

COGNA EDUCAÇÃO S.A.
CNPJ/ME: 02.800.026/0001-40
NIRE: 31.300.025.187
Companhia Aberta

**ATA DA 205ª REUNIÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO
REALIZADA EM 05 DE JULHO DE 2022**

- 1. Data, Hora e Local:** Em 05 de julho de 2022, às 17:00 horas, na sede da Cogna Educação S.A. ("Companhia"), localizada na Cidade de Belo Horizonte, Estado de Minas Gerais, na Rua Claudio Manoel, nº 36, 13º andar, sala 1, bairro Funcionários, CEP 30.140-100.
- 2. Convocação e Presenças:** Dispensada a convocação, em razão da presença da totalidade dos membros do Conselho de Administração. Parte dos membros do Conselho de Administração participaram da reunião remotamente, na forma do artigo 17, § 1º, do Estatuto Social.
- 3. Mesa:** Presidente: Rodrigo Calvo Galindo; Secretário: Leonardo Augusto Leão Lara.
- 4. Deliberações:** Após exame, discussão e revisão das matérias constantes da ordem do dia, os membros do Conselho de Administração, por unanimidade de votos dos presentes e sem ressalvas:
 - (i) autorizaram a lavratura da ata que se refere a presente Reunião do Conselho de Administração na forma de sumário;
 - (ii) aprovaram as seguintes políticas: (a) Política de Sustentabilidade – ESG, na forma do Anexo I a esta ata; (b) Política de Direitos Humanos, conforme Anexo II a presente ata; (c) Política de Meio Ambiente e Mudanças Climáticas, nos termos do Anexo III a esta ata; e (d) Política de Diversidade e Inclusão, na forma do Anexo IV à presente ata; e
 - (iii) diante das aprovações acima, os membros do Conselho de Administração decidem por autorizar a Diretoria da Companhia a praticar todos e quaisquer atos e firmar todos e quaisquer outros documentos necessários que lhe são cabíveis para a execução das deliberações ora aprovadas, incluindo o encaminhamento dos documentos pertinentes à CVM, na forma da legislação aplicável.
- 5. Encerramento e Lavratura:** Nada mais havendo a tratar, foi lavrada e lida a presente ata que, achada conforme e unanimemente aprovada, foi assinada por todos os presentes. Belo Horizonte, 05 de julho de 2022. Mesa: Presidente – Rodrigo Calvo Galindo; Secretário – Leonardo Augusto Leão Lara. Membros do Conselho de Administração

presentes: Juliana Rozenbaum Munemori, Nicolau Ferreira Chacur, Rodrigo Calvo Galindo, Angela Regina Rodrigues de Paula Freitas e Walfrido Silvino dos Mares Guia Neto.

Confere com o original lavrado em livro próprio.

Belo Horizonte, 05 de julho de 2022.

Leonardo Augusto Leão Lara
Secretário

ANEXO I

I. Objetivo:

Estabelecer as diretrizes para o aprimoramento das práticas de ESG (aspectos ambientais, sociais e de governança corporativa) da Companhia, ratificando o compromisso com a busca do desenvolvimento responsável e sustentável e disseminar o conceito e princípios de sustentabilidade adotados pela Companhia junto a seus alunos, colaboradores, parceiros, comunidade e demais stakeholders, além de engajá-los em tais práticas.

II. Área Tutora:

Diretoria de Relações Institucionais e Sustentabilidade.

III. Áreas Envolvidas:

Esta política se aplica a todas as áreas, unidades e empresas da Cogna, que são corresponsáveis para a implementação das diretrizes da política.

Por Grupo Cogna entende-se o conjunto das sociedades que estejam em relação de participação ou de grupo econômico com a Cogna Educação S/A, independentemente de as respectivas sedes se situarem no Brasil ou no exterior. Considera-se que duas sociedades estão em relação de participação quando a sociedade dominante detém sobre a outra uma participação majoritária no capital, dispõe de mais de metade dos votos ou tem a possibilidade de designar mais de metade dos membros do órgão de administração ou do órgão de fiscalização da sociedade dominada.

As diretrizes devem ser aplicadas nos âmbitos:

- i. institucional, com a busca de soluções conjuntas com terceiros e com a sociedade civil, por meio de compromissos nacionais e internacionais, com governos e órgãos reguladores, contribuindo diretamente com políticas públicas e legislações;
- ii. da governança e da gestão, internalizando as melhores práticas de mercado;
- iii. de projetos e processos em todas as áreas da Companhia, responsabilizando as lideranças e os colaboradores em geral sobre nosso compromisso com o desenvolvimento sustentável, e;
- iv. em nossas Instituições de Ensino Superior (IES), unidades de ensino presencial e polos de ensino à distância e demais negócios, garantindo a aplicação e promoção das diretrizes da presente política no ambiente acadêmico, assegurando os direitos e representação dos nossos alunos, em conformidade com a missão, valores e propósito da Companhia.

IV. Conceitos:

ESG: termo em inglês que diz respeito aos aspectos ambientais (do inglês, *environment*), sociais (do inglês, *social*) e de governança corporativa (do inglês, *governance*). Nessa política escolhemos utilizar o termo ESG e não ASG pelo primeiro ser mais usual e reconhecido.

Sustentabilidade: é um conceito sistêmico, relacionado com a continuidade dos aspectos econômicos, sociais, culturais e ambientais da sociedade humana. Está condicionada às ações do homem e suas organizações, no trato com os diferentes ecossistemas existentes na comunidade. A Sustentabilidade é trabalhada em três diferentes vertentes: a ambiental, a econômica e a social. E, o desenvolvimento sustentável é entendido como aquele que atende às necessidades do presente sem comprometer a possibilidade das gerações futuras de atenderem as suas.

Desenvolvimento sustentável: desenvolvimento que satisfaz as necessidades do presente sem comprometer a capacidade das futuras gerações de suprir suas próprias necessidades.

Ecoeficiência: racionalizar o uso dos recursos naturais renováveis e não renováveis, gerando produtos sustentáveis, com menor perda de resíduos, emissões atmosféricas e efluentes hídricas.

Valor Compartilhado: conceito que diz que toda geração de valor econômico deve gerar também um valor para a sociedade, ou seja, o modelo de negócio das empresas deve direcionar esforços para que problemas e necessidades sociais sejam sanados. A geração de valor compartilhado pode ser considerada através de três principais pilares: o reconhecimento das necessidades da comunidade; ressignificação da produtividade na cadeia de valor, priorizando-se fornecedores locais; e promoção do desenvolvimento de grupo locais, através da promoção da educação, geração de renda e emprego.

Partes interessadas (stakeholders): elementos que afetam ou são afetados de alguma forma pela operação da organização, podendo ser: colaboradores, professores, alunos, instituições parceiras, credores, acionistas, poder público, organizações do terceiro setor, entre outros.

Responsabilidade Social Corporativa: responsabilidade de uma organização pelos impactos de suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente, por meio de um comportamento ético e transparente que: contribua para o desenvolvimento sustentável, inclusive a saúde e bem-estar da sociedade; leve em consideração as expectativas das partes interessadas; esteja em conformidade com a legislação aplicável e seja consistente com as normas internacionais de comportamento; e esteja integrada em toda a organização e seja praticada em suas relações. Na Cogna, a Responsabilidade Social Corporativa é centralizada na gerência de Sustentabilidade, que cuida dos aspectos de Impacto Social e ESG da companhia, e está intrinsecamente ligada à luz da presente política.

Responsabilidade Social Acadêmica (*Service Learning e Civic Engagement*): é a articulação da Universidade junto à comunidade que possibilita o compartilhamento, com

a sociedade, do conhecimento adquirido por meio do ensino e da pesquisa desenvolvidos na instituição com as necessidades da comunidade onde a universidade se insere, interagindo e transformando a realidade social. É, portanto, uma das funções sociais da Escola e da Universidade. A Responsabilidade Social Acadêmica (*Service Learning e Civic Engagement*), se faz presente em nossas unidades da Educação Básica e do Ensino Superior, e tem por objetivo promover o desenvolvimento social, fomentar projetos e programas de extensão que levam em conta os saberes e fazeres populares e garantir valores democráticos de igualdade de direitos, respeito à pessoa e sustentabilidade ambiental e social, conforme política institucional específica.

Educação cidadã: é aquela que contribui para a formação para e pela cidadania, com eixos como gestão democrática e princípios de convivência. Isso implica que a educação seja acessível e, mais importante, tenha qualidade e respeite as características histórico-culturais da região, os ritmos e as conjunturas específicas em promoção à participação cidadã, como princípio pedagógico e direito humano.

Impacto da organização: mudança positiva ou negativa na sociedade, economia ou no meio ambiente, total ou parcialmente resultante das decisões e atividades passadas e presentes da organização.

Iniciativa de impacto social: iniciativa, programa, atividade ou ação expressamente dedicada a atingir um objetivo específico relacionado às causas sociais.

Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS): os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU) são um apelo global ao esforço conjunto, de países, empresas, instituições e sociedade civil pela sustentabilidade do planeta. Os ODS buscam assegurar os direitos humanos, acabar com a pobreza, lutar contra a desigualdade e a injustiça, alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres e meninas, agir contra as mudanças climáticas, bem como enfrentar outros dos maiores desafios de nossos tempos. O setor privado tem um papel essencial nesse processo como grande detentor do poder econômico, propulsor de inovações e tecnologias influenciador e engajador dos mais diversos públicos – governos, fornecedores, colaboradores e consumidores.

V. Papéis e responsabilidades

A. Conselho de Administração

1. Observar os compromissos de ESG (aspectos ambientais, sociais e de governança) e garantir que os mesmos estejam incluídos na estratégia da Companhia, buscando sempre o desenvolvimento sustentável do negócio;
2. Sempre discutir as temáticas e avanços de ESG nas reuniões do Conselho de Administração, observando a prioridade do tema para a Companhia.

B. Comitê de Pessoas e ESG

1. Assessorar o Conselho de Administração nas temáticas de sustentabilidade, zelando pela transparência da estratégia de ESG (aspectos ambientais, sociais e de governança), relacionamento com as partes interessadas e imagem da Companhia;
2. Acompanhar a implementação da estratégia ESG, dos seus indicadores e publicações de forma a zelar pelo cumprimento das metas e compromissos assumidos.

C. Diretoria Executiva

1. Promover os compromissos de ESG (aspectos ambientais, sociais e de governança) da Companhia em suas diretorias, garantindo que todas as temáticas sejam respeitadas nas relações com líderes, colaboradores e demais stakeholders, bem como garantir a geração de valor compartilhado no desenvolvimento e manutenção de produtos e serviços, sejam novos ou já existentes.

D. Diretoria de Relações Institucionais e Sustentabilidade

1. Propor estratégias, garantir a implementação da presente Política, mensurando, monitorando e avaliando o impacto em ESG da Companhia, entregando resultados no curto, médios e longo prazo.

E. Diretoria de Gente e Cultura

1. Promover, assegurar e monitorar o respeito à diversidade, equidade de gênero, trabalho digno, qualidade de vida, bem como definir e garantir o cumprimento dos princípios e normas legais relacionadas ao tema, nos termos da presente Política e demais políticas institucionais correlatas.

F. Diretoria de Compliance

1. Monitorar o respeito aos Direitos Humanos, garantindo a apuração de toda e qualquer denúncia relacionada ao tema;
2. Liderar o combate à corrupção, atuando em favor da promoção da ética e da integridade na Companhia;
3. Garantir o cumprimento dos princípios e normas legais relacionadas aos temas listados anteriormente, nos termos da presente Política e demais políticas institucionais correlatas.

G. Lideranças

1. Observar e integrar os compromissos de ESG (aspectos ambientais, sociais e de governança) da Companhia em suas áreas, bem como garantir o conhecimento destes compromissos por seus liderados;

2. Promover, assegurar e monitorar o respeito à diversidade, equidade de gênero, trabalho digno, qualidade de vida para os seus liderados e em seus processos de contratação.

VI. Compromisso

Acreditamos que a educação é a única forma de termos um País mais justo e menos desigual. Por isso, nosso propósito é impactar a vidas das pessoas através da educação, e fazemos isso por meio da oferta de ensino de qualidade com alcance para toda a população do Brasil, empoderando as pessoas para que possam ser agentes de transformação do seu próprio futuro.

Acreditamos que não só é possível, mas também necessário que as empresas construam suas estratégias alinhadas com seus propósitos e as necessidades ambientais e sociais do planeta e das comunidades, preservando a interdependência entre as pessoas e o meio ambiente.

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

Conscientes de que podemos ir além e colaborar para um futuro melhor para todos, buscamos por meio dessa Política, estabelecer as diretrizes e princípios que guiarão a estratégia e de sustentabilidade da Companhia.

São compromissos de ESG da Cogna, alinhados com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU (Organização das Nações Unidas):

A. Ambiental: equilíbrio entre o ser humano e a natureza:

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

B. Social: Equidade e efetividade dos direitos humanos em defesa da dignidade humana:

1. Estabelecemos um direcionador para as ações de impacto social para o grupo. Estes irão determinar as ações de impacto social, parcerias, incentivos sociais e demais frentes de atuação em prol da sociedade implementados pela Cogna.

a) Educação Pública:

- Melhoria da qualidade da educação pública;
 - Promoção à alfabetização e letramento na idade certa;
 - Formação contínua para professores e gestores de escolas públicas;
 - Reduzir a evasão no Ensino Médio;
 - Inclusão da tecnologia e inovação (social ou não) na educação pública.
- b) Empregabilidade e empreendedorismo:
- Geração de oportunidade de trabalho e renda;
 - Promoção do empreendedorismo, principalmente para públicos em vulnerabilidade social e ou econômica: mulheres, pessoas negras, povos indígenas, egressos do sistema prisional, pessoas portadoras de deficiências (PcDs), pessoas em situação de refúgio etc.
- c) Desenvolvimento Local:
- Promoção da melhoria da qualidade de vida e bem-estar considerando saúde integral do ser humano: física e emocional;
 - Valorização e resgate da cultura local, bem como restauração de patrimônio histórico e cultural;
 - Apoio e promoção a políticas públicas de desenvolvimento regional.

C. Governança

1. Garantir que a governança da Cogna siga as melhores práticas de mercado, sob os princípios da ética, integridade e transparência, com base nas legislações nacionais e internacionais anticorrupção.

VII. Diretrizes Gerais

A Companhia reconhece a sua responsabilidade em exercer um papel transformador no meio em que atua, gerando impacto positivo na sociedade. Como uma companhia do setor educacional está ciente da função social que suas Instituições de Ensino Superior, Polos de Ensino à Distância e Instituições próprias e parceiras de Educação Básica possuem, bem como que sua atuação implica no desenvolvimento das localidades onde está presente. Desenvolvimento este que deve ser, imperativamente, sustentável. A sustentabilidade, compreendida em toda as suas esferas: social, econômica e ambiental são requisitos estratégicos para a perenidade do negócio da Companhia.

Diante deste cenário, a Cogna compreende que uma gestão eficiente está implicitamente relacionada em minimizar seus impactos negativos e ampliar e maximizar os positivos ao:

- realizar uma gestão socialmente responsável, ou seja, sustentável, dos seus recursos, sejam eles materiais, intelectuais, financeiros e ou naturais;
- incentivar o desenvolvimento, implementação e acompanhamento permanentes de projetos e programas de responsabilidade social que visem

- melhorar a qualidade de vida e a conscientização da necessidade de um comportamento sustentável, entre seus colaboradores e ou discentes;
- promover a ecoeficiência nas atividades internas da Companhia, visando a minimização dos impactos negativos dessas ao meio ambiente mediante a otimização da utilização de recursos naturais não renováveis, o incentivo às práticas de reutilização e do consumo consciente;
 - inovar no desenvolvimento e oferta de serviços e produtos em resposta aos desafios impostos pela sociedade, como eventuais mudanças regulatórias, de mercado, da economia, do meio ambiente e/ou mudanças climáticas;
 - desencadear processos de liderança na busca constante de parcerias e colaborações tendo em vista o desenvolvimento regional integrado (econômico, social e ambiental);
 - agregar valor na entrega dos serviços prestados, mediante a inovação constante dos seus processos;
 - viabilizar soluções inovadoras em resposta aos desafios impostos pela sociedade, como eventuais mudanças de mercado, da economia, do meio ambiente e mudanças climáticas.

Os princípios, diretrizes e procedimentos constantes na presente Política visam, portanto, atender às obrigações de gestão da sustentabilidade estabelecidos, guiar as ações e compromissos assumidos voluntariamente pela Companhia, assim como nortear as escolhas e estratégias em produtos e serviços e instruir e reforçar o Compromisso com o desenvolvimento sustentável das nossas Instituições de Ensino Superior, Polos de Educação à Distância, demais negócios e em nosso ambiente corporativo, de forma a promover a formação cidadã e o desenvolvimento local e regional em alinhamento com a missão e políticas institucionais.

A. Ambiental

Do ponto de vista ambiental, a Cogna busca promover a ecoeficiência em suas operações, de modo a reduzir e/ou compensar qualquer impacto sobre o meio ambiente, priorizando sempre o uso de fontes renováveis. Consciente do papel da educação para a conscientização dos indivíduos e do coletivo, busca também promover educação ambiental para seus stakeholders.

As diretrizes e responsabilidades acerca dessa dimensão se encontra disponível, em maiores detalhes, na Política de Meio Ambiente e Mudanças Climáticas.

B. Social

Para a Cogna, do ponto de vista social, atuar de forma responsável significa desempenhar suas atividades contribuindo para o progresso socioeconômico e educacional das pessoas nas localidades onde atua, e fomentando relações estáveis com seus principais públicos de interesse, sempre observando e respeitando os Direitos Humanos. A Companhia visa, portanto, gerar valor para seus colaboradores, discentes, parceiros, acionistas e sociedade por meio do desenvolvimento de suas atividades de forma responsável e com qualidade.

Por isso, e em alinhamento com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), reúne esforços para atuar nos pilares prioritários para a companhia por meio de sua plataforma de impacto social. As diretrizes e responsabilidades acerca de cada um desses tópicos se encontra disponível na presente Política e na de Direitos Humanos.

Os braços sociais da Companhia - Instituto SOMOS, Aliança Brasileira pela Educação e Fundação Pitágoras - também atuam de modo a contribuir com o desenvolvimento do país, pautados pelo acesso e democratização da educação.

A Companhia incentiva ainda o voluntariado corporativo, como forma de fortalecimento de sua cultura interna e para o aprofundamento da relação de proximidade da Companhia com a Sociedade em que se insere. As diretrizes e responsabilidades acerca desse tópico se encontram disponíveis na Política de Voluntariado Corporativo.

A Cogna também envida esforços para promover a acessibilidade, diversidade e inclusão de públicos minorizados, garantindo a integração de pessoas, promovendo um ambiente de trabalho livre da discriminação e oferecendo oportunidades justas para todos no processo de seleção e sensibilização dos colaboradores. Além disso, é estimulado o desenvolvimento de características e talentos diferentes, para produzir resultados inovadores e positivos para nossos discentes, colaboradores, a sociedade, nossos parceiros e os investidores, garantindo assim que todos tenham acesso à educação de qualidade em respeito às diferenças e diversidade inerente a todo o ser humano. As diretrizes e responsabilidades acerca de cada um desses tópicos se encontra disponível na Política de Diversidade.

C. Governança

A ética, transparência, integridade profissional, responsabilidade, o compromisso social, o respeito e promoção aos direitos humanos orientam o comportamento dos colaboradores da Companhia. A Cogna está atenta aos processos de transformação da sociedade e busca de maneira sustentável e inovadora atualizar periodicamente as práticas e métodos para incorporar os aspectos relevantes em matéria de gestão socialmente responsável em suas operações, sempre pautada por seu Código de Conduta, políticas corporativas e legislações pertinentes.

A Companhia também se baseia nos compromissos voluntários assumidos e associações das quais faz parte, de modo a contribuir com o avanço de agendas de interesse para si e seus stakeholders, buscando sempre participar e assumir compromissos com instituições de referência em suas frentes de atuação.

A Cogna repudia todas as formas de corrupção, suborno ou extorsão. Para isso promove junto aos colaboradores e demais partes interessadas a adoção dos preceitos do seu Código de Conduta e Manual Anticorrupção como norteadores de suas decisões e no processo de autorregulação da conduta ética, assim como a disponibilização do Canal

Confidencial Cognia (CCC) para reporte de situações nas quais os valores e princípios éticos da Companhia estejam sendo violado ou colocados em risco. O Canal está disponível para colaboradores, clientes, fornecedores, e parceiros de negócio em nosso site de Relações com Investidores, sites institucionais, plataformas internas da Companhia e no domínio proprietário - <https://canalconfidencial.com.br/cognaedu/>.

A Companhia apoia os seguintes padrões de conduta nos seus negócios, que são os pilares de uma atuação alinhada à sua missão:

1. Observar e cumprir todas as leis, regulações e políticas internas que orientam os seus negócios, bem como autorregular sua prática empresarial pelos princípios éticos e sociais emanados de sua missão, valores e propósito institucionais e tangibilizados em seu Código de Conduta;
2. Fomentar à disseminação de valores positivos de respeito, solidariedade e cooperação no processo de ensino-aprendizagem, com base nas diretrizes acadêmicas definidas pelas políticas institucionais e correlatas;
3. Tratar uns aos outros de forma justa e promover um ambiente de trabalho de respeito às pessoas e livre de quaisquer tipos de discriminação;
4. Promover e incentivar entre seus colaboradores e clientes a manutenção de um ambiente acadêmico inclusivo, colaborativo e atento a quaisquer tipos de discriminação, com fulcro nas diretrizes corporativas de seu Código de Conduta e demais políticas institucionais pertinentes.
5. Proteger os ativos e informações da Cognia, bem como os confiados de terceiros, pautando-se pela boa prática dos princípios e regras de Governança Corporativa;
6. Evitar conflitos de interesse e/ou qualquer situação que transmita a percepção de tais conflitos, cotejando todas as ações ao Código de Conduta e aos princípios de Governança Corporativa;
7. Competir responsavelmente no mercado mantendo conduta ética na defesa da concorrência;
8. Orientar permanentemente os colaboradores e lideranças sobre o Direito da Concorrência, Conduta Ética Concorrencial e os Valores da Defesa da Concorrência, visando mitigar riscos de envolvimento em condutas anticompetitivas;
9. Promover e fortalecer continuamente uma cultura organizacional que reconhece a pluralidade e diversidade de seus colaboradores, e promove a retenção de talentos através de princípio justos e equânimes, para o crescimento e desenvolvimento de pessoas no quadro institucional, zelando pelos preceitos e regras determinados em suas políticas e códigos;
10. Cultivar e incentivar a capacidade de seus colaboradores de pensar criativamente, respondendo aos desafios quando das novas oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento humano;
11. Elaborar e divulgar publicamente o Balanço Social e ou Relatório de Sustentabilidade da Companhia e ou suas mantidas, em promoção da transparência de suas ações em reforço ao seu compromisso com a Sustentabilidade – a ser divulgado nos canais institucionais da Companhia, tanto internos quanto externos.

VIII. Documentos de Referência:

Código de Conduta
Código de Conduta de Fornecedores
Política Anticorrupção
Política Doação e Investimento Social Privado
Política de Meio Ambiente e Mudanças Climáticas
Política de Diversidade
Política de Direitos Humanos
Política de Voluntariado Corporativo
Guia de Acessibilidade
Política de Extensão Universitária

IX. Aprovação:

- Conselho de Administração
- Presidência (Cogna)
- Vice-Presidência de Gente, Cultura e CSC (Cogna)
- Vice-Presidência de Finanças (Cogna)
- Diretoria de Relações Institucionais e Sustentabilidade (Cogna)
- Gerência de *Compliance* (Cogna)

ANEXO II

I. Objetivo:

Estabelecer as diretrizes para o aprimoramento das práticas de ESG (aspectos ambientais, sociais e de governança) da companhia, visando o respeito integral aos Direitos Humanos, bem como ratificar o compromisso com a busca do desenvolvimento responsável e sustentável e disseminando o conceito e princípios de sustentabilidade adotados pela Companhia junto a seus clientes, colaboradores, comunidade e demais stakeholders, além de engajá-los em tais práticas.

II. Área Tutora:

Diretoria de Relações Institucionais e Sustentabilidade.

III. Áreas Envolvidas:

Esta política se aplica a todas as áreas, unidades e empresas do grupo Cogna que são corresponsáveis para a implementação das diretrizes desta política.

Por Grupo Cogna entende-se o conjunto das sociedades que estejam em relação de participação ou de grupo econômico com a Cogna Educação S/A, independentemente de as respectivas sedes se situarem no Brasil ou no exterior. Considera-se que duas sociedades estão em relação de participação quando a sociedade dominante detém sobre a outra uma participação majoritária no capital, dispõe de mais de metade dos votos ou tem a possibilidade de designar mais de metade dos membros do órgão de administração ou do órgão de fiscalização da sociedade dominada.

As áreas diretamente envolvidas na política são:

- VP de Marketing (Kroton e Vasta)
- Diretoria de Relações Institucionais e Sustentabilidade (Cogna)
- Diretoria de Atendimento ao Aluno (Kroton)
- Diretoria de Suprimentos (Cogna)
- Diretoria de Compliance (Cogna)
- Gerência de Relações Públicas (Cogna)
- Gerência de Experiência do Colaborador (Cogna)

IV. Conceitos:

Responsabilidade Social Corporativa: responsabilidade de uma organização pelos impactos de suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente, por meio de um comportamento ético e transparente que: contribua para o desenvolvimento sustentável, inclusive a saúde e bem-estar da sociedade; leve em consideração as expectativas das partes interessadas; esteja em conformidade com a legislação aplicável e seja consistente

com as normas internacionais de comportamento; esteja integrada em toda a organização e seja praticada em suas relações.

Impacto da organização: mudança positiva ou negativa na sociedade, economia ou no meio ambiente, total ou parcialmente resultante das decisões e atividades passadas e presentes da Companhia.

Iniciativa de impacto social: iniciativa, programa, atividade ou ação expressamente dedicada a atingir um objetivo específico relacionado às causas sociais.

Valor Compartilhado: conceito que diz que toda geração de valor econômico deve gerar também um valor para a sociedade, ou seja, o modelo de negócio das empresas deve direcionar esforços para que problemas e necessidades sociais sejam sanados. A geração de valor compartilhado pode ser considerada através de três principais pilares: o reconhecimento das necessidades da comunidade; ressignificação da produtividade na cadeia de valor, priorizando-se fornecedores locais; e promoção do desenvolvimento de grupo locais, através da promoção da educação, geração de renda e emprego.

Trabalho Infantil: toda forma de trabalho realizado por crianças e adolescentes abaixo da idade mínima permitida, de acordo com a legislação de cada país. No Brasil, o trabalho é proibido para quem ainda não completou 16 (dezesesseis) anos, como regra geral. Quando realizado na condição de aprendiz, é permitido a partir dos 14 (quatorze) anos. Se for trabalho noturno, perigoso, insalubre ou atividades da lista TIP (Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil - Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008) a proibição se estende aos 18 (dezoito) anos incompletos.

Trabalho forçado ou análogo à escravidão: de acordo com a Convenção sobre Trabalho Forçado ou Obrigatório da OIT (Nº 29, adotada em 1930), trabalho forçado ou compulsório é todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de uma sanção e para o qual a pessoa não se ofereceu espontaneamente. Já o trabalho análogo à escravidão é caracterizado de acordo com o artigo 149 do Código Penal brasileiro por: condições degradantes de trabalho (incompatíveis com a dignidade humana, caracterizadas pela violação de direitos fundamentais que coloquem em risco a saúde e a vida do trabalhador), jornada exaustiva (em que o trabalhador é submetido a esforço excessivo ou sobrecarga de trabalho que acarreta a danos à sua saúde ou risco de vida), trabalho forçado (manter a pessoa no serviço através de fraudes, isolamento geográfico, ameaças e violências físicas e psicológicas) e servidão por dívida (fazer o trabalhador contrair ilegalmente um débito e prendê-lo a ele). Os elementos podem vir juntos ou isoladamente.

Direitos Humanos: os direitos humanos são normas que reconhecem e protegem a dignidade de todos os seres humanos. Regem o modo como os seres humanos vivem em sociedade e entre si, bem como sua relação com o Estado e as obrigações que o Estado tem em relação a eles. Os indivíduos mantêm ainda responsabilidades: ao usufruir dos seus direitos humanos, devem respeitar os direitos dos outros.

Nenhum governo, grupo ou indivíduo tem o direito de fazer qualquer coisa que viole os direitos de outra pessoa. São direitos civis e políticos (exemplos: direitos à vida, à propriedade privada, à língua materna, liberdade de pensamento, de expressão, de crença, igualdade formal, ou seja, de todos perante a lei, direitos à nacionalidade, de participar do governo do seu Estado, podendo votar e ser votado, entre outros, fundamentados no valor liberdade); direitos econômicos, sociais e culturais (exemplos: direitos ao trabalho, à educação, à saúde, à previdência social, à moradia, à distribuição de renda, entre outros, fundamentados no valor igualdade de oportunidades); direitos difusos e coletivos (exemplos: direito à paz, direito ao progresso, autodeterminação dos povos, direito ambiental, direitos do consumidor, inclusão digital, entre outros, fundamentados no valor fraternidade).

V. Papéis e responsabilidades

A. Conselho de Administração:

1. Observar os compromissos relativos à Direitos Humanos e garantir que os mesmos estejam inclusos na estratégia da companhia, buscando sempre o desenvolvimento sustentável do negócio e o bem-estar dos indivíduos;

B. Diretoria Executiva:

1. Promover os compromissos relacionados à Direitos Humanos da Companhia em suas diretorias, garantindo que as temáticas sejam respeitadas nas relações com líderes, colaboradores e demais stakeholders, bem como garantir a geração de valor compartilhado no desenvolvimento e manutenção de produtos e serviços, sejam novos ou já existentes;

C. Líderes:

1. Promover os compromissos relacionados à Direitos Humanos da Companhia em suas áreas, garantindo que todos os direitos sejam respeitados nas relações com liderados, colaboradores e demais stakeholders;

D. Diretoria de Relações Institucionais e Sustentabilidade:

1. Promover o diálogo em temáticas de Direitos Humanos na Companhia visando a ampliação e manutenção das práticas, tendo em vista das diretrizes da presente Política, do Código de Conduta, da Política de Sustentabilidade e demais políticas correlatas, em respaldo aos valores da companhia;
2. Promover projetos sociais que contribuam para a temática de Direitos Humanos na educação básica e no ensino superior;
3. Estabelecer parcerias com instituições públicas, da sociedade civil organizada e ou privadas para a efetivação dos Direitos Humanos, sua proteção, garantia e conscientização;

4. Zelar pelos compromissos voluntariamente assumidos em todas as localidades onde a Cognia está presente, independentemente do nível de exigência das legislações nacionais e locais;
5. Assegurar o cumprimento das obrigações assumidas, mantendo 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.

E. Gerência de Experiência do Colaborador:

1. Fortalecer a cultura da diversidade e o avanço das temáticas de Direitos Humanos para os colaboradores, tendo em vista a presente política e a Política de Diversidade;
2. Promover, assegurar e monitorar o respeito à diversidade, equidade de gênero, trabalho digno, qualidade de vida e respeito aos Direitos Humanos para todos os colaboradores da companhia e nos processos seletivos;
3. Definir e garantir o cumprimento dos princípios e normas legais relacionadas ao tema, nos termos da presente Política e demais políticas institucionais correlatas;
4. Assegurar um ambiente em que todas as pessoas se sintam respeitadas e seguras para serem quem são;
5. Fomentar a inclusão de todas as expressões da diversidade humana.

F. Gerência de Compliance:

1. Gerir o Canal Confidencial Cognia (CCC) e garantir que o processo de apuração de denúncias relacionadas a Direitos Humanos seja priorizado, tendo em vista a presente política, o Código de Conduta e a Política de Apuração de Denúncias;
2. Prevenir e combater comportamentos de assédio (em todas as suas formas) no trabalho, seja em ambiente presencial ou remoto;
3. Realizar avaliação de riscos, sobre as denúncias recebidas, quanto as possíveis violações de Direitos Humanos, tomando as medidas cabíveis.

G. Diretoria de Suprimentos:

1. Garantir que os fornecedores da Companhia tenham ciência das Políticas da Companhia bem como nossos compromissos nesse âmbito;
2. Garantir que os fornecedores da Companhia respeitem os Direitos Humanos, tendo em vista as diretrizes da presente Política, o Código de Conduta de Fornecedores.

H. Gerência de Relações Públicas:

1. Promover a defesa e o respeito aos Direitos Humanos nas comunicações da Companhia e relações com *stakeholders*.

I. Diretoria de Atendimento ao Aluno/Cliente:

1. Assegurar que todo o atendimento aos alunos/clientes seja prestado de modo a respeitar a dignidade humana, sobre os princípios dos Direitos Humanos.

J. VP de Marketing (Kroton, Platos e Vasta:

1. Promover a defesa e o respeito aos Direitos Humanos nas campanhas publicitárias e comunicação com clientes.

K. Colaboradores:

1. Respeitar e cumprir as normas, legais e regulamentares, relativas a Direitos Humanos vigentes nas jurisdições aplicáveis ao Grupo Cogna, bem como na presente Política, Código de Conduta e demais políticas correlatas, tendo por referência o princípio da maior exigência.

VI. Diretrizes Gerais

A Cogna reconhece a sua responsabilidade em exercer um papel transformador no meio em que atua, gerando impacto positivo na sociedade. Por isso, vem, por meio da presente política, reforçar seu compromisso de respeito aos Direitos Humanos, assim como apoio à Carta Internacional de Direitos Humanos, à Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e ao Pacto Global, do qual a Cogna é signatária.

Defender e respeitar os Direitos Humanos é parte do comportamento responsável e da cidadania corporativa da Cogna. Por isso, a companhia se compromete a promover o respeito aos Direitos Humanos em suas operações junto à fornecedores e demais *stakeholders*, assumindo a responsabilidade de desenvolver negócios que visem:

D. Promover a defesa e o respeito aos Direitos Humanos da seguinte forma:

1. Orientar, incentivar e capacitar seus colaboradores à defesa e promoção dos Direitos Humanos em todas suas relações profissionais e sociais, considerando-se o conjunto de legislações pertinentes, bem como as Políticas Institucionais relacionadas a este tema;
2. Estabelecer parcerias com instituições públicas, da sociedade civil organizada e ou privadas para a efetivação dos Direitos Humanos, sua proteção, garantia e promoção;
3. Participar de compromissos voluntários alinhados à nossa missão e que colaborem com o avanço da agenda de Direitos Humanos nacional e internacionalmente;
4. Apoiar, como signatários, os dez Princípios universais do Pacto Global da ONU (Organização das Nações Unidas);
5. Apoiar a Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho;
6. Nortear suas ações nos princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU (Organização das Nações Unidas);

E. Garantir ambientes de trabalho digno, seguro, plural, diverso e não discriminatório com as seguintes premissas:

1. Garantir os direitos básicos a todos os indivíduos com os quais se relaciona, sem que haja discriminação por razão de, mas não se limitando a, sexo, identidade de gênero, raça, cor, idade, religião, origem, orientação sexual, estado civil, opinião política, condição social e condição física, pautando-se pelos princípios e diretrizes instituídos em seu Código de Conduta e pelo conjunto de políticas institucionais, com fulcro à legislação brasileira aplicável;
2. Promover e manter um ambiente de trabalho e de aprendizagem saudável e seguro para todos os colaboradores e clientes, livre de qualquer forma de abuso, intimidação ou qualquer forma de violência;
3. Fomentar à disseminação de valores positivos de respeito, solidariedade e cooperação no processo de ensino-aprendizagem, com base nas diretrizes acadêmicas definidas pelas políticas institucionais;
4. Cultivar e incentivar a capacidade de seus colaboradores de pensar criativamente, respondendo aos desafios quando das novas oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento humano;
5. Desenvolver, implementar e gerir mecanismos de assistência técnica organizada e gestão humana contínua aos clientes e colaboradores, preparando a infraestrutura e os recursos humanos necessários e;
6. Promover e incentivar entre seus colaboradores e discentes a manutenção de um ambiente acadêmico inclusivo, colaborativo e atento a quaisquer tipos de discriminação, com fulcro nas diretrizes corporativas de seu Código de Conduta, Guia de Acessibilidade e demais políticas institucionais pertinentes.

F. Identificar potenciais impactos sociais para adoção de medidas com o fim de mitigar ou prevenir seu impacto negativo nas pessoas e comunidades de acordo com as seguintes ações:

1. Combater e prevenir o assédio em todas as suas formas (moral, sexual, psicológico, dentre outros);
2. Disponibilizar um canal confidencial (CCC – Canal Confidencial Cogna - <https://canalconfidencial.com.br/cognaedu/>) para que sejam realizadas denúncias em caso de violações aos Direitos Humanos;
3. Promover e manter junto aos colaboradores e à comunidade acadêmica em geral, com base em seu conjunto de políticas institucionais, mecanismos formais para denúncia, acompanhamento e amparo em situações que permeiem condutas inadequadas ou de exposição a quaisquer tipos de discriminação, sem receio de repressão;

G. Preservar os direitos dos povos indígenas, comunidades quilombolas e ribeirinhas da seguinte forma:

1. Promover o respeito e a preservação dos direitos dos povos tradicionais, indígenas, quilombolas e ou ribeirinhos, garantindo a manutenção de sua cultura e saberes;

H. Repudiar o trabalho infantil, o trabalho forçado e ou trabalho análogo à escravidão com as seguintes ações:

1. Apoiar a erradicação de todas as formas de trabalho forçado e proteger os direitos da criança e do adolescente nas suas atividades diretas, na sua cadeia de fornecedores e na sociedade em geral, em vista da erradicação do trabalho infantil, do trabalho forçado ou compulsório, e do trabalho análogo ao escravo;

I. Repudiar a exploração sexual infantil conforme abaixo:

1. Apoiar a erradicação da exploração sexual infantil, protegendo os direitos da criança e do adolescente, nas suas atividades diretas, na sua cadeia de fornecedores e na sociedade em geral;

J. Repudiar à violência dos agentes de segurança privada conforme abaixo:

1. Repudiar qualquer tipo de violência ou violação de Direitos Humanos por parte de agentes de segurança privada nos escritórios corporativos, unidades do ensino – próprias ou parceiras - e ou centros de distribuição do grupo Cogna, ou ainda na cadeia de fornecedores do grupo Cogna;

K. Garantir a liberdade de associação e direito à negociação coletiva de forma a:

1. Reconhecer o direito dos colaboradores à liberdade de associação sindical e à negociação coletiva de trabalho, mantendo uma agenda aberta de diálogo com as representações dos colaboradores nos moldes da legislação vigente;

Cabe ressaltar que em caso de violação de Direitos Humanos, as devidas sanções serão impostas aos infratores. Conforme descrito no Código de Conduta da Companhia.

VII. Documentos de Referência:

- Código de Conduta;
- Código de Conduta de Fornecedores
- Política Anticorrupção;
- Política de Doações e Investimento Social Privado;
- Política de Sustentabilidade – ESG;
- Política de Meio Ambiente e Mudanças Climáticas;
- Política de Diversidade;
- Política de Voluntariado;
- Política de Relacionamento com Partes Interessadas;

- Declaração Universal de Direitos Humanos;
- Declaração da OIT (Organização Internacional do Trabalho) sobre os princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho;
- Dez Princípios Universais do Pacto Global da ONU.

VIII. Aprovação:

- Conselho de Administração
- Presidência (Cogna)
- Vice-Presidência de Finanças (Cogna)
- Vice-Presidência de Gente, Cultura e CSC (Cogna)
- Diretoria Presidência (Vasta)
- Diretoria Presidência (Platos)
- Diretoria Presidência (Kroton)
- Diretoria de Relações Institucionais e Sustentabilidade (Cogna)
- Diretoria Jurídica (Cogna)
- Diretoria de *Compliance* (Cogna)

ANEXO III

I. Objetivo:

Estabelecer diretrizes gerais para garantir e/ou promover a ecoeficiência, a conservação da biodiversidade e o combate às mudanças climáticas por meio de nossas operações com o objetivo de gerar valor para o negócio, o meio ambiente e para as partes interessadas.

II. Área Tutora:

Diretoria de Relações Institucionais e Sustentabilidade.

III. Áreas Envolvidas:

Esta política se aplica a todas as áreas, unidades e empresas da Cogna, que são corresponsáveis para a implementação das diretrizes da política.

Por Grupo Cogna entende-se o conjunto das sociedades que estejam em relação de participação ou de grupo econômico com a Cogna Educação S/A, independentemente de as respectivas sedes se situarem no Brasil ou no exterior. Considera-se que duas sociedades estão em relação de participação quando a sociedade dominante detém sobre a outra uma participação majoritária no capital, dispõe de mais de metade dos votos ou tem a possibilidade de designar mais de metade dos membros do órgão de administração ou do órgão de fiscalização da sociedade dominada.

As áreas envolvidas diretamente na política são:

- Diretoria de Relações Institucionais e Sustentabilidade (Cogna)
- Diretoria de Suprimentos (Cogna)
- Infraestrutura, Utilities e Facilities (Cogna, Kroton, Platos e Vasta)
- Gerência de Inovação (Cogna)
- Gerência de SETS (Platos)

IV. Conceitos:

Responsabilidade Social Corporativa: responsabilidade de uma organização pelos impactos de suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente, por meio de um comportamento ético e transparente que: contribua para o desenvolvimento sustentável, inclusive a saúde e bem-estar da sociedade; leve em consideração as expectativas das partes interessadas; esteja em conformidade com a legislação aplicável e seja consistente com as normas internacionais de comportamento; esteja integrada em toda a organização e seja praticada em suas relações. Na Cogna, a Responsabilidade Social Corporativa é centralizada na gerência de Sustentabilidade, que cuida dos aspectos de Impacto Social e ESG da companhia, e está intrinsecamente ligada à luz da presente política.

Mudanças Climáticas: refere-se à variação do clima em escala global ou dos climas regionais da Terra ao longo do tempo, afetando o equilíbrio de sistemas e ecossistemas já estabelecidos. Estas variações dizem respeito a mudanças de temperatura, precipitação, nebulosidade e outros fenômenos climáticos em relação às médias históricas. As mudanças climáticas englobam alterações causadas pela natureza e pelo ser humano, no entanto é sabido que a atual crise climática é reflexo do aquecimento global, que provém exclusivamente da ação humana.

Gases do Efeito Estufa (GEE): conjunto de gases indicados como responsáveis pelo aquecimento global e conseqüentemente à mudança do clima. São os gases: Dióxido de carbono (CO₂); Metano (CH₄); Óxido nitroso (N₂O); Hidrofluorcarbonos (HFCs); Perfluorcarbonos (PFCs); Hexafluoreto de enxofre (SF₆); Trifluoreto de nitrogênio (NF₃).

Pegada de Carbono: representa as emissões específicas de gases do efeito estufa (GEE) de um produto ou serviço ao longo de seu ciclo de vida. Calcular a Pegada de Carbono de um produto ou serviço significa conhecer todas as emissões de GEE em seus macroprocessos que considerem os clientes, parceiros, fornecedores, entre outros envolvidos, ou seja, as emissões que ocorreram desde a extração, produção e transporte das matérias-primas, a energia utilizada, o transporte do próprio produto, a estocagem e finalmente a disposição (em lixões, aterros sanitários ou incineradores).

Partes interessadas (stakeholders): elementos que afetam ou são afetados de alguma forma pela operação da organização, podendo ser: colaboradores, professores, alunos, instituições parceiras, credores, acionistas, poder público, organizações do terceiro setor, entre outros.

Energia renovável e não renovável: energias renováveis são resultantes de recursos renováveis, ou seja, inesgotáveis, como a energia hídrica, geotérmica, solar, eólica e de biomassa. Fontes de energia não renováveis são aquelas que geradas por recursos naturais que não se renovam, ou seja, são esgotáveis. São exemplos de fontes não renováveis de energia os combustíveis fósseis (petróleo, carvão mineral e gás natural).

Ecoeficiência: racionalizar o uso dos recursos naturais renováveis e não renováveis, gerando produtos sustentáveis, com menor perda de resíduos, emissões atmosféricas e efluentes hídricas.

Economia Circular: forma de pensar o nosso futuro e como nos relacionamos com o planeta, dissociando o crescimento econômico e o bem-estar humano do consumo crescente de novos recursos. Para isso, materiais circulam no máximo de seu valor como nutrientes técnicos ou biológicos em sistemas industriais integrados, restaurativos e regenerativos. O desenho intencional de novos produtos e processos possibilita o aproveitamento inteligente dos recursos que já se encontram em uso no processo produtivo. Os resíduos se tornam insumos dos novos processos – e produtos ou materiais podem ser reparados, reutilizados, atualizados ou re-inseridos em novos ciclos com mesma qualidade ou superior, ao invés de serem jogados fora.

Valor Compartilhado: conceito que diz que toda geração de valor econômico deve gerar também um valor para a sociedade, ou seja, o modelo de negócio das empresas deve direcionar esforços para que problemas e necessidades sociais sejam sanados. A geração de valor compartilhado pode ser considerada através de três pilares: o reconhecimento das necessidades da comunidade; ressignificação da produtividade na cadeia de valor, priorizando-se fornecedores locais; e promoção do desenvolvimento de grupo locais, através da promoção da educação, geração de renda e emprego.

V. Papéis e responsabilidades

A. Conselho de Administração:

1. Observar os compromissos de meio ambiente e mudanças climáticas e garantir que os mesmos estejam inclusos na estratégia da companhia, buscando sempre o desenvolvimento sustentável do negócio;

B. Diretoria Executiva:

1. Promover os compromissos de meio ambiente e mudanças climáticas da Companhia em suas diretorias, garantindo que as temáticas sejam respeitadas, bem como garantir a geração de valor compartilhado no desenvolvimento e manutenção de produtos e serviços, sejam novos ou já existentes;

C. Gerência de Sustentabilidade:

1. Ser a área guardiã do tema, responsável por observar o desempenho das demais áreas em quesitos e indicadores ambientais, sempre sugerindo e compartilhando pontos de melhoria e/ou boas práticas nacionais e internacionais;
2. Coletar e tornar os indicadores ambientais públicos para nossos stakeholders, garantindo sempre a verdade e transparência das informações;
3. Incentivar a realização de projetos ambientais em nossas unidades de ensino da educação básica ao ensino superior, por meio de comunicação, divulgação de boas práticas e movimentos institucionais;
4. Incentivar o desenvolvimento, implementação e acompanhamento permanentes de projetos e programas de responsabilidade socioambiental que visem melhorar a qualidade de vida e a conscientização da necessidade de um comportamento sustentável, entre seus colaboradores, clientes e demais stakeholders;
5. Incentivar a educação e conscientização ambiental por meio do fornecimento de conteúdos gratuitos para colaboradores, clientes e demais stakeholders.

D. Diretoria de Suprimentos (Cogna):

1. Garantir que os fornecedores da companhia sejam contratados considerando aspectos sociais e ambientais, além dos aspectos técnicos e comerciais;

2. Garantir que os fornecedores contratados pela companhia aceitem o Código de Conduta de Fornecedores, que também visam aspectos ambientais;
3. Garantir que a compra de papel – direta e indireta -, para nossas editoras e sistemas de ensino, sejam de fornecedores que tenham selo FSC (Forest Stewardship Council - Conselho de Manejo Florestal), sendo papel produzido a partir de fontes responsáveis;
4. Incentivar que os fornecedores estejam sempre em conformidade com as leis e regulamentos ambientais referentes a seu setor, de modo a colaborar com um meio ambiente mais saudável para todos;
5. Incentivar que fornecedores que tenham potencial de gerar risco maior para o meio ambiente devem buscar formas de medir e mitigar o impacto negativo de sua atuação;
6. Priorizar fornecedores locais, de modo a contribuir com o desenvolvimento local e diminuir o impacto ambiental em decorrência do processo logístico;
7. Respeitar os povos e as comunidades tradicionais;
8. Garantir o respeito aos Direitos Humanos, de acordo com a presente política e a de Direitos Humanos;
9. Garantir que não estabeleceremos ou manteremos relações comerciais com fornecedores que possuem sanções administrativas e/ou judiciais em matérias ambientais por parte dos órgãos regulatórios competentes;
10. Priorizar uma cadeia de fornecimento limpa e com práticas de sustentabilidade reconhecidas e certificadas
11. Incentivar e engajar que os fornecedores busquem soluções para melhorar sua performance ambiental em alinhamento com as melhores práticas de sustentabilidade.

E. Gerência de Inovação:

1. Testar soluções inovadoras juntamente com as áreas de negócio e o ecossistema de inovação aberta da Cogna (startups, empresas inovadoras, acelerações, comunidade etc.) por meio de experimentos de inovação (POC, Pilotos, MVPs, Testes A/Bs) que apontem estudos geradores de valor e permita prospectar um futuro de sustentabilidade para a Cogna.

F. Áreas de Negócio (Cogna, Kroton, Platos e Vasta)

2. Garantir a ecoeficiência energética e hídrica de nossos escritórios, centros de distribuição e unidades da educação básica e ensino superior;
3. Realizar uma gestão socialmente responsável, ou seja, sustentável, dos seus recursos, sejam eles materiais, financeiros e/ou naturais;
4. Garantir o cumprimento da legislação ambiental em todos os âmbitos, e em especial, no que diz respeito à disposição de resíduos sólidos e perigosos, em nossos escritórios corporativos, centros de distribuição e unidades da educação básica e ensino superior;
5. Priorizar, sempre que possível, a compra de energia de fontes renováveis;

6. Garantir e realizar ações de conscientização no uso de fontes renováveis e não renováveis em nossos escritórios, centros de distribuição, unidades da educação básica e ensino superior;
7. Buscar soluções inovadoras para o uso eficiente e ecológico dos recursos naturais;
8. Preferir, sempre que possível, a utilização de água de reuso para limpeza externa, jardins e água de descarte;
9. Realizar de maneira emergencial qualquer obra motivada por vazamento de água, evitando assim o desperdício;
10. Inovar no desenvolvimento e oferta de serviços para responder aos desafios do desenvolvimento sustentável, demandas das partes interessadas e eventuais mudanças do mercado, da economia e do meio ambiente e clima;
11. Desencadear processos de liderança na busca constante de parcerias e colaborações tendo em vista o desenvolvimento regional integrado (econômico, social e ambiental);
12. Agregar valor na entrega dos serviços prestados, mediante a inovação constante dos seus processos;
13. Viabilizar soluções inovadoras em resposta aos desafios impostos pela sociedade, como eventuais mudanças de mercado, da economia, do meio ambiente e climáticas;
14. Produzir, produtos e serviços desde a sua concepção de maneira limpa e ambientalmente responsável.

VI. Compromisso:

A Cogna tem como compromisso de se tornar, cada vez mais, uma empresa sustentável, que gera impacto socioambiental positivo para as pessoas, comunidades onde está presente e para o meio ambiente. Buscamos, por meio dessa Política, estipular diretrizes de modo a reduzir o impacto ambiental de nossas operações. Incentivando a ecoeficiência, a colaboração com a educação, conscientização ambiental dos indivíduos e trazendo luz ao impacto da crise climática na vida humana e biodiversidade.

Por isso, o empenho da companhia deve ser:

- A. Na utilização racional de recursos renováveis e não renováveis;
- B. No uso responsável dos recursos hídricos;
- C. Na educação ambiental de nossos colaboradores, clientes e demais stakeholders;
- D. No incentivo à realização de projetos ambientais em nossas unidades de ensino, da educação básica ao ensino superior, com foco na conscientização e/ou recuperação de áreas impactadas pela ação humana;
- E. No incentivo a ações de redução, mitigação e/ou compensação do impacto ambiental negativo, se mapeado, em nossas operações;
- F. No respeito aos valores sociais e culturais dos povos e comunidades tradicionais (sendo, povos indígenas, comunidades quilombolas e ribeirinhas);
- G. No cumprimento da legislação ambiental em todos os âmbitos, e em especial, no que diz respeito à disposição de resíduos sólidos e perigosos, em nossos escritórios

corporativos, centros de distribuição e unidades da educação básica e ensino superior;

- H. Na transparência de informações públicas relativas a gestão da Companhia na dimensão ambiental - tal como reporte do uso de recursos naturais - por meio de nossos relatórios de sustentabilidade e indicadores de ESG (aspectos ambientais, sociais e de governança);
- I. Na promoção da melhoria contínua do desempenho ambiental e redução dos riscos inerentes ao negócio da empresa, atendendo às legislações vigentes e órgãos regulamentadores reforçando o compromisso da Companhia com o desenvolvimento sustentável;
- J. Na realização e reporte de inventário anual de emissão GEE, de modo a mostrar engajamento e trazer transparência às emissões da Companhia. Sendo que, quando observado, buscar construir plano de ação para que o impacto seja mitigado e/ou recompensado;
- K. Na promoção e engajamento da educação e conscientização ambiental junto à colaboradores, clientes e demais stakeholders como forma de combate o avanço das mudanças climáticas.

VII. Documentos de Referência:

- Código de Conduta
- Código de Conduta de Fornecedores
- Política Anticorrupção
- Política de Compras
- Política de Contratos
- Política de Sustentabilidade - ESG

VIII. Aprovação:

- Conselho de Administração
- Presidência (Cogna)
- Diretoria de Relações Institucionais e Sustentabilidade (Cogna);
- Diretoria de Suprimentos (Cogna)
- Diretoria Presidência (Vasta)
- Diretoria Presidência (Platos)
- Diretoria Presidência (Kroton)

ANEXO IV

I. Objetivo:

Estabelecer diretrizes para orientar colaboradores, gestores, fornecedores, prestadores de serviço, parceiros, alunos, investidores e demais stakeholders, sobre o valor e compromisso de respeito a diversidade e a inclusão, de modo a estabelecer uma relação ética pautada na dignidade e nos direitos humanos de todas as pessoas, com a finalidade de combater e erradicar o preconceito e a discriminação, adotando medidas que promovam a diversidade e inclusão, equidade, permanência, acolhimento, segurança, desenvolvimento, igualdade de acesso e oportunidades a todos os profissionais e potenciais colaboradores.

A Cogna Educação acredita na potencialidade da diversidade humana para alcançar resultados inovadores, criar soluções e promover ambientes criativos, seguros, onde as pessoas podem ser elas mesmas, por meio da cultura #BeYourself, com liberdade e incentivo para se desenvolverem e atingirem seus potenciais, contribuindo com toda a cadeia de negócios.

Esta política foi pensada considerando e respeitando a Declaração Universal de Direitos Humanos, os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU, a Lei nº 13.146/2015 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, Diretrizes do Pacto Global, Lei nº 7.716/1989 - Lei CAÓ - Discriminação ou Preconceito de Raça, Cor, Etnia, Religião ou Procedência Nacional; Lei nº 11.340/2006 - Lei Maria da Penha; Lei nº 13.146/2015 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência; Lei nº 13.718/2018 - Lei da Importunação Sexual; Decreto nº 8727/2016 - Decreto de Uso do Nome Social; Lei nº 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.

II. Área Tutora:

Gente, Cultura e Inovação Cogna e Comunicação e Diversidade e Inclusão Cogna.

III. Áreas Envolvidas:

Esta política se aplica a todas as áreas, unidades e empresas do Grupo Cogna.

IV. Conceitos:

A. Comportamentos:

Assédio Moral: Caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do trabalhador, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o mesmo a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada e no exercício de suas funções.

Assédio sexual: Consiste no fato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Capacitismo: Trata-se de comportamentos preconceituosos que hierarquizam as pessoas com deficiência em função da adequação dos seus corpos a um ideal de perfeição e capacidade funcional. Com base no capacitismo discriminam-se as pessoas com deficiência.

Discriminação: Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Etarismo: É o preconceito em relação à velhice e às pessoas mais velhas, também chamado de idadismo, etarismo ou ageísmo.

Feminismo: É um movimento social e político que busca conquistar o acesso a direitos iguais entre os gêneros, políticos, sociais e econômicos. Uma luta pela ressignificação do papel da mulher na sociedade e pela sua emancipação e autonomia.

LGBTQIA+fobia: Pode ser definida como o medo, aversão, fenômenos de intolerância ou ódio irracional a todas as pessoas que manifestem orientação sexual ou identidade/expressão de gênero diferente dos padrões heteronormativos.

Machismo: É a ideia de que existem diferenças entre homens e mulheres, que fazem deles grupos de pessoas totalmente distintas, sendo os homens superiores. Dentro dessa ideia, homens seriam racionais, inteligentes, fortes, objetivos, sempre prontos ao ato sexual e as mulheres, fracas ou delicadas, emotivas, incapazes de racionalidade, subjetivas e não interessadas em sexo. Essa crença na superioridade masculina é responsável por grandes desigualdades de direitos entre os gêneros.

Preconceito: Preconceito é o julgamento que fazemos sobre uma pessoa, sem conhecê-la, diante de alguma característica que esta possua. É uma crença ou ideia preconcebida que temos sobre alguém, a partir de rótulos atribuídos socialmente.

Racismo: Forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que resultam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertencam.

B. Gênero e Sexualidade:

Aliado(a): Pessoas que, independentemente da orientação sexual, ou identidade de gênero, tomam ação para promover os direitos e a inclusão LGBTQIA+ e outros grupos.

Assexual: Pessoas que não sentem nenhuma atração sexual, sejam pelo sexo/gênero oposto ou mesmo sexo/gênero.

Bissexual: Pessoas que se relacionam afetiva e sexualmente com ambos os sexos/gêneros.

Cis gênero: Pessoas não trans, ou seja, se identificam, em todos os aspectos com o gênero atribuído ao nascer.

Gay: Pessoa do gênero masculino (cis ou trans) que se relaciona afetiva e sexualmente com pessoas do mesmo gênero masculino.

Gênero: Termo formulado nos anos 1970, foi criado para distinguir a dimensão biológica da dimensão social. Embora a biologia separe a espécie humana entre machos e fêmeas, a maneira de ser homem e de ser mulher é expressa pela cultura.

Heterossexual: Pessoa que se relaciona afetiva e sexualmente com pessoas do sexo/gênero oposto.

Identidade de gênero: Forma como cada pessoa se percebe em relação ao gênero masculino, feminino, ou não binária.

Intersexo: Pessoas que nascem com características sexuais, como órgãos reprodutivos ou padrões de cromossomas que não se encaixam na definição padrão masculino-feminino. Isto pode ser evidente no nascimento ou se desenvolver mais tarde. Uma pessoa intersexual pode se identificar como homem ou mulher, ou como nenhum dos dois.

Lésbica: Pessoa do gênero feminino (cis ou trans) que se relaciona afetiva e sexualmente com pessoas do mesmo gênero feminino.

Orientação sexual: Inclinação involuntária de cada pessoa em sentir atração afetiva, sexual e emocional por pessoas de gênero diferente, ou do mesmo gênero.

Pansexual: Pessoas que se relacionam afetiva e sexualmente com outras pessoas, independente da sua identidade de gênero, orientação sexual, ou sexo biológico.

Queer: Pessoas que tem sua expressão de gênero não restritas as normas sociais. São fluidas, ou seja, que não se identificam com o feminino ou masculino e transitam entre os "gêneros".

Travesti: Construção de gênero feminino, oposta ao sexo biológico, seguido de uma construção física de caráter permanente, que se identifica na vida social, familiar, cultural e interpessoal, através dessa identidade.

Transexual: Pessoa que possui identidade de gênero diferente do sexo designado no nascimento. Pessoas transexuais podem ser homens ou mulheres, que procuram se adequar à identidade de gênero.

C. Cultura, Raça e Etnia:

Etnia: Refere-se ao âmbito cultural; um grupo étnico é uma comunidade humana definida por afinidades linguísticas, culturais e semelhanças genéticas.

Intolerância Religiosa: Advém do racismo religioso, trata-se de prática ilegal que atenta contra o direito de crença dos demais da população brasileira, se sustenta em uma lógica ideológica perversa do paradigma de uma violência benigna e repete-se em um ciclo vicioso se alimentado da ideologia racista e do discurso de ódio religioso.

Raça: Categoria utilizada para abordar as hierarquias sociais e os mecanismos de controle social baseados na cor da pele e tem por objetivo assinalar aspectos que dizem respeito à forma como a cor/traço de indivíduos pode designar elementos que compõem as desigualdades sociais.

D. Pessoas com Deficiência:

PcD: Sigla para referir-se a pessoas com deficiência. Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

E. Gerações:

Pessoa 50+: A terminologia refere-se as pessoas com faixa etária de 50 anos ou mais, muitas vezes discriminadas pelo etarismo, ou seja, crença baseada na idade como algo associado a estar obsoleto, não ter vitalidade, produtividade ou na valorização apenas da juventude.

F. Conceitos Gerais:

Ações afirmativas: São políticas públicas ou de iniciativa privada com o objetivo de corrigir desigualdades raciais, entre outras, presentes na sociedade, acumuladas ao longo de anos. Uma ação afirmativa busca oferecer igualdade de oportunidades a todos.

Be Yourself: A política de Be Yourself nasce em 2018, como uma política de vestimenta. Anos depois, esse conceito evolui na cultura interna da Cognia, para contemplar a diversidade de ser quem se é de verdade, sem precisar de deixar uma parte importante de você em casa. Para além de não discriminar, essa cultura passa promover a diversidade e inclusão de corpos diversos que refletem melhor nossa cultura e sociedade, características, identidades de gênero, raça, orientação sexual, pessoas com deficiência, entre outras características, para que ninguém fique de fora da possibilidade de ser você mesmo e ser representado dentro da companhia.

Direitos Humanos: De acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada em 1948 pela Organização das Nações Unidas (ONU), reconhece em cada indivíduo o direito à liberdade e à dignidade. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 também adota o princípio da dignidade humana, e afirma como objetivo

fundamental, entre outros, “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

Diversidade: É todo o espectro das diferenças humanas, que podem incluir características visíveis, como idade, sexo, deficiência e origem étnica, ou aspectos invisíveis, como status socioeconômico, civil e orientação sexual. (Relatório Gallup de 2018).

Equidade: O princípio da equidade exige o reconhecimento das desigualdades existentes entre os indivíduos para assegurar o tratamento desigual aos desiguais na busca da igualdade.

ESG: Do inglês, Environmental, Social and Governance, é um conjunto de padrões e boas práticas que visa definir se a operação de uma empresa é socialmente consciente, sustentável e corretamente gerenciada. Reúne os três pilares desse movimento: Environmental (Meio ambiente); Social; Governance (Governança).

Gordofobia: Ocorre por meio de processos de discriminação social das pessoas que não se adequam ao padrão corporal de beleza considerada ideal, tendo como auxílio o discurso da medicina e do apelo estético, reforçando a dominação desses corpos frente aos padrões vigentes, retratando a desvalorização, estigmatização e hostilização de pessoas gordas.

Igualdade: A igualdade é considerada um princípio formal da democracia, o que equivale a dizer que todos são iguais em direitos e obrigações estabelecidos nos termos constitucionais.

Inclusão: A inclusão se refere a um sentimento cultural e ambiental de pertencimento. Pode ser avaliado por meio da forma como os funcionários são valorizados, respeitados, aceitos e incentivados a participar totalmente da organização.

Nome social: se refere à designação pela qual a pessoa travesti ou transexual se identifica e é socialmente reconhecida.

Grupos Minorizados: Uma minoria não está sempre em menor número na sociedade, é correto dizer que grupos minorizados têm pouca representação social, econômica (inserção no mercado de trabalho, ocupação de cargos de poder e outros) e política, ainda que representem mais de 50% da população, como negros e mulheres no Brasil, são minorizados em sua participação social.

Grupos minoritários: As minorias podem ser discriminadas por diversos motivos. Alguns exemplos são: étnicos, religiosos, de gênero, de sexualidade, linguísticos, físicos e culturais. Em cada país ou região, diferentes populações podem ser consideradas minoritárias, aqui refere-se a quantidade de pessoas. A depender dos grupos que majorias no local, sendo que um mesmo grupo pode ser dominante em um lugar e minoritário em outro.

Linguagem Inclusiva: A linguagem inclusiva ou não sexista é aquela que

busca comunicar sem excluir ou invisibilizar nenhum grupo e sem alterar o idioma como o conhecemos. Essa linguagem propõe que as pessoas se expressem de forma que ninguém se sinta excluído utilizando palavras que já existem na língua.

Linguagem neutra: A linguagem neutra ou não binária, embora tenha o mesmo propósito de incluir a todas as pessoas, apresenta propostas para alterar o idioma e aqui entram por exemplo as novas grafias de palavras como: todes, amigues, ile/dile, elu/delu.

Representatividade: Quando se fala em inclusão de diversidades, representatividade é espelhar a demografia de nossa sociedade nos amplos espaços de poder que frequentamos e mover esforços para que grupos invisibilizados ou pouco representados estejam devidamente e proporcionalmente espelhados. Possui negros? Indígenas? Pessoas da comunidade LGBTQIA+? Mulheres? Mulheres Negras? Pessoas com deficiência? Pessoas com mais de 50 anos? Outras características? Ou é representado por um grupo majoritário? Estas são as reflexões que devem ser feitas ao pensar representatividade.

V. Papéis e responsabilidades

A. Colaborador: Compete a todos os colaboradores e colaboradoras cumprirem estritamente a política de diversidade e inclusão.

1. Promover um ambiente livre de discriminação e preconceito, assegurando o respeito a todas as pessoas.
2. Repudiar veementemente e reportar imediatamente qualquer situação de preconceito, discriminação ou assédio, ao gestor(a) ou no canal confidencial da Cogna.
3. Capacitar-se acerca dos temas de diversidade, por meio dos cursos e materiais disponibilizados pela companhia, bem como ser um promotor de diversidade e inclusão e da política aqui descrita.
4. Orientar suas ações conforme a presente política, código de conduta etc.

B. Líder: Compete aos líderes cumprir estritamente a política de diversidade e inclusão.

1. Capacitar-se acerca dos temas de diversidade, por meio dos cursos e materiais disponibilizados pela companhia, sobretudo os destinados a líderes, bem como repassar valores da diversidade e inclusão ao time sob sua gestão.
2. Assegurar que em seus processos seletivos, serão consideradas pessoas de diversos segmentos de diversidade, como gênero, raça, pessoas com deficiência, LGBTQIA+, pessoas de faixa etária 50+, entre outros.
3. Incentivar o time sob sua gestão a realizarem os cursos de diversidade e inclusão, participarem das palestras e a capacitações ofertados pela companhia.

4. Sempre que possível, fazer uma avaliação crítica sobre como está a diversidade em seu time, com atenção especial aos pilares priorizados pela companhia. Se necessário, solicite esse apoio para a consultora ou consultor de Gente e Cultura interno, para promover maior representatividade em todos os níveis de cargos/funções.
5. Acolher a colaboradora ou colaborador que relatar uma queixa de discriminação, preconceito ou assédio, com uma escuta atenta e sem julgamentos, tomar as medidas necessárias para apurar os fatos, cessar o ato, e se necessário reportar às áreas de Diversidade e Inclusão, Recursos Humanos ou Compliance.
6. Respeitar a linguagem inclusiva e aplicar as competências da liderança inclusiva, conforme as capacitações sobre Diversidade e Inclusão.
7. Desenvolver escuta ativa e valorizar opiniões diversas, independentemente das relações hierárquicas.
8. Criar e proporcionar um ambiente de confiança e segurança psicológica e emocional para sua equipe.

C. Área de Diversidade e Inclusão: Compete a área de diversidade e inclusão estruturar e apoiar os projetos e as ações da companhia, alinhados com as melhores práticas e estratégias ESG, bem como, estabelecer as agendas, metas e prioridades, juntamente com o comitê de Diversidade e Inclusão.

1. Apoiar as demais áreas da companhia no que tange as ações e iniciativas de diversidade e inclusão, como recursos humanos, marketing, relações públicas, impacto social, negócios, jurídico, compliance, CSC, SESMT, entre outras.
2. Acompanhar os indicadores de diversidade e inclusão de grupo Cogna.
3. Realizar pesquisa de diversidade e apresentar seus resultados em materiais institucionais interna e externamente, podendo ser em sua totalidade ou não.
4. Apoiar a construção e desenvolvimento de comunicações interna e externas para promover diversidade e inclusão, representatividade, linguagem inclusiva, evitando práticas de discriminação ou quaisquer ofensas.
5. Buscar parceiros, fornecedores e consultorias que possam apoiar as ações internas de diversidade e inclusão.
6. Desenvolver materiais de apoio, fazer curadoria de conteúdo, cartilhas, cursos, capacitações, palestras, e disponibilizar para todos os colaboradores e colaboradoras.

7. Acompanhar e apoiar os grupos de afinidade, desde sua formação até a entrega das ações, reuniões, viabilização de projetos.
8. Apoiar na organização de eventos dos pilares de diversidade priorizados pela companhia, como palestras, lives, rodas de conversa, treinamentos, entre outros.
9. Estruturar a política de diversidade e inclusão.
10. Participar de fóruns de empresas, realizar benchmarks, e buscar atualização contínua acerca dos temas de diversidade e inclusão.
11. Trabalhar de forma multidisciplinar com as pautas de ESG, no que contemplarem os pilares de diversidade e inclusão, como se aliar a novos parceiros, fóruns, projetos sociais, compartilhar indicadores, agendas e ações transversais.

D. Grupos de afinidade: Compete ao grupo de afinidade, atuar de forma voluntária no desenvolvimento de ações, propostas, projetos que fomentem e fortaleçam o pilar de diversidade do qual representam.

1. Reunir-se periodicamente em horário de trabalho para discutir e organizar quais ações serão desenvolvidas em prol do pilar de diversidade que representam.
2. Atuarem como embaixadores de diversidade e inclusão em suas áreas de atuação.
3. Acolher demandas, sugestões, elogios, dúvidas e críticas dos colaboradores e colaboradoras, nos canais de comunicação, pesquisas de satisfação e comunidades temáticas nas plataformas internas, acerca dos temas de diversidade e inclusão, encaminhando a melhor forma de atender essas demandas.

E. Consultor Interno Gente e Cultura: Compete as consultoras e consultores internos, orientar colaboradore(a)s e gestore(a)s sobre as ações, equipes, procedimentos e canais corretos de direcionamento das demandas de diversidade e inclusão.

1. Acolher dúvidas, sugestões, solicitações e outras demandas sobre diversidade e inclusão, atendendo ou direcionando às áreas responsáveis.
2. Acompanhar a resolução dos encaminhamentos às áreas responsáveis e comunicar os demandantes sobre status da solicitação via e-mail.
3. Apoiar às áreas e gestore(a)s sobre como aumentar a representatividade de seu time, bem como ser uma facilitadora(o)r no processo de recrutar novos talentos.
4. Garantir diversidade de pessoas pertencentes a grupos minoritários e/ou minorizados na listagem de candidatos ao processo seletivo e encaminhamento aos gestores.

F. Compliance: Compete a área de Compliance assegurar a integridade o cumprimento da política de diversidade, de acordo com as normas da companhia e às leis e orientações de proteção aos direitos humanos.

1. Receber, apurar e monitorar às denúncias e atos de violações ou discriminações, bem como promover a remediação e/ou aplicação de medidas disciplinares cabíveis, envolvendo a área de diversidade quando aplicável.
2. Reportar à área de diversidade e inclusão, em casos de recorrência e altos índices de violações ou discriminações, para que possam pensar em ações pontuais de prevenção e orientação sobre a cultura de respeito a diversidade e inclusão.
3. Capacitar-se acerca dos temas de diversidade e inclusão, por meio dos cursos e materiais disponibilizados pela companhia, para uma melhor compreensão das capilaridades das vivências dos grupos minoritários, minorizados e/ou vulneráveis.

G. Time de Sustentabilidade e Impacto Social: Compete a área de Sustentabilidade e Impacto social acompanhar e monitorar os indicadores de diversidade e inclusão sob a perspectiva de ESG, bem como apoiar e oferecer insumos, benchmarks, atualização contínua nas melhores práticas de diversidade e inclusão, conforme indicadores e métricas de ESG.

1. Reportar e comunicar os indicadores de diversidade e inclusão nos relatórios de sustentabilidade e demais documentos ESG da companhia, reforçando a transparência da companhia com o tema perante todos os seus stakeholders.
2. Identificar e compartilhar com a área de diversidade fóruns de discussão; índices de diversidade e inclusão que sejam relevantes para a companhia.
3. Apoiar e patrocinar projetos de impacto social que estejam alinhados a presente política.
4. Promover institucionalmente as ações de diversidade e inclusão da companhia, podendo envolver às áreas de Comunicação, Marca e Relações Públicas.
5. Orientar os porta-vozes da companhia perante o tema de Diversidade e Inclusão sobre pilares transversais de ESG.

H. Comitê de Pessoas: Compete ao Comitê de Pessoas fornecer recursos e suporte ao projeto de Diversidade e inclusão, discutindo e analisando o programa de forma ampla, envolvendo áreas estratégicas da companhia.

1. Reunir-se periodicamente para analisar a evolução das agendas e ações estabelecidas de diversidade e inclusão.

2. Fornecer insumos, cases de mercado, reportar pontos de melhoria, dores das áreas, além de dar orientações para viabilizar o desenvolvimento e cumprimento de metas e objetivos referente os pilares de diversidade e inclusão.
3. Fomentar ideias de novas ações, projetos, parcerias e próximos passos para o programa de diversidade e inclusão.

I. Conselho de Administração: Compete ao Conselho de administração assegurar que as ações de diversidade e inclusão da Cogna, estejam em cumprimento dos princípios, valores, objeto social e sistema de governança da organização.

1. Fornecer visões estratégicas para melhor direcionamento e tomada de decisões sobre as ações que envolvam os pilares de diversidade e inclusão.
2. Avaliar riscos, impactos sociais, financeiros e de imagem da marca empregadora, compartilhando sua visão para melhores práticas.

J. Presidência, Vice-Presidência e Diretorias: Compete à Presidência, Vice-Presidência e Diretorias, levarem o tema de diversidade e inclusão para as agendas de negócios, inspirando todos os stakeholders a se apropriarem do tema, assegurando a devida importância do tema.

1. Apoiar a área de Diversidade e Inclusão na determinação dos próximos passos e metas que devem ser priorizadas.
2. Contribuir com a viabilização das propostas e projetos de diversidade e inclusão, quando cabível.
3. Participar e acompanhar as agendas de trabalho acerca de diversidade e inclusão desenvolvidas na companhia.

VI. Descrição do Processo:

D. Canal de denúncias Cogna: Com o objetivo de manter e promover um ambiente seguro e livre preconceitos, assédio e discriminação, o Canal Confidencial Cogna (<https://canalconfidencialcogna.com.br/cognaedu/>) de denúncias é a principal ferramenta de reporte a denúncias que os colaboradores dispõem, tendo seu acesso e uso, facilitado e divulgado nos principais canais internos de comunicação.

E. Tolerância Zero: Afim de erradicar atos discriminatórios, é proibido quaisquer ações que em razão de raça, cor, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, deficiência, classe social, origem regional, sotaque, naturalidade, características físicas, aparência, condição de saúde, idade, religião, condição de gestação, instituição de formação acadêmica, configuração familiar, estado civil, opinião política, ou de qualquer outra natureza que resulte em constrangimento, desconforto, assédio, desvantagem de oportunidades, segregação, violência e que viole a dignidade e os direitos humanos.

F. **Ambiente seguro e livre de preconceitos:** Todo ambiente de trabalho do grupo Cogna deve garantir segurança psicológica, respeito as características individuais, liberdade para que as pessoas sejam elas mesmas, possam expor suas ideias de forma respeitosa, estabelecer diálogo aberto e transparente, dar e receber feedbacks de gestores, reportar situações de discriminação, assédio ou preconceito nos canais estabelecidos, tenham seu nome social respeitado e garantido em todas suas relações e ferramentas de trabalho, tenham igualdade de oportunidades para desenvolver suas potencialidades.

G. **Promoção da diversidade e inclusão:** Promover práticas de valorização da diversidade e que garantam a inclusão, assegurando que características como raça, cor, gênero, identidade de gênero, deficiência, idade, classe social, etnia, religião, instituição de formação acadêmica, aparência, sotaque, condições de saúde, condição de gestação, configuração familiar, estado civil, características físicas, entre outros, não sejam utilizados como critérios de exclusão, desvantagem, impedimento de desenvolvimento ou promoção em toda jornada do colaborador ou colaboradora, dentro da companhia.

1. Assegurar que os processos de recrutamento e seleção de talentos da companhia, tenham a participação de candidatos e candidatas que representem grupos minorizados, minoritários e/ou vulnerabilizados, como negros, mulheres, pessoas da comunidade LGBTQIA+, pessoas com deficiência, pessoas de faixa etária 50+, refugiados, entre outros.
2. Disponibilizar materiais de letramento e capacitação interna e de forma gratuita, como cursos, boletins informativos, palestras, rodas de conversa, que contemplem os temas de diversidade e inclusão, com o objetivo de que todos os colaboradores, colaboradoras e gestores possam se desenvolver e aprender sobre uma cultura de respeito e com linguagem inclusiva.
3. Incentivar a criação de ações afirmativas e programas de inclusão, com o objetivo de garantir maior diversidade no quadro de colaboradores da Cogna, como programas de estágio, vagas exclusivas, programas de trainees, programas de aceleração de carreira feminina, programas de desenvolvimento de carreira de pessoas com deficiência, parcerias com instituições especializadas em eixos de diversidade para ingresso no mercado de trabalho, associação a fóruns empresariais de diversidade, entre outros programas.
4. Sempre que oportuno e possível, se posicionar interna e externamente em defesa de temas da diversidade e inclusão.
5. Divulgar e Incentivar o uso do canal de denúncias, que assegure o anonimato do denunciante, para que possam ser reportados e investigados, casos de assédio, discriminação e preconceito, na companhia.
6. Assegurar a representatividade de pessoas, elementos visuais e linguagem inclusiva, que contemplem grupos diversos nas comunicações internas e externas,

livre de expressões machistas, LGBTQIA+fóbicas, gordofóbicas, capacitistas, etaristas, ou imagens que reproduzam estereótipos negativos de quaisquer grupos.

7. Possuir um Comitê de diversidade inclusão, composto pela Diretoria Executiva, área de Diversidade e inclusão e áreas estratégicas, responsáveis por deliberar, discutir, monitorar, gerenciar e traçar metas e estratégias para promoção da diversidade e inclusão na companhia.
8. Possuir Grupos de afinidade, composto por colaboradores do grupo Cogna, podendo ser aliadas ou representantes do pilar de diversidade, que atuarão de forma voluntária com o objetivo de desenvolver e fomentar os temas na companhia, contribuir com ideias, ações, dialogar com a área de diversidade e inclusão, reportar problemas, sugestões de iniciativas, com o propósito de fortalecer a diversidade e a inclusão.
9. Considerar o princípio da universalidade e equidade, que define os direitos humanos como direitos inatos de todos os seres humanos, sempre que possível, realizar uma revisão crítica das políticas de benefícios, para assegurar que todas as pessoas podem gozar do pacote de benefícios sem restrições ou violações, oriundos de discriminação, preconceito ou desinformação, se atentando a configurações familiares de LGBTQIA+, pessoas de identidade de gênero trans, intersexo, não binária, entre outras condições.
10. Divulgar com transparência para o público interno e externo acerca das ações, dados e metas de diversidade e inclusão que a companhia se comprometer a realizar, estabelecendo um canal de diálogo de críticas e sugestões com todos os stakeholders da companhia.
11. O descumprimento ou violação da política de diversidade aqui estabelecida, caracteriza falta grave, podendo acarretar a aplicação de medidas disciplinares e legais contra os responsáveis, conforme expressos no código de conduta.

VII. Divulgação e Disponibilização:

A divulgação será para todos os colaboradores de forma ampla e irrestrita, também será disponibilizada publicamente nos sites institucionais.

A divulgação será realizada por meio de disponibilização das Políticas, Normas e Procedimentos no Portal Informa e envio de e-mail, via Comunicação Interna, aos colaboradores.

VIII. Vigência, Atualização e Cancelamento:

Todas as Políticas, Normas e Procedimentos do Grupo Cogna possuem vigência de um ano após a data de sua divulgação, devendo a mesmo ser obrigatoriamente revisada quando

decorrido este período.

Cabe ressaltar que a frequência de revisão anual estipulada pelo presente documento é a mínima esperada. Desta forma, cabe aos gestores das áreas de negócio identificar a necessidade e realizar revisões com frequência menor que a mencionada, decorrente principalmente de alterações relevantes das atividades do processo ou atividade normatizada.

IX. Documentos de Referência:

- Código de Conduta
- Política de Apuração de Denúncias

X. Aprovação:

- Diretoria de Gente e Cultura
- Diretoria de Relações Institucionais e Sustentabilidade
- Comitê de Pessoas
- Conselho de Administração
- Diretoria de Controles, Auditoria e Compliance.
- Presidência.