

Código de Conduta

SUMÁRIO

1. **CONHECENDO NOSSO CÓDIGO DE CONDUTA** **6**
1.1. COMO O CÓDIGO DEVE SER VIVENCIADO? **6**
2. **COMPROMISSO COM AS NOSSAS PESSOAS** **9**
2.1. DIREITOS HUMANOS **10**
2.2. DIVERSIDADE E INCLUSÃO **12**
2.3. PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO **13**
2.4. BULLYING E FORMAS DE ASSÉDIO **13**
I. BULLYING **13**
II. ASSÉDIO **13**
2.5. SAÚDE E SEGURANÇA **16**
2.6. ÁLCOOL, DROGAS E ARMAS **17**
3. **COMPROMISSO E PROTEÇÃO COM ATIVOS E INFORMAÇÕES** **18**
3.1. PRESERVAÇÃO E CUIDADOS COM ATIVOS E INFORMAÇÕES **18**
3.2. MARCA, MARKETING RESPONSÁVEL E RELAÇÕES PÚBLICAS **19**
3.3. REDES SOCIAIS E OUTRAS FORMASDE COMPARTILHAMENTO **20**
3.4. RELACIONAMENTO E INFORMAÇÕES DIVULGADAS À IMPRENSA, INVESTIDORES E AO PUBLICO **21**
3.5. PRIVACIDADE DE DADOS **22**
3.6. SIGILO DE INFORMAÇÕES **23**
3.7. COMPETÊNCIA **24**
3.8. NEGOCIAÇÃO COM AÇÕES DO GRUPO **25**
3.9. RELATÓRIOS FINANCEIROS E REGISTROS CONTÁBEIS **26**
3.10. FRAUDE **26**
4. **COMPROMISSO COM AS NOSSAS COMUNIDADES** **27**
4.1. COMPROMISSO COM OS NOSSOS CLIENTES **29**
4.2. COMPROMISSO COM OS NOSSOS ACIONISTAS **31**
5. **INOVAÇÃO & TECNOLOGIA** **32**
6. **SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO** **34**
6.1. SENHAS DE ACESSO A SISTEMAS E E-MAILS **35**

6.2. E-MAIL, INTERNET E COMUNICAÇÃO ELETRÔNICA **35**
6.3. USO DE RECURSOS TECNOLÓGICOS QUE NÃO SÃO DA COMPANHIA **36**
6.4. USO DA REDE E TRÂNSITO DE TERCEIROS **36**
7. **RELACIONAMENTO COM TERCEIROS E CONTRATAÇÃO DE FORNECEDORES** **36**
7.1. CONTRATAÇÃO E RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES **36**
7.2. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA **38**
7.3. CONCORRENTES **40**
7.4. SINDICATOS E ENTIDADES DE CLASSE **41**
7.5. DOAÇÕES E PATROCÍNIOS **41**
8. **CONFLITO DE INTERESSES** **42**
8.1. RELACIONAMENTOS AFETIVOS E RELAÇÕES DE PARENTESCO **45**
8.2. ATIVIDADE PARALELA **47**
8.3. ENVOLVIMENTO POLÍTICO **47**
8.4. BRINDES, PRESENTES E OUTRAS HOSPITALIDADES **48**
9. **ÉTICA E INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS** **50**
9.1. CUMPRIMENTO DA LEI ANTICORRUPÇÃO **50**
9.2. CUMPRIMENTO DAS LEIS DE COMBATE À LAVAGEM DE DINHEIRO **51**
9.2.1 COMÉRCIO INTERNACIONAL **52**
9.3. CUMPRIMENTO DAS LEIS ANTITRUSTE **53**
10. **CÓDIGO DE CONDUTA E MEDIDAS DISCIPLINARES** **53**
10.1. CANAIS DE COMUNICAÇÃO **54**
10.2. DUNÚNCIAS E APURAÇÕES **55**
10.3. AÇÕES CORRETIVAS E DISCIPLINARES **56**

Público

NOSSA VISÃO, PROPÓSITO E VALORES

COGNA

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

PROPÓSITO: Impactar as pessoas por meio da educação para um mundo melhor

PRINCÍPIOS E VALORES:

- Empreendedorismo: Pensamos como empreendedores e criamos soluções;
- Foco no cliente: O sucesso do aluno é o nosso sucesso;
- Colaboração: Somos colaborativos. Ganhamos o jogo em equipe;
- Transparência: Aqui o papo é direto e com respeito;
- Diversidade: Somos diversos, inclusivos e nos respeitamos. Be yourself;
- Inovação: Fazemos diferente, antes e melhor que os outros, por isso aceitamos o erro e aprendemos com ele;
- Sustentabilidade: Do negócio e atenção sobre os impactos de governança, sociais e ambientas das decisões tomadas.

SOMOS

VISÃO: Ser o principal agente da reinvenção da educação para o aluno do século XXI.

PROPÓSITO: Dar oportunidade para que os alunos desenvolvam seu potencial por meio da educação integral.

PRINCÍPIOS E VALORES:

- Excelência: Somos apaixonados pelo que fazemos, buscamos altos patamares de atuação e reconhecemos o mérito de cada contribuição;
- Liderança: Somos líderes que inspiram, formamos equipes incríveis com enorme senso de pertencimento. Compartilhamos ideias, sabemos ouvir, aceitar opiniões, elogiar e criticar construtivamente;
- Inovação: Somos obcecados pelo novo e por tudo aquilo que ainda não foi pensado. Adoramos romper fronteiras, testar novas ideias e nunca abatemos qualquer iniciativa na decolagem. Experimentamos!
- Autonomia e Apoio: Somos um coletivo de fazedores que tomam iniciativa e se apoiam para chegar cada vez mais longe;
- Bem-estar: Somos parte e peça de um ambiente seguro, respeitoso e transparente, onde cada um pode ser a sua melhor versão e exercer seu potencial máximo.

SABER

VISÃO: Ser referência no Brasil em educação ao aliar metodologia, tecnologia e conteúdo de qualidade, promovendo experiências de aprendizagem eficazes e engajadoras.

PROPÓSITO: Transformar a vida das pessoas pela educação e, com isso, as instituições e a sociedade como um todo.

PRINCÍPIOS E VALORES:

- Gestão humanizada, com empatia e inclusão: Somos empáticos e Inclusivos, valorizamos as pessoas e suas singularidades;
- Ética e transparência: Somos verdadeiros em todas as nossas relações;
- Espírito de equipe e colaboração: Somos colaborativos, jogamos juntos para crescer juntos;
- Autonomia com alinhamento: Somos donos do nosso negócio. Tomamos decisões responsáveis e alinhadas às estratégias;
- Abertos ao novo: Somos abertos ao novo, ao diferente, ao conflito, ao risco e a aprender, pois sempre podemos melhorar.

Público

1. *CONHECENDO O NOSSO CÓDIGO DE CONDUTA*

Afinal, o que é um Código de Conduta?

O Código de Conduta é um documento que reúne as orientações básicas sobre responsabilidade, ética no ambiente e relações de trabalho ou prestação de serviços. As orientações devem servir como um norte para a conduta de nossos colaboradores – do nosso ambiente corporativo e escolar/acadêmico - estagiários, aprendizes, membros do conselho de administração e de comitês, alunos, clientes, autores, fornecedores, distribuidores, parceiros comerciais, prestadores de serviços e outras pessoas ou empresas que, de alguma forma, possam ter relacionamento com a Cogna e suas subsidiárias.

Importante:

Além do Código de Conduta, existem outros documentos que devem ser sempre consultados, como a legislação e regulação vigente, as cláusulas do contrato de trabalho e ou prestação de serviços, políticas internas e outros regimentos eventualmente aplicáveis.

O presente Código é construído com a contribuição de diferentes áreas, entre elas: Gente e Cultura, Relações Trabalhistas e Sindicais, Relações Institucionais e Sustentabilidade, porém sua guarda, responsabilidade e monitoramento do seu cumprimento estão sob a responsabilidade da Diretoria de Compliance.

O Código de Conduta é publicado nos sites institucionais da Cogna e suas subsidiárias e disponibilizado em versão on-line nas respectivas redes internas.

Em caso de qualquer discrepância na interpretação entre o presente texto em português e a respetiva tradução noutra língua, deverá prevalecer o espírito do texto original escrito em português.

Além disso são disponibilizados na UniCO – Universidade Cogna, através do endereço https://unico.cogna.com.br/ treinamentos periódicos aos colaboradores para sanar possíveis dúvidas e reiterar a importância do cumprimento do disposto no Código de Conduta da Companhia.

Os treinamentos periódicos costumam ocorrer nos primeiros dias de admissão dos novos colaboradores e, adicionalmente, a cada dois anos todos os colaboradores da Cogna são convocados e avisados por e-mail a respeito da reciclagem do treinamento do Código de Conduta.

Público

1.1. COMO O CÓDIGO DEVE SER VIVENCIADO?

O presente Código é aplicável a todos os colaboradores do Grupo Cogna, os compromissos dos colaboradores estipulados neste Código são, com as necessárias adaptações, igualmente aplicáveis aos procuradores, bem como a mandatários e a fornecedores que estejam, de alguma forma, titulados para agir em nome da Cogna.

Aos demais fornecedores é expressamente requerido o respeito pelo presente Código, de acordo com as obrigações que decorram de procedimentos de qualificação ou de contratos estabelecidos.

Por imperativo legal ou regulatório, bem como pelas circunstâncias da operação, poderá justificar-se, nas diversas unidades organizacionais da Cogna, políticas e/ou procedimentos que complementem este código de ética aqui apresentado. Nestes casos serão observadas as linhas de orientação do presente Código em tudo o que não decorra das normas oficiais aplicáveis.

As entidades nas quais a Cogna Educação S/A detém mais de 50% dos direitos de voto, ou que tem o direito de controlar, devem adotar o presente Código de Conduta, e as sociedades participadas não controladas são incentivadas a fazê-lo. A versão deste Código em português é o documento de referência, estando disponível nos demais idiomas de trabalho em vigor, se assim for necessário.

Respeitamos e cumprimos todas as normas legais e regulamentares nas jurisdições aplicáveis à Cogna, tendo por referência o princípio da maior exigência. O Código de Conduta Cogna aplica-se, independentemente da função, localização geográfica ou reporte funcional, a todos os colaboradores das empresas do Grupo Cogna, bem como a todos os colaboradores das suas Fundações e Institutos, adiante também referenciados como "Cogna".

O Código é uma ferramenta privilegiada que enquadra a reflexão sobre ética, mas é essencialmente um suporte à resolução de questões éticas, uma vez que apresenta padrões e normas de comportamentos que ajudam a sustentar as nossas decisões. Não se sobrepõe à lei e aos regulamentos – que devem ser sempre integral e escrupulosamente cumpridos – antes os complementa, apoiando a tomada de decisão responsável, com argumentos que nos ajudam a resistir a eventuais pressões, em particular quando enfrentamos situações que se encontram em "zonas cinzentas".

O Código também não substitui as Políticas, Procedimentos e demais documentações internas existentes em cada área específica de atuação da Cogna, consistindo sim, e em geral, em um bom direcional para lhes dar suporte.

Por outro lado, o Código não abrange todas as situações que podem surgir para tomada de decisão que se anteveja como de natureza da conduta ética. Ele não nos dá todas as

respostas, nem tal é suposto, não podendo substituir o julgamento cauteloso e o senso comum de todos os que trabalham na Companhia.

O Código é um guia que, indicando modos de optar e de agir, pretende nos ajudar a compreender situações sensíveis ou menos comuns e a rejeitar práticas inaceitáveis, independentemente do contexto e da percepção de outras pessoas.

Perante uma situação de difícil decisão relacionada com a nossa forma de atuar no contexto da Companhia, devem ser seguidos os seguintes passos:

- Parar para pensar se a situação em causa configura de fato uma infração ao Código e como pode ser abordada.
- Refletir cautelosamente sobre se abordagem que se identificou é consistente com a manutenção da cultura de integridade, transparência e confiança que a Cogna promove e que tipo de consequências pode provocar.
- Fazer perguntas e pedir ajuda à hierarquia ou a outros responsáveis, ou ainda, se necessário, à Diretoria de Compliance. Neste Código, na seção "Canal Confidencial", são referidos os canais aos quais podemos recorrer.

O Código de Conduta deve estar sempre presente no dia a dia, constituindo-se como um referencial firme da nossa atuação como pessoas e como profissionais. Essa presença deve ser assegurada através de ações de formação contínua e a todos disponíveis que tragam o Código para a interpretação constante da realidade e nos ajudem a fazer bem.

Este documento é um "guia de ação" que reflete a forma como a Cogna entende que se deve trabalhar, pelo que a sua aplicação tem um carácter necessariamente imperativo; por isso, é natural que se preconize que os colaboradores que não cumpram o estabelecido neste Código estejam sujeitos a ações disciplinares, nos termos regulamentares aplicáveis às infrações praticadas. Os fornecedores a quem o Código seja aplicável estarão igualmente sujeitos, em caso de não respeito pelo mesmo, às medidas ou sanções contratualmente estabelecidas ou decorrentes.

O nosso Código de Conduta deve ser levado em conta em todas as relações de trabalho e prestação de serviços, sejam elas internas ou externas.

Se você passar por alguma situação ou presenciar algo que não esteja de acordo com as orientações que você vai encontrar por aqui, você deve informar imediatamente o Canal Confidencial Cogna para que a equipe responsável possa apurar os fatos. Cabe mencionar que o Canal Confidencial Cogna é o canal oficial da holding que atende todas as empresas pertencentes ao Grupo Cogna.

Assim, garantimos que tudo esteja sempre alinhado com o que acreditamos e propagamos como companhia. Afinal, uma empresa é feita de pessoas e o nosso compromisso de sempre atuar de forma íntegra e ética só é possível com a conduta responsável de todos. Ah, e fique

tranquilo: todos os relatos podem ser feitos anonimamente e qualquer informação compartilhada é 100% sigilosa.

2. COMPROMISSO COM AS NOSSAS PESSOAS

O compromisso com o bem-estar das nossas pessoas é fundamental para a Cogna, que o materializa através de políticas de gestão que visam proporcionar elevados níveis de satisfação e realização profissional, assegurando um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Neste sentido, e para além do rigoroso cumprimento da legislação nacional e internacional em matéria trabalhista e da firme proteção da privacidade dos colaboradores, a Cogna procura manter um excelente clima social através da implementação de diversos mecanismos, tais como o desenvolvimento contínuo e diversificado de competências e habilidades técnicas e comportamentais, a prática do trabalho híbrido sempre que viável, a promoção da diversidade e inovação em nossos ambientes e operação, o apoio ao equilíbrio da vida profissional e pessoal e ao voluntariado corporativo, o incentivo às atividades de esporte e lazer, aos programas de saúde mental, emocional e qualidade de vida, a criação e manutenção de espaços de trabalho adequados e colaborativos, entre outros.

Sendo certo que o bem-estar é uma condição indispensável para um funcionamento harmonioso, quer econômico, quer social, a Cogna mantém políticas e práticas que envolvam a todos, sem exceção, para que cada um se sinta parte de um todo que é a sua empresa. É também importante ter presente que nos cabe a todos e, em particular, a cada um, encontrar formas de viver os nossos valores no trabalho e de construir boas relações e bom ambiente no contexto laboral, cabendo aos líderes um especial dever na criação de um ambiente em que as pessoas possam se desenvolver.

E como colaborador do Grupo Cogna, você também é responsável pela qualidade de suas relações sociais e pelo ambiente[1] ao seu redor.

Os tópicos a seguir descrevem nosso compromisso com os nossos colaboradores, além dos valores que esperamos que nortearão sua interação com seus colegas, fornecedores e outros terceiros, incluindo nossos clientes.

- Repudiamos toda e qualquer forma de discriminação, preconceito, intolerância, assédio e outras condutas ofensivas dentro dos nossos escritórios corporativos, unidades e escolas e, também em atividades que possam acontecer fora desses ambientes, incluindo os virtuais.

[1] Entendemos como ambientes da Companhia todo e qualquer ambiente de trabalho, escolar e ou acadêmico seja virtual ou físico que tenha relação com a Companhia.

- Além disso, é fundamental que tenhamos uma boa convivência e, por isso, esperamos que todos os públicos, internos ou externos, se relacionem com cordialidade, confiança, justiça, respeito, ética e honestidade.
- Estamos sempre de olho para garantir que nosso ambiente de convivência esteja de acordo com as leis e regulamentações de segurança no trabalho, saúde e meio ambiente.

É permitido:

i. Promover a existência de um sentido de propósito em cada atividade, em que se possa estabelecer o alinhamento com o propósito individual e que torne evidente a importância daquilo que cada um faz e qual é a sua contribuição para o todo;
ii. Estimular e valorizar individualmente o desenvolvimento pessoal, construindo em conjunto um ambiente de confiança, responsabilidade e respeito mútuo;
iii. Procurar ativamente participação cívica, o desenvolvimento profissional no sentido da melhoria contínua das nossas competências e do melhor aproveitamento possível das oportunidades propiciadas pela Cogna;
iv. Investir no equilíbrio entre a vida profissional e pessoal colaborando na construção e dinamização de programas relacionados;
v. Valorizar o voluntariado, incentivando a procurar ativamente participação cívica.

Não é permitido:

i. Tolerar comportamentos, mesmo que sutis, que concorram para prejudicar o bem-estar no local de trabalho;
ii. Permitir atuações que não respeitem os direitos e a diversidade de cada um, e que configurem assédio, preconceito ou discriminação;
iii. Enquanto líder, impedir, de forma não fundamentada, processos de mobilidade, participação em ações de formação e de voluntariado da Cogna;
iv. Violar a privacidade dos colaboradores, clientes e demais stakeholders conforme aplicabilidade.

2.1. DIREITOS HUMANOS

Nós apoiamos, guiamos as nossas iniciativas e nos comprometemos a respeitar, agir e promover, interna e externamente, os princípios contidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho, assim como pelas convenções, tratados ou iniciativas internacionais, como o Pacto Global das Nações Unidas e os Princípios Orientadores para Empresas do Conselho dos Direitos Humanos.

Acreditamos que o respeito integral aos direitos humanos deve ser assegurado aos nossos colaboradores e a todos os indivíduos que interagem com a Cogna Educação S/A. Nesse sentido, nossas políticas e procedimentos visam:

- Ter tolerância zero para trabalho infantil, o trabalho forçado e trabalho análogo à escravidão;
- Ter tolerância zero à exploração sexual de crianças e adolescentes;
- Fazer ofertas de emprego justas, equitativas e de acordo com as leis locais;
- Garantir o direito de trabalhadores migrantes e/ou refugiados;
- Promover a diversidade e oferecer oportunidades iguais e justas a todos;
- Promover um ambiente de trabalho digno, seguro, livre de assédio, bullying, preconceito e discriminação;
- Permitir a liberdade de associação e direito à negociação coletiva a nossos colaboradores;
- Proporcionar condições de trabalho decentes e seguras.
- Preservar os direitos dos povos indígenas, comunidades tradicionais, quilombolas e ribeirinhas;
- Identificar potenciais impactos socioambientais e tomar medidas para mitigar ou prevenir seu impacto negativo nas pessoas, comunidades e meio ambiente.

É permitido:

i. Respeitar e cumprir as normas legais e regulamentares relativas a Direitos Humanos vigentes nas jurisdições aplicáveis ao Grupo Cogna, tendo por referência o princípio da maior exigência;
ii. Zelar pelos compromissos voluntariamente assumidos em todas as áreas de intervenção da Cogna, independentemente do nível de exigência das legislações nacionais e locais;
iii. Assegurar o cumprimento dos compromissos assumidos, mantendo um o monitoramento adequado para identificação de riscos e para atuação de modo a evitar, minimizar ou reparar eventuais impactos negativos decorrentes dos negócios e atividades da Companhia.

Não é permitido:

i. Participar ou consentir, ativa ou passivamente, por ação ou omissão, em práticas suscetíveis de constituir qualquer violação aos Direitos Humanos, reportando sempre que isso aconteça;
ii. Aceitar quaisquer formas, mesmo quando sutis, de violação dos Direitos Humanos por parte de terceiros que nos forneçam produtos ou prestem serviços;

iii. Empregar mão-de-obra infantil e/ou forçada, nem pactuar com tais práticas por parte de terceiros em nossa cadeia produtiva, que nos forneçam produtos ou prestem serviços.

2.2. DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Para nós, cada um possui bagagens e perspectivas únicas e é por isso que acreditamos no potencial de todos os nossos colaboradores e valorizamos a diversidade de origens, capacidades, orientações e opiniões. Quanto mais diversidade de pessoas e de ideias, maior é a nossa inspiração para inovar e compreender melhor os nossos alunos, aumentando nossa capacidade de servir.

Contratamos, retemos e promovemos os nossos colaboradores com base em suas qualificações, habilidades, conquistas e méritos e qualquer movimentação na carreira é feita com base nessas definições e nos resultados apresentados. Nenhuma decisão é tomada levando em conta fatores como raça, cor, religião, convicção política, sexo, idade, origem, orientação ou identidade sexual, estado civil ou deficiências.

Assim como incentivamos essa conduta internamente, entendemos que qualquer ação ou campanha externa deve refletir essa realidade. Por isso, esperamos que nossos parceiros de negócios atuem de forma respeitosa e não aceitamos qualquer ação que contenha declarações, sugestões ou imagens ofensivas, ou que sugira qualquer tipo de discriminação.

É permitido:

i. Promover o respeito mútuo e a igualdade de oportunidades perante a diversidade, propiciando um ambiente de trabalho inclusivo, livre de preconceito e de discriminação;
ii. Assegurar um ambiente em que todas as pessoas se sintam respeitadas e seguras para serem quem são;
iii. Fomentar a inclusão de todas as expressões da diversidade humana;
iv. Garantir que os fornecedores que atuam em nome da Cogna conhecem os nossos compromissos neste âmbito;

Não é permitido:

i. Determinar, nem condicionar, qualquer tipo de decisão com base em fatores discriminatórios, como: raça/cor, idade, religião, gênero, orientação afetivo-sexual, identidade e expressão de gênero, estado civil, condição socioeconômica, perfil educacional, idioma, nacionalidade e regionalidade, patrimônio genético, capacidade reduzida, deficiência, condição de deficiência, condição física corporal, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical, categoria profissional;

ii. Discriminar, nem no processo de recrutamento, nem em nenhum outro momento da relação entre os colaboradores e a Empresa, como o são a formação, a evolução e o reconhecimento profissional e a mobilidade interna e entre empresas, entre outros.

2.3. PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO

O respeito deve estar presente em todas as nossas ações e não toleramos qualquer tipo de discriminação, bem como a elevação de voz e uso de tom de repreensão maior que o devido, repreensão em público, rigor excessivo, desqualificação, isolamento e/ou ameaças.

2.4. BULLYING E FORMAS DE ASSÉDIO

I. BULLYING

O termo tem origem na língua inglesa (bully =“valentão”) e se refere a todas às formas de violência, física ou psicológica, intencional e repetitiva, exercida por um ou mais indivíduos, com o objetivo de intimidar ou agredir a vítima, sem que ela tenha capacidade de se defender, dentro de uma relação desigual de força ou poder.

Nossas unidades têm pessoas de diferentes idades, raças, condições sociais, níveis de desenvolvimento psicomotor, gêneros e deficiências. É nosso dever respeitar diferenças, incentivar a inclusão e proporcionar espaços que ampliem a discussão sobre esses temas.

O bullying, quando praticado por meio da internet e das mídias sociais é conhecido como cyberbullying. São ações comuns de cyberbullying o envio de mensagens intrusivas da intimidade e a adulteração de fotos e dados pessoais com a intenção de gerar constrangimento psicológico e social.

Essas práticas são vedadas em nossos ambientes e nossos colaboradores e pessoas relacionadas à Companhia que trabalhem, frequentem ou visitem nossos ambientes escolares/acadêmicos, escritórios da corporativos, centros de distribuições e suas filiais ou qualquer dependência da Companhia, devem garantir também que o bullying não seja praticado nesses locais.

II. ASSÉDIO

A Cogna promove uma cultura isenta de todo e qualquer tipo de assédio, entendendo-se como tal o comportamento indesejado, baseado em fatores de discriminação, de caráter moral ou sexual, sob a forma verbal, não verbal ou física, que tenha por objetivo ou por efeito perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

i. O assédio, moral ou sexual, pode ocorrer em qualquer contexto ou local, atingindo a pessoa independentemente da sua raça/cor, idade, religião, gênero, orientação afetivo-sexual, identidade e expressão de gênero, estado civil, condição socioeconômica, perfil educacional, idioma, nacionalidade e regionalidade, patrimônio genético, capacidade reduzida, deficiência, condição de deficiência, condição física corporal, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical, categoria profissional.

ii. Comportamentos de assédio em contexto empresarial violam os direitos trabalhistas das vítimas, podendo afetar o seu valor enquanto pessoas e trabalhadores e causar malefícios que podem repercutir na sua autoestima, saúde física e psíquica, projeto de vida e relações familiares. Para além das obrigações legais a que a Cogna está sujeita, é dever de todos os colaboradores prevenir, enfrentar e reportar comportamentos que possam preconizar uma situação de assédio.

Além disso, repudiamos ainda qualquer tipo de assédio – moral e ou sexual - dentro e fora dos ambientes da Companhia.

a) Assédio Moral

É considerado assédio moral qualquer conduta, seja atitude, palavra, gesto ou até mesmo silêncio, repetida várias vezes a ponto de afetar o equilíbrio emocional ou autoestima de alguém, especialmente quando relacionada a raça/cor, gênero, orientação afetivo-sexual, idade, competência para as tarefas da função, condição de saúde ou social, religião, ideologia política ou nacionalidade. É importante que você saiba que o assédio moral pode ser praticado contra ou por uma única pessoa e acontecer de diferentes formas, sendo elas:

- Vertical: praticado por gestores contra seus subordinados ou por subordinados contra o superior;
- Horizontal: entre colegas do mesmo nível hierárquico;
- Misto: quando uma mesma pessoa sofre assédio tanto pelo superior como por colegas.

b) Assédio sexual

Já o assédio sexual ou importunação sexual acontece quando alguém, constrange uma pessoa, por meio de insinuações ou condutas explícitas, com a intenção de obter vantagem ou favorecimento sexual; ou seja, trata-se de uma importunação, uma violação da liberdade sexual.

O constrangimento ocasionado pelo assédio sexual pode ser caracterizado por meio de insinuações, condutas explícitas ou implícitas, chantagem, ameaça ou ainda através de intimidação relacionada ao trabalho (manutenção do emprego, promoções, aumentos salariais, alteração de notas etc.) com a intenção de obter a satisfação sexual.

Lembramos ainda que assédio sexual é crime, previsto no Código Penal Brasileiro.

Também entendemos como assédio sexual condutas menos explícitas como tentativas reiteradas e sem reciprocidade de aproximação, ainda que a vítima não apresente negativa, mas que que constranjam, ofendam ou agridam de qualquer forma nossos colaboradores, como convites reiterados para almoços/jantares ou encontros; mensagens encaminhadas reiteradamente e sem resposta; questionamentos invasivos e reiterados sobre a vida pessoal de nossos colaboradores. Ainda que o sentimento apresentado seja genuíno, qualquer situação apresentada anteriormente sem reciprocidade é considerada assédio sexual.

É permitido:

i. Abster-nos de comportamentos suscetíveis de constituir prática de assédio no trabalho;
ii. Prevenir e combater comportamentos de assédio no trabalho;
iii. Reportar as situações de assédio no trabalho de que sejamos vítimas ou testemunhas, através dos canais existentes;
iv. Promover a segurança emocional e psicológica de todos;
v. Promover ações de sensibilização sobre a temática.

Não é permitido:

i. Agredir verbal, moral e ou fisicamente;
ii. Realizar brincadeiras, intencionais ou não, que ofendam grupos ou indivíduos;
iii. Realizar manifestações agressivas e ou preconceituosas;
iv. Omitir do ambiente instrumentos, mecanismos, brinquedos, materiais gráficos de comunicação e ou decoração que valorizem a diversidade racial, de gênero ou de cultura;
v. Manifestar qualquer tipo de preconceito e ou discriminação;
vi. Tolerar qualquer comportamento de assédio moral, como por exemplo: desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas ou colaboradores; promover o isolamento social de colegas ou colaboradores; ridicularizar constantemente, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica de colegas ou colaboradores; estabelecer metas e objetivos
vii. impossíveis de atingir ou prazos inexequíveis; atribuir funções inadequadas à categoria profissional dos colaboradores; não atribuir injustificadamente quaisquer funções aos colaboradores; apropriar-se indevidamente de ideias, propostas, projetos ou trabalhos de colegas ou colaboradores;
viii. Tolerar qualquer comportamento de assédio sexual, como por exemplo: repetir observações sugestivas ou comentários sobre a aparência ou orientação afetivo-sexual de colegas; realizar telefonemas e enviar mensagens indesejadas e de teor sexual; enviar animações, desenhos, fotografias ou imagens de teor sexual; promover intencionalmente o contato ou abordagem física desnecessários e não solicitados;

Público

condicionar a contratação, progressão profissional ou qualquer outro benefício no emprego à atividade indesejada de natureza sexual;

ix. Retaliar reclamantes ou testemunhas de comportamentos de assédio.

2.5. SAÚDE E SEGURANÇA

Temos uma forte atuação para garantir a saúde, segurança e bem estar dos nossos colaboradores, parceiros e alunos. Tratamos este tema com prioridade e qualquer atividade ou processo não pode ser realizado sem que haja os devidos cuidados e medidas de prevenção. É dever de todos seguir as normas, procedimentos e instruções relacionadas a saúde, segurança e bem-estar, visando a prevenção de acidentes e doenças nas nossas instalações.

Também é responsabilidade do colaborador comunicar ao departamento de Infraestrutura ou à direção de sua unidade ou escola caso observe alguma instalação que possa representar risco aos nossos colaboradores, alunos e visitantes.

É obrigatório:

i. Realizar integração inicial de saúde e segurança e dar ciência sobre as regras contidas na ordem de serviço;
ii. Realizar atividades a qual seja devidamente orientado, capacitado, qualificado e autorizado pela companhia;
iii. Participar de todos os treinamentos específicos de saúde e segurança designados a sua função;
iv. Conhecer e cumprir os procedimentos de saúde e segurança aplicados a sua atividade, conforme instruções do SESMT;
v. Comunicar toda e qualquer situação de risco identificada nos locais de trabalho;
vi. Comunicar os acidentes de trabalho e também os quase acidentes identificados;
vii. Recusar-se a realizar trabalho onde não seja devidamente capacitado ou haja risco a saúde e segurança;
viii. Seguir as recomendações dos agentes de prevenção – CIPA, Brigada e SESMT;
ix. Atender as convocações de exame ocupacional realizadas pelo SESMT;
x. Exigir os requisitos legais de saúde e segurança a todos os terceiros que trabalhem em nossas unidades;

Não é permitido:

i. Iniciar suas atividades sem ter realizado a integração inicial com assinatura da ordem de serviço;
ii. Realizar atividades a qual não é devidamente orientado, capacitado, qualificado e autorizado de forma expressa pela companhia;

iii. Recusar-se a realizar treinamento obrigatório a sua função;
iv. Recusar-se a seguir as regras de saúde e segurança específicas a sua função;
v. Omitir-se quanto a ocorrência de acidentes do trabalho ou comunicá-los posteriormente ao fato;
vi. Se expor ou expor outros a situação de risco;
vii. Recusar-se a paralisar trabalho que apresente risco a sua saúde e segurança e de outros;
viii. Contratar terceiros que não atendam aos critérios exigidos de saúde e segurança;
ix. Recusar a realização de exame ocupacional, quando convocado pelo SESMT;

2.6. ÁLCOOL, DROGAS E ARMAS

Nos preocupamos com a saúde e o bem-estar dos nossos colaboradores e alunos e, por isso, proibimos o porte, o uso, distribuição ou comercialização de drogas ilícitas, dentro dos nossos escritórios, unidades, escolas e seus arredores e em qualquer outro local que possa ser considerado uma extensão do ambiente corporativo ou escolar/acadêmico, como em atividades externas, eventos, excursões e viagens.

O mesmo também se aplica à vedação à distribuição e comercialização de drogas lícitas a menores de idade (ex.: álcool e cigarros) ou seu uso fora das áreas demarcadas para tanto, assim como ao porte e uso de qualquer tipo de arma (facas, canivetes, armas de pressão, fogo, etc.) por alunos, prestadores de serviços e colaboradores.

Se você presenciar alguma situação desse tipo, avise imediatamente a direção da sua unidade, escola ou a Diretoria de Compliance. Vale destacar que as diretorias de nossas unidades e escolas estão abertas e preparadas para discutir, auxiliar e orientar colaboradores e alunos sobre questões relacionadas à dependência de álcool e drogas.

É permitido

i. Consumir álcool moderadamente e de maneira responsável no ambiente corporativo apenas durante celebrações autorizadas, desde que isso não afete as suas atividades. Essa permissão não é extensiva aos ambientes escolares/acadêmicos da Companhia;
ii. O uso de tabaco por colaboradores e alunos maiores de idade em áreas sinalizadas como permitidas. Se você trabalha ou frequenta alguma das nossas unidades ou escolas, confira o Regimento Interno sobre o tema;
iii. O uso de objetos considerados arma como instrumento de trabalho por prestadores de serviços, desde que eles estejam devidamente identificados, treinados e autorizados.

Público

Não é permitido

i. Exercer suas funções, ingressar ou permanecer em nossas dependências ou em atividades externas relacionadas à Companhia sob o efeito de bebidas alcóolicas, drogas ilícitas ou entorpecentes.

VOCÊ SABIA?

Segundo o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), "vender, fornecer, servir, ministrar ou entregar, ainda que gratuitamente, de qualquer forma, a criança ou a adolescente, bebida alcoólica ou, sem justa causa, outros produtos cujos componentes possam causar dependência física ou psíquica" é crime! A pena é de 2 a 4 anos de prisão ou maior, se for considerada tráfico de drogas.

3. COMPROMISSO E PROTEÇÃO COM ATIVOS E INFORMAÇÕES

3.1. PRESERVAÇÃO E CUIDADOS COM OS ATIVOS DO GRUPO

Você sabe o que são ativos? São as instalações, equipamentos, veículos, mobiliário, recursos e aplicações financeiras da Companhia.

Assim como o relacionamento com clientes, marcas, propriedade intelectual, informações sobre produtos, serviços, sistemas, pessoas e, por isso, também devem ser sempre olhados com cuidado.

Dependendo da sua função, o colaborador pode ter acesso a diferentes recursos para que ele possa, exclusivamente, exercer suas atividades. Eles não devem ser emprestados, alugados, negociados, trocados ou doados sem autorização e o seu uso deve ser feito sempre com cuidado, evitando desperdícios e gastos desnecessários, respeitando as normas de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional.

Se você faz parte ou está inserido em um ambiente escolar/acadêmico, é importante também estimular que os alunos conservem o patrimônio da unidade, preservando salas de aula, bibliotecas, laboratórios, banheiros e demais locais.

Para garantirmos a integridade de nossas informações e ativos, o descarte de ativos (tecnológicos ou físicos), principalmente os que contém dados, deve ser alinhado com a

Público

área de Segurança da Informação. Além disso, em um eventual descarte, são observados todos os aspectos ambientais para assim garantirmos o descarte correto.

Caso tenha dúvidas, verifique também nossa Política de Gestão de Ativos.

3.2. MARCA, MARKETING RESPONSÁVEL E RELAÇÕES PÚBLICAS

Como nosso colaborador, você representa a Cogna. Como tal, esperamos que você mantenha a reputação da marca da Cogna e de nossas subsidiárias do Grupo.

As exigências a seguir representam as práticas e normas mínimas que esperamos que nossos colaboradores sigam.

É permitido:

i. Enquanto representante formal e porta-voz da Cogna, atuar dentro dos limites estabelecidos, atentar para a consistência, coerência e transparência em todos os canais de comunicação internos e externos;
ii. Prever o impacto das nossas declarações fora da Cogna, tendo sempre em atenção o alcance que a informação pode ter na mídia e nas redes sociais;
iii. Não implicar a Cogna em assuntos pessoais;
iv. Distinguir entre o que é para tal opinião pessoal e posição da Companhia;
v. Garantir que qualquer comunicação sobre a Cogna foi adequadamente preparada e autorizada pela área de comunicação responsável;
vi. Informar a hierarquia e à área de comunicação responsável sobre comentários ou opiniões depreciativas divulgadas na mídia e nas redes sociais.

Não é permitido:

i. No cumprimento de atribuições concretas ao serviço ou em representação da Companhia, atuar para além das responsabilidades que nos estão atribuídas;
ii. Falar em público em nome da Cogna, a menos que isso tenha sido devidamente autorizado pela área de comunicação;
iii. Reagir a conteúdos negativos ou depreciativos sobre a Cogna, exceto se estivermos devidamente informados e autorizados;
iv. Compartilhar informações internas em redes sociais;
v. Utilizar recursos da Cogna, como e-mail ou cartões personalizados, para expressar opiniões pessoais ou promover negócios particulares;
vi. Citar colegas, clientes, parceiros, prestadores de serviço ou outras partes relacionadas, sem a respectiva aprovação;
vii. Em circunstância alguma, usar a marca Cogna para fins particulares.

Temos procedimentos em prática para mitigar o risco e identificar/impedir possíveis violações relacionadas à proteção da marca da Cogna e das marcas das Companhias e esperamos que você siga nossas políticas e procedimentos internos.

Como colaborador da Cogna, é esperado que você interaja de forma honesta, precisa e respeitosa com todas as nossas partes interessadas e você não pode falar diretamente com jornalistas, profissionais de comunicação ou do governo, ou em qualquer outro fórum, em nome da Cogna sem a permissão prévia e orientação de nosso Jurídico ou de Relações Públicas (ou do departamento responsável de acordo com a estrutura da sua Companhia do Grupo).

Nas situações a seguir, você deve obter ainda a permissão prévia de seus departamentos Jurídico , Compliance, Relações Institucionais e de seu gestor imediato: (i) se participar de reuniões de benchmarking ou reuniões de associações comerciais ou da indústria com nossos concorrentes, (ii) se quiser incluir, ou alguém pedir para que você inclua, informações da Cogna em uma palestra ou artigo científico, congresso ou qualquer forma de apresentação para partes interessadas externas; (iii) participação em qualquer evento público / interação em nome da Cogna ou de uma Companhia do Grupo.

Estamos comprometidos em fazer o marketing e a publicidade de nossos produtos e serviços de forma honesta e justa.

Portanto, ao trabalhar em atividades que impactam a publicidade e marketing da Cogna, você deve garantir que haja processos adequados em prática e que eles sejam seguidos, para cumprirmos todas as leis locais e internacionais aplicáveis (incluindo leis de concorrência legal e antitruste), regulamentos e normas relacionados a marketing e publicidade, não apresentarmos informações enganosas em nossos materiais de marketing ou publicidade e respeitarmos a propriedade intelectual de terceiros.

3.3. REDES SOCIAIS E OUTRAS FORMAS DE COMPARTILHAMENTO

As mídias sociais são ótimas para fortalecer relacionamentos profissionais e compartilhar ideias, mas é importante prestar atenção em como você usa esses canais para não impactar a imagem da empresa. Então, atenção:

- Antes de fazer qualquer postagem, reflita se o que está escrevendo vai contra os valores da companhia ou se as informações compartilhadas são, de alguma forma, sigilosas;
- É sempre importante ficar atento ao uso da marca, linguagem adequada, uso de imagem de artistas/personagens que tenham contrato com a Cogna e demais recomendações pelo zelo de nossas marcas;

- Não é permitido compartilhar fotografias, documentos, áudio, vídeo, mensagens e outros materiais da Companhia, de colegas de trabalho ou de nossos clientes, sem autorização expressa. Antes de divulgar esse tipo de material verifique sempre se as pessoas que estão nas imagens possuem contrato que nos autorize a utilizar sua imagem;
- Temos colaboradores responsáveis por cuidar das nossas mídias sociais, por isso, se você se deparar com alguma pergunta de aluno ou qualquer outro público, não é permitido responder em nome das empresas do Grupo. Isso só não se aplica se você for um dos nossos colaboradores habilitados para isso;
- No caso de administradores de páginas locais de redes sociais, lembre-se que você é o responsável pelo conteúdo publicado em sua página.
- Se você tiver acesso a alguma informação equivocada, tendenciosa ou negativa sobre qualquer uma de nossas marcas, avise seu gestor e a equipe responsável;
- Caso tenha alguma dúvida sobre o tema, não hesite em entrar em contato com o time responsável.

3.4. RELACIONAMENTO E INFORMAÇÕES DIVULGADAS À IMPRENSA, INVESTIDORES E AO PÚBLICO

Prezamos por um relacionamento respeitoso e transparente com a imprensa, nossos investidores e o público em geral. Por isso, temos algumas regras para que tudo funcione do melhor jeito possível:

É permitido:

i. Dar entrevista para a imprensa sobre qualquer assunto que não envolva o nome das empresas do Grupo ou faça uso de informações confidenciais;
ii. Expor suas opiniões em redes sociais, blogs e aplicativos, desde que não ofenda qualquer pessoa ou grupo e estejam alinhados aos princípios e valores da Companhia.

Não é permitido:

i. Se manifestar por meio de qualquer veículo de comunicação em nome da Companhia. Se algum veículo de comunicação entrar em contato pedindo alguma declaração ou entrevista, você deve avisar a área de Comunicação Institucional para verificar se tem autorização para se manifestar ou receber a indicação de quem poderá fazê-lo;
ii. Divulgar informações para acionistas ou mercado. Essa atividade é feita exclusivamente pela área de Relações com os Investidores para que a gente garanta

Público

transparência e alinhamento com os termos da Lei das Sociedades Anônimas e com as instruções emitidas pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM).

3.5. PRIVACIDADE DE DADOS

Privacidade é um direito fundamental de todo indivíduo e deve ser respeitada em todas as atividades realizadas pela Cogna. Como colaboradores, temos o compromisso de garantir a proteção dos dados dos nossos alunos, parceiros, fornecedores e demais colaboradores, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e outras leis aplicáveis.

A LGPD, visando garantir esse direito fundamental, estabelece princípios fundamentais para o tratamento de dados pessoais, que devem ser observados por todos os colaboradores da Cogna. São eles:

- Finalidade: os dados pessoais devem ser coletados e tratados apenas para fins específicos, legítimos e informados aos titulares dos dados.
- Adequação: os dados pessoais devem ser adequados, relevantes e limitados ao necessário para a finalidade para a qual foram coletados.
- Necessidade: a coleta e o tratamento de dados pessoais devem ser necessários para o cumprimento das atividades da empresa.
- Transparência: os titulares dos dados devem ser informados sobre as finalidades, formas de coleta, armazenamento e compartilhamento de seus dados, bem como seus direitos em relação aos dados pessoais.
- Segurança: devem ser adotadas medidas técnicas e organizacionais para proteger os dados pessoais contra acesso não autorizado, perda, destruição ou qualquer forma de tratamento inadequado.
- Qualidade: os dados pessoais devem ser precisos, atualizados e completos, de acordo com a finalidade para a qual foram coletados.
- Acesso: os titulares dos dados devem ter acesso aos seus dados pessoais e poderão solicitar sua correção, exclusão ou portabilidade.
- Não discriminação: o tratamento de dados pessoais não pode ser utilizado para discriminar os titulares dos dados.

Como colaboradores da Cogna, é nossa responsabilidade garantir o cumprimento desses princípios em todas as atividades que envolvam o tratamento de dados pessoais, por fim, é importante destacar que o descumprimento das disposições da LGPD pode resultar em sanções administrativas, civis e criminais para a empresa e para os colaboradores envolvidos no tratamento de dados pessoais de forma inadequada.

Com isso em mente, toda atividade que envolva dados pessoais deve sempre estar de acordo com a Política de Privacidade do grupo Cogna e em caso de dúvidas o departamento

de Privacidade deve ser consultado, através do e-mail dpo@cogna.com.br ou através de requisição via Portal de Privacidade Cogna) para garantir que as nossas ações estejam em conformidade com as legislações vigentes e aplicáveis.

3.6. SIGILO DE INFORMAÇÕES

As informações presentes em ativos de informação refletem as decisões dos executivos e os resultados obtidos e esperados para o negócio, assim como possíveis dados pessoais de todos os envolvidos nas diferentes áreas de atuação da organização. Por este motivo, a informação possui um alto valor em todas as empresas do Grupo Cogna e precisa ser gerenciada de forma adequada por todos os profissionais.

Qualquer material produzido ou usado durante o trabalho é considerado sigiloso e deve ser corretamente classificado, a partir de sua elaboração ou revisão, de acordo com a Política de Classificação das Informações. Todos os dados de clientes, colaboradores ou alunos e informações da Companhia devem ser armazenados com cuidado e nunca compartilhados com ninguém de fora da Companhia. Exceções só com autorização formal ou determinação contratual ou legal.

Assim que um colaborador entra na companhia, ele assume deveres legais e morais de confidencialidade e é importante lembrar que esse compromisso permanece mesmo com sua saída da Companhia. Ah, essa regra também vale para empresas que encerram um relacionamento comercial com o Grupo.

É permitido:

i. Fazer reuniões de negócio ou de benchmarking, desde que não sejam divulgadas informações, dados e relatórios considerados confidenciais;
ii. Manter sempre sigilo sobre a informação privilegiada, confidencial e sensível, comunicando essa informação apenas a quem legitimamente tenha direito a ela;
iii. Sempre que tivermos conhecimento de fatos suscetíveis de poder influenciar, de modo relevante, as cotações da Bolsa de Valores e até a sua divulgação oficial: a) manter essas informações sob confidencialidade; e b) não transacionar valores mobiliários de empresas da Cogna, de parceiros estratégicos ou de empresas envolvidas em transações ou relações com a Companhia ou instrumentos financeiros com estes relacionados;
iv. Utilizar a informação a que temos acesso apenas no âmbito da finalidade para que foi obtida, respeitando os interesses da Companhia e de terceiros;
v. Assegurar a integridade da informação, protegendo-a contra alterações indevidas, na introdução, processamento e respectivo resultado, que provoquem a perda da sua exatidão e/ou coerência;

Público

vi. Promover a transparência, assegurando a disponibilidade da informação para que esteja acessível onde e quando necessária;
vii. Assegurar o desenvolvimento de mecanismos de segurança técnica e organizacional adequados, reforçando a salvaguarda da confidencialidade da informação;
viii. Proteger a informação confidencial, promovendo uma política de "estação de trabalho limpa";
ix. Atualizar, de acordo com a política interna, as senhas de acesso aos sistemas informáticos.

Não é permitido:

i. Repassar informações sobre negócios ou colaboradores da Companhia que não tenham sido divulgados publicamente;
ii. Manter ou se apropriar de materiais, como laptop, headset, celular, cartão corporativo, etc., fornecidos pela companhia;
iii. Salvar ou deletar documentos em casos de desligamento. Exceções só com acordo por escrito;
iv. Divulgar ou compartilhar informações confidenciais de empresas ou parceiros comerciais;
v. Conservar e ou divulgar qualquer informação interna após saída da Cogna, sobre os negócios, a investigação e desenvolvimento, os clientes, as partes relacionadas e os colaboradores;
vi. Utilizar informação interna da Companhia e/ou coletada de outras partes interessadas em benefício pessoal ou de terceiros;
vii. Discutir ou trabalhar com informação confidencial em uma área pública, ou mesmo privada, onde a sua reserva poderá estar comprometida.

FIQUE ESPERTO!

- Tome cuidado ao conversar sobre assuntos confidenciais nas estações de trabalho e fora da Companhia;
- Se precisar compartilhar alguma informação confidencial ou sensível com terceiros, tenha um acordo de confidencialidade assinado pelas duas partes;
- Cuidado ao imprimir materiais com informações sensíveis;
- Bloqueie o seu computador sempre que sair da sua estação de trabalho.

3.7. COMPETÊNCIA

Só é permitido assinar documentos, representar ou agir em nome de qualquer uma das nossas empresas se existir alguma autorização da Companhia para isso, de acordo com as

políticas internas, procuração, contrato social ou estatuto. Lembre-se sempre de conferir os regulamentos, políticas internas e a Política Anticorrupção da Companhia.

FIQUE ATENTO!

Respeite os limites de sua competência e alçada quando for negociar, tomar decisões ou entrar em contato com acionistas, agentes públicos, alunos, etc. Sempre alinhe os próximos passos com o seu gestor antes de agir.

3.8. NEGOCIAÇÃO COM AÇÕES DO GRUPO

Você sabia que a Cogna é uma empresa de capital aberto listada na B3[2]? Também estamos listados na Nasdaq[3] apenas enquanto Vasta (Somos). Isso significa que nossa companhia emite títulos no mercado, conhecidos também como valores mobiliários.

Você, como nosso colaborador, pode também negociar valores mobiliários[4] emitidos pelas empresas do Grupo, mas atenção: para isso, algumas práticas devem ser adotadas para evitar o favorecimento indevido de pessoas vinculadas[5].

É permitido:

i. Comprar e vender ações e outros valores mobiliários emitidos pelas empresas do Grupo, desde que respeite as regras estabelecidas pela CVM.

Não é permitido:

i. Usar informações que você tenha acesso para obter vantagem para si ou para terceiros na negociação de valores mobiliários;
ii. Negociar valores mobiliários emitidos pela Cogna no período de 15 dias corridos antes da divulgação de Informações Trimestrais (ITR) e anuais (DFP e IAN);

[2] B3 é a bolsa de valores oficial do Brasil, sediada na cidade de São Paulo.
3 Nasdaq é a bolsa de valores americana, sediada em Nova York.
[4] Valores mobiliários são ações, opções, debêntures e quaisquer outros títulos ou contratos de investimento coletivo que gerem direito de participação, de parceria ou remuneração com a empresa.
[5] Na forma da Instrução CVM 505/2011.

Público

iii. Negociar valores mobiliários emitidos pela Vasta a partir do dia 16 de cada um dos trimestres (16/03, 16/06, 16/09 e 16/12) até o 1º dia útil após a data de divulgação das demonstrações contábeis ao público;
iv. Operar com opções, derivativos ou realizar operações estruturadas como o aluguel de ações, venda a descoberto, collar e termo.

FIQUE LIGADO!

Essas regras também valem para empresas controladas por colaboradores da Companhia, terceiros com quem tiverem celebrado contrato de administração de carteira de valores mobiliários ou de negócio e qualquer pessoa que tenha tomado conhecimento de informação relevante confidencial por qualquer um de nossos colaboradores.

3.9. RELATÓRIOS FINANCEIROS E REGISTROS CONTÁBEIS

Guardamos todos os registros de suas movimentações e demonstrativos financeiros de forma precisa, completa e verdadeira, em conformidade com as regras contábeis. Temos um sistema sólido de controles internos e de processos de divulgação financeira que garante a integridade das informações e a adequação do relatório financeiro e sua divulgação pública. Como colaborador é importante que você sempre aja com responsabilidade, cumprindo as leis e os regulamentos aplicáveis ao tema. Ah, não é permitido manter controles contábeis paralelos de qualquer título ou natureza.

3.10. FRAUDE

A fraude em um ambiente corporativo acontece quando um colaborador induz a empresa ou algum terceiro a um erro a fim de receber alguma vantagem para si ou para outra pessoa. São exemplos de fraude a falsificação de documentos corporativos ou escolares/acadêmicos, a alteração indevida de dados contábeis e a alocação proposital de despesas em centros de custos inadequados.

Qualquer comportamento nesse sentido, incluindo apropriação indevida de ativos ou recursos da Companhia ou de seus clientes, além de ser uma violação direta ao nosso Código de Conduta e aos termos do seu contrato de trabalho também é considerado crime.

O uso indevido dos ativos, informações e recursos da Cogna é inaceitável e pode ser considerado fraude se qualquer colaborador intencionalmente alterar, omitir, manipular ou falsificar qualquer informação ou situação, resultando em uma vantagem ou desvantagem injusta e/ou ilegal de qualquer tipo. Exemplos de fraude incluem, entre outros:

- falsificação ou adulteração deliberada de livros e registros contábeis, bem como outros documentos;
- assinatura de documentos sem autorização ou procuração;
- uso pessoal de recursos financeiros da Cogna;
- apresentação de notas, recibos e vouchers que não correspondem aos serviços prestados ou contratados;
- fornecimento de informações falsas sobre horas trabalhadas com o objetivo de receber um salário mais alto ou evitar medidas
- disciplinares por motivos antiéticos;
- apresentação de atestados médicos falsos.

4. COMPROMISSO COM AS NOSSAS COMUNIDADES

Estamos comprometidos com o empoderamento de nossas comunidades, particularmente, as localizadas no entorno de nossas operações. Como colaborador da Cogna, você deve contribuir para a implementação de projetos e estratégias que melhorem o bem-estar dessas comunidades, se apropriado e como parte de sua função.

Ao trabalhar com comunidades locais, você também deve cumprir todas as nossas políticas e procedimentos internos e garantir que os direitos dessas comunidades sejam respeitados com os impactos socioambientais de nosso negócio.

Para mais informações, consulte sempre a área de Sustentabilidade (ou o departamento responsável de acordo com a estrutura de sua Companhia do Grupo) e ou de Compliance.

Cientes de que a Cogna impacta positivamente a sociedade, valorizando não apenas seus colaboradores e parceiros, mas também as comunidades em que se insere, respeitando as suas sensibilidades e culturas. A promoção do desenvolvimento sustentável nas regiões onde estamos presentes e junto das comunidades com quem interagimos é um dos pilares em que se baseia a nossa estratégia organizacional e a nossa reputação.

Desenvolvemos uma cultura de cidadania empresarial e envolvimento com a sociedade através de iniciativas de âmbito cultural, como a promoção do acesso à educação, mas também de âmbito social, como a promoção da inclusão social e da adoção de modos de vida sustentáveis, valorizando a inclusão e o acesso à educação de qualidade para todos. Promovemos igualmente iniciativas de âmbito ambiental, como a conscientização e educação ambiental, assim como a proteção do patrimônio natural e da biodiversidade, mas também, e sobretudo, da promoção da eficiência no uso dos recursos naturais.

Público

Você conduzirá suas atividades em nome da Cogna com o compromisso de promover um impacto econômico, social e ambiental positivo, em promoção aos 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU, e alinhados aos compromissos voluntariamente assumidos pela Companhia.

As exigências a seguir representam as práticas e normas mínimas que esperamos dos nossos colaboradores e públicos de relacionamento.

Na Cogna, nossa ambição é inovar e promover um impacto social, econômico e ambiental positivo no mundo.

Dessa forma, independente das características do nosso negócio, estamos constantemente buscando formas de reduzir nosso impacto ambiental e ajudar nossos fornecedores, comunidades e outros terceiros a fazer o mesmo.

Como colaborador da Cogna, você deve sempre cumprir todas as leis e regulamentos ambientais locais e internacionais aplicáveis.

Você também deve cumprir todas as políticas e procedimentos internos da Companhia e assegurar que haja processos em prática para que tenhamos todas as licenças locais e internacionais necessárias para funcionar e que medidas proativas sejam adotadas em nossas operações para reduzir nosso impacto no meio ambiente e ecossistemas naturais.

Exemplos dessas medidas incluem, entre outras, a implementação e promoção de práticas para a proteção e regeneração de ecossistemas naturais impactados por nossas atividades, redução de nossa geração de resíduos, consumo de água e energia, bem como a redução do impacto de nossos produtos e serviços sobre o meio ambiente - considerando as políticas regulatórias e legislação aplicável.

É permitido:

i. Manter uma relação de proximidade ativa com as comunidades das regiões onde estamos presentes, estabelecendo diálogo regular, aberto e franco, procurando conhecer as suas necessidades, respeitando a sua integridade cultural e procurando contribuir para a melhoria das condições de vida das populações locais;
ii. Manter canais de comunicação adequados a informar os cidadãos sobre os impactos ambientais das nossas infraestruturas bem como dos riscos e perigos da energia, quer resultem da sua utilização normal ou do seu uso indevido, quer da exploração de instalações e equipamentos sob sua responsabilidade;
iii. Promover o acesso à energia das comunidades isoladas das redes elétricas, a eficiência na utilização da energia e a adoção de estilos de vida mais sustentáveis;
iv. Reconhecer os direitos das minorias étnicas e dos povos indígenas onde for adequado;

v. Agir sempre respeitando o princípio da precaução, quando das nossas atividades possam resultar danos sérios e irreversíveis para a saúde humana ou para o meio ambiente, ainda que incertos, mas plausíveis cientificamente - nestas situações devemos adotar medidas para evitar ou mitigar esses efeitos;
vi. Alinhar as nossas atividades com as estratégias nacionais e internacionais de proteção ambiental;
vii. Promover a conscientização ambiental atuando como agentes mobilizadores na defesa e proteção do ambiente;
viii. Aprofundar o conhecimento sobre riscos e impactos ambientais da nossa atividade, para melhorar a tomada de decisão;
ix. Promover ativamente o desenvolvimento de tecnologias ambientalmente mais sustentáveis;
x. Colaborar com as autoridades ambientais e ouvir as outras partes interessadas na procura da melhoria contínua do nosso desempenho ambiental;
xi. Promover a nossa política de ambiente internamente e junto aos nossos parceiros e outras partes interessadas;
xii. Colaborar para alcançar as metas de Sustentabilidade da Companhia;
xiii. Promover e colaborar para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas.

Não é permitido:

i. Envolver-nos, em nome da Cogna, em ações de aspecto social que não reflitam os nossos compromissos e estratégias de envolvimento com a comunidade e ou estratégias de sustentabilidade;
ii. Iniciar qualquer intervenção sem ouvir as partes interessadas para avaliar os eventuais impactos sociais e definir as medidas de mitigação necessárias;
iii. Utilizar ou autorizar materiais/produtos, soluções técnicas e/ou processos operacionais internos ou subcontratados que coloquem em risco ou degradem o Meio Ambiente, privilegiando sempre alternativas mais sustentáveis e economicamente competitivas;
iv. Ignorar ou negligenciar situações que ponham em risco o Meio Ambiente, a conformidade legal da Empresa ou burlem as expectativas e necessidades de partes interessadas;
v. Dificultar a análise de acidentes ou quase-acidentes de natureza ambiental negando a participação ou omitindo informações pertinentes.

4.1. COMPROMISSO COM OS NOSSOS CLIENTES

A Cogna tem como seu propósito transformar a vida das pessoas através da educação, por isso o aluno, nosso cliente final, é o centro das nossas atenções, focada nele a Companhia

compreende as suas expectativas específicas e mutáveis e que age na procura permanente de criar as soluções que garantam a sua satisfação através de relações de proximidade e de uma forte capacidade de escuta. A satisfação dos clientes traduz-se em uma maior fidelidade e em uma melhor relação com a Companhia, que concorrem para o crescimento do volume de negócios e dos resultados.

Esta lógica de gestão centrada no cliente pressupõe assumir compromissos por parte da Companhia, tendo ainda em conta o exigente contexto regulatório do setor, a Cogna tem implementado, sempre que necessário, os mecanismos que asseguram o rigoroso cumprimento dos deveres a que está obrigada, especialmente, perante os clientes economicamente vulneráveis, de transparência na informação, de separação das atividades "reguladas" e "livres", entre outros.

É permitido:

i. Valorizar a diversidade de identidade e competência dos nossos alunos, reconhecendo o valor da cooperação;
ii. Proporcionar um ambiente que promova inclusão em todas as dimensões e que ofereça as melhores condições para que nossos alunos sejam intelectualmente livres, capacitados, autônomos e conscientes de si e do mundo que os cerca;
iii. Entender que cada membro do corpo docente, equipe pedagógica e administrativa de nossas unidades e escolas é exemplo e referência na formação de nossos alunos;
iv. Garantir a qualidade de suas atividades e buscar o aprimoramento de seus conhecimentos e habilidades;
v. Incentivar nossos alunos, por meio de projetos concretos, a atuar em suas comunidades, buscando melhoria e impactos positivos a longo prazo;
vi. Promover a empregabilidade e inserção no mercado de trabalho para os nossos alunos;
vii. Produzir e apresentar propostas comerciais honestas, transparentes e adaptadas às necessidades dos atuais e potenciais clientes;
viii. Assegurar que as mensagens publicitárias que transmitimos não incluem elementos discriminatórios de nenhum tipo;
ix. Prestar informações relevantes, verdadeiras e rigorosas, em linguagem acessível e adaptada às necessidades, respondendo às solicitações, dúvidas e reclamações;
x. Atuar com correção, afabilidade e postura profissional nas relações com clientes, respeitando seus direitos, sensibilidades e diversidade;
xi. Promover continuamente a melhoria do nosso desempenho, bem como a qualidade dos produtos e serviços que fornecemos;
xii. Promover a adoção de comportamentos responsáveis por parte dos clientes e consumidores em geral, que tenham impacto positivo sobre o ambiente e a sociedade;
xiii. Criar e manter canais de contato simples e eficazes.

Não é permitido:

i. Descuidar, em caso algum, da proteção dos dados pessoais dos nossos clientes, não recolhendo informações para fins de marketing sem o expresso consentimento para tal;
ii. Explorar a falta de conhecimento ou vulnerabilidades de nossos clientes para promover novos produtos e serviços;
iii. Incluir mensagens depreciativas na comunicação formal e informal relativamente aos nossos concorrentes e respetivos produtos e serviços;
iv. Utilizar estereótipos que diminuam a dignidade humana, em campanhas de publicidade e marketing.

4.2. COMPROMISSO COM NOSSOS ACIONISTAS:

A Cogna tem para com seus acionistas um compromisso de geração de valor que é suportado por (i) decisões estratégicas que almejam a sustentabilidade dos negócios da Companhia, (ii) excelência de execução, e (iii) entrega de resultados sólidos de acordo com o previsto.

Conduzimos nossos negócios de forma ética e transparente sem colocar em risco o valor de longo prazo em prol do alcance de objetivos de curto prazo.

Em um ambiente complexo em que fatores como a regulação, as políticas governamentais, a evolução dos mercados e das economias, entre outros, exercem grande influência sobre o desempenho da Companhia, a Cogna honra os seus compromissos com seus acionistas por meio de uma atuação pautada na integridade e na transparência.

Assumimos os compromissos abaixo:

i. Manter um canal de relacionamento aberto, cordial e pautado pelo respeito com todo e qualquer acionista, independentemente da quantidade de ações que ele possua;
ii. O relacionamento com os acionistas e todas as comunicações com esse público serão conduzidos apenas pelo Diretor de Relações com Investidores, ou pessoas por ele designadas;
iii. Tratar decisões e informações pertinentes a negociações com acionistas com a devida confidencialidade, até se tornarem públicas;
iv. Informar ao mercado, de forma isonômica, transparente e tempestiva, sobre o desempenho da Companhia tendo em consideração os deveres legais, proporcionando, na informação prestada, elementos qualitativos e quantitativos identificadores dos riscos econômicos, financeiros, sociais, ambientais e

reputacionais, de forma completa e clara e garantindo a qualidade da informação prestada;

v. É compromisso de todos os colaboradores e administradores manter sigilo sobre qualquer informação, ato ou fato relevante ainda não divulgado pela Companhia ao mercado.
vi. Comunicar ao mercado de forma isonômica, transparente e tempestiva sobre a existência de qualquer realidade referente à Companhia cuja divulgação possa interferir com a respectiva situação econômica, ambiental ou social;
vii. Respeitar o princípio de igualdade de tratamento dos acionistas e de todas as outras partes interessadas, disponibilizando as informações necessárias, de forma adequada, verdadeira, tempestiva e transparente;
viii. Incluir o risco de más práticas éticas na gestão geral do risco empresarial, identificando os respectivos sinais de alerta;
ix. Conhecer sistematicamente o desempenho econômico esperado das nossas áreas de atuação, procurando contribuir ativamente para alcançar os objetivos traçados;
x. Orientar a estratégia da Companhia nas melhores práticas de governança corporativa e sustentabilidade.

Não é permitido:

i. A utilização, por todos colaboradores e administradores, de qualquer informação, ato ou fato relevante ainda não divulgado pela Companhia ao mercado para obter, pessoalmente ou para terceiros, vantagem de qualquer natureza, por meio de compra, venda, troca ou negociação de ações ou títulos da Companhia.
ii. Praticar, em circunstância alguma, atos que coloquem em risco a reputação da Cogna, especialmente atos relacionados com matérias financeiras, corrupção e suborno, conflito de interesses e uso da informação e do patrimônio;
iii. Deixar de desafiar as práticas adotadas, sempre em um contexto construtivo e, uma vez que se revela de crucial importância, promover a eficiência.

5. INOVAÇÃO & TECNOLOGIA

A inovação e tecnologia é uma peça fundamental da estratégia da Cogna, sendo decisiva na forma como a Companhia gere seus ativos e se relaciona com seus clientes e com suas partes interessadas em geral. Em 2017 a Companhia adotou a estratégia de Transformação Digital (Be and Go Digital), que definiu que Companhia deveria evoluir de forma determinada para se posicionar na liderança do segmento no âmbito de inovação.

A revolução digital é uma oportunidade na construção de uma sociedade melhor, podendo ser incrementadas competências e criadas soluções de vida mais equilibradas no modo de estar diário, no contexto profissional, na saúde e no bem-estar em geral. Sabe-se, no entanto, que esta revolução tem também novos riscos associados que podem ter impactos significativos na economia e na vida das pessoas e na sociedade como um todo, e, portanto, também, de natureza ética.

A Cogna está consciente da sua responsabilidade nesta matéria, reconhecendo inequivocamente a necessidade de assegurar uma gestão dos sistemas de informação cuidadosa e comprometida no plano ético, em todas as fases do ciclo de vida da informação, incluindo a concepção dos sistemas, a seleção das fontes, a extração do conhecimento, a integração e a análise dos dados, bem como o desenvolvimento de algoritmos de modelos analíticos.

Assim, a Companhia tem presente na sua atuação neste campo a necessidade de proceder a uma avaliação sistemática de riscos éticos, dedicando atenção particular no que concerne ao uso de Inteligência Artificial nos diversos desenvolvimentos, à garantia da qualidade dos dados do seu negócio e à prática consistente de procedimentos de cibersegurança.

É permitido:

i. Promover a inovação aberta da Cogna;
ii. Identificar, avaliar e documentar os riscos éticos, na fase prévia à concepção ou à aquisição de tecnologias, principalmente tecnologias disruptivas, como inteligência artificial, robótica ou 5G;
iii. Assegurar transparência e interpretabilidade dos resultados obtidos, garantindo que os mesmos são auditáveis e reprodutíveis;
iv. Prevenir, ainda na fase de concepção, o risco ético através do recurso a processos de garantia da qualidade e integridade dos dados e dos métodos, através do conhecimento claro e respectivo registro dos dados e algoritmos envolvidos;
v. Monitorar os sistemas de forma permanente também do ponto de vista do seu potencial impacto ético;
vi. Impulsionar nos utilizadores e produtores de tecnologia uma cultura de responsabilização pelos impactos da sua ação, assegurando a respectiva formação necessária;
vii. Assegurar desde a fase de concepção de serviços e produtos, a incorporação de critérios éticos na tomada de decisão, visando a aplicabilidade dos conceitos da digitalização em benefício da sociedade em geral e, principalmente, garantir o controle humano proporcional em todos os sistemas autônomos e críticos;
viii. Promover o emprego científico que permita atrair pessoas com conhecimentos muito especializados em novas tecnologias e simultaneamente defender a sua retenção na Cogna;

ix. Promover a diversidade, especialmente, o empoderamento feminino nas carreiras de tecnologia e inovação;
x. Zelar pela segurança dos dados, sistemas e modelos analíticos, tendo em conta os potenciais riscos associados a uma falha de segurança, cumprindo integralmente a política e normas de segurança de informação da Companhia;
xi. Promover com determinação o desenvolvimento dos colaboradores para se adaptarem à transformação tecnológica, estimulando a formação, a reconversão e a adaptação necessárias e criando funções qualificadas para percursos profissionais sensíveis ao risco ético tecnológico.

Não é permitido:

i. Permitir o desenvolvimento de sistemas ou modelos analíticos que promovam ou tenham como consequência algum tipo de injustiça ou de discriminação;
ii. Ignorar sinais de impactos éticos provocados por qualquer tecnologia em utilização e não fazer o seu reporte.

6. SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

A tecnologia está presente no nosso dia a dia por meio de vários recursos: softwares, hardwares, tablets, notebooks, computadores, smartphones, etc. Qualquer arquivo criado, recebido ou armazenado nesses equipamentos eletrônicos ou em sistemas da Companhia são considerados de nossa propriedade.

Em conformidade com a LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados), o treinamento de Segurança da Informação é obrigatório a todos os colaboradores, realizado por meio da plataforma de treinamento, com a evidência do certificado de conclusão.

Por isso, é nossa responsabilidade cuidar para que todas as informações e documentos estejam seguros e armazenados em ambientes aprovados pela área de Segurança da Informação. Não é permitido, por exemplo, salvar arquivos ou informações em pen drive, nuvens pessoais e qualquer outro dispositivo externo ou enviá-los para e-mails pessoais, seus ou de terceiros, sem que o envio esteja diretamente ligado ao regular desenvolvimento de suas atividades.

Tome cuidado também com nossos espaços físicos! Não deixe as portas de nossos escritórios abertas ou permita que terceiros entrem em nosso perímetro sem a devida identificação e autorização.

É responsabilidade de cada colaborador zelar pela integridade e confidencialidade de suas credenciais (conta de usuário e senha) para acesso aos sistemas de informação do Grupo COGNA. Todas as senhas são pessoais e intransferíveis e são tratadas como informações sigilosas e confidenciais da empresa, lembrando que não devem ser compartilhadas com ninguém.

Se você tiver alguma dúvida sobre esse assunto, consulte a Política de Segurança da Informação.

6.1. SENHAS DE ACESSO A SISTEMAS E E-MAILS

Todas as senhas de acesso a sistemas, contas de e-mails que você usa na Companhia são pessoais e confidenciais. Quando você recebe alguma credencial, passa a ter responsabilidade civil e criminal por todas as ações feitas por meio do seu acesso. Por isso, não a compartilhe ou deixe suas credenciais visíveis e desprotegidas em qualquer situação.

Com isso, a gente garante a segurança dos nossos sistemas e evitamos a ocorrência de situações indesejadas.

6.2. E-MAIL, INTERNET E COMUNICAÇÃO ELETRÔNICA

O uso de e-mail, internet e qualquer comunicação eletrônica na Companhia deve ser feito para fins profissionais. Se você precisar usar para algum motivo pessoal, é legal ter em mente que isso deve ser breve e não pode causar impacto na capacidade de funcionamento dos recursos tecnológicos da companhia. É proibido usar meios eletrônicos para jogos, troca ou armazenamento de conteúdo obsceno, pornográfico, violento, discriminatório, racista ou difamatório, comercialização de produtos e atividades proibidas por lei, por este código ou pela Política de Segurança da Informação.

Vale lembrar que não é permitido o trânsito de informações da Companhia para e-mails particulares de colaboradores, prestadores de serviço ou terceiros.

FIQUE LIGADO!

Se você tem alguma dúvida sobre o programa que deseja instalar em seu dispositivo, consulte o departamento de Segurança da Informação.

6.3. USO DE RECURSOS TECNOLÓGICOS QUE NÃO SÃO DA COMPANHIA

Providenciamos para nossos colaboradores e terceiros todos os recursos tecnológicos necessários, de acordo com suas funções, por isso, não autorizamos o uso de aparelhos pessoais. Se você realmente precisar deles para exercer alguma atividade, você deve entrar em contato com o departamento de Segurança da Informação para solicitar a validação e liberação do uso e fique atento às normas do Código de Conduta e a Política de Segurança da Informação.

6.4. USO DA REDE E TRÂNSITO DE TERCEIROS

Se um terceiro precisar ter acesso à infraestrutura, dependência ou rede da Companhia, o gestor responsável pela contratação deve entrar em contato com a equipe de Tecnologia e Segurança da Informação e CKS para pedir a liberação.

7. RELACIONAMENTO COM TERCEIROS E CONTRATAÇÃO DE FORNECEDORES

No nosso dia a dia, estamos sempre em contato com terceiros, sejam eles fornecedores, prestadores de serviço, clientes, agentes públicos, entre outros. Nessas interações, todas as decisões devem ser tomadas buscando o interesse dos nossos negócios e cumprindo as exigências legais, trabalhistas e ambientais que devem estar sempre alinhadas com o nosso Código de Conduta e políticas da Companhia.

7.1. CONTRATAÇÃO E RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES

Nós consideramos nossa cooperação com fornecedores essencial em nossa jornada para um impacto social e ambiental positivo.

No entanto, se nós nos envolvemos com fornecedores que não operam de forma consistente com nossos valores e abordagem com relação à integridade, compras responsáveis, qualidade e gestão da cadeia de fornecimento, isso também pode colocar nossa marca e recursos em um risco de nível inaceitável.

Nossas decisões sobre a compra de produtos ou contratação de serviços devem estar alinhadas à Política de Suprimentos e baseadas na qualidade, preço, condições e manutenção e interesse dos nossos negócios e estratégia de sustentabilidade. Incentivamos,

Público

a preferência por fornecedores socialmente responsáveis e comprometidos com as causas de transformação social, meio ambiente e comunitárias defendidas pela Companhia.

Como tal, esperamos que você siga nossas políticas e procedimentos internos para proteger os valores, interesses e a imagem da Cogna ao contratar um fornecedor. Você deve cumprir as leis, práticas e normas trabalhistas locais e procedimentos e políticas de Compras e Auditoria de Terceiros Companhia.

Espera-se que nossos fornecedores operem de forma ética e de acordo com o Código de Conduta da Companhia, conforme disposto em contrato, e todas as leis e regulamentos aplicáveis, incluindo leis anticorrupção. Como tal, esperamos que você relate qualquer situação de possível violação do presente Código por um de nossos fornecedores.

Esses relatos serão avaliados e os nomes de quem fizer a reclamação serão mantidos confidenciais na medida em que permitido por lei.

É permitido:

i. Selecionar os fornecedores com base nas políticas e procedimentos da Cogna que incluem critérios de escolha – éticos, técnicos e econômicos – claros, imparciais e pré-determinados;
ii. Assegurar o cumprimento pelos fornecedores das normas e práticas de saúde e segurança, das regras ambientais, da legislação trabalhista e dos Direitos Humanos, particularmente, a) Erradicação do trabalho forçado ou compulsório; b) Erradicação do trabalho infantil; c) Combate à exploração sexual de crianças e adolescentes; d) Garantia de direitos das comunidades tradicionais, como indígenas, quilombolas e ribeirinhas; e) Garantia de direitos de trabalhadores migrantes; f) Respeito aos Direitos Humanos pelos agentes de segurança privada; g) Compromisso e engajamento com a promoção a diversidade;
iii. Incentivar o engajamento aos fornecedores locais, quando aplicável, em promoção do desenvolvimento econômico regional;
iv. Respeitar a identidade própria de cada parceiro, mas exigir que cumpram, quando titulados para agir em nome da Cogna, os deveres estipulados neste Código;
v. Garantir a confidencialidade da informação dos fornecedores e respeitar seus direitos em matéria de propriedade intelectual;
vi. Priorizar a contratação de fornecedores locais em promoção a economia regional, conforme aplicabilidade;
vii. Estar atento para que os fornecedores não se tornem economicamente dependentes da Cogna, tomando as medidas preventivas necessárias;
viii. Receber brindes ou artigos promocionais com valor máximo de R$200. Caso o brinde ou artigo promocional ultrapasse esse valor, o colaborador deverá informar o departamento de Compliance para a avaliação da situação.

Não é permitido:

i. Aceitar participar em processos de decisão de seleção de fornecedores que possam gerar situações de potencial conflito de interesses;
ii. Impor condições abusivas aos fornecedores nem descumprir as condições acordadas, nomeadamente em matéria de pagamentos;
iii. Manter parcerias com fornecedores que não respeitem os compromissos éticos que assumiram perante a Cogna;
iv. Receber brindes, gratificações ou qualquer vantagem pessoal que possa gerar conflitos de interesses, independentemente do valor.
v. Fazer indicações a clientes, ainda que por eles solicitadas, de fornecedores ou de empresas que mesmo indiretamente possam estar relacionadas aos negócios da Empresa.
vi. Contratar empresas que o colaborador tenha participação financeira ou mantenha algum tipo de relacionamento afetivo com o potencial fornecedor, sem se atentar às regras anteriormente indicadas.

FIQUE LIGADO!

Todos os contratos da Companhia devem ser enviados para a validação do departamento Jurídico. Isso não precisa acontecer no caso de minutas padrão disponibilizadas pelo departamento Jurídico, mas é importante sempre prestar atenção nos seus poderes e alçada para fechar o contrato.

7.2. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Administração pública é toda a estrutura e organização do poder público: União, estados, municípios, órgãos, empresas e agentes públicos. Não permitimos, em nenhuma hipótese, a tentativa de obter algum tipo vantagem com a Administração Pública e todos os colaboradores e terceiros relacionados à Companhia são responsáveis por garantir que suas ações estejam em acordo com nossa Política Anticorrupção e Código de Conduta.

É importante esclarecer que corrupção é todo ato que envolva a promessa, oferecimento ou entrega direta ou indireta de dinheiro ou outros benefícios com o objetivo de influenciar, obter ou recompensar alguma vantagem ilícita para si, para terceiros ou para a Companhia. Podemos usar como exemplos de outros benefícios: presentes, viagens, refeições, bolsas de estudo, descontos, autorizações de pagamento, favores e hospitalidades.

Lembrando que nossa Política Anticorrupção está disponível para todos os colaboradores, fornecedores, alunos, entre outros envolvidos e traz mais detalhes e informações importantes no que refere-se a relação com entes públicos.

É permitido:

i. Antecipar e esclarecer situações que possam configurar ou ser entendidas como de corrupção ou suborno;
ii. Respeitar, na relação com funcionários e responsáveis por entidades públicas, os deveres de isenção a que estes estão sujeitos, evitando qualquer ação que, direta ou indiretamente, tenha influência fraudulenta, coercitiva, manipuladora ou enganosa, e abster-se de lhes dar ou prometer qualquer tipo de benefício que não lhes seja devido;
iii. Dar a conhecer, cumprir e fazer cumprir as normas internas sobre pagamentos de facilitação, contribuições políticas, donativos e patrocínios;
iv. Cumprir as normas internas relativamente à devida diligência na identificação e análise de integridade (Due Diligence de Integridade) de terceiros antes do estabelecimento de relações de negócio, assegurando a adoção dos mecanismos de mitigação de risco previstos e aplicáveis;
v. Reportar nos canais apropriados quaisquer sinais de alarme ou ações que possam estar associadas a um potencial ato de corrupção, suborno e/ou demais atos ilícitos.

É proibido:

i. Contratar intermediários suspeitos de cometer algum ato de corrupção em benefício próprio ou da companhia;
ii. Fazer contribuições ou doações para entidades beneficentes em troca de favores com qualquer agente público, mesmo que o favorecido seja uma instituição beneficente genuína;
iii. Aceitar ou oferecer brindes, presentes, empréstimos, estadias em hotéis, serviços pessoais ou outras gratificações, ainda que sob a forma de tratamento preferencial de clientes, fornecedores, autoridade governamental ou qualquer outra pessoa ou entidade ligada aos negócios da Empresa, que possam vir a resultar em algum tipo de obtenção indevida de vantagem pessoal, para a Companhia ou para terceiros;
iv. Aceitar ou oferecer qualquer vantagem patrimonial ou a sua promessa como contrapartida por qualquer ato ou omissão contrários às funções desempenhadas e/ou quando tais vantagens não sejam devidas;
v. Efetuar, em nome da Companhia, contribuições monetárias ou outras a partidos políticos.

Público

7.3. CONCORRENTES

Toda negociação com clientes, fornecedores, distribuidores, concorrentes e terceiros deve ser feita de maneira justa e leal, respeitando a livre concorrência.

Não adotamos práticas que prejudiquem a imagem de nossos concorrentes ou contratamos colaboradores dessas empresas com o objetivo de obter informações confidenciais sobre seus negócios.

É importante também levar em conta que a legislação em matéria de concorrência tem as suas exigências e restrições e que o seu descumprimento é alvo de pesadas sanções, podendo ter efeitos colaterais ao nível da credibilidade e reputação das instituições.

A exigência do cumprimento dos mais elevados padrões éticos e a expressão que a Cogna tem, seja em termos das áreas de atividade em que intervém no setor da energia, seja em termos das regiões em que está representada, lhe confere uma responsabilidade significativa nesta matéria, pois a integridade e boa reputação nas práticas de negócio é decisiva para o reforço da confiança dos seus clientes.

Assim, a Cogna procura agir em plena conformidade com as melhores práticas de sã concorrência, assumindo a formação e atualização dos seus colaboradores sobre a legislação de concorrência nacional e internacional e proibindo quaisquer práticas restritivas da concorrência, mesmo nos países onde não haja legislação nesta matéria.

É permitido:

i. Manter relações pessoais com colaboradores que trabalhem em concorrentes do Grupo, desde que não sejam discutidos assuntos que envolvam informações confidenciais nossas ou do concorrente em questão;
ii. Quando houver dúvidas sobre a conformidade ética dos comportamentos praticados ou observados em matéria de concorrência - seja na relação com empresas concorrentes, clientes ou fornecedores, em funções de representação em associações profissionais ou setoriais e na análise ou construção de propostas de fusões, aquisições ou acordos bilaterais, entre outros – nos aconselhar com as entidades competentes nesta matéria na Empresa, mantendo sempre uma atitude íntegra e de prudência;
iii. Ter particular cuidado na comunicação oral e escrita sobre informações estratégicas da Empresa, nomeadamente em matéria de preços efetivos, quantidades, carteiras de clientes, volumes de negócio, custos de produção, investimentos, vendas, entre outros, de forma a garantir que não surjam dúvidas sobre a conformidade do que é comunicado com as regras da concorrência e não são colocados em causa os padrões de ética exigidos.

É proibido:

i. Acessar informações que ainda não se tornaram públicas, como minutas de editais de licitações ou preços praticados por concorrentes;
ii. Combinar preços com fornecedores ou excluir a participação de um concorrente;
iii. Trocar informações confidenciais com concorrentes;
iv. Adotar qualquer prática proibida pela legislação da concorrência;
v. Usar, em qualquer circunstância, informações sobre as empresas concorrentes obtidas por meios ilegais, ou que induza a violação da legislação em vigor.

O QUE DEVO FAZER?

Se você for procurado para falar sobre valores que serão praticados em algum processo licitatório, deixe claro que você não tem autorização para discutir o preço de nossos produtos, encerre a conversa educadamente e informe a ocorrência no Canal Confidencial Cogna.

7.4. SINDICATOS E ENTIDADES DE CLASSE

Respeitamos a atuação dos sindicatos profissionais e os princípios de liberdade sindical e associação.

Reconhecemos a importância das associações, entidades de classe e é garantida aos colaboradores o direito de associação, sem qualquer interferência ou discriminação.

Se você precisar falar sobre algum assunto relacionado a esse tema, contate o time de Relações Sindicais.

7.5. DOAÇÕES E PATROCÍNIOS

Doações são contribuições realizadas de modo voluntário, sem a expectativa de qualquer retorno ou contrapartidas. O não cumprimento dessa orientação pode gerar consequências fiscais e administrativas para a Companhia.

Já o patrocínio acontece quando existe divulgação do nome, imagem, produtos ou serviços da empresa em eventos, atividades, entidades desportivas ou culturais. Com exceção das ações de propaganda e marketing, as atividades de patrocínio devem ser destinadas para instituições sem fins lucrativos que desenvolvam atividades relativas à pesquisa, educação, cultura, esportes ou programas sociais.

Os pedidos de patrocínios e doações, envolvendo entes da Administração Pública e/ou incentivos governamentais devem ser encaminhados para a área de Sustentabilidade, responsável pela sua avaliação. Eles devem conter uma descrição bem definida sobre a sua finalidade e público-alvo. Toda a doação ou patrocínio, incentivado ou não, são avaliados conforme política interna vigente. Para maiores informações consulte as Políticas de Doação e de Investimento Social Privado.

Não é permitido:

i. Oferecer, prometer ou entregar doações e patrocínios em nome da Companhia para qualquer entidade, pública ou privada, sem as devidas autorizações internas. O processo para concessão de doações e patrocínios deve ser transparente e devidamente documentado;
ii. Negociar ou autorizar o pagamento de valores para terceiros que não sejam os beneficiários finais do patrocínio ou da doação.

O QUE DEVO FAZER?

Pergunta: O prefeito de um município entrou em contato comigo e disse que só renovaria o contrato de fornecimento de sistemas de ensino com a Companhia caso nós aceitássemos pagar uma determinada quantia sob a forma de patrocínio.

Resposta: Patrocínios são uma forma de divulgação das nossas marcas e produtos, e nunca devem ser utilizados como contrapartida para obter benefícios pessoais ou para a Companhia. Se você passar por uma situação parecida, informe que todos os pedidos de patrocínio devem ser formalizados e analisados por setores internos. Em nenhuma hipótese, faça promessas ou assuma compromissos em casos assim.

8. CONFLITO DE INTERESSES

Um Conflito de Interesses é um conflito real ou aparente que pode surgir quando suas atividades e relações pessoais, familiares, sociais ou políticas interferem ou têm o potencial de interferir em suas responsabilidades e deveres para com a Cogna, ou interferir nas obrigações que temos como colaboradores ou parceiros. Qualquer conflito de interesses poderá prejudicar a reputação da Companhia, colaborador ou parceiros envolvidos.

Público

Para a Cogna a regra base é a transparência. Isto significa reconhecermos e divulgarmos todas as situações que criem, ou pareçam criar, conflitos de interesses entre os nossos interesses pessoais e os interesses da Cogna.

A Companhia se compromete a desenvolver e aplicar normas internas que visem a prevenção de conflitos de interesses bem como a envidar os melhores esforços para que em transações que participe estejam assegurados mecanismos para a sua prevenção. A Cogna dispõe de políticas e procedimentos que asseguram a imparcialidade e a isenção na atuação e nos processos de decisão, em situações de potencial conflito de interesses envolvendo a Companhia, os colaboradores ou parceiros.

Nossos colaboradores e pessoas que atuem direta ou indiretamente para o Grupo, devem sempre agir com foco na Companhia e nos nossos clientes, evitando qualquer situação que possa levá-lo a tomar decisões motivadas por outros interesses. Por isso, as decisões tomadas não podem ser influenciadas por oportunidades de ganhos financeiros ou outros benefícios, reais ou potenciais, para você ou terceiros.

Você deve evitar qualquer Conflito de Interesses real ou aparente entre seus interesses pessoais e os interesses da Cogna e não deve usar seu cargo na Companhia para obter vantagens ou benefícios indevidos, direta ou indiretamente, para si mesmo, qualquer outro negócio ou pessoa relacionada a você ou qualquer outro terceiro.

Exemplos comuns de conflitos de interesses podem incluir:

- Ter outra ocupação fora de sua função na Cogna que afete negativamente seu desempenho ou interfira em suas funções como colaborador da Companhia;
- Atuar como membro do Conselho de Administração de qualquer organização ou trabalhar como consultor, assessor, administrador ou executivo de qualquer organização sem buscar aprovação prévia, conforme instrução da política de conflitos de interesses da Companhia;
- Possuir ou investir em franquias (polos) de qualquer Companhia do Grupo Cogna;
- Usar informações confidenciais ou privilegiadas em benefício próprio ou de um terceiro;
- Receber qualquer benefício pessoal de um fornecedor, cliente, concorrente ou qualquer outra organização que tente fazer negócios com a Cogna ou qualquer Companhia do Grupo;
- Contratar um fornecedor na Cogna no qual você tenha uma participação financeira não divulgada direta ou indireta;
- Contratar ou ter uma linha de comunicação direta ou indireta com um parente ou com alguém com quem você tenha uma relação próxima ou afetiva;
- Envolver-se ou fazer atividades que concorram, ou teriam a aparência de concorrer, com os interesses da Cogna ou de qualquer Companhia individual do Grupo;

- Não manter suas atividades políticas pessoais separadas de suas atividades na Cogna ou em qualquer Companhia individual do Grupo, inclusive usando ativos e recursos da companhia e fornecendo contribuições políticas diretas ou indiretas para tanto;
- Não comunicar imediatamente qualquer Conflito de Interesses real ou aparente que tenha identificado.

É permitido:

i. Atuar sempre para que os nossos interesses pessoais, familiares ou de terceiros conosco relacionados não prevaleçam sobre os interesses da Cogna e das suas partes interessadas;
ii. Comunicar às hierarquias e nos afastar ou promover o afastamento dos respectivos processos de decisão, em todas as situações que possam gerar conflitos entre os interesses pessoais e o dever de lealdade para com a Empresa, tais como: relações familiares ou equiparadas em dependência hierárquica ou funcional direta; exercício de atividade profissional externa que interfira com as nossas atribuições ou com as atividades da Companhia; titularidade de posições jurídicas, patrimoniais ou familiares suscetíveis de interferir com os interesses da Empresa ou com as atividades exercidas;
iii. Ter consciência de que existem limitações à transação de bens e à contratação de serviços pela Cogna a partes relacionadas, pelo que nos vinculamos a cumprir as normas internas aplicáveis;
iv. Conhecer os procedimentos de prevenção, identificação e resolução de conflitos de interesses relevantes, quando abrangidos pelo Regulamento de Conflito de Interesses e transações com partes relacionadas da Cogna.

Não é permitido:

i. Utilizar informação a que temos acesso por sermos colaboradores da Cogna em situações de proveito próprio para obtenção de vantagens pessoais, de familiares ou de amigos;
ii. Desenvolver outras atividades profissionais durante o período de trabalho;
iii. Exercer atividade profissional externa, com ou sem remuneração, que prejudique o cumprimento dos nossos deveres profissionais ou atividades ou interesses da Cogna, especialmente negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a Empresa;
iv. Implicar a Companhia nas nossas atuações a título pessoal, em posicionamentos partidários, políticos, religiosos ou sectários de qualquer ordem.

Para mais informações, consulte as políticas vigentes e a Diretoria de Compliance.

8.1. RELACIONAMENTOS AFETIVOS E RELAÇÕES DE PARENTESCO

Contamos com um time grande, espalhado por todo território nacional e entendemos que é normal que existam relações de parentesco[6] ou, ainda, que possam surgir relacionamentos entre colegas de trabalho.

É permitido:

i. Ter uma relação de parentesco ou afetiva com outro colaborador, desde que não exista subordinação hierárquica ou influência em decisões de gestão entre eles. Se isso acontecer, informe seu gestor e a Diretoria de Compliance para que o caso seja avaliado e, se necessário, um remanejamento de área seja realizado.

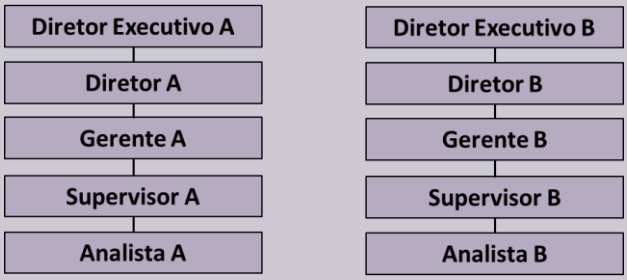
Não é permitido:

i. Intervir no processo de contratação ou de avaliação de alguém que você tenha um relacionamento afetivo ou parental;
ii. Esconder a existência de vínculo afetivo ou relação de parentesco entre você e outro colaborador da mesma cadeia hierárquica;
iii. Divulgar ou compartilhar informações confidenciais para o parente ou parceiro;
iv. Demonstrações de afeto que possam causar algum tipo de constrangimento no ambiente de trabalho;
v. O relacionamento afetivo ou parental entre colaboradores que ocupem posições em que realizem controle, auditoria ou acompanhamento de atividade de outras áreas e os colaboradores de departamentos atendidos por eles. São exemplos destes casos as áreas de Finanças, Controles Internos, Auditoria e Compliance e Recursos Humanos.

[6] Entendemos como parentes: filhos, enteados, netos e bisnetos; cônjuges/companheiros, sogros, cunhados, genros e noras, pais, padrasto, madrasta, irmãos, sobrinhos e sobrinhos-netos, avós, tios e primos, bisavós e tios-avós.

FIQUE LIGADO

A subordinação hierárquica ou cadeia hierárquica existe quando um membro da coluna A ou B se relaciona com um membro da mesma coluna. Quando alguém da coluna A e B tem um relacionamento, isso não há relação hierárquica. Caso isso aconteça, favor informar ao seu gestor e ao *Compliance* para análise do caso.



Quando falamos sobre nossos ambientes escolares/acadêmicos, é importante reforçar que todos os nossos colaboradores, independentemente do cargo ocupado, exercem influência significativa sobre os nossos alunos. Essa interação com os alunos, independentemente de suas faixas etárias, deve ser sempre baseada em uma posição de confiança e autoridade.

É fundamental que suas funções sejam exercidas com o objetivo de orientá-los em seus aprendizados escolares/acadêmicos e convívio social e nunca para atividades que vão contra os princípios e regras deste Código, dos Regulamentos Internos de cada escola ou faculdade/universidade e da legislação brasileira.

Se você está inserido no ambiente escolar/acadêmico, é importante destacar que existem algumas condutas específicas que não são permitidas:

i. O relacionamento afetivo entre diretores das nossas escolas e faculdades com qualquer colaborador da unidade ou escola;
ii. O relacionamento afetivo ou parental entre um professor com o coordenador;
iii. Relações e manifestações afetivas inapropriadas entre aluno e colaborador (corpo docente, equipe pedagógica ou administrativo), incluindo relacionamentos sexuais, ainda que consensuais;
iv. Esforços e investidas de alunos e colaboradores, dentro e fora do ambiente escolar/acadêmico, inclusive por meio de ferramentas virtuais, como mídias sociais.

Público

8.2. ATIVIDADE PARALELA

Atividade paralela é quando um colaborador tem alguma outra atividade profissional ou trabalho pontual fora da Companhia, seja ele remunerado ou não. Colaboradores que desenvolvam atividades em concorrentes como, por exemplo, professores, devem informar e formalizar a situação por e-mail a seus gestores diretos.

É permitido:

i. Ter atividades paralelas fora do horário de trabalho, desde que elas não prejudiquem o seu rendimento na Companhia ou conflitem com os interesses do Grupo ou com as atividades por ele desenvolvidas.

Não é permitido

i. Ser colaborador da Companhia e prestar serviços de forma terceirizada para empresas do Grupo, ainda que por meio de empresa da qual é sócio;
ii. Ter envolvimento direto nas decisões sobre concessão de contribuições e no estabelecimento de contratos, caso atue em entidade sem fins lucrativos;
iii. Atuar como diretor, consultor ou representante de um concorrente ou em negócios relacionados ao ramo da Educação.

8.3. ENVOLVIMENTO POLÍTICO

Reconhecemos a importância do nosso papel na sociedade como empresa de educação e estimulamos o debate político, desde que feito de forma democrática e pacífica. Não toleramos nenhum tipo de discriminação em razão de opção ou envolvimento partidário.

Ao entrar na Companhia, todo colaborador deve informar se existe algum tipo de enquadramento no conceito de Pessoa Politicamente Exposta[7] e explicar os detalhes sobre a condição.

Se algum colaborador quiser se candidatar para um cargo público ou tiver algum tipo de participação efetiva ou potencial em algum órgão público, a Diretoria de Compliance deve ser notificada sobre o tema.

[7] São consideradas pessoas politicamente expostas, agentes públicos que desempenham ou já desempenharam, nos últimos cinco anos, cargos ou funções públicas relevantes, assim como seus representantes, familiares e estreitos colaboradores, no Brasil ou no exterior.

Não é permitido:

i. Usar o seu relacionamento ou cargo na Companhia para propagar posicionamentos e ideologias políticas;
ii. Usar ativos ou informações de propriedade da Companhia para fazer qualquer tipo de contribuição política – direta ou indireta - a candidato ou partido político;
iii. Solicitar reembolso, de forma direta ou indireta, por qualquer contribuição política ou com a intenção de participar de eventos políticos;
iv. Fazer lobby político ou reembolsar, direta ou indiretamente, qualquer contribuição política em nome da Companhia.

8.4. BRINDES, PRESENTES E OUTRAS HOSPITALIDADES

Quando falamos em presentes e hospitalidades, nos referimos a todos os brindes, refeições, viagens ou pacotes de entretenimento oferecidos pelos nossos parceiros comerciais para os nossos colaboradores ou pela companhia para terceiros, independentemente de seu valor.

Repudiamos todas as formas de corrupção, suborno ou extorsão e, por isso, essa troca deve ser feita de forma transparente e cuidadosa, alinhada com a Política Anticorrupção e as políticas internas.

Brindes com valores superiores a R$200 não devem ser oferecidos a terceiros ou recebidos. Se você passar por alguma situação deste tipo, educadamente recuse ou devolva o que for oferecido. Brindes acima deste valor só poderão ser aceitos com aprovação, por escrito, da Diretoria de Compliance. Se a devolução puder causar algum tipo de constrangimento, encaminhe o brinde para a Diretoria de Compliance que irá fazer uma doação ou promover um sorteio interno com o presente em questão. Cabe mencionar que se o brinde for destinado ou oriundo de agente público, o valor estabelecido é de R$100,00, de acordo com nossa Política Anticorrupção.

Sobre viagens, refeições e outras despesas necessárias para a realização de suas atividades profissionais devem ser adequadamente aprovadas, ter um objetivo comercial, cumprir nossas políticas e procedimentos e não podem estar caracterizadas como um conflito de interesses real ou aparente ou ocorrer em troca de uma vantagem indevida.

Como colaborador, você é responsável por manter registros e pela precisão das informações em solicitações de reembolso de despesas e pagamento antecipado. Você não pode pagar por viagens, refeições e outras despesas de Funcionários Públicos, sem aprovação prévia por escrito do seu gestor imediato e sob a anuência da Área de Compliance.

A Cogna permite que os colaboradores ofereçam ou recebam refeições de Terceiros, desde que essas refeições (i) estejam relacionadas à realização ativa do negócio, (ii) não tenham a intenção de influenciar indevidamente qualquer decisão comercial, e (iii) que o valor não exceda os limites previstos nas políticas de brindes, presentes, entretenimento, viagens e hospitalidade da sua Companhia do Grupo.

FIQUE LIGADO!

A solicitação de aprovação para receber brindes com valores maiores do que R$200 deve conter o nome do doador, natureza do brinde, circunstâncias da oferta e da aceitação e valor aproximado do presente.

É permitido:

i. Aceitar convites para palestras, treinamentos ou seminários, sem restrição de valor, desde que aprovados por seu gestor imediato e pela Área de Compliance. Se o convite tiver custos relativos a passagens ou hospedagem estes deverão ser subsidiados pela área convidada, mediante autorização expressa do diretor da área e da Área de Compliance.
ii. Aceitar ou oferecer brindes e hospitalidades de agentes públicos ou a pessoas a ele relacionadas, desde sejam cumpridos todos os critérios estabelecidos na Política Anticorrupção.

Não é permitido:

i. Solicitar para si ou para terceiros, presentes, patrocínios, descontos, gratificações ou qualquer outra vantagem pessoal para parceiros comerciais, ainda que com valor inferior a R$200,00;
ii. Se você trabalha no departamento de Suprimentos, aceitar e oferecer qualquer brinde ou hospitalidade, com exceção de brindes institucionais de baixo valor que contenham o logotipo do parceiro, como canetas, agendas ou calendários;
iii. Aceitar brindes ou hospitalidades que tenham sido ofertados em troca de alguma vantagem indevida.

Público

9. ÉTICA E INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS

Você conduzirá suas atividades comerciais em nome da Cogna com transparência, integridade e compromisso com os mais elevados padrões e práticas de conduta ética e não estará envolvido em atividades ou condutas ilegais.

Nós reconhecemos e cumprimos as leis em todos os locais em que operamos. Portanto, este Código não será diferente das leis locais. Em caso de inconsistência, você cumprirá as normas deste Código apenas se elas forem mais exigentes do que as leis e regulamentos aplicáveis.

Caso tenha alguma dúvida ou se não tiver certeza sobre quais leis são aplicáveis a você e ao seu local, entre em contato com o seu Departamento Jurídico local para obter ajuda.

Embora seja um esforço enorme para qualquer um ter conhecimento de todos os aspectos de cada lei aplicável, as exigências a seguir representam as práticas e normas mínimas que esperamos que nossos colaboradores sigam.

9.1. CUMPRIMENTO DAS LEIS ANTICORRUPÇÃO

Nós temos uma política de tolerância zero para qualquer forma de corrupção pública ou privada, incluindo, entre outros, suborno, peculato, extorsão, acordos ilegais e pagamentos de facilitação feitos por nossos colaboradores ou terceiros na condução dos nossos negócios.

Você cumprirá todas as leis, regulamentos e normas locais e internacionais aplicáveis relacionados a questões anticorrupção nos locais onde fazemos negócios, incluindo a Lei da Empresa Limpa brasileira (Lei Anticorrupção 12.846/13), além da Lei de Práticas de Corrupção no Exterior [Foreign Corrupt Practices Act - FCPA]. Essas exigências são tratadas na Política Anticorrupção da Cogna.

Como colaborador ou com ou por meio de qualquer terceiro agindo em nome da Companhia, você está proibido de participar de qualquer atividade corrupta e de oferecer, prometer, fornecer ou autorizar, direta ou indiretamente, qualquer pessoa a dar dinheiro ou qualquer item de valor a um Funcionário Público ou qualquer pessoa física ou jurídica privada com o intuito de obter ou manter qualquer vantagem indevida.

Para mais informações, consulte a Política Anticorrupção da Companhia.

9.2. CUMPRIMENTO DAS LEIS DE COMBATE À LAVAGEM DE DINHEIRO

A atuação da Cogna é pautada por elevados padrões éticos, de integridade negocial e de rigoroso respeito e cumprimento da legislação e regulamentação vigentes relativas à prevenção da Lavagem de Dinheiro e combate ao financiamento do terrorismo. Nestes termos, a Cogna adota os procedimentos necessários para conhecer a identidade das contrapartes relevantes dos negócios que pretende concretizar e apenas conclui tais negócios caso não identifique indícios de irregularidades.

A Cogna dispõe de um conjunto de políticas e procedimentos que englobam medidas que visam dar resposta aos deveres e requisitos legais associados a estas matérias, nomeadamente procedimentos de Due Diligence (DD) ou Know Your Customer (KYC). Tais políticas e procedimentos estabelecem medidas concretas que devem ser adotadas para cumprir todas as obrigações legais e regulamentares a que a Cogna está vinculada, levando em consideração as diferentes características das diversas áreas de negócio e o potencial risco de Lavagem de Dinheiro e de financiamento do terrorismo.

Para assegurar a aplicação efetiva dos procedimentos definidos neste âmbito, foi sistematizado um modelo de governança e definidas diferentes funções e responsabilidades a serem respeitadas no cumprimento dos deveres legais a que a Cogna se encontra vinculada.

Nós cumprimos todas as leis, regulamentos e normas locais e internacionais de combate à lavagem de dinheiro aplicáveis aos locais onde operamos e temos procedimentos em prática para mitigar o risco de atividades de lavagem de dinheiro e para identificar e impedir quaisquer irregularidades.

Todos os nossos colaboradores devem cumprir estritamente todas as leis e regulamentos relacionados a essa questão e agir de forma a efetivamente prevenir e monitorar a ocorrência direta ou indireta dessas práticas na cadeia de negócios da Cogna.

Portanto, você deve estar atento aos sinais de alerta, como:

- solicitações de compra que não estejam alinhadas à atividade comercial normal do fornecedor;
- solicitações de pagamentos elevados em dinheiro ou outros meios de pagamento incomuns;
- solicitação de transferência em dinheiro, ou outras formas de pagamento a países que não estejam incluídos no contrato comercial.

É permitido:

i. Identificar/conhecer as nossas contrapartes, incluindo os respectivos beneficiários efetivos, antes de concretizar qualquer negócio ou transação, de forma a assegurar que estamos trabalhando com contrapartes legítimas e cuja origem dos fundos não é proveniente de atividades criminosas;
ii. Reportar todas as situações suspeitas e/ou que nos levantem dúvidas o mais rapidamente possível, através dos canais definidos internamente e manter estrito sigilo sobre as mesmas;
iii. Rever com periodicidade adequada os elementos de identificação da contraparte e nos certificar que os fundos envolvidos continuam a ter uma origem lícita;
iv. Apenas receber e efetuar pagamentos de e para entidades previamente sujeitas aos procedimentos internos de Due Diligence (DD) ou Know Your Customer (KYC) e com as quais temos contratos devidamente autorizados nos termos dos respectivos procedimentos internos.

Não é permitido:

i. Iniciar uma relação de negócio ou realizar qualquer operação havendo suspeitas da contraparte estar envolvida em práticas de Lavagem de Dinheiro ou financiamento do terrorismo ou qualquer outro ato ilícito;
ii. Aceitar pagamentos em dinheiro. Porém, quando não existir outra possibilidade, teremos sempre que respeitar o montante máximo legalmente autorizado e devemos obter previamente a autorização da gestão responsável;
iii. Efetuar pagamentos sem as respectivas autorizações e sem o prévio conhecimento da contraparte e das transações associadas.

9.2.1. COMÉRCIO INTERNACIONAL

Nós cumprimos as leis que regulamentam o comércio e as sanções que limitam nossa capacidade de fazer negócios com determinados países, empresas e pessoas físicas.

É permitido:

i. Cumprir com os regulamentos comerciais nos mercados nos quais fazemos negócios;
ii. Cumprir todas as leis de importação e exportação que regulamentam a transferência de produtos, informações, tecnologias e serviços, incluindo exigências de licenciamento e aduaneiras;
iii. Agir de acordo com sanções e embargos econômicos que proíbem ou restringem determinados países, empresas e pessoas físicas.

Para mais informações a respeito de conformidade comercial, consulte a política de conformidade comercial da sua Companhia do Grupo e consulte seus departamentos Jurídico e/ou de Compliance.

9.3. CUMPRIMENTO DAS LEIS ANTITRUSTE

Nós cumprimos leis de defesa da concorrência justas à medida que conduzimos nossos negócios eticamente e não usamos práticas desleais para ganhar qualquer negócio e buscamos promover a livre concorrência nos mercados onde operamos. Como tal, nós condenamos e buscamos proibir qualquer conduta anticoncorrencial e práticas abusivas que possam constituir violações econômicas e/ou concorrência desleal, sempre buscando ser transparentes e justos. Violações de leis antitruste e de concorrência justa poderão resultar em penalidades severas para a Cogna e nossos colaboradores.

Como colaborador da Cogna, você deve:

- Cumprir todas as leis aplicáveis de concorrência justa e antitruste;
- Usar meios legítimos para obter informações sobre nossos concorrentes;
- Respeitar as informações confidenciais e os direitos de propriedade intelectual de nossos concorrentes e de outros Terceiros; e
- Obter a aprovação do Jurídico em caso de operações societárias (ex., incorporações, aquisições e joint ventures, outros contratos associados).

10. CÓDIGO DE CONDUTA E MEDIDAS DISCIPLINARES

Nosso Programa de Compliance é baseado nos pilares recomendados pelo Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União (CGU): comprometimento da alta direção, instância responsável e independente, análise de perfil e riscos, estruturação das regras e instrumentos e monitoramento contínuo.

O Programa faz parte da Diretoria de Compliance, que, além de outras atividades, é responsável por:

- Analisar as denúncias por meio do Canal Confidencial, e-mails, entre outros, conduzir as apurações internas necessárias e, junto com os departamentos de Relações Sindicais e Recursos Humanos, recomendar as ações para cada situação;
- Garantir que as decisões adotadas para cada caso sejam implementadas;

Público

- Avaliar periodicamente os riscos de condutas antiéticas que a Companhia está exposta e revisar o Código de Conduta para garantir que ele esteja sempre alinhado e atualizado com as atividades da Companhia e com os princípios morais e éticos da sociedade;
- Divulgar o Código de Conduta por meio de treinamentos e programas de comunicação em canais internos, de forma a garantir que o documento seja compreendido e vivenciado por todos;
- Esclarecer dúvidas sobre o Código de Conduta e as políticas internas da companhia.

FIQUE LIGADO

As Políticas Internas da Companhia devem sempre ser consultadas, pois complementam tudo o que você viu por aqui. Se você não encontrar alguma política específica ou tiver alguma dúvida sobre determinado tema, procure a Diretoria de Compliance.

10.1. CANAIS DE COMUNICAÇÃO E DENÚNCIA

Se você observar ou suspeitar de uma situação que faça alguma violação à lei ou não esteja de acordo com o nosso Código de Conduta ou política interna, você deve reportar esse tema imediatamente ao Canal Confidencial Cogna.

O Canal é administrado por uma empresa terceira e todas as denúncias são recebidas e tratadas com confidencialidade, podendo ser feitas de forma anônima ou identificada.

Se você tiver dúvida sobre alguma questão, você pode buscar orientação com o seu gestor direto ou consultar os departamentos de Recursos Humanos e Compliance.

Ah, lembrando que este canal contempla todas as empresas do grupo.

CANAL CONFIDENCIAL COGNA

Para reportar alguma situação, acesse https://canalconfidencial.com.br/cognaedu/.
A evolução e a conclusão da investigação podem ser acompanhadas por meio do protocolo gerado pelo Canal Confidencial Cogna.

Público

10.2. DENÚNCIAS E APURAÇÕES

Todas as denúncias recebidas por meio do Canal Confidencial Cogna ou por outro meio de comunicação são levadas a sério e tratadas com absoluta confidencialidade. Todos os relatos são de conhecimento apenas das áreas envolvidas e as denúncias podem ser anônimas ou identificadas. Mesmo que seja escolhida a opção com identificação, o nome do denunciante será sempre preservado pelas áreas envolvidas.

Durante o processo de apuração das denúncias, a Diretoria Compliance pode realizar entrevistas pessoais com os envolvidos, direta ou indiretamente, no relato e está autorizada a adotar os métodos de trabalho que entende ser necessários para a apuração dos fatos, respeitando sempre a privacidade dos envolvidos. Se você for requisitado para contribuir com qualquer apuração, seja transparente ao responder os questionamentos e ofereça todas as informações solicitadas.

Na apuração, ainda é permitida a análise de todo e qualquer arquivo salvo em dispositivos profissionais - como celulares, computadores e tablets - de e-mails profissionais enviados, recebidos ou deletados, de imagens do circuito interno de segurança, do histórico profissional dos envolvidos, de documentos diversos pertinentes e do nível de repercussão e do impacto da suposta conduta indevida.

Dependendo da complexidade ou gravidade do relato, pode ser necessário contratar um prestador de serviço especializado para suporte e condução de investigação.

Se, depois da investigação, o relato for confirmado, serão aplicadas as ações corretivas e/ou disciplinares definidas pela Companhia e deliberadas pelo Comitê de Conduta. É importante dizer que se você denunciar uma suposta violação na qual participou, sua autodenúncia e cooperação vão ser levadas em consideração na hora de definir as medidas aplicáveis.

Caso um membro da Diretoria de Compliance seja mencionado no relato, a empresa terceira responsável por realizar a triagem do relato irá reportar diretamente ao diretor (a) do RH Cogna, que ficará responsável pela apuração de forma independente.

Não toleramos retaliação contra aqueles que utilizam o Canal Confidencial Cogna para denunciar alguma situação. Retaliações desse gênero serão passíveis de ações corretivas e disciplinares contra o retaliador. Se isso acontecer, informe imediatamente o Canal Confidencial Cogna, usando o número do protocolo já fornecido ou procure a Diretoria de Compliance ou pelo e-mail Compliance@cogna.com.br.

Todas as denúncias recebidas pelo Canal Confidencial Cogna podem ser feitas anonimamente e qualquer informação compartilhada é 100% sigilosa.

FIQUE LIGADO!

As denúncias no Canal Confidencial Cogna devem ser feitas somente para preocupações genuínas. Relatos feitos de má-fé, com declarações falsas e/ou maliciosas, serão encaminhados para a Diretoria Compliance que poderá aplicar medidas disciplinares, ao término da análise.

10.3. AÇÕES CORRETIVAS E DISCIPLINARES

A violação das regras deste Código de Conduta, das políticas internas da Companhia ou mesmo da legislação vigente, por ação ou omissão de um colaborador ou de um terceiro, após a apuração dos fatos, pode resultar nas seguintes medidas:

Se envolver um funcionário:

- Advertência verbal;
- Advertência escrita;
- Suspensão;
- Rescisão do contrato de trabalho;
- Reporte às autoridades competentes.

Se envolver um terceiro (fornecedor, distribuidor, autor, cliente ou parceiro comercial):

- Aplicação de penalidade contratualmente prevista;
- Rescisão contratual;
- Reporte às autoridades competentes.

As medidas aplicadas são sempre proporcionais às ações cometidas e em conformidade com a legislação vigente e políticas internas e, são definidas pelo Comitê de Conduta. Se necessário, a Diretoria de Compliance irá providenciar a comunicação das infrações ocorridas aos órgãos reguladores e autoridades competentes e cooperar com eventuais investigações e processos. Todos os colaboradores, incluindo os membros da alta administração estão sujeitos à aplicação das medidas disciplinares. Para maiores informações, a política de apuração e conduta deve ser consultada.

Este documento foi produzido com o apoio de diversas áreas da Companhia, a fim de contemplar, de forma clara, a maior quantidade de detalhes e situações que possamos nos deparar em nosso dia e buscando esclarecer as principais diretrizes e comportamentos que se espera dos nossos colaboradores, fornecedores e outros envolvidos.

Esperamos que as informações aqui fornecidas lhe auxiliem nas atividades do dia a dia, fazendo com que nossos trabalhos sejam pautados sempre de maneira ética e transparente.