dois encontros fundamentais, consolidando sua relevância e preparando o terreno para sua 5ª edição em 2026.

Em julho de 2025, sediamos o Seminário “IA na Educação: inovação, regulação e diálogo entre setores”. O evento, em formato híbrido (presencial com transmissão *on-line*), reuniu parlamentares, especialistas e conselheiros do Conselho Nacional de Educação (CNE), além de contar com um painel técnico composto pelas principais associações do setor. A iniciativa alcançou um público total de 638 participantes, registrando uma média de 247 acessos simultâneos e um pico de 290 espectadores durante as discussões sobre inteligência artificial na educação básica e superior.

Dando continuidade à agenda, em agosto de 2025, promovemos a ação “Políticas Públicas em Foco sobre o Plano Nacional da Educação no Ensino Superior”. O encontro foi sediado na Unopar (Universidade Norte do Paraná), em Londrina (PR), unindo a participação direta de 260 alunos e autoridades locais no formato presencial, além de contabilizar 140 visualizações na transmissão ao vivo. O NPS geral registrado foi de 92,2. A iniciativa permitiu uma interação qualificada entre a rede educacional do município e a esfera pública, fortalecendo o diálogo sobre as metas do PNE para o ensino superior diretamente dentro do ambiente acadêmico.



**Fomentamos debates de temas do setor educacional para contribuir com a formulação de políticas públicas**

**638**  
participantes  
no seminário  
IA na Educação

# Ética, transparência e integridade

GRI 2-25, 2-27, 3-3 (Ética, transparência e compliance), 205-3, 206-1, 417-3

Estruturamos a nossa agenda de ética, transparência e integridade a partir de princípios e regras que orientam a conduta no relacionamento com estudantes, colaboradores, parceiros, fornecedores, acionistas e o poder público. Consolidamos esse direcionamento em instrumentos corporativos que definem expectativas de comportamento, padrões de decisão e limites claros para prevenir e tratar situações como fraude, assédio, discriminação, conflitos de interesses, desvios de conduta e práticas ilícitas, além de orientar a forma como a Cogna comunica informações e se relaciona com públicos externos.

O [Código de Conduta](#) é a base dessa estrutura e se aplica a colaboradores, membros de conselhos e comitês, e parceiros, com orientações sobre responsabilidade, ética e relações de trabalho, além de parâmetros de conduta em situações de mais sensibilidade, como conflitos

de interesses e relacionamento com terceiros. Complementamos esse instrumento com políticas corporativas, incluindo diretrizes anticorrupção, que estabelecem limites e vedações aplicáveis especialmente nas interações com agentes públicos, com critérios objetivos para reduzir riscos e garantir rastreabilidade.

A estrutura de integridade também alcança a cadeia de valor. Adotamos um [Código de Conduta de Fornecedores](#) e critérios de contratação que incorporam expectativas de conduta ética, respeito a direitos humanos e conformidade social e ambiental, com tolerância zero para trabalho infantil, trabalho forçado e exploração sexual de crianças e adolescentes. Esse conjunto de requisitos orienta decisões de compra e o relacionamento com fornecedores e parceiros, permitindo que a Companhia trate riscos de integridade também fora de suas fronteiras operacionais.

Na dimensão de transparência, a Cogna organiza regras internas para comunicações sensíveis. A manifestação pública em nome da Companhia segue diretrizes e autorizações específicas, e a comunicação com acionistas e o mercado é centralizada na Diretoria de Relações com Investidores, preservando a consistência das informações. Mantemos, também, rotinas de divulgação pública de informações institucionais, incluindo publicações corporativas relacionadas a temas socioambientais e de governança.



**Nossas políticas corporativas estabelecem limites e vedações aplicáveis especialmente nas interações com agentes públicos**



Nos últimos três anos, não houve registro de casos comprovados de corrupção ou de suborno, nem de ações judiciais relacionadas à concorrência desleal, práticas de monopólio ou restrições a livre concorrência. Não recebemos denúncias referentes à lavagem de dinheiro ou negociação com informações privilegiadas no Canal Confidencial nem nos canais internos de *compliance*. Adicionalmente, não foram registrados casos significativos de não conformidade a leis e regulamentos aplicáveis, inclusive no que se refere à comunicação de *marketing*. No período, também não foram aplicadas multas relevantes ou registrados processos relevantes movidos por organismos de arbitragem (são considerados 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).



**Nos últimos três anos, não houve registro de casos comprovados de corrupção ou de suborno**

## Programa de Compliance GRI 2-16, 2-25, 2-6,3-3 (Ética, transparência e compliance), 205-3

O Programa de Compliance da Cogna é constituído por dez pilares, desenhados de maneira a garantir integridade dos processos internos e a conformidade com diretrizes éticas e regulatórias. Compõem esses pilares o suporte da alta administração, a avaliação de riscos, o [Código de Conduta](#) e políticas de Compliance, Controles Internos, Treinamento e Comunicações, Canal de Denúncias, investigações internas, *due dilligence*, auditoria e monitoramento e diversidade e inclusão. Cabe à Diretoria de Compliance implementar ações em cada um dos pilares. A identificação de impactos ocorre por meio de mecanismos como o Canal Confidencial Cogna (CCC), processos de auditoria e monitoramentos contínuos.

As preocupações cruciais da Companhia estão diretamente vinculadas aos riscos mapeados na Análise Geral de Riscos (AGR), que consolida as principais exposições estratégicas, operacionais, regulatórias e de conformidade. Uma vez identificadas e classificadas conforme sua criticidade, essas questões são reportadas pela Diretoria de Compliance ao mais alto órgão de governança por meio de relatórios periódicos ou comunicações extraordinárias, definidas pela urgência e severidade de cada caso. A governança é reforçada por dois comitês principais: o Comitê de Conduta, responsável por deliberar medidas disciplinares; e o Comitê de Auditoria, responsável pelo monitoramento e indicação de melhorias. Anualmente, a AGR é submetida ao Comitê de Auditoria para deliberação sobre os direcionamentos necessários, assegurando

o patrocínio para a implementação de ações corretivas e o aprimoramento de controles internos. No período de 2025, foram comunicadas ao mais alto órgão de governança seis preocupações cruciais relacionadas a riscos classificados como “críticos” e “altos”.

Além disso, trimestralmente são apresentados ao Comitê de Auditoria os principais indicadores de *compliance*, como dados do Canal Confidencial, resultado das auditorias e percentuais de eficácia dos controles internos. Os pontos relatados no Comitê de Auditoria são monitorados na agenda seguinte, com a apresentação das melhorias alcançadas, ocorrendo, recorrentemente, a incorporação dos aspectos observados em novas atividades do Programa de Compliance.

Também adotamos uma abordagem preventiva. A Diretoria de Compliance atua junto às áreas operacionais compartilhando aprendizados e análises de tendências para apoiar a identificação de causas raiz e fortalecer controles internos, visando reduzir recorrências. Além disso, atua como instância consultiva, prestando orientação técnica por meio de canais institucionais e atendimentos direcionados. Complementarmente, as lideranças são orientadas a atuar como o primeiro nível de aconselhamento, enquanto a Universidade Corporativa (UniCO) e o Canal de Comunicação Interna (CCI) oferecem treinamentos e materiais educativos que funcionam como instrumentos de orientação coletiva.

## Atuação preventiva

De forma contínua e estruturada, buscamos reduzir o número de demandas judiciais envolvendo o grupo Cogna. Contamos com grupos multidisciplinares para, com base nos dados apresentados pela Diretoria Jurídica, propor soluções que gerem impactos jurídicos, com foco na redução do passivo contingente.

Adotamos ferramentas e soluções para aumentar a eficiência na condução e gestão das demandas judiciais, trabalhando em conjunto com escritórios terceirizados para desenvolvimento contínuo da qualidade das defesas e da montagem do conteúdo probatório, baseado em documentos robustos.

Em 2025, registramos a entrada de 650 processos trabalhistas representando uma redução de 16,7% em relação a 2024, quando foram registrados 780 processos.



**Trabalhamos de  
forma estruturada  
para reduzir o  
número de demandas  
judiciais envolvendo o  
grupo Cogna**

## Canal Confidencial Cogna GRI 2-25, 2-26

O Canal Confidencial Cogna (CCC) é o meio oficial e independente para o reporte de situações que possam configurar violações à legislação, ao [Código de Conduta](#) e às políticas internas, ou que indiquem risco aos princípios éticos da Companhia. O espaço para denúncias está disponível 24 horas por dia, sete dias por semana e aberto para manifestação de todos os públicos com os quais mantemos contato.

O canal é operado por uma empresa terceira, o que garante independência e assegura o tratamento confidencial das informações recebidas. As manifestações podem ser feitas de forma anônima ou identificada, e, quando há identificação, o nome do denunciante permanece preservado nas etapas de análise e apuração. O canal também pode ser utilizado para o esclarecimento de dúvidas antes da tomada de decisões que envolvam riscos éticos. A Companhia assegura o envolvimento dos *stakeholders* que são usuários-alvo dos mecanismos de queixas ao longo da concepção, operação, revisão e melhoria contínua desses mecanismos, de forma proporcional ao contexto e à natureza das atividades.



**O Canal Confidencial Cogna (CCC) pode ser acessado pelo endereço [canal.ouvidordigital.com.br/cogna](https://canal.ouvidordigital.com.br/cogna), com acesso para denúncias via WhatsApp ou por meio do telefone 0800 591 2213 – código 700**

Na concepção do Canal Confidencial Cogna, a Companhia considerou as características, necessidades e perfis dos diferentes públicos de relacionamento, incluindo colaboradores, alunos, fornecedores, parceiros de negócios e demais *stakeholders*, buscando garantir acessibilidade, clareza de linguagem, confidencialidade, possibilidade de relato anônimo e proteção contra retaliação. Cabe mencionar que, em 2025, foi implementada a possibilidade da abertura de relato por meio de áudio e mensagem via WhatsApp, complementando as formas já existentes, como formulário *on-line* e ligação telefônica.

Disponibilizamos o Canal Confidencial Cogna no *site* institucional, no portal corporativo interno e em domínio dedicado. Cada relato gera um protocolo que permite o acompanhamento do tratamento e da conclusão da apuração. Após triagem realizada pelo fornecedor externo, as manifestações são direcionadas à Diretoria de Compliance, que analisa e conduz as investigações. O tratamento envolve análise de criticidade, oitivas e definição de medidas corretivas ou mitigatórias, com acompanhamento dos desdobramentos até sua conclusão. Quando a apuração confirma violação, a definição de ações corretivas é deliberada pelo Comitê de Conduta, que pode aplicar medidas a colaboradores e encaminhamentos contratuais a terceiros.

Estabelecemos o compromisso de não retaliação a denunciante que utilizam o canal de boa-fé. Quando um relato envolve integrantes

da própria função de *compliance*, o reporte é direcionado para apuração independente conduzida pela Vice-Presidência de Gente e Cultura, preservando a independência do processo.

Em 2025, foram recebidas 1.093 denúncias via Canal Confidencial, sendo que os principais tópicos foram relacionados a assédio moral (580), discriminação (53) e questões acadêmicas (104). Todos os casos apurados, cujo resultado foi procedente, foram levados ao Comitê de Conduta e deliberadas medidas disciplinares que variam de desligamento por justa causa, desligamento, suspensão, advertência e *feedback*.

### Tipo e quantidade de violações registradas\*

	2025
Corrupção ou suborno	0
Discriminação ou assédio	146
Perda de dados de privacidade do cliente	0
Conflitos de interesses	4
Lavagem de dinheiro ou negociação com informações privilegiadas	1

\* Relatos concluídos como procedentes ou parcialmente procedentes até o fechamento do relato

### Relatos de discriminação GRI 406-1



Em 2024, foram registradas 58 denúncias de discriminação. A variação 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.



## Gestão de riscos

A gestão de riscos na Cogna foi desenhada para apoiar a sustentabilidade do negócio, a continuidade das operações e a tomada de decisão estratégica. Essa atuação é orientada por uma abordagem integrada, que busca identificar, avaliar, monitorar e mitigar riscos de forma sistemática, alinhada às diretrizes de governança e à estratégia da Companhia. Nossa matriz de riscos inclui temas como finanças, regulatório, dados, gestão, ética, transparência, integridade, ESG, entre outros.

A governança do tema envolve diferentes instâncias, com papéis e responsabilidades bem definidos. O Conselho de Administração, apoiado pelo Comitê de Auditoria e Riscos, acompanha os principais riscos e as estratégias de mitigação, enquanto a Diretoria Executiva é responsável pela implementação das ações e pela incorporação da gestão de riscos aos processos operacionais. Esse modelo permite que o tema seja tratado de forma transversal, considerando tanto riscos estruturais quanto aqueles decorrentes de mudanças no ambiente externo, como aspectos regulatórios, tecnológicos e socioambientais.

O processo de gestão de riscos é pautado pela [Política de Gestão de Riscos Corporativos](#) cuja metodologia é orientada pelas melhores práticas do mercado, como COSO-ERM (Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission – Enterprise Risk Management Framework) e ISO 31000/2018, bem como os guias do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC).

A atuação da Cogna em gestão de riscos segue o modelo das três linhas de defesa. A primeira linha é composta pelas áreas de negócio, responsáveis pela identificação e gestão dos riscos inerentes às suas atividades, bem como pela execução dos controles operacionais. A segunda linha envolve as áreas corporativas de Riscos, Compliance e Controles Internos, que estabelecem metodologias, diretrizes, políticas e mecanismos de monitoramento, além de apoiar as áreas na avaliação e mitigação dos riscos. A terceira linha é representada pela Auditoria Interna, que atua de forma independente na avaliação da eficácia dos controles, da governança e dos processos de gestão de riscos.



**Nossa Política de Gestão de Riscos Corporativos é orientada pelas melhores práticas do mercado**



Saiba mais detalhes sobre riscos relativos às mudanças climáticas na página 63



## 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

A área de Segurança da Informação é um importante componente da operação e da nossa estratégia digital, acompanhando a crescente digitalização dos processos acadêmicos e administrativos e a ampliação do uso de tecnologias em nuvem. Nossos esforços são voltados para a proteção de dados, disponibilidade dos sistemas, integridade das informações e para o uso responsável dos recursos tecnológicos, considerando tanto riscos cibernéticos quanto requisitos regulatórios e expectativas de privacidade de estudantes, colaboradores, parceiros e demais públicos com os quais nos relacionamos.

A gestão da segurança da informação é conduzida por equipe especializada, liderada por um *Chief Information Security Officer* (CISO), vinculado à Vice-Presidência de Tecnologia da Informação. Essa atuação é sustentada por um conjunto de políticas, normas e procedimentos que orientam o uso adequado das informações e dos ativos tecnológicos. A Cogna estabelece diretrizes claras sobre confidencialidade, acesso, armazenamento, compartilhamento e descarte de informações, além de responsabilidades individuais relacionadas ao uso de credenciais, dispositivos e sistemas corporativos.

Operamos em um ambiente majoritariamente *cloud-native*, com estratégia de uso de múltiplos provedores de nuvem, o que amplia flexibilidade e escalabilidade, mas também exige governança consistente e controles adequados. Logo, a segurança é tratada de forma integrada à arquitetura tecnológica, com monitoramento

contínuo, aplicação de controles preventivos e corretivos, e atuação coordenada frente a eventos e vulnerabilidades. Em 2025, esse modelo contribuiu para avanços relevantes em disponibilidade e proteção, com melhoria nos índices de estabilidade em jornadas críticas e atuação sistemática na identificação e correção de vulnerabilidades, reduzindo exposição a riscos e fortalecendo a resiliência do ambiente digital. No contexto de sustentabilidade financeira, uma ação importante foi a implementação de uma visão gestão de custos da operação de *cloud*, para governar e otimizar o uso de recursos na nuvem, garantindo eficiência e evitando gastos desnecessários por meio de automações.

Ao longo de 2025, mantivemos iniciativas como treinamentos obrigatórios, campanhas temáticas, ações de engajamento e testes práticos de simulação de ameaças, incluindo *phishing*\*. Mantemos um canal oficial para relato de incidentes e atividades suspeitas através de um *e-mail* específico. Realizamos a 4ª Semana de Segurança da Informação, que contou com diversas ações como *podcasts* temáticos, *talks* com especialistas, programa de auditório e arena de games em que nossos colaboradores tiveram a oportunidade de se conectar em temas que vão desde proteção de dados à inteligência artificial. Também tornamos obrigatória a homologação de fornecedores pelos times técnicos, com a participação das áreas de privacidade, arquitetura e segurança da informação, além de avançar na implementação do projeto de ciclo de vida dos dados, da tabela de temporalidade e da política de temporalidade.

A maturidade dos processos de segurança da informação é acompanhada com base em referenciais reconhecidos, como o NIST (National Institute of Standards and Technology), permitindo avaliar o estágio dos controles, identificar lacunas e direcionar prioridades de melhoria. Nos últimos três anos não registramos casos de violações de dados.

Para rastrear a eficácia das medidas adotadas, a área de segurança da informação passa por auditorias internas e externas recorrentes, realiza testes de invasão e utiliza os *frameworks* de mercado para avaliar a efetividade dos processos. As melhorias identificadas geram um Plano Diretor de Segurança da Informação, envolvendo um *roadmap*, como em um ciclo PDCA. Utilizamos mecanismos formais e transparentes para comunicar aos *stakeholders* os resultados das medidas implementadas, como relatórios periódicos de desempenho, *dashboards* de indicadores disponibilizados para gestores e reuniões de alinhamento com áreas-chaves.

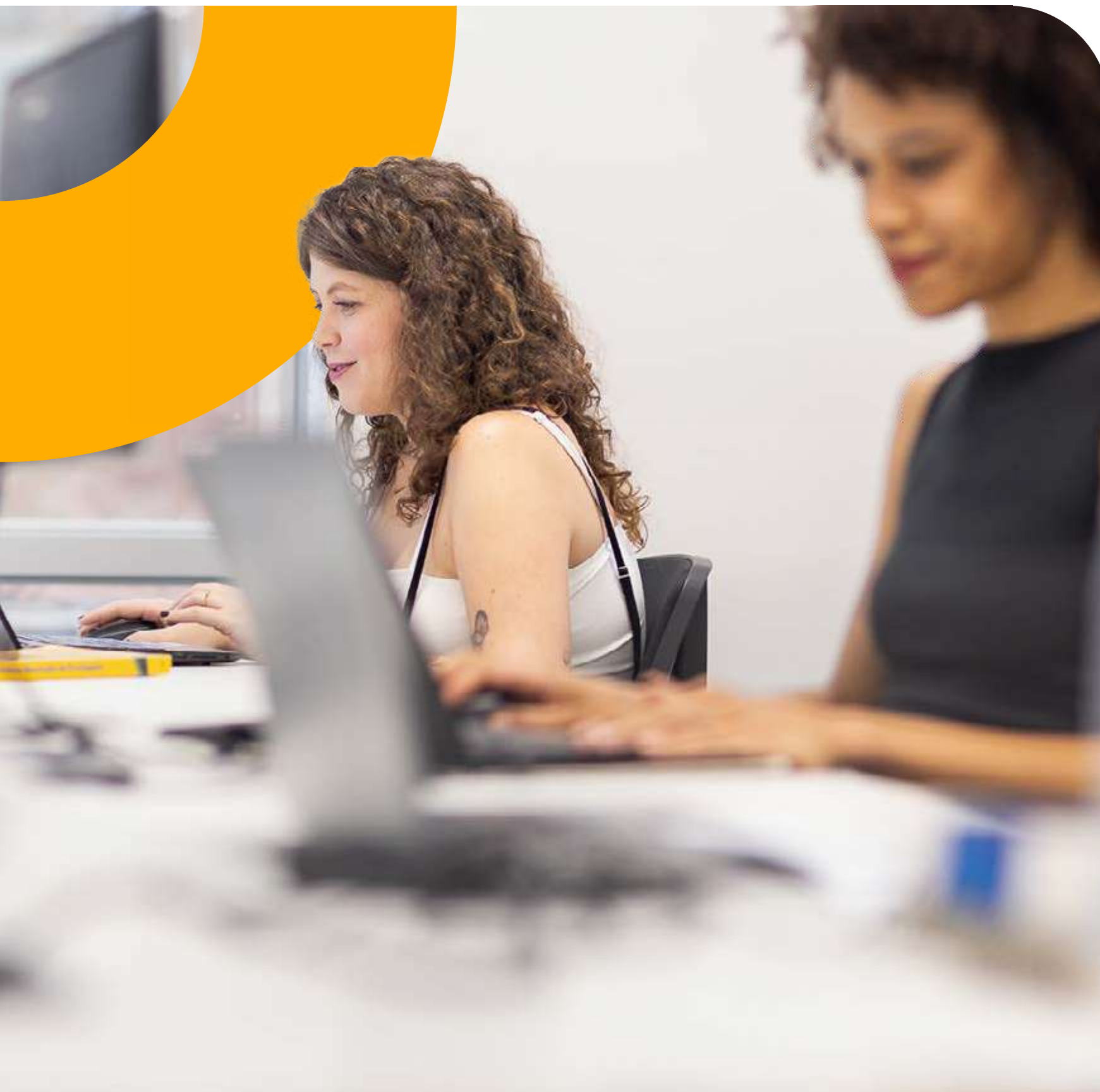
\*Tipo de fraude digital que utiliza mensagens enganosas para induzir pessoas a revelarem dados confidenciais ou instalarem softwares maliciosos.



**Nossos esforços são voltados para a proteção de dados, disponibilidade dos sistemas, integridade das informações e para o uso responsável dos recursos tecnológicos**

Operamos em um ambiente majoritariamente *cloud-native*





## Proteção de dados pessoais

A privacidade e a proteção de dados pessoais são abordadas em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e com princípios que orientam o tratamento responsável das informações. Adotamos práticas de governança em privacidade que observam os princípios da finalidade, necessidade e transparência no tratamento de dados pessoais, bem como mecanismos de controle destinados a prevenir acessos indevidos e usos incompatíveis. O tratamento ocorre de forma compatível com as atividades, finalidades legítimas e operações da Companhia, sempre em consonância com os propósitos previamente informados aos titulares e com a legislação aplicável. A gestão de incidentes e a definição de responsabilidades fazem parte desse escopo, reforçando a importância da prevenção e da resposta adequada em situações que envolvam dados pessoais ou dados pessoais sensíveis. A governança é reforçada por avaliações estruturadas de risco, incluindo Avaliações de Impacto à Privacidade e Relatórios de Impacto à Proteção de Dados (DPIAs, na sigla em inglês), realizadas sempre que identificados cenários de risco relevante, tais como novas operações de tratamento, alterações significativas nos processos existentes, envolvimento de terceiros ou no tratamento de dados pessoais sensíveis.

Em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), contamos com Encarregado pelo Tratamento de Dados Pessoais (*Data Protection Officer* – DPO) formalmente

designado, responsável por estruturar, supervisionar e manter a governança em privacidade e proteção de dados, bem como por atuar como ponto de contato com os titulares de dados pessoais e com a Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD).

Os titulares de dados pessoais podem exercer seus direitos previstos na LGPD, incluindo solicitações de acesso, correção, anonimização, bloqueio, exclusão ou revogação de consentimento, por meio do Canal de Privacidade. Todas as solicitações são analisadas de forma individualizada, à luz das bases legais aplicáveis, das finalidades do tratamento e das obrigações legais ou regulatórias eventualmente existentes. Em 2025, recebemos 247 demandas relativas à privacidade, sendo a totalidade decorrente do atendimento aos titulares de dados pessoais no contexto do exercício de seus direitos (como solicitações de acesso ou exclusão previstas na LGPD).



O Portal de Privacidade  
pode ser acessado aqui



# Desempenho dos negócios



NESTE CAPÍTULO:

- Cenário setorial
- Desempenho econômico-financeiro

# Cenário setorial

O setor educacional brasileiro em 2025 foi marcado pela publicação do “Novo Marco do Ensino EAD”, consolidado com a publicação do Decreto nº 12.456/2025 e da Portaria MEC nº 381/2025. Essa reforma, que tem prazo de dois anos para adequação pelas instituições de ensino, representa uma das maiores mudanças na educação superior a distância dos últimos anos.

A nova regulamentação substitui as antigas modalidades de oferta por formatos de oferta, bem como, estabelece um novo formato, denominado semipresencial. Para cada formato de oferta a regulamentação determina percentuais mínimos de presencialidade. Cursos de Medicina, Direito, Enfermagem, Odontologia e Psicologia devem ser ofertados exclusivamente no formato presencial, sendo que cursos

presenciais devem possuir no mínimo 70% de presencialidade (exceto Medicina que deve ter 100% de presencialidade).

Cursos da área de Educação e Ciências Naturais, Matemática e Estatística podem ser ofertados no formato semipresencial com pelo menos 30% de atividade presencial e 20% de atividades presenciais ou síncronas mediadas. Já cursos das áreas de Saúde e Bem-Estar; Engenharia, Produção e Construção e Agricultura, Silvicultura, Pesca e Veterinária podem ser ofertados no formato semipresencial com pelo menos 40% de atividade presencial e 20% de atividades presenciais ou síncronas mediadas. Os demais cursos podem ser ofertados no formato EAD, com obrigatoriedade de 10% de atividades presenciais e 10% de atividades

presenciais ou síncronas mediadas. Para todos os casos, deve-se respeitar ainda a vedação de oferta em determinados formatos estabelecidas por meio das Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) e do Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia (CNCST). Todos os cursos podem ser ofertados no formato presencial.

Entre outras determinações, o marco exige, ainda, que cada disciplina ofertada de forma parcial ou integral a distância deverá ter duração mínima de dez semanas e no mínimo, uma avaliação de aprendizagem presencial. De forma geral, as avaliações deverão ter peso majoritário na composição da nota final, com atividades discursivas que componham um terço do peso da avaliação. O marco prevê uma infraestrutura básica para polos, como bibliotecas, salas de coordenação

e laboratórios. Também estipula a introdução da figura do “mediador pedagógico” com titulação mínima exigida e limite de alunos por turma nas atividades denominadas síncronas mediadas.

As forças de mercado que influenciam nossa atuação incluem mudanças regulatórias, como o Novo Marco do Ensino a Distância, avanços tecnológicos, transformação digital, alterações no perfil e nas expectativas dos estudantes, além de mais demanda por flexibilidade e acessibilidade no ensino. Esses fatores impactam diretamente nossa estratégia, exigindo constante adaptação, eficiência operacional e investimentos contínuos em inovação.

CRESCIMENTO  
ACCELERADO



**O Novo Marco do Ensino EAD representa uma das maiores mudanças da educação superior a distância dos últimos anos**

# Desempenho econômico-financeiro

GRI 3-3 (Sustentabilidade econômica e financeira)

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. O progresso é avaliado por meio de métricas como receita líquida ajustada, Ebitda ajustado, lucro líquido ajustado, além da posição de caixa e dívida, cujos indicadores são comparados a padrões do setor e *benchmarks* de mercado, sendo analisados pelo Comitê de Auditoria.

Nesse sentido, engajamos nossos *stakeholders*, principalmente investidores e mercado financeiro, via *guidances* de mercado e *calls* de resultados. A eficácia das medidas financeiras é comunicada publicamente e de forma transparente por meio dos relatórios de desempenho trimestrais, demonstrações financeiras auditadas e deste Relato Integrado anual, entre outras informações disponíveis no [site](#) de Relações com Investidores da Cogna.

Em 2025, fechamos o capital da subsidiária Vasta Educação na Nasdaq, centralizando a operação e a gestão financeira da Cogna e fortalecemos nossa capacidade de investimento através da captação de US\$ 100 milhões junto à IFC (International Finance Corporation), direcionados à nossa transformação digital e iniciativas de sustentabilidade, com impacto positivo

na capacidade de investimento em tecnologia e infraestrutura digital.

Ampliamos nossos programas de financiamento estudantil, como o “Pague Fácil”, fortalecendo o relacionamento direto com o aluno e reduzindo a dependência de programas governamentais de financiamento, como o FIES, mudando a dinâmica do recebimento e a gestão de risco de crédito. Por outro lado, o segmento de EAD, crucial em nosso modelo de operação no ensino superior, sofreu alterações regulatórias, especialmente em relação a cursos da área da Saúde. As mudanças trouxeram necessidades de adaptação, com potenciais aumentos de custo, exigindo revisões na oferta de cursos e na estrutura operacional para garantir a conformidade.

Nossa gestão financeira tornou-se mais conservadora e eficiente, priorizando a expansão do Ebitda recorrente, que totalizou R\$ 2,30 bilhões com uma margem de 32,8%. Para garantir esses resultados, aplicamos um planejamento orçamentário detalhado e medidas rigorosas de controle de custos. Monitoramos nossa eficácia mensal e trimestralmente por meio de indicadores claros e auditorias internas e externas independentes, cujos resultados são analisados pelo nosso Comitê de Auditoria e incorporados anualmente ao nosso planejamento estratégico para o ajuste contínuo de políticas e procedimentos operacionais.



No mercado de capitais, essa disciplina financeira e a melhora operacional refletiram-se em uma valorização histórica de nossas ações (COGN3), que lideraram as altas do Ibovespa com uma subida de cerca de 240% ao longo do ano. Esse movimento foi sustentado pela nossa contínua desalavancagem, reduzindo a relação dívida líquida/Ebitda de 1,35x para 1,21x. Encerramos o período com uma Posição de Caixa de R\$ 1,28 bilhão, assegurando a saúde do nosso balanço.

Nossa geração de valor foi confirmada pelo retorno ao lucro líquido positivo, que somou R\$ 625,5 milhões, e por uma robusta geração de caixa livre de R\$ 716,2 milhões, um aumento de 81,1% frente a 2024. Esses números demonstram a eficácia da nossa gestão em converter performance operacional em valor sustentável para nossos stakeholders.



**Nossas ações lideraram as altas do Ibovespa com uma alta de cerca de 240% ao longo do ano**

**Valor econômico direto gerado e distribuído<sup>1</sup> (DVA) (R\$ milhares) GRI 201-1**

<b>Categoria</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>Receita</b>	<b>5.810.754</b>	<b>6.230.920</b>	<b>6.722.101</b>
Vendas de mercadorias, produtos e serviços	6.023.698	6.577.982	7.191.127
Outras receitas	9.272	- 14.714	5.740
Construção de ativos próprios	22.590	253.578	251.672
Provisão/reversão de créditos de liquidação duvidosa	- 448.116	- 585.926	-726.438
<b>Insumos adquiridos de terceiros</b>	<b>- 1.635.781</b>	<b>- 1.635.781</b>	<b>-1.993.357</b>
Custos de produtos, mercadorias e serviços vendidos	- 727.022	- 571.947	-487.048
Materiais, energia, serviços de terceiros e outros	- 1.210.415	- 1.055.563	-1.506.309
Perda ao valor recuperável dos ativos	36.678	- 8.271	-
<b>Valor adicionado bruto</b>	<b>3.909.995</b>	<b>4.595.139</b>	<b>4.728.744</b>
<b>Retenções</b>	<b>- 926.373</b>	<b>- 926.373</b>	<b>-915.251</b>
<b>Valor adicionado líquido produzido</b>	<b>2.992.950</b>	<b>3.668.766</b>	<b>3.813.493</b>
<b>Valor adicionado recebido em transferência</b>	<b>376.019</b>	<b>579.487</b>	<b>328.920</b>
Resultado de equivalência patrimonial	- 16.404	- 11.712	-15.620
Receitas financeiras	432.685	591.199	344.540
<b>Valor adicionado total a distribuir</b>	<b>3.409.231</b>	<b>4.248.253</b>	<b>4.142.413</b>
<b>Pessoal</b>	<b>1.651.730</b>	<b>1.700.613</b>	<b>1.800.251</b>
Remuneração direta	1.400.392	1.441.782	1.515.621
Benefícios	126.542	135.670	156.648
F.G.T.S.	124.796	123.161	127.982
<b>Impostos, taxas e contribuições</b>	<b>804.601</b>	<b>134.050</b>	<b>508.712</b>
Federais	689.605	-8.601	359.723
Estaduais	1.600	4.579	2.680
Municipais	113.396	138.072	146.309
<b>Remuneração de capitais de terceiros</b>	<b>1.464.253</b>	<b>1.421.959</b>	<b>1.247.415</b>
Despesas financeiras	1.304.831	1.255.475	1.090.136
Aluguéis	10.379	27.853	28.526
Direitos autorais	149.043	138.631	128.753
<b>Remuneração de capitais próprios</b>	<b>-511.353</b>	<b>991.631</b>	<b>586.035</b>
<b>Valor adicionado distribuído</b>	<b>3.409.231</b>	<b>4.248.253</b>	<b>4.142.413</b>

<sup>1</sup>As variações financeiras observadas entre os exercícios de 2023, 2024 e 2025 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.

# Caderno de indicadores



Menu de indicadores

2-7	401-2
2-8	401-3
2-10	402-1
2-15	403-1
2-19	403-2
2-20	403-4
2-21	403-5
2-23	403-7
2-24	403-8
2-28	403-9
2-30	403-10
101-6	404-1
201-4	404-3
202-1	405-1
204-1	405-2
205-1	407-1
205-2	408-1
205-3	409-1
206-1	411-1
308-1	414-1
401-1	415-1

SV-ED 000.D

SV-ED 260a.3

Distribuição da força de trabalho



Clique na tag do indicador para ir direto ao assunto

## Governança corporativa

Saiba mais na [página 109](#)

### Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança

GRI 2-10

O Conselho de Administração, mais alto órgão de governança da Cogna, tem seus membros eleitos pela Assembleia Geral para mandato de dois anos, com possibilidade de reeleição. O Conselho Fiscal também tem membros eleitos pela Assembleia Geral, permanecendo nos cargos até a primeira Assembleia Geral Ordinária após 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, com mandatos de dois anos e possibilidade de recondução.

Os critérios adotados para nomear e selecionar os membros do mais alto órgão de governança seguem a [Política de Indicação de Membros do Conselho de Administração, Comitês e Diretoria Estatutária](#) da Cogna, que prevê o incentivo ao preenchimento de cargos com candidatos que representem a diversidade de grupos, incluindo etnias, classes socioeconômicas, nacionalidades, regionalidades, pessoas com deficiência, diferentes gerações, gênero e raça. Indicados a conselheiro independente devem apresentar declaração atestando seu enquadramento nos critérios de independência do Regulamento do Novo Mercado.

Os órgãos administrativos devem ser compostos por membros com competência, conhecimento e experiência adequados. Todos os candidatos devem ser pessoas honradas, idôneas, de reputação ilibada, com competência, experiência, qualificação, formação e disponibilidade para o exercício da função.

### Políticas de remuneração

GRI 2-19

Dispomos de políticas de Salários, Remuneração Variável e Benefícios devidamente compatíveis com o mercado. A Política Salarial tem como objetivo garantir o controle de todas as movimentações salariais, tanto para efeito de orçamento, bem como a retenção de talentos e promoções. Quanto aos benefícios, são concedidos seguro de vida, plano de saúde, licença-maternidade/paternidade; plano odontológico; bolsa de estudo e vale-refeição/alimentação (conforme as regras de convenção coletiva). O Programa de Remuneração Variável da Cogna (PRV) consiste em um incentivo de curto prazo que visa ao engajamento de todos os colaboradores para o atingimento e superação dos resultados no ano.

Para a alta liderança, é adotada uma estratégia que compreende pacote total, dividido entre salário-base, incentivo de curto e longo prazos e benefícios. Desde 2022, as metas ESG relacionadas aos Compromissos Cogna por um Mundo Melhor compõem a remuneração variável de todo Comitê Executivo da Companhia.

Possuímos um programa de incentivo de longo prazo no qual distribuimos para níveis específicos um volume de ações de acordo com o nível da posição, o colaborador elegível deve cumprir períodos de carência de permanência para ter direito ao recebimento, e a depender do resultado das metas, há uma aplicação de aceleração ou deflação de volume total de ações. Asseguramos o cumprimento da legislação trabalhista e acordos de classe ao pagar os salários mínimos da categoria acrescidos de benefícios aos nossos colaboradores.

### Processo para determinação da remuneração

GR 2-20

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 mais 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 específicas 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 mais alinhamento dos interesses desses executivos com os interesses dos acionistas e da Companhia

Menu de indicadores

- 2-7 401-2
- 2-8 401-3
- 2-10 402-1
- 2-15 403-1
- 2-19 403-2
- 2-20 403-4
- 2-21 403-5
- 2-23 403-7
- 2-24 403-8
- 2-28 403-9
- 2-30 403-10
- 101-6 404-1
- 201-4 404-3
- 202-1 405-1
- 204-1 405-2
- 205-1 407-1
- 205-2 408-1
- 205-3 409-1
- 206-1 411-1
- 308-1 414-1
- 401-1 415-1

SV-ED 000.D

SV-ED 260a.3

Distribuição da força de trabalho



Clique na tag do indicador para ir direto ao assunto

**Proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração total anual média de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago)<sup>1,2,3</sup> GRI 2-21**

	2023	2024	2025
Maior remuneração paga no ano	18.353.111,02	11.435.860,61	13.382.185,93
Remuneração total anual média para todos os empregados (exceto o indivíduo mais bem pago)	117.373,44	122.636,16	120.666,07
Proporção (a remuneração do indivíduo mais bem pago na Companhia equivale a X vezes a remuneração total anual média dos demais colaboradores)	156,36	93,25	110,90
Proporção entre o aumento percentual na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e o aumento percentual médio na remuneração total anual de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago)	-	-	-10,59

**Proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração total anual mediana de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago)<sup>1,2,3</sup> GRI 2-21**

	2023	2024	2025
Maior remuneração paga no ano	18.353.111,02	11.435.860,61	13.382.185,93
Mediana da remuneração total anual de todos os empregados (exceto o indivíduo mais bem pago)	73.202,44	77.244,13	76.512,57
Proporção (a remuneração do indivíduo mais bem pago na Companhia equivale a X vezes a remuneração dos demais colaboradores)	250,71%	148,05%	174,90
Proporção entre o aumento percentual na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e o aumento percentual médio na remuneração total anual de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago)	-	-	-17,97

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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 200 horas 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.

<sup>3</sup> A variação observada reflete a dinâmica da composição remuneratória no período, especialmente em relação a componentes variáveis como bônus e participação nos resultados.

## Relações institucionais

Saiba mais na [página 114](#)

## Participação em associações

GRI 2-28

Entidade	Participação da Cognia
ABDR – Associação Brasileira de Direitos Reprográficos	Flávia Bravin (diretora Saber) é membro do Conselho Consultivo
ABED – Associação Brasileira de Educação a Distância	Associada
Abem – Associação Brasileira de Educação Médica	Participação da Uniderp/Eunápolis
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 Plataformas de Ensino	Associada
Abrelivros – Associação Brasileira de Livros e Conteúdos Educacionais	Flávia Bravin (diretora Saber) ocupa a 1ª Vice-Presidência
ANUP – Associação Nacional das Universidades Particulares	Presidida por Juliano Griebeler (diretor de Relações Institucionais e Sustentabilidade)
CBL – Câmara Brasileira de Livros	Flávia Bravin (diretora Saber) é membro do Comitê de ESG e do Conselho Consultivo, de fundadores e de ex-presidentes da CBL
Foprop – Fórum Nacional de Pró-Reitores de Pesquisa e Pós-Graduação	Associada
Fundadesp – Fundação Nacional de Desenvolvimento do Ensino Superior Particular	A organização possui cadeira no Conselho
IFRRO – The International Federation of Reproduction Rights Organizations	Flávia Bravin (diretora Saber) é membro do <i>board</i> e representante mundial das editoras e da IPA – Associação Internacional das Editoras
PublisHer (Women in Publishing)	Flávia Bravin (diretora Saber) é membro do <i>board</i>
Rede CpE – Rede Nacional de Ciência para Educação	A organização é parceira e financiadora
Semesp – Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior no Estado de São Paulo	Roberto Valério (CEO da Cognia) participa da Diretoria do Segmento de Faculdades
SNEL – Sindicato Nacional dos Editores de Livros	Flávia Bravin (diretora Saber) atua como membro da Diretoria e conselheira técnica
IEDUQ	Associada
MBC – Movimento Brasil Competitivo	Associada
CONSAD – Conselho Nacional de Secretários de Estado da Administração	Associada

Menu de indicadores

- 2-7 401-2
- 2-8 401-3
- 2-10 402-1
- 2-15 403-1
- 2-19 403-2
- 2-20 403-4
- 2-21 403-5
- 2-23 403-7
- 2-24 403-8
- 2-28 403-9
- 2-30 403-10
- 101-6 404-1
- 201-4 404-3
- 202-1 405-1
- 204-1 405-2
- 205-1 407-1
- 205-2 408-1
- 205-3 409-1
- 206-1 411-1
- 308-1 414-1
- 401-1 415-1

SV-ED 000.D

SV-ED 260a.3

Distribuição da força de trabalho



Clique na tag do indicador para ir direto ao assunto

## Ética, integridade e transparência

Saiba mais na [página 116](#)

### Conflitos de interesses

GRI 2-15

Adotamos processos formais para prevenir e mitigar conflitos de interesses. As diretrizes estão fundamentadas no [Código de Conduta](#), que define situações reais, potenciais ou aparentes de conflito, além de estabelecer obrigações de comunicação e avaliação. Os membros do Comitê de Auditoria e do Conselho de Administração declaram conflitos de interesses ao ingressar nos órgãos e atualizam essas informações sempre que necessário, com análise da Diretoria de Compliance. Cabe destacar que, no período de 2025, não foram reportadas atualizações ou alterações relevantes nessas declarações.

Sempre que um conflito é identificado, a principal medida de mitigação consiste na abstenção do membro envolvido em discussões, deliberações ou decisões sobre o tema, assegurando a integridade do processo decisório. Nesse sentido, os órgãos de governança contam com o apoio consultivo da Diretoria de Compliance para a interpretação de políticas e monitoramento da aderência às diretrizes. Externamente, mantemos a transparência por meio da revelação pública de potenciais conflitos, conforme exigências regulatórias; informações sobre participações cruzadas, existência de acionista controlador e transações com partes relacionadas são divulgadas anualmente no Formulário de Referência (FRE) e nas

demonstrações financeiras, disponíveis no Portal de RI (<https://ri.cogna.com.br/>). Internamente, a Diretoria de Compliance reporta trimestralmente eventuais casos identificados ao Comitê de Auditoria que, por sua vez, informa o Conselho de Administração, reforçando nosso compromisso com a ética e a tomada de decisão responsável.

Em 2025, recebemos 54 relatos de conflitos de interesses via o Canal Confidencial Cogna. Desse total, quatro foram apurados e finalizados como procedente ou parcialmente procedente, nove finalizados como improcedente, seis finalizados como inconclusivo e cinco apresentavam dados insuficientes, sendo que 30 relatos ainda estavam em apuração.

### Compromissos de política

GRI 2-23

A Cogna estabelece seus compromissos de política por meio do [Código de Conduta](#), que orienta a atuação ética e responsável em todos os seus negócios e define o posicionamento quanto ao cumprimento das legislações anticorrupção, de combate à lavagem de dinheiro, de comércio internacional e antitruste. O código também estabelece compromisso explícito com o respeito aos direitos humanos, reforçado pela [Política de Direitos Humanos](#) e pela [Política de Relacionamento com Stakeholders](#).

As políticas contemplam a realização de devida diligência no relacionamento com terceiros, por meio da Política de Homologação de Fornecedores, que estabelece diretrizes e procedimentos para avaliação e contratação de parceiros comerciais.

O nível de aprovação varia conforme a criticidade do tema. Todos os documentos normativos de *compliance* são aprovados pelo diretor de Compliance e, quando aplicável, pelo vice-presidente Financeiro. Os principais documentos — [Código de Conduta](#), [Política Anticorrupção](#) e [Política de Gestão de Riscos Corporativos](#) — foram aprovados pelo Conselho de Administração.

As políticas estão disponíveis publicamente no *site* institucional e no *site* de Relações com Investidores, e aplicam-se a todas as atividades da Cogna e seus *stakeholders*. Os colaboradores são informados por meio do Boletim de Compliance, da Central de Comunicação Interna e de treinamentos obrigatórios na plataforma UniCO; os parceiros comerciais acessam as políticas em nossos *sites*, além do aceite formal dos documentos no início do relacionamento.

### Incorporação de compromissos de políticas

GRI 2-24

Incorporamos nossos compromissos de conduta empresarial responsável de forma transversal às nossas atividades e relações de negócio, utilizando estruturas de governança, políticas corporativas, processos operacionais, controles e ações de capacitação para assegurar a implementação efetiva em todos os níveis organizacionais. A Diretoria de Compliance define diretrizes, orienta as áreas, monitora a aderência às políticas e reporta temas relevantes aos órgãos de governança.

Esses compromissos estão formalmente integrados à estratégia, orientando a tomada de

decisão e a execução das atividades e estendem-se aos processos de avaliação de riscos, controles internos e auditoria. As diretrizes são expandidas a fornecedores, parceiros e terceiros por meio de processos de *due diligence*, cláusulas contratuais específicas, comunicações institucionais e o [Código de Conduta de Fornecedores](#).

Para sustentar essa cultura, promovemos treinamentos periódicos e ações de comunicação direcionados a colaboradores e terceiros. As capacitações abordam temas essenciais como [Código de Conduta](#), [Política Anticorrupção](#), diversidade, e combate ao assédio e discriminação, emitindo certificados com validade de dois anos.

### Apoio financeiro recebido do governo

GRI 201-4

Recebemos R\$ 459.615.611 referentes à isenção de tributos pela concessão de bolsas via Prouni, frente a R\$ 403.918.000,00 recebidos em 2024. A variação é resultado do aumento no número de bolsas concedidas e ajustes nas regras do Prouni, que impactam o valor das isenções tributárias. Os valores reportados referem-se integralmente a incentivos concedidos no Brasil, país onde se concentra a totalidade das operações da Companhia, não havendo, portanto, desagração por outros países. Adicionalmente, informamos que não há participação de entes governamentais na estrutura acionária da Cogna Educação, cujo capital é pulverizado e composto majoritariamente por investidores privados.

Menu de indicadores

- 2-7 401-2
- 2-8 401-3
- 2-10 402-1
- 2-15 403-1
- 2-19 403-2
- 2-20 403-4
- 2-21 403-5
- 2-23 403-7
- 2-24 403-8
- 2-28 403-9
- 2-30 403-10
- 101-6 404-1
- 201-4 404-3
- 202-1 405-1
- 204-1 405-2
- 205-1 407-1
- 205-2 408-1
- 205-3 409-1
- 206-1 411-1
- 308-1 414-1
- 401-1 415-1

SV-ED 000.D

SV-ED 260a.3

Distribuição da força de trabalho



Clique na tag do indicador para ir direto ao assunto

**Proporção do salário mais baixo da organização e o salário mínimo local, por gênero<sup>1,2</sup> GRI 202-1**

	2023		2024		2025	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Menor salário pago pela organização	R\$ 1.320,00	R\$ 1.320,00	R\$ 1.412,00	R\$ 1.412,00	R\$ 1.518,00	R\$ 1.518,00
Salário mínimo determinado por legislação ou sindicato	R\$ 1.320,00	R\$ 1.320,00	R\$ 1.412,00	R\$ 1.412,00	R\$ 1.518,00	R\$ 1.518,00
Relação percentual	100%	100%	100%	100%	100%	100%

<sup>1</sup> Para unidades operacionais consideramos todas as unidades de negócio da Companhia.

<sup>2</sup> A variação entre 2024 e 2025 reflete o reajuste do salário mínimo nacional, acompanhado pelo menor salário pago pela Companhia.

**Proporção de gastos com fornecedores locais<sup>1,2</sup> GRI 204-1**

	2023	2024	2025
Orçamento para fornecedores	3.803,10	3.421,20	2.018,30
Valor gasto com fornecedores locais	212,2	432,8	262,4
% do orçamento gasto com fornecedores locais	5,60%	12,70%	13%

<sup>1</sup> Critério utilizado: compras com fornecedores localizados nos mesmos estados/municípios que nossas unidades de negócios (Cogna, Kroton, Saber e Somos). Consideramos no estudo o levantamento de todas as compras realizadas pelas BUs Cogna, Kroton, Saber e Somos no ano de 2025, considerando exclusivamente as compras processadas pela área de Suprimentos.

<sup>2</sup> 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.

**Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção**

GRI 205-1

Em 2025, a avaliação referente a riscos de corrupção envolveu 100% de nossas operações, contemplando nossas quatro unidades de negócio: Cogna, Kroton, Saber e SOMOS. A avaliação integra a Análise Geral de Riscos (AGR), que desde sua implementação abrange a *holding* como um todo, incorporando o tema de Integridade ao processo corporativo de gestão de riscos.

A AGR contempla o risco relacionado ao Programa de Integridade, Ética e Conduta, cujo mapeamento considera os seguintes fatores que podem potencializar a materialização do risco:

- Conduas de funcionários e/ou terceiros em desacordo com o [Código de Conduta](#), como corrupção, fraude, assédio moral e/ou sexual, furto ou roubo de materiais;
- Ausência de apuração de irregularidades registradas, sem adoção das medidas administrativas e disciplinares cabíveis;
- Oferecimento, promessa, pagamento ou autorização de vantagens indevidas em dinheiro ou itens de valor a agentes públicos.

Para garantir consistência e precisão na avaliação dos riscos, realizamos agendas com todas as Vice-Presidências, nas quais identificamos, discutimos e atualizamos os riscos e cenários de exposição.

**Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção**

GRI 205-2

Em 2025, 100% dos seis membros do órgão de governança e 100% dos 27.471 colaboradores foram comunicados sobre nossas políticas e procedimentos anticorrupção, por meio do [Código de Conduta](#), da [Política Anticorrupção](#), do Boletim de Compliance e da Central de Comunicação Interna. Entre os parceiros de negócios, 99,57% (3.924 no total) foram comunicados, com aceite formal registrado no processo de cadastro e homologação.

No que se refere à capacitação, o treinamento anticorrupção possui periodicidade bianual e foi implementado em 2024. Nesse primeiro ciclo, o Conselho de Administração foi integralmente capacitado, razão pela qual não houve nova capacitação para esse público em 2025. Para os colaboradores, considerando o ciclo 2024/2025, a capacitação alcançou 81% do público elegível.

**Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas**

GRI 205-3

Nos últimos três anos, não registramos casos confirmados de corrupção, nem processos administrativos ou judiciais decorrentes dessa natureza.

**Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio**

GRI 206-1

Nos últimos três anos, não registramos ações judiciais, pendentes ou encerradas, relacionadas à concorrência desleal ou a violações de leis antitruste e antimonopólio.

**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.

**Impacto ambiental**

Saiba mais na [página 57](#)

**Fatores diretos de perda de biodiversidade**

GRI 101-6

Nossas atividades, por serem majoritariamente educacionais, não causam impactos significativos relacionados a mudanças no uso da terra e do mar. Nossas unidades não realizam obras, expansões ou atividades industriais que impliquem conversão de ecossistemas terrestres ou marinhos.

## Menu de indicadores

2-7	401-2
2-8	401-3
2-10	402-1
2-15	403-1
2-19	403-2
2-20	403-4
2-21	403-5
2-23	403-7
2-24	403-8
2-28	403-9
2-30	403-10
101-6	404-1
201-4	404-3
202-1	405-1
204-1	405-2
205-1	407-1
205-2	408-1
205-3	409-1
206-1	411-1
308-1	414-1
401-1	415-1

SV-ED 000.D

SV-ED 260a.3

Distribuição da força de trabalho



Clique na tag do indicador para ir direto ao assunto

## Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais e sociais

GRI 308-1, 414-1

Consideramos que todos os fornecedores que passam pelo processo de homologação são, automaticamente, avaliados em critérios ambientais e sociais, já que são pesquisas que constam nos requisitos de buscas em análises reputacionais. Em 2025, do total de fornecedores, 61% foram contratados com base em critérios ambientais e sociais. Em 2024, a Cogna avançou 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.

## Saúde e segurança do trabalho

Saiba mais na [página 108](#)

## Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho

GRI 403-1

Contamos com um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho que cobre 100% dos nossos colaboradores e foi implementado em atendimento a exigências legais, com base nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho. Possuímos, ainda, uma Política de

Saúde e Segurança do Trabalho (SST) e contamos com Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), que orientam as ações com o objetivo de prevenir acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Para realizar levantamentos nas unidades, elaborar programas e realizar a gestão e controle de exames ocupacionais, além do nosso quadro interno que conta com Engenheiro de Segurança do Trabalho, Médico do Trabalho, Enfermeira do Trabalho, Técnicos de Segurança do Trabalho e Técnicas de Enfermagem do Trabalho, mantemos contrato com uma empresa de gestão de saúde ocupacional com uma equipe técnica de SESMT.

## Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes

GRI 403-2

Os riscos relacionados à segurança do trabalho fazem parte do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que envolve a construção de planos de ação destinados a monitorar, eliminar, neutralizar ou reduzir os riscos identificados. Como medidas de avaliação e controle, são realizadas Análises Preliminares de Riscos (APR) e emitidas Permissões de Trabalho Seguro (PTS), além de inspeções regulares nos locais de trabalho. Para colaboradores expostos a riscos de acidentes e doenças ocupacionais, são disponibilizados equipamentos de proteção coletiva (EPCs) e equipamentos de proteção individual (EPIs). Também são realizadas campanhas voltadas ao engajamento no reconhecimento de situações com potencial de gerar acidentes, além de SIPATs e campanhas temáticas em meses

específicos, como Abril Verde, Maio Amarelo, Setembro Amarelo, Outubro Rosa e Novembro Azul.

Os dados relacionados à saúde e segurança são monitorados mensalmente por meio de indicadores acompanhados via *dashboard*, sendo discutidos em reuniões mensais com o objetivo de melhorar continuamente as condições de trabalho.

Todos os colaboradores podem reportar, por meio do sistema interno, situações de risco com potencial de acidente. Após o registro, os cipeiros e a equipe de SESMT recebem um alerta por *e-mail* para adoção das providências necessárias. Para cada reporte de quase acidente, é elaborado um plano de ação corretivo, cujo acompanhamento é realizado mensalmente.

## Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho

GRI 403-4

Mantemos canal aberto com os colaboradores através de atendimento de chamados, com 38 serviços relacionados a saúde e segurança, nos quais o colaborador pode fazer solicitações, sugestões, reclamações ou reportar acidentes e quase acidentes. Cada tema possui um tempo de resposta parametrizado (SLA), e ao fim do atendimento é enviada uma pesquisa de satisfação.

Toda implantação ou alteração de procedimento ou novas ferramentas e treinamentos relacionados a saúde e segurança é formalizada aos colaboradores através de comunicado oficial pela Central de Comunicação Interna ou enviado via *e-mail*.

## Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho

GRI 403-5

Adotamos diferentes modalidades de capacitação em temas relacionados a saúde e segurança do trabalho, definidos com base nos riscos identificados no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR): treinamentos presenciais (exigidos por lei quando envolvem atividades exclusivamente práticas), treinamentos na modalidade EAD (com todo o conteúdo *on-line*) e treinamentos híbridos (parte teórica pela UNICO, nossa Universidade Corporativa, e parte prática presencial nas unidades).

## 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 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 incluem treinamentos, comunicados, pílulas de conhecimento, publicação de procedimentos específicos em áreas de riscos (clínicas/hospitais, laboratórios), inspeção nos postos de trabalho, campanhas “Quase Acidente” ou 3Ps (Pare, Pense, Previna), Mega SIPAT e Alerta de Acidente de Trabalho.

Os principais riscos mapeados na operação incluem riscos ergonômicos em escritórios e riscos biológicos nas clínicas-escola. Para prestadores de serviços, o foco está em riscos de acidentes durante a manutenção predial. Gerenciamos

Menu de indicadores

- 2-7 401-2
- 2-8 401-3
- 2-10 402-1
- 2-15 403-1
- 2-19 403-2
- 2-20 403-4
- 2-21 403-5
- 2-23 403-7
- 2-24 403-8
- 2-28 403-9
- 2-30 403-10
- 101-6 404-1
- 201-4 404-3
- 202-1 405-1
- 204-1 405-2
- 205-1 407-1
- 205-2 408-1
- 205-3 409-1
- 206-1 411-1
- 308-1 414-1
- 401-1 415-1

SV-ED 000.D

SV-ED 260a.3

Distribuição da força de trabalho



Clique na tag do indicador para ir direto ao assunto

esses riscos através do PGR e das medidas administrativas e de engenharia.

Em 2025, a Mega SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho) trouxe como inovação uma plataforma de atividades gamificadas que potencializou o engajamento dos times. Com a participação de quase 3 mil colaboradores, o evento registrou a marca de mais de 70 mil atividades realizadas.

**Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho** <sup>1,2,3</sup> GRI 403-8

	2024	2025
Total de colaboradores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	24.016	27.471
Percentual de colaboradores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	100%	100%

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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

	2023		2024		2025	
	Número	Taxa	Número	Taxa	Número	Taxa
Total de horas trabalhadas	38.118.082	-	38.627.353	-	41.711.271	-
Óbitos decorrentes de acidentes de trabalho	0	0	0	0	0	0
Acidentes com e sem afastamento <sup>1</sup>	45	1,18	50	1,29	50	1,19
Acidentes com consequência grave <sup>2</sup>	0	0	0	0	0	-
Acidentes de comunicação obrigatória <sup>3</sup>	30	0,79	26	0,67 <sup>4</sup>	32	0,76 <sup>8</sup>
Dias perdidos <sup>5</sup>	271	7,11	193	4,99	282	6,76
Casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória <sup>6</sup>	0	-	0	-	0	-
Óbitos decorrentes de doença profissional	0	-	0	-	0	-
Quase acidentes relacionados ao trabalho <sup>7</sup>	1.029	-	1.040	-	1.186	-

Obs.: não acompanhamos dados de terceiros, pois entendemos que a responsabilidade por essas informações é das próprias empresas. As taxas seguem a fórmula Total de ocorrências x 1.000.000/horas-homem trabalhadas.

<sup>1</sup> A maior recorrência dos acidentes ocorridos na Cognia no ano de 2025 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 mais recorrência foram no setor de laboratórios, com ferramentas de trabalho, máquinas e equipamentos, gerando pequenos cortes e contusão.

<sup>2</sup> Acidentes que geram lesão ou limitação das capacidades do trabalhador por período acima de seis meses. Não inclui óbitos.

<sup>3</sup> São de comunicação obrigatória os acidentes com afastamento e os óbitos. Não houve nenhum óbito.

<sup>4</sup> 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 Cognia. O reforço nos 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.

<sup>5</sup> A contagem começa no dia seguinte à ocorrência e termina no retorno ao trabalho.

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> Em 2025, o aumento dos acidentes de comunicação obrigatória está associado ao crescimento do volume de horas trabalhadas no período. Soma-se a isso o fortalecimento da cultura de reporte e o contínuo aprimoramento de nossas práticas.

Menu de indicadores

- 2-7 401-2
- 2-8 401-3
- 2-10 402-1
- 2-15 403-1
- 2-19 403-2
- 2-20 403-4
- 2-21 403-5
- 2-23 403-7
- 2-24 403-8
- 2-28 403-9
- 2-30 403-10
- 101-6 404-1
- 201-4 404-3
- 202-1 405-1
- 204-1 405-2
- 205-1 407-1
- 205-2 408-1
- 205-3 409-1
- 206-1 411-1
- 308-1 414-1
- 401-1 415-1

SV-ED 000.D

SV-ED 260a.3

Distribuição da força de trabalho



Clique na tag do indicador para ir direto ao assunto

## Treinamento e educação de colaboradores

Saiba mais na [página 101](#)

### Média de horas de capacitação realizada pelos empregados por gênero GRI 404-1

	2023	2024	2025
Homens	5,7	4,8	5,0
Mulheres	5,7	4,5	4,2
<b>Total</b>	<b>5,7</b>	<b>4,6</b>	<b>4,5</b>

### Média de horas de capacitação realizada pelos empregados por categoria funcional<sup>4</sup> GRI 404-1

	2023	2024	2025
C-Level <sup>1</sup>	1,3	2,6	0,3
Vice-presidentes <sup>2</sup>	3,1	6,7	20,8
Diretoria	6,3	8,8	27,0
Gerência	4,2	4,1	21,2
Coordenação	8,1	8,9	20,9
Coordenação de curso	17,5	20,5	11,9
Professores	3,8	2,9	1,1
Tutores	10,7	9,7	1,4
Administrativo/operacional	5,5	3,6	4,9
<b>Total</b>	<b>5,7</b>	<b>4,6</b>	<b>4,5</b>

<sup>1</sup> Estão contemplados dentro de C-level, o CEO e todos os que reportam diretamente a ele, independente da categoria funcional, tais como diretores, vice-presidentes e diretores-presidentes

<sup>2</sup> A linha de vice-presidentes corresponde aos VPs de Vasta/SOMOS que não respondem diretamente para o CEO de Cognia

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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. Para os cargos Vice-presidentes, Diretoria, Gerência e Coordenação, a variação observada em 2025 decorre da intensificação das ações de desenvolvimento voltadas aos cargos de gestão. Durante o período, foram realizados programas específicos de capacitação esses grupos, resultando em aumento da média de horas de treinamento.

### Percentual de colaboradores que receberam avaliação de desempenho GRI 404-3

Categoria funcional	Feminino	Masculino	Total
C-level	0%	0%	0%
Vice-presidência (excluir C-level)	0%	67%	67%
Diretoria (excluir C-level)	87%	95%	91%
Gerência	79%	80%	79%
Coordenação	72%	74%	73%
Coordenação de curso	63%	56%	60%
Professores	70%	69%	70%
Tutores	63%	60%	62%
Administrativo/operacional	22%	33%	25%
<b>Total geral</b>	<b>38%</b>	<b>51%</b>	<b>43%</b>

## Capital humano, diversidade e inclusão

Saiba mais na [página 94](#)

### Acordos de negociação coletiva

GRI 2-30

100% dos empregados são cobertos por acordos de negociação coletiva, os quais não são influenciados ou definidos com base em outros acordos. Os dados de terceiros não são reportados, pois a organização entende que a responsabilidade por essas informações é das próprias empresas.

### Empregados por tipo de emprego e região<sup>1,2,3,4</sup> GRI 2-7

	2023			2024			2025		
	Tempo integral	Período parcial	TOTAL	Tempo integral	Período parcial	TOTAL	Tempo integral	Período parcial	TOTAL
Norte	101	521	622	99	566	665	163	1.509	1.672
Nordeste	801	2.616	3.417	748	2.764	3.512	1.074	3.838	4.912
Sul	618	3.970	4.588	569	4.749	5.318	764	3.073	3.837
Sudeste	5.542	6.126	11.668	5.161	6.185	11.346	5.419	7.886	13.305
Centro-Oeste	812	2.446	3.258	740	2.435	3.175	885	2.860	3.745
<b>Total</b>	<b>7.874</b>	<b>15.679</b>	<b>23.553</b>	<b>7.317</b>	<b>16.699</b>	<b>24.016</b>	<b>8.305</b>	<b>19.166</b>	<b>27.471</b>

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> O total absoluto considera o fechamento da folha de pagamento do mês de dezembro de cada ano.

<sup>3</sup> Todos os profissionais possuem um fixo de horas.

<sup>4</sup> A variação reflete um processo de ajuste estratégico na força de trabalho, alinhado às prioridades operacionais da Companhia. A Cognia segue comprometida com a gestão responsável de pessoas, promovendo eficiência e adequação de seus quadros às demandas específicas de cada região.

### Empregados por tipo de emprego e gênero<sup>1,2,3,4</sup> GRI 2-7

	2023			2024			2025		
	Tempo integral	Período parcial	TOTAL	Tempo integral	Período parcial	TOTAL	Tempo integral	Período parcial	TOTAL
Homens	4.585	10.333	14.918	4.252	11.186	15.438	3.445	6.277	9.722
Mulheres	3.289	3.289	6.578	3.065	5.513	8.578	4.860	12.889	17.749
<b>Total</b>	<b>7.874</b>	<b>15.679</b>	<b>23.553</b>	<b>7.317</b>	<b>16.699</b>	<b>24.016</b>	<b>8.305</b>	<b>19.166</b>	<b>27.471</b>

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> O total absoluto considera o fechamento da folha de pagamento do mês de dezembro de cada ano.

<sup>3</sup> Todos os profissionais possuem um fixo de horas.

<sup>4</sup> A variação reflete um processo de ajuste estratégico na força de trabalho, alinhado às prioridades operacionais da Companhia. A Cognia segue comprometida com a gestão responsável de pessoas, promovendo eficiência e adequação de seus quadros às demandas específicas de cada região.

Menu de indicadores

- 2-7 401-2
- 2-8 401-3
- 2-10 402-1
- 2-15 403-1
- 2-19 403-2
- 2-20 403-4
- 2-21 403-5
- 2-23 403-7
- 2-24 403-8
- 2-28 403-9
- 2-30 403-10
- 101-6 404-1
- 201-4 404-3
- 202-1 405-1
- 204-1 405-2
- 205-1 407-1
- 205-2 408-1
- 205-3 409-1
- 206-1 411-1
- 308-1 414-1
- 401-1 415-1

SV-ED 000.D

SV-ED 260a.3

Distribuição da força de trabalho



Clique na tag do indicador para ir direto ao assunto

**Empregados por gênero e região<sup>1,2,3,4</sup> GRI 2-7**

	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	TOTAL	Homens	Mulheres	TOTAL	Homens	Mulheres	TOTAL
Norte	237	385	622	261	404	665	515	1.157	1.672
Nordeste	1.258	2.159	3.417	1.241	2.270	3.511	1.727	3.185	4.912
Sul	1.251	3.337	4.588	1.373	3.944	5.317	1.173	2.664	3.837
Sudeste	4.725	6.943	11.668	4.552	6.797	11.349	4.977	8.328	13.305
Centro-Oeste	1.164	2.094	3.258	1.151	2.023	3.174	1.330	2.415	3.745
<b>Total</b>	<b>8.635</b>	<b>14.918</b>	<b>23.553</b>	<b>8.578</b>	<b>15.438</b>	<b>24.016</b>	<b>9.722</b>	<b>17.749</b>	<b>27.471</b>

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> O total absoluto considera o fechamento da folha de pagamento do mês de dezembro de cada ano.

<sup>3</sup> Todos os profissionais possuem um fixo de horas.

<sup>4</sup> 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.

**Trabalhadores que não são empregados<sup>1,2</sup> GRI 2-8**

	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	TOTAL	Homens	Mulheres	TOTAL	Homens	Mulheres	TOTAL
Aprendizes	73	40	113	57	38	95	82	72	154
Estagiários	83	39	122	50	24	74	61	26	87
<b>TOTAL</b>	<b>156</b>	<b>79</b>	<b>235</b>	<b>107</b>	<b>62</b>	<b>169</b>	<b>143</b>	<b>98</b>	<b>241</b>

<sup>1</sup> Para aprendizes e estagiários, o total absoluto considera o fechamento de folha de pagamento do mês de dezembro de cada ano.

<sup>2</sup> A variação reflete um processo de ajuste estratégico na força de trabalho, alinhado às prioridades operacionais da Companhia. O aumento está relacionado à ampliação dos programas de aprendizes e estagiários ao longo do ano. A iniciativa reforça a estratégia de formação de talentos, além de ser um movimento planejado, alinhado às ações de desenvolvimento e empregabilidade.

**Número de docentes no staff e demais docentes SV-ED 000.D**

	2023		2024		2025	
	Número	Taxa	Número	Taxa	Número	Taxa
Professores	6.519		6.603		7.497	

**Empregados contratados, por gênero, por faixa etária e por região<sup>1</sup> GRI 401-1**

	2023		2024		2025	
	Número	Taxa	Número	Taxa	Número	Taxa
<b>Por gênero</b>						
Homens	2.856	32,75%	2.596	7,61%	3.722	10,33%
Mulheres	4.886	33,07%	5.080	14,89%	7.365	20,44%
<b>Total</b>	<b>7.742</b>	<b>32,87%</b>	<b>7.676</b>	<b>22,50%</b>	<b>11.087</b>	<b>30,76%</b>

	2023		2024		2025	
	Número	Taxa	Número	Taxa	Número	Taxa
<b>Por faixa etária</b>						
Abaixo de 30 anos	2.825	51,53%	2.645	7,75%	3.709	10,29%
De 30 a 50 anos	4.446	28,48%	4.586	13,44%	6.587	18,28%
Acima de 50 anos	471	19,13%	445	1,30%	791	2,19%
<b>Total</b>	<b>7.742</b>	<b>32,87%</b>	<b>7.676</b>	<b>22,50%</b>	<b>11.087</b>	<b>30,76%</b>
<b>Por região</b>						
Norte	288	46,30%	220	0,64%	688	1,91%
Nordeste	1.080	31,61%	1.051	3,08%	1.943	5,39%
Sul	1.630	29,37%	1.844	5,40%	1.559	4,33%
Sudeste	3.787	32,46%	3.589	10,52%	5.490	15,23%
Centro-Oeste	957	35,53%	972	2,85%	1.407	3,90%
<b>Total</b>	<b>7.742</b>	<b>32,87%</b>	<b>7.676</b>	<b>22,50%</b>	<b>11.087</b>	<b>30,76%</b>

**Empregados que deixaram a empresa, por gênero, por faixa etária e por região<sup>1</sup> GRI 401-1**

	2023		2024		2025	
	Número	Taxa	Número	Taxa	Número	Taxa
<b>Por gênero</b>						
Homens	2.767	32,56%	2.833	7,96%	2.774	7,70%
Mulheres	4.636	31,91%	4.729	14,37%	5.448	15,12%
<b>Total</b>	<b>7.403</b>	<b>32,15%</b>	<b>7.562</b>	<b>22,33%</b>	<b>8.222</b>	<b>26,79%</b>
<b>Por faixa etária</b>						
Abaixo de 30 anos	1.859	42,72%	1.938	6,72%	2.080	8,03%
De 30 a 50 anos	4.869	29,84%	5.014	14,07%	5.439	16,69%
Acima de 50 anos	675	23,27%	610	1,55%	703	2,07%
<b>Total</b>	<b>7.403</b>	<b>32,15%</b>	<b>7.562</b>	<b>22,33%</b>	<b>8.222</b>	<b>26,79%</b>
<b>Por região</b>						
Norte	216	40,51%	184	0,59%	410	1,52%
Nordeste	926	29,35%	1.036	3,06%	1.380	4,61%
Sul	1.124	30,01%	1.149	4,39%	1.177	3,80%
Sudeste	4.102	33,81%	4.078	11,24%	4.128	13,35%
Centro-Oeste	1.035	30,57%	1.115	3,06%	1.127	3,52%
<b>Total</b>	<b>7.403</b>	<b>32,15%</b>	<b>7.562</b>	<b>22,33%</b>	<b>8.222</b>	<b>26,79%</b>

<sup>1</sup> 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.

Menu de indicadores

- 2-7 401-2
- 2-8 401-3
- 2-10 402-1
- 2-15 403-1
- 2-19 403-2
- 2-20 403-4
- 2-21 403-5
- 2-23 403-7
- 2-24 403-8
- 2-28 403-9
- 2-30 403-10
- 101-6 404-1
- 201-4 404-3
- 202-1 405-1
- 204-1 405-2
- 205-1 407-1
- 205-2 408-1
- 205-3 409-1
- 206-1 411-1
- 308-1 414-1
- 401-1 415-1

SV-ED 000.D

SV-ED 260a.3

Distribuição da força de trabalho



Clique na tag do indicador para ir direto ao assunto

### Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial

GRI 401-2

Oferecemos plano de saúde aos nossos colaboradores com vínculo direto, conforme nossas políticas internas. Esse benefício não é disponibilizado a empregados temporários ou em período parcial. Consideramos todas as unidades de negócio: Cognia, SOMOS, Kroton e Saber.

### Licença-maternidade/paternidade<sup>1,2</sup> GRI 401-3

Reforçamos nosso compromisso com o bem-estar e a qualidade de vida de nossos colaboradores por meio da adesão ao Programa Empresa Cidadã, que possibilita a ampliação da licença parental. Nesse contexto, são concedidos seis meses de licença-maternidade e 20 dias de licença-paternidade, contribuindo para o fortalecimento do vínculo familiar, a equidade de gênero e a retenção de talentos. Essa prática está alinhada às boas práticas de gestão e promove um ambiente de trabalho mais inclusivo e sustentável.

### Licença-maternidade/paternidade<sup>1,2</sup> GRI 401-3

	2023	2024	2025
<b>Número total de empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade<sup>1</sup></b>			
Homens	11.310	12.533	12.694
Mulheres	19.377	21.588	23.340
<b>Total de empregados que tiraram a licença maternidade/paternidade no ano vigente</b>			
Homens	105	115	114
Mulheres	404	436	426
<b>Total de empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade</b>			
Homens	103	110	110
Mulheres	314	373	278
<b>Total de empregados que voltaram a trabalhar após a licença-maternidade/paternidade e que ainda estiveram empregadas 12 meses após o retorno ao trabalho</b>			
Homens	84	75	81
Mulheres	207	225	188
<b>Taxa de retorno</b>			
Homens	99,00%	95,65%	96%
Mulheres	84,00%	85,55%	65%
<b>Taxa de retenção<sup>2</sup></b>			
Homens	90,00%	68,18%	74%
Mulheres	46,00%	60,32%	50%

<sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> 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.

Menu de indicadores

- 2-7 401-2
- 2-8 401-3
- 2-10 402-1
- 2-15 403-1
- 2-19 403-2
- 2-20 403-4
- 2-21 403-5
- 2-23 403-7
- 2-24 403-8
- 2-28 403-9
- 2-30 403-10
- 101-6 404-1
- 201-4 404-3
- 202-1 405-1
- 204-1 405-2
- 205-1 407-1
- 205-2 408-1
- 205-3 409-1
- 206-1 411-1
- 308-1 414-1
- 401-1 415-1

SV-ED 000.D

SV-ED 260a.3

Distribuição da força de trabalho



Clique na tag do indicador para ir direto ao assunto

**Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais**

GRI 402-1

Não há prazo fixo para comunicações relacionadas a mudanças operacionais, porém concedemos prazos razoáveis e adequados de aviso prévio aos empregados, considerando sempre a natureza e os impactos potenciais de mudanças operacionais significativas. São exemplos a comunicação com antecedência mínima de 30 dias para mudanças em benefícios (como planos de saúde) e de 15 dias para alterações no regime de trabalho.

**Colaboradores por categoria funcional e gênero<sup>3</sup> GRI 405-1**

	2023		2024		2025	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
C-Level <sup>1</sup>	83,30%	16,70%	76,92%	23,08%	72,73%	27,27%
Vice-presidentes <sup>2</sup>	50,00%	50,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Diretoria	63,60%	36,40%	62,13%	37,87%	59,06%	40,94%
Gerência	51,10%	48,90%	50,25%	49,75%	49,22%	50,78%
Coordenação	41,50%	58,50%	42,21%	57,79%	41,10%	58,90%
Coordenação de curso	39,40%	60,60%	36,77%	63,23%	36,34%	63,66%
Professores	46,80%	53,20%	45,93%	54,07%	44,90%	55,10%
Tutores	39,30%	60,70%	35,58%	64,42%	36,27%	63,73%
Administrativo/operacional	30,10%	69,90%	29,41%	70,59%	29,64%	70,36%
<b>Total</b>	<b>36,70%</b>	<b>63,30%</b>	<b>35,72%</b>	<b>64,28%</b>	<b>35,39%</b>	<b>64,61%</b>

<sup>1</sup> Estão contemplados dentro de C-level, o CEO e todos os que reportam diretamente a ele, independente da categoria funcional, tais como diretores, vice-presidentes e diretores-presidentes.

<sup>2</sup> A linha de vice-presidentes corresponde aos VPs de Vasta/SOMOS que não respondem diretamente para o CEO de Cognia.

<sup>3</sup> 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 raça<sup>3</sup> GRI 405-1**

Categoria funcional	2023						2024						2025					
	Branco	Pardo	Indígenas	Pretos	Amarelos	Não declarados	Branco	Pardo	Indígenas	Pretos	Amarelos	Não declarados	Branco	Pardo	Indígenas	Pretos	Amarelos	Não declarados
C-Level <sup>1</sup>	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-presidentes <sup>2</sup>	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	73,33%	20,00%	0,00%	3,03%	3,64%	0,00%	72,19%	21,30%	0,00%	2,96%	3,55%	0,00%	71,93%	21,64%	0,00%	2,92%	3,51%	0,00%
Gerência	74,66%	15,92%	0,00%	6,28%	2,47%	0,67%	73,86%	17,51%	0,00%	5,84%	2,28%	0,51%	72,26%	19,02%	0,00%	6,04%	2,01%	0,67%
Coordenação	61,67%	27,52%	0,12%	7,99%	2,21%	0,49%	61,29%	28,06%	0,00%	8,37%	1,80%	0,51%	58,02%	29,95%	0,13%	9,65%	2,13%	0,13%
Coordenação de curso	66,74%	24,95%	0,22%	6,35%	1,31%	0,43%	69,06%	23,32%	0,22%	5,61%	1,12%	0,67%	65,63%	25,63%	0,28%	6,20%	0,85%	1,41%
Professores	64,14%	23,99%	0,11%	5,03%	1,55%	5,18%	64,68%	24,32%	0,15%	5,41%	1,54%	3,89%	64,12%	25,57%	0,11%	5,92%	1,65%	2,63%
Tutores	55,48%	31,62%	0,11%	9,82%	1,60%	1,37%	59,66%	28,93%	0,04%	8,78%	1,88%	0,71%	57,87%	30,72%	0,04%	9,16%	1,50%	0,71%
Administrativo/operacional	48,09%	31,76%	0,20%	9,61%	1,91%	8,43%	47,92%	35,00%	0,18%	9,76%	1,94%	5,20%	45,74%	39,67%	0,21%	10,75%	1,84%	1,80%
<b>Total</b>	<b>54,62%</b>	<b>28,92%</b>	<b>16,00%</b>	<b>8,12%</b>	<b>1,81%</b>	<b>6,37%</b>	<b>55,15%</b>	<b>30,62%</b>	<b>15,00%</b>	<b>8,22%</b>	<b>1,82%</b>	<b>4,04%</b>	<b>53,17%</b>	<b>34,02%</b>	<b>0,16%</b>	<b>9,06%</b>	<b>1,76%</b>	<b>1,83%</b>

<sup>1</sup> Estão contemplados dentro de C-level, o CEO e todos os que reportam diretamente a ele, independente da categoria funcional, tais como diretores, vice-presidentes e diretores-presidentes.

<sup>2</sup> A linha de vice-presidentes corresponde aos VPs de Vasta/SOMOS que não respondem diretamente para o CEO de Cognia.

<sup>3</sup> A variação pode ser atribuída a uma combinação de fatores, incluindo movimentações internas, evolução natural das carreiras e ajustes nas necessidades organizacionais.

Menu de indicadores

- 2-7 401-2
- 2-8 401-3
- 2-10 402-1
- 2-15 403-1
- 2-19 403-2
- 2-20 403-4
- 2-21 403-5
- 2-23 403-7
- 2-24 403-8
- 2-28 403-9
- 2-30 403-10
- 101-6 404-1
- 201-4 404-3
- 202-1 405-1
- 204-1 405-2
- 205-1 407-1
- 205-2 408-1
- 205-3 409-1
- 206-1 411-1
- 308-1 414-1
- 401-1 415-1

SV-ED 000.D

SV-ED 260a.3

Distribuição da força de trabalho



Clique na tag do indicador para ir direto ao assunto

Colaboradores por faixa etária<sup>3</sup> GRI 405-1

	2023			2024			2025		
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos
C-Level <sup>1</sup>	0,00%	91,70%	8,30%	0,00%	76,92%	23,08%	0,00%	72,73%	27,27%
Vice-presidentes <sup>2</sup>	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Diretoria	0,00%	77,60%	22,40%	0,00%	76,92%	23,08%	0,58%	74,85%	24,56%
Gerência	3,10%	87,40%	9,40%	2,54%	87,82%	9,64%	2,46%	88,37%	9,17%
Coordenação	14,90%	79,40%	5,80%	11,58%	81,21%	7,21%	10,78%	80,83%	8,40%
Coordenação de curso	6,10%	80,50%	13,40%	4,93%	80,49%	14,57%	3,10%	79,72%	17,18%
Professores	8,50%	72,80%	18,70%	9,93%	72,29%	17,78%	8,50%	72,28%	19,22%
Tutores	21,90%	69,20%	8,90%	17,98%	72,12%	9,91%	16,97%	72,29%	10,74%
Administrativo/operacional	32,70%	60,60%	6,70%	30,10%	61,95%	7,95%	30,22%	61,39%	8,39%
<b>Total</b>	<b>23,30%</b>	<b>66,30%</b>	<b>10,40%</b>	<b>20,52%</b>	<b>67,96%</b>	<b>11,52%</b>	<b>21,44%</b>	<b>66,75%</b>	<b>11,81%</b>

<sup>1</sup> Estão contemplados dentro de C-level, o CEO e todos os que reportam diretamente a ele, independente da categoria funcional, tais como diretores, vice-presidentes e diretores-presidentes

<sup>2</sup> A linha de vice-presidentes corresponde aos VPs de Vasta/SOMOS que não respondem diretamente para o CEO de Cognia.

<sup>3</sup> A variação pode ser atribuída a uma combinação de fatores, incluindo movimentações internas, evolução natural das carreiras e ajustes nas necessidades organizacionais.

Empregados de grupos minoritários e/ou vulneráveis, por categoria funcional (%)<sup>3</sup> GRI 405-1

PCDs	2023	2024	2025
C-Level <sup>1</sup>	0,00%	0,00%	0,00%
Vice-presidentes <sup>2</sup>	0,00%	0,00%	0,00%
Diretoria	2,40%	1,80%	2,92%
Gerência	0,05%	1,30%	1,34%
Coordenação	0,07%	1,20%	1,88%
Coordenação de curso	1,20%	1,80%	2,82%
Professores	0,08%	1,70%	1,83%
Tutores	0,06%	2,80%	2,48%
Administrativo/operacional	1,10%	1,60%	2,69%
<b>Total</b>	<b>1,00%</b>	<b>1,80%</b>	<b>2,39%</b>

<sup>1</sup> Estão contemplados dentro de C-level, o CEO e todos os que reportam diretamente a ele, independente da categoria funcional, tais como diretores, vice-presidentes e diretores-presidentes

<sup>2</sup> A linha de vice-presidentes corresponde aos VPs de Vasta/SOMOS que não respondem diretamente para o CEO de Cognia.

<sup>3</sup> A variação pode ser atribuída a uma combinação de fatores, incluindo movimentações internas, evolução natural das carreiras e ajustes nas necessidades organizacionais.

Proporção salarial entre homem e mulher por categoria funcional<sup>1,2,3,4,5</sup> GRI 405-2

	2023		2024		2025	
	Salário-base	Remuneração	Salário-base	Remuneração	Salário-base	Remuneração
C-Level <sup>3</sup>	76,00%	67,00%	77,00%	67,00%	80,00%	48,00%
Vice-presidentes <sup>4</sup>	95,00%	82,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Diretoria	88,00%	81,00%	93,00%	94,00%	83,00%	91,00%
Gerência	103,00%	100,00%	96,00%	97,00%	89,00%	87,00%
Coordenação	61,00%	59,00%	64,00%	59,00%	64,00%	75,40%
Coordenação de curso	92,00%	92,00%	89,00%	89,00%	95,00%	91,00%
Professores <sup>5</sup>	121,00%	121,00%	119,00%	119,00%	108,00%	154,00%
Tutores	108,00%	105,00%	130,00%	129,00%	114,00%	82,00%
Administrativo/operacional	97,00%	98,00%	97,00%	97,00%	100,00%	92,00%

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 colaboradores, com exceção dos aprendizes, estagiários e conselheiros, 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)<sup>1</sup> e do Incentivo de Curto Prazo (ICP)<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> ILP – para o cálculo considera-se o valor de ação dos pregões dos últimos 90 dias, data fim 31/12/2025.

<sup>2</sup> ICP – para o cálculo considera-se um valor estimado do último múltiplo informado para cada colaborador no ano vigente.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> A linha de vice-presidentes corresponde aos VPs de Vasta/SOMOS que não respondem diretamente para o CEO de Cognia. Na estrutura de Cognia não há vice-presidentes que não estejam no C-level.

<sup>5</sup> Apenas para a categoria funcional "Professores" foi utilizada a base dados referentes ao mês de novembro por uma particularidade do setor educacional, no qual esse grupo, que é de horistas, tem uma jornada de trabalho reduzida em dezembro, devido ao calendário acadêmico.

Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco

GRI 407-1

Com base em nossos processos de homologação de fornecedores e monitoramento interno, nos últimos três anos não foram identificadas operações próprias ou fornecedores em que o direito à liberdade sindical e negociação coletiva esteja em risco significativo.

Operações e fornecedores com risco significativo de trabalho infantil, forçado ou análogo ao escravo

GRI 408-1, 409-1

Avaliamos que há baixa probabilidade de ocorrência de trabalho infantil, de exposição de trabalhadores jovens a atividades perigosas ou de trabalho forçado ou análogo ao escravo em nossas operações e na cadeia de fornecimento, embora reconheçamos que o impacto seria elevado caso qualquer ocorrência fosse identificada.

Menu de indicadores

- 2-7 401-2
- 2-8 401-3
- 2-10 402-1
- 2-15 403-1
- 2-19 403-2
- 2-20 403-4
- 2-21 403-5
- 2-23 403-7
- 2-24 403-8
- 2-28 403-9
- 2-30 403-10
- 101-6 404-1
- 201-4 404-3
- 202-1 405-1
- 204-1 405-2
- 205-1 407-1
- 205-2 408-1
- 205-3 409-1
- 206-1 411-1
- 308-1 414-1
- 401-1 415-1

SV-ED 000.D

SV-ED 260a.3

Distribuição da força de trabalho



Clique na tag do indicador para ir direto ao assunto

O processo de homologação para fornecedores estratégicos envolve análises documentais de aspectos jurídicos, econômicos, trabalhistas, ambientais, conduta ética, responsabilidade social, ecoeficiência e direitos humanos, que são considerados critérios fundamentais de contratação. Além disso, para que um fornecedor se cadastre, ele deve obrigatoriamente aderir ao [Código de Conduta](#) da Cognia e ao [Código de Conduta de Fornecedores](#), documentos que expressamente proíbem o trabalho infantil, trabalho forçado e trabalho análogo à escravidão, seja em suas atividades diretas ou na sua cadeia de fornecedores. Além disso, dispomos de uma plataforma automatizada que aponta com mais precisão os riscos de fornecedores.

**Casos de violação de direitos de povos indígenas**

GRI 411-1

Nos últimos três anos, 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.

**Distribuição da força de trabalho**

Indicador próprio

	2024	2025
Participação das mulheres na força de trabalho total (em % da força de trabalho total).	64%	65%
Percentual de mulheres em todos os cargos de gestão, incluindo gestão júnior, intermediária e sênior (em % do total de cargos de gestão).	55%	57%
Porcentagem de mulheres em cargos de gestão júnior, ou seja, primeiro nível de gestão (em % do total de cargos de gestão júnior).	60%	61%
Percentual de mulheres em cargos de alta Gerência, ou seja, no máximo dois níveis abaixo do CEO ou cargos comparáveis (em % do total de cargos de alta Gerência).	23%	27%
Porcentagem de mulheres em cargos de gestão em funções geradoras de receita (ex.: vendas) em relação ao total de gestores nessas áreas (ou seja, excluindo funções de apoio como RH, TI, Jurídico etc.).	57%	59%
Percentual de mulheres em cargos relacionados a STEM (em % do total de cargos em STEM).	21%	26%

**Empregabilidade e empreendedorismo**

Saiba mais na [página 84](#)

**Taxa de colocação profissional**

SV-ED 260a.3

Em 2025, nossa taxa de colocação profissional foi de 90% A estimativa tem base no percentual de egressos empregados, que concluíram a graduação nos últimos cinco anos, com apuração em pesquisas internas de empregabilidade.

# Sumário GRI, SASB e indicadores próprios

Declaração de uso	Cogna relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025.
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021

Norma GRI / Outra Fonte	Conteúdo	Localização	Requisitos Omitidos	Omissão		ODS
				Motivo	Explicação	
<b>Conteúdos gerais</b>						
<b>A organização e suas práticas de relato</b>						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	<a href="#">9</a>				
	2-2 Empresas incluídas no relato de sustentabilidade da organização	<a href="#">5</a>				
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	<a href="#">5</a>				
	2-5 Verificação externa	<a href="#">147</a>				
<b>Atividades e trabalhadores</b>						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	<a href="#">9, 17 e 117</a>				
	2-7 Empregados	<a href="#">134 e 135</a>				8, 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	<a href="#">135</a>				8
<b>Governança</b>						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-9 Estrutura de governança e sua composição	<a href="#">110 e 111</a>				
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	<a href="#">128</a>				
	2-11 Presidente do principal órgão de governança	<a href="#">112</a>				
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	<a href="#">26 e 111</a>				
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	<a href="#">111</a>				
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	<a href="#">6</a>				
	2-15 Conflitos de interesses	<a href="#">130</a>				
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	<a href="#">117</a>				
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	<a href="#">111 e 112</a>				
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	<a href="#">111</a>				
	2-19 Políticas de remuneração	<a href="#">128</a>				
2-20 Processo para determinação da remuneração	<a href="#">111 e 128</a>					
2-21 Proporção da remuneração total anual	<a href="#">129</a>					
<b>Estratégia, políticas e práticas</b>						

Norma GRI / Outra Fonte	Conteúdo	Localização	Requisitos Omitidos	Omissão		ODS
				Motivo	Explicação	
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	<a href="#">4</a>				
	2-23 Compromissos de política	<a href="#">130</a>				16
	2-24 Incorporação de compromissos de política	<a href="#">130</a>				
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	<a href="#">116, 117 e 119</a>				
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	<a href="#">119</a>				16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	<a href="#">116</a>				
	2-28 Participação em associações	<a href="#">129</a>				
<b>Engajamento de stakeholders</b>						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	<a href="#">17</a>				
	2-30 Acordos de negociação coletiva	<a href="#">134</a>				8
<b>Temas materiais</b>						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	<a href="#">6</a>				
	3-2 Lista de temas materiais	<a href="#">7</a>				
<b>Acesso à educação</b>						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	<a href="#">66</a>				
Indicadores próprios	Indicadores de projetos sociais	<a href="#">66</a>				
	<i>Social Return on Investment (SROI)</i>	<a href="#">66</a>				
<b>Satisfação de alunos e clientes</b>						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	<a href="#">89</a>				
Indicadores próprios	Net Promoter Score (NPS)	<a href="#">17 e 90</a>				
	Avaliação Satisfação do Plurall (escala likert)	<a href="#">90</a>				
	Pesquisa de satisfação - CSAT - Ensino superior	<a href="#">90</a>				
<b>Qualidade do ensino e dos serviços oferecidos</b>						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	<a href="#">89</a>				
Indicadores próprios	Conceito de Curso (CC)	<a href="#">92</a>				
	Conceito Institucional (CI)	<a href="#">92</a>				
	Exame Nacional do Desempenho dos Estudantes (Enade)	<a href="#">92</a>				
	Indicador de Diferença entre os Desempenhos Observado e Esperado (IDD)	<a href="#">92</a>				
	Índice Geral de Cursos (IGC)	<a href="#">92</a>				
	Produção científica - <i>stricto sensu</i>	<a href="#">35 e 83</a>				

Norma GRI / Outra Fonte	Conteúdo	Localização	Requisitos Omitidos	Omissão		ODS
				Motivo	Explicação	
<b>Ética, transparência e compliance</b>						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	<a href="#">116</a> e <a href="#">117</a>				
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	<a href="#">126</a>				
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	<a href="#">131</a>				16
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	<a href="#">131</a>				16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	<a href="#">116</a> , <a href="#">117</a> e <a href="#">131</a>				16
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	<a href="#">116</a> e <a href="#">131</a>				16
GRI 415: Políticas públicas 2016	415-1 Contribuições políticas	<a href="#">131</a>				16
<b>Saúde, segurança e bem-estar (interno e externo)</b>						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	<a href="#">108</a>				
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	<a href="#">132</a>				8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	<a href="#">132</a>				8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	<a href="#">108</a>				8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referente a saúde e segurança do trabalho	<a href="#">132</a>				8
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional	<a href="#">132</a>				8
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	<a href="#">108</a>				8
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócio	<a href="#">132</a>				8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	<a href="#">133</a>				8
	403-9 Acidentes de trabalho	<a href="#">133</a>				3,8,16
	403-10 Doenças profissionais	<a href="#">133</a>				3,8,16
Indicadores próprios	eNPS (NPS do colaborador)	<a href="#">98</a>				
	Pesquisa de satisfação - CSAT - SOMOS	<a href="#">90</a>				
<b>Segurança e infraestrutura de dados</b>						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	<a href="#">121</a>				
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 - Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes	<a href="#">121</a>				16
SASB: Segurança de dados	SV-ED-230a.1 Descrição da abordagem para identificar e abordar os riscos de segurança de dados	<a href="#">121</a>				16

Norma GRI / Outra Fonte	Conteúdo	Localização	Requisitos Omitidos	Omissão		ODS
				Motivo	Explicação	
SASB: Segurança de dados	SV-ED-230a.2 Descrição das políticas e práticas relacionadas à coleta, uso e retenção de informações do aluno	<a href="#">121</a>				16
	SV-ED-230a.3 (1) Número de violações de dados, (2) porcentagem envolvendo informações de identificação pessoal (PII), (3) número de alunos afetados	<a href="#">121</a>				16
<b>Inovação e tecnologia</b>						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	<a href="#">23</a>				
<b>Treinamento e educação de colaboradores e docentes</b>						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	<a href="#">101</a>				
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	<a href="#">134</a>				4,5,8,10
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e assistência para transição de carreira	Não temos programas estruturados de assistência à transição de carreira voltados à empregabilidade continuada após desligamento ou à preparação para aposentadoria. Página <a href="#">107</a>				8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	<a href="#">134</a>				5,8,10
Indicadores próprios	Bolsas de estudo	<a href="#">101</a>				
<b>Diversidade e inclusão</b>						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	<a href="#">106</a>				
GRI 401: Emprego 2016	401-3 Licença-maternidade/ paternidade	<a href="#">136</a>				5,8
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	<a href="#">112</a> , <a href="#">137</a> e <a href="#">138</a>				5,8
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	<a href="#">138</a>				5,8,10
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	<a href="#">119</a>				5,8
Indicador próprio	Distribuição da força de trabalho	<a href="#">139</a>				
<b>Empregabilidade e empreendedorismo</b>						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	<a href="#">84</a>				
SASB – Qualidade da educação e emprego remunerados	SV-ED 260a.3- Taxa de colocação profissional	<a href="#">139</a>				
<b>Sustentabilidade econômica e financeira</b>						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	<a href="#">125</a>				

Norma GRI / Outra Fonte	Conteúdo	Localização	Requisitos Omitidos	Omissão		ODS
				Motivo	Explicação	
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	<a href="#">63</a>				
	201-4 Apoio financeiro recebido do governo	<a href="#">130</a>				
<b>Indicadores não materiais</b>						
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1 Proporção do salário mais baixo da organização e o salário mínimo local, por gênero	<a href="#">131</a>				1,5,8
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	Não foram identificados impactos econômicos indiretos negativos significativos associados às atividades da Companhia. Ainda assim, mantemos o monitoramento contínuo para identificação de eventuais externalidades negativas. Páginas <a href="#">40</a> , <a href="#">52</a> , <a href="#">66</a> , <a href="#">69</a> e <a href="#">87</a>				1,3,8
GRI 204: Práticas de compra 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	<a href="#">131</a>				
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	<a href="#">60</a>				7,8,12,13
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	<a href="#">59</a>				6
	303-3 Captação de água	<a href="#">59</a>				6
GRI 101: Biodiversidade 2024	101-2 Gestão de impactos na biodiversidade	<a href="#">58</a>				1, 6, 11, 12, 13, 14,15,
	101-4 Identificação de impactos na biodiversidade	<a href="#">58</a>				
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	<a href="#">62</a>				3,12,13,14,15
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	<a href="#">62</a>				3,12,13,14,15
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	<a href="#">62</a>				3,12,13,14,15
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados aos resíduos	<a href="#">61</a>				3,6,11,12
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados aos resíduos	<a href="#">61</a>				3,6,8,11,12
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	<a href="#">132</a>				
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	<a href="#">135</a>				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	<a href="#">136</a>				3,5,8
GRI 402: Emprego 2016	402-1 Prazos mínimos para notificação com relação a mudanças operacionais	<a href="#">137</a>				8
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	<a href="#">138</a>				8
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	<a href="#">138</a>				

Norma GRI / Outra Fonte	Conteúdo	Localização	Requisitos Omitidos	Omissão		ODS
				Motivo	Explicação	
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	<a href="#">138</a>				
GRI 411: Direitos dos povos indígenas 2016	411-1 Casos de violação de direitos de povos indígenas	<a href="#">139</a>				2
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	100% das nossas operações, que compreendem a Cogna e suas unidades de negócio Kroton, SOMOS e Saber, implementaram ações de engajamento, avaliações de impacto e/ou programas de desenvolvimento voltados às comunidades locais. Páginas <a href="#">26</a> , <a href="#">47</a> e <a href="#">52</a>				
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	<a href="#">132</a>				5,8,16
GRI 417: <i>Marketing</i> e rotulagem 2016	417-3 Casos de não conformidade em relação a comunicação de <i>marketing</i>	<a href="#">116</a>				16
SASB: Métricas de atividade	SV-ED 000.D Número de docentes no <i>staff</i> e demais docentes	<a href="#">135</a>				4

# Sumário TCFD

Recomendação	Conteúdo	Localização
<b>Governança</b>		
Recomendação A	Descreva como o Conselho supervisiona os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas.	<a href="#">62</a>
Recomendação B	Descreva o papel da administração na avaliação e gestão de riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas	<a href="#">62</a>
<b>Estratégia</b>		
Recomendação A	Descreva os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas que a organização identificou no curto, médio e longo prazos.	<a href="#">62</a> e <a href="#">63</a>
Recomendação B	Descreva os impactos dos riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas sobre os negócios, a estratégia e o planejamento financeiro da organização.	<a href="#">62</a> e <a href="#">63</a>
<b>Gestão de riscos</b>		
Recomendação A	Descreva os processos da organização para identificar e avaliar riscos relacionados ao clima.	<a href="#">60</a> e <a href="#">62</a>
Recomendação B	Descreva os processos utilizados pela organização para gerenciar os riscos relacionados ao clima.	<a href="#">60</a> e <a href="#">62</a>
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.	<a href="#">60</a> e <a href="#">62</a>
<b>Métricas e metas</b>		
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.	<a href="#">32</a>

# RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO LIMITADA

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 de asseguração limitada sobre as informações Ambientais, Sociais e de Governança (ESG) constantes no Relato Integrado 2025 da Cogna Educação S.A. referentes ao exercício findo em 31 de dezembro de 2025

#### Conclusão

Realizamos um trabalho de asseguração limitada sobre as informações Ambientais, Sociais e de Governança (ESG) constantes no Relato Integrado 2025 (“Relatório”) da Cogna Educação S.A. (“Companhia”) para o exercício findo em 31 de dezembro de 2025 preparadas em conformidade com as Normas do Global Reporting Initiative (GRI) – GRI Standards, do Sustainability Accounting Standards Board (SASB) e com a Orientação Técnica CPC 09, aprovada pela Resolução CVM 14/2020, correlata com a Estrutura Conceitual Internacional para Relato Integrado – IIRC (“Critérios”).

Com base nos procedimentos executados e nas evidências obtidas, não temos conhecimento de nenhum fato que nos leve acreditar que as informações Ambientais, Sociais e de Governança (ESG) constantes no Relato Integrado 2025 da Cogna Educação S.A. para o exercício findo em 31 de dezembro de 2025 não foram preparadas, em todos os aspectos relevantes, em conformidade com as Normas do Global Reporting Initiative (GRI) – GRI Standards,

do Sustainability Accounting Standards Board (SASB) e com a Orientação Técnica CPC 09, aprovada pela Resolução CVM 14/2020, correlata com a Estrutura Conceitual Internacional para Relato Integrado – IIRC.

Nossa conclusão sobre as informações Ambientais, Sociais e de Governança constantes no Relatório da Companhia, não se estende a nenhuma outra informação, incluindo formulário de referência, links, imagens, indicadores próprios, compromissos, dados e informações e das recomendações do Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD), das orientações do IBC Stakeholder Capitalism Metrics do Fórum Econômico Mundial, bem como da correlação dos temas materiais e os indicadores de sustentabilidade com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Organização das Nações Unidas (ONU) com os objetivos estratégicos da Companhia que acompanhe e conste do Relatório.

#### 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 Firms (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, or 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 2025

A Administração da Companhia é responsável pelo(a):

- desenho, a implementação e a manutenção dos controles internos relevantes para a preparação das informações constantes do Relatório para que estejam livres de distorção relevante, independente se devido a fraude ou erro;
- seleção dos Critérios como sendo adequados para a preparação das informações constantes do Relatório e a referência apropriada aos Critérios utilizados ou descrição desses Critérios; e
- preparação e apresentação adequada das informações constantes no Relatório em conformidade com os Critérios.

## Nossas responsabilidades

Somos responsáveis por:

- planejar e executar o trabalho para obter uma asseguração limitada sobre se o Relatório 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.

## Resumo do trabalho que executamos como base para nossa conclusão

Exercemos julgamento profissional e mantivemos o ceticismo profissional ao longo do trabalho. Desenhamos e executamos nossos procedimentos para obter evidência sobre o Relatório que é suficiente e apropriada para fornecer uma base para nossa conclusão. Nossos procedimentos selecionados dependem do nosso entendimento do Relatório 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. planejamos os 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;
- b. obtivemos 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. aplicamos procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores divulgados nas informações constantes no Relatório; e
- d. avaliamos os processos para a elaboração do Relatório e da sua estrutura e conteúdo, em conformidade com os Critérios.

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, 15 de junho de 2026



KPMG Auditores Independentes Ltda.  
CRC 2SP-014428/O-6

Flavio Gozzoli Gonçalves  
Contador CRC 1SP290557/O-2

# INFORMAÇÕES CORPORATIVAS E CRÉDITOS

## COGNA

Endereço: Avenida Paulista, 901, 2º andar  
São Paulo – SP CEP: 01310-100

### Relações com Investidores

Site: <https://ri.cogna.com.br/>

E-mail: [dri@cogna.com.br](mailto:dri@cogna.com.br)

### Relacionamento com a Imprensa

#### Comunicação Institucional

E-mail: [comunicacaoinstitucional@cogna.com.br](mailto:comunicacaoinstitucional@cogna.com.br)

### Dúvidas e sugestões sobre o relatório

E-mail: [esg@cogna.com.br](mailto: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 Pequenezza de Moraes  
*Gerente de Sustentabilidade e Impacto Social*

Gabriela Salles  
*Coordenadora de Sustentabilidade*

Priscila Gonçalves Silva  
*Analista de Sustentabilidade III*

Débora Cristina da Silva Pinto  
*Analista de Sustentabilidade II*

Lucas Eduardo Gamboa Nogueira  
*Analista de Sustentabilidade I*

Luís Ricardo de Almeida  
*Especialista de Projetos e Processos*

## CONTEÚDO, CONSULTORIA DE INDICADORES, PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

grupo report

## REVISÃO ORTOGRÁFICA E GRAMATICAL

Fábio Valverde

## FOTOS E VÍDEOS

Acervo Cogna  
PC Pereira

**cogna**  
EDUCAÇÃO