

A close-up photograph of a red flower petal, showing its intricate vein structure. The petal is a vibrant red color, with lighter, almost white, veins radiating from the base towards the tip. The texture of the petal appears slightly wrinkled and organic. In the bottom left corner, the text "CI&T RELATÓRIO GLOBAL DE ESG 2024" is overlaid in a clean, white, sans-serif font.

CI&T
RELATÓRIO GLOBAL
DE ESG 2024

03 Introdução

- 04 O que você precisa saber
- 05 Carta do nosso CEO

06 Nos conheça

- 07 Quem somos
- 12 Linha do tempo da história
- 13 Nova Marca
- 14 Nossa Cultura
- 15 Mapa de Valores
- 16 Engajamento da Cadeia de Valor
- 17 Desempenho Operacional e Econômico

18 Gestão ESG

- 19 Resultados ESG
- 20 Estratégia ESG
- 21 Análise de Materialidade ESG
- 22 Temas materiais
- 23 Governança ESG

24 Governança

- 26 Estrutura de Governança
- 33 Ética, Compliance e Direitos Humanos
- 37 Gestão de Riscos

39 Meio Ambiente

- 42 Nossa Estratégia Climática
- 45 Pegada de Carbono
- 47 Consumo de Energia
- 48 Gestão de Água e Resíduos
- 49 Certificações

50 Nossas Pessoas

- 52 Nossas Pessoas em Números
- 55 Reconhecimentos
- 56 Aquisição de Talentos
- 58 Desenvolvimento e Engajamento de Pessoas
- 62 Benefícios, Direitos e Bem-estar
- 67 Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento

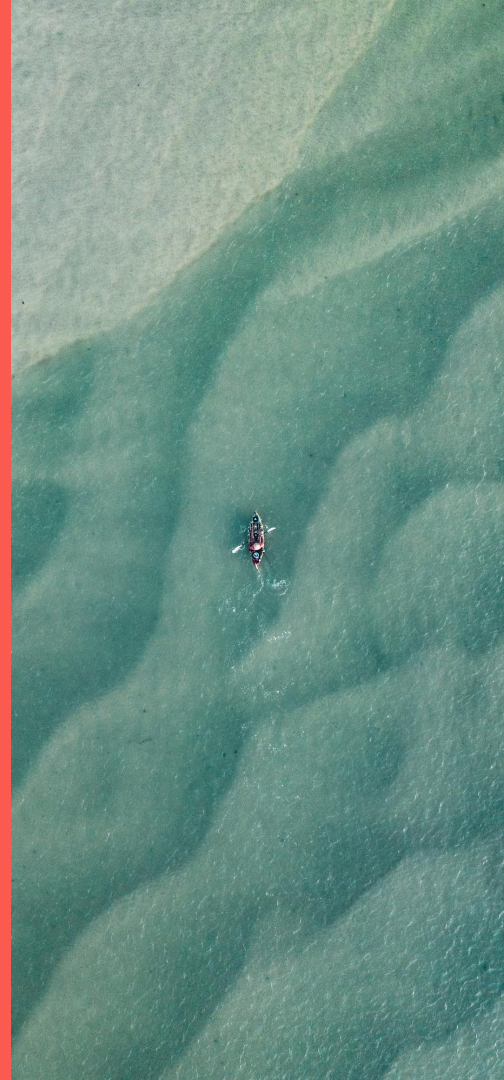
76 Sociedade

- 78 Educação Tecnológica
- 80 Incentivo Fiscal

81 Inovação e Proteção de Dados

- 82 Proteção de Dados e Segurança da Informação
- 84 Inovação & Negócios

88 Apêndices



CAPÍTULO 1

INTRODUÇÃO

Neste capítulo:

04 O que você precisa saber

05 Carta do nosso CEO



O que você precisa saber antes de ler

Agradecemos por ler nosso relatório 2024 de ESG. Esta publicação anual destaca nossas ações e avanços na integração dos princípios ESG em nossa estratégia e operações, refletindo o valor que criamos para nossos stakeholders e para a sociedade.

Publicada pelo quarto ano consecutivo, o documento é elaborado de acordo com as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), na versão GRI Standards 2021, e incorpora os indicadores do Sustainability Accounting Standards Board (SASB) para a indústria de Software e Serviços de TI. Também está alinhado com os Objetivos de

Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas (ONU). Neste documento, você encontrará informações essenciais sobre nossa estratégia e indicadores ESG, que envolvem tanto contribuições humanas quanto de IA, sendo utilizada para edição, revisão e criação de imagens. Além disso, você encontrará a menção "CI&Ter", o termo que usamos para nos referir às nossas pessoas colaboradoras.

Esta edição abrange o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024 e foi publicada em 31 de março de 2025. Quaisquer exceções a esse escopo são especificadas para cada indicador. O relatório foi revisado pelo Comitê de ESG da CI&T e pela alta liderança da empresa. Agradecemos seu feedback e sugestões sobre como podemos melhorar nosso desempenho e relatórios de ESG. Para mais informações ou feedback, entre em contato conosco pelo e-mail esg@ciandt.com.

Esperamos que você aproveite!



Ao longo do relatório, referências a "GRI XXX-X" estarão localizadas no canto inferior esquerdo de cada página, sinalizando os indicadores relatados em cada seção. O índice completo de todos os indicadores GRI dentro do Relatório pode ser encontrado na página 92.



Neste relatório, apresentamos os indicadores com informações prioritárias para o setor. As informações relacionadas são referenciadas como "TC-SI-XXX". O índice completo está disponível na página 96.



Como signatários dos Princípios Universais do Pacto Global da ONU, apresentamos este documento delineando o progresso nos seis ODS prioritários da CI&T, conforme definido pelo estudo de materialidade da CI&T. O mapa completo que vincula o conteúdo do Relatório aos ODS prioritários pode ser encontrado nas páginas 22 e 97.

**Cesar Gon**

Fundador & CEO da CI&T

Carta do nosso CEO

Em 2024, nossa jornada na CI&T tem sido desafiadora e transformadora.

Aproveitamos a oportunidade para nos adaptar, reinventar e lançar novas iniciativas, incluindo uma mudança de marca que reforçou nossa identidade como uma empresa focada em IA, combinando expertise humana com inteligência artificial. Nosso foco em colaboração, inovação e transformação moldou nossa abordagem, capacitando nossas pessoas, a sociedade, os negócios e os clientes a navegar juntos pelas mudanças.

Ao misturar expertise humana com IA, entregamos resultados eficientes e escaláveis para nossos clientes. Nosso profundo conhecimento em

estratégia de tecnologia, experiência do cliente, desenvolvimento de software, serviços em nuvem e dados — juntamente com o CI&T Flow, nossa plataforma de IA que celebrou seu primeiro ano com mais de 85,0% dos CI&Ters utilizando IA diariamente e uma redução de 50% no tempo de lead — nos posiciona na vanguarda da inovação.

Para fomentar um diálogo contínuo com nossos stakeholders e aumentar nosso impacto em ESG, revisitamos nossos processos, políticas e estruturas internas este ano.

Esse esforço promove transparência e governança, alinhando-se às melhores práticas globais focadas em resultados sustentáveis. Iniciativas notáveis incluem uma nova Política Ambiental, que reforça nosso compromisso com o cuidado ambiental; programas de voluntariado que transformaram 3.700 membros de nossa comunidade; e a terceira edição do Programa de Aceleração de Carreira

de Liderança Negra, que ajudou a desenvolver pessoas de cor para novos desafios profissionais.

Em 2024, conseguimos uma receita de R\$2.367,8 milhões, representando um crescimento de 6,0% ano a ano. Ao encerrarmos 2024, reconheço o trabalho árduo e os esforços fundamentais que impulsionaram nosso crescimento e transformação. Estou orgulhoso de nossa presença global em expansão, com mais de 6.900 CI&Ters em mais de 25 países, aprimorando nossa adaptabilidade e escalabilidade de projetos.

Ao entrarmos em 2025, estou genuinamente animado com as possibilidades que estão por vir.

Juntos, estamos apenas começando a explorar um futuro sustentável repleto de potencial, criatividade, resiliência, empatia, solidariedade e esperança!

Neste capítulo:

07 Quem somos

12 Linha do tempo da história

13 Nova marca

14 Nossa cultura

15 Mapa de valores

16 Engajamento da cadeia de valor

17 Desempenho operacional e econômico

CAPÍTULO 2

NOS CONHEÇA



Prazer em ter você aqui!

Nós somos a CI&T.

CI&T significa Colabore, Inove e Transforme. Somos especialistas em transformação tecnológica, ajudando nossos clientes a navegar e criar soluções em todas as etapas de sua jornada de transformação tecnológica.

Reconhecimentos e Destaques de 2024:

Inovação

85,0%

dos CI&Ters utilizam IA diariamente.

Nosso Negócio

R\$2.368 milhões

de Receita Líquida em 2024, um aumento de 6,0% em comparação com 2023.

FORRESTER

Forrester nomeou a CI&T como Líder em Serviços de Desenvolvimento Moderno de Aplicações 2025 | [Saiba mais](#)

ISG Provider Lens

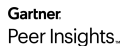
A CI&T foi identificada como líder no estudo 'Serviços de IA Generativa 2024 ISG Provider Lens™' (BRASIL)



Top 5 Provedor de Serviços no Enterprise Pulse da Everest Group para Serviços de TI 2024 – Indústria de Varejo e Bens de Consumo Embalados (CPG) | [Saiba mais](#)



Inovador de Aprendizado do Ano no Degreeed Visionary Awards 2024 | [Saiba mais](#)



Desempenho Forte no Gartner Peer Insights™ Voice of the Customer para Serviços de Desenvolvimento de Software Personalizado. | [Saiba mais](#)



Competência de migração AWS; parceiro autorizado AWS bem arquitetado; e designação de entrega de serviços AWS para EKS.



Excelência Operacional pela Globo é um prêmio concedido a fornecedores da principal empresa de mídia da América Latina. | [Saiba mais](#)



Selo de Ouro de Qualidade pelo Programa Brasileiro do Protocolo GHG



Prêmio Valor Inovação 2024



CI&T Nomeada Vencedora dos Prêmios de Parceiros AWS 2024 | [Saiba mais](#)



Desempenho nas Avaliações ESG 2024

Reafirmamos nosso compromisso com práticas sustentáveis e transparência, refletido em nossas avaliações de desempenho ESG. As seguintes pontuações são baseadas em metodologias específicas estabelecidas por agências de classificação para avaliar nosso desempenho nas áreas ambiental, social e de governança, bem como nossa exposição a riscos e oportunidades.



CDP Climate Change: Pontuação D



EcoVadis: 62 pontos

S&P Global

S&P Global- CSA: Pontuação 45

Reconhecemos os desafios e estamos trabalhando ativamente para melhorar nossas avaliações. Nosso histórico demonstra progresso contínuo em atender às demandas de um mercado que valoriza a sustentabilidade.

Compromissos Externos

Em 2024, fortalecemos nossa estratégia ao

renovar nossos compromissos voluntários públicos multissetoriais e expandir nossa participação em associações industriais relevantes.

Compromissos Públicos



United Nations
Global Compact

In support of

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office

Associações de Membros



AMCHAM
Brasil



Nossas pessoas
estão presentes em

+25 países





Especialistas em Transformação Tecnológica

Geramos escala de alto desempenho

ao combinar unidades de negócios focadas, estruturas baseadas em conhecimento, chamadas Powerhouses, e uma plataforma corporativa. Nosso modelo de gestão é um estudo de caso na [London Business School](#), e nossa maneira única de trabalhar nos distingue de consultorias de tecnologia tradicionais. Nossa organização está estruturada em três segmentos principais:

GROWTH UNITS (GU)*

As GUs são unidades de negócios autônomas com liderança focada e equipes dedicadas que entregam projetos para nossos clientes.

POWERHOUSES

As Powerhouses são estruturas horizontais baseadas em conhecimento que combinam capacidades em equipes multifuncionais para gerar domínios profundos e expertises verticais.

ENTERPRISE SERVICES

A área de Enterprise Services apoia nosso crescimento contínuo com equipes focadas em instalações, marca, comunicação, segurança, administração, finanças, jurídico, TI e gestão de pessoas.

*Na CI&T, nos referimos às Unidades de Negócios como GUs. Ao longo do relatório, iremos referir a elas como Unidades de Negócio (BU).



Alcançamos o auge da tecnologia e, em seguida, ajudamos nossos clientes a chegarem lá

Combinamos a expertise humana com a IA para entregar rapidamente resultados eficientes e escaláveis. Nossa expertise abrange estratégia de tecnologia, experiência do cliente, desenvolvimento de software, serviços em nuvem, dados e IA, entre outros.

Application Modernization

Application Modernization

Artificial Intelligence

CI&T FLOW

AI & Machine Learning

Generative AI

Cloud

Cybersecurity

Data & Analytics

Data & AI

Digital Experience

Customer Experience & DXP

Digital Commerce

Digital Products Design & Development

Digital Solutions For Sustainability

Enterprise Solutions

Immersive Experience

Strategy & Consulting

Agile Software Development

Digital Transformation

Future-Driven Strategic Consultancy

Gen AI Responsible Strategy Roadmap

Product Discovery

Outsourcing

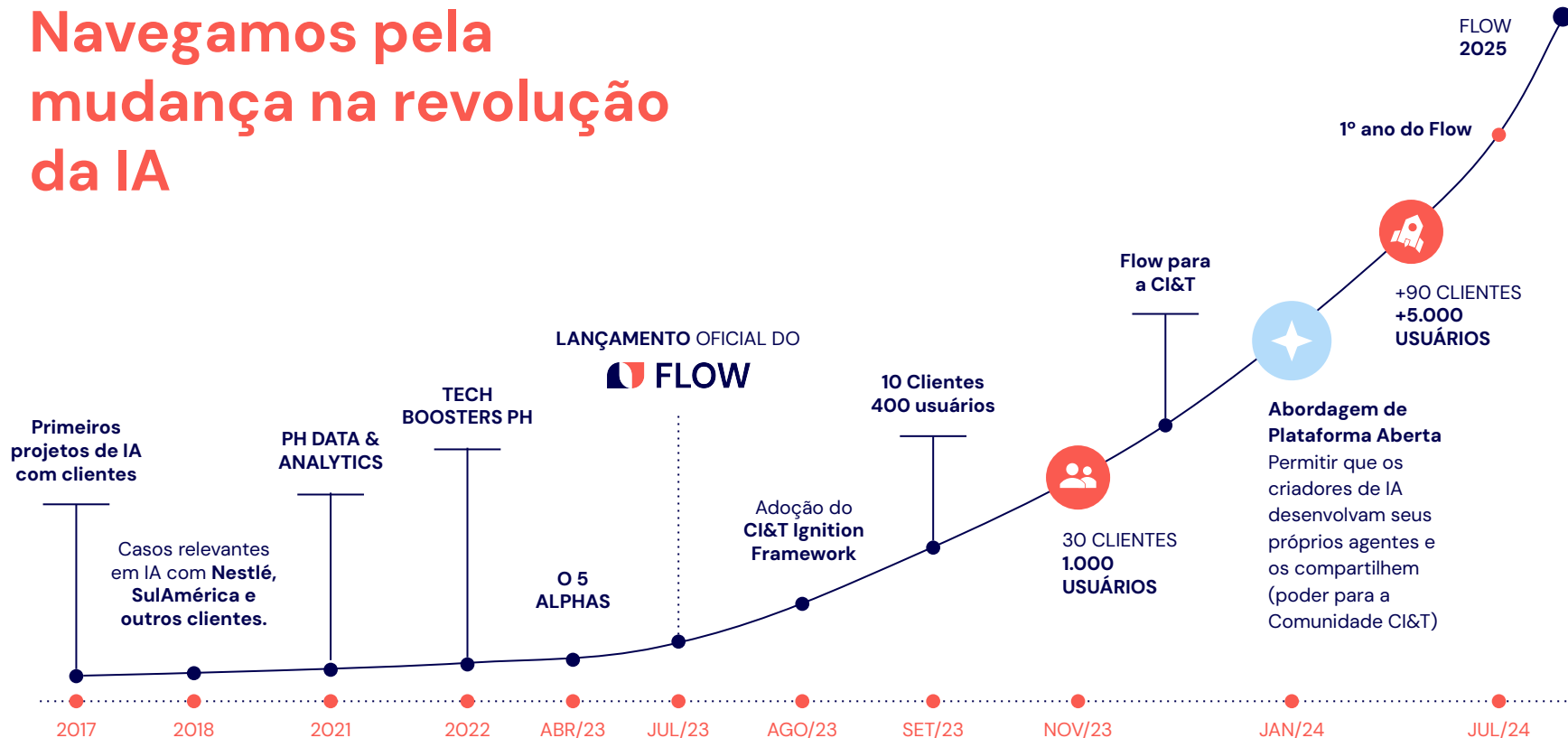
Hyper Efficient Teams

Nearshore

Staff Augmentation



Navegamos pela mudança na revolução da IA





Uma nova CI&T

Celebramos nosso 30º aniversário em 2025.

Para nos preparar, passamos por um processo de rebranding para refletir visual e verbalmente nossa identidade global após o IPO em 2021.



Mais do que apenas cores e formas, esse redesign nos uniu para repensar nosso posicionamento de marca.

Nós nos definimos como especialistas em transformação tecnológica, e nosso slogan reflete nosso compromisso em navegar pelas mudanças no cenário tecnológico nas indústrias de nossos clientes—ao lado deles, criando valor tanto para os negócios quanto para a sociedade.

Links úteis:

[Saiba mais sobre a nossa marca](#) ↗

[Página de carreiras](#) ↗

[Como trabalhamos](#) ↗



Nossos Cultural Tenets

Nossa cultura é a **base do nosso sucesso**



Moldamos o futuro com nossos clientes

Nossas parcerias forjam novos caminhos e criam o que vem a seguir.



A excelência é o nosso padrão

A excelência é a base de tudo o que fazemos.



Dominamos o jogo infinito

Aprendemos rapidamente, nos adaptamos e nos reinventamos, prosperando na inovação perpétua.



A colaboração é nosso superpoder

Juntos, amplificamos nossa força e impulsionamos o sucesso coletivo.



Resultados alimentam nossa ambição

Nossa busca incansável por impacto garante crescimento contínuo.



A diversidade nos fortalece

Cada pessoa enriquece nossa comunidade, suas perspectivas únicas alimentando nossa inteligência coletiva.



Como Geramos Valor?

Nosso Capital

Capital Financeiro

- > Receita Operacional
- > Acionistas

Capital Manufaturado

- > Nossos serviços globais

Capital Humano

- > Colaboradores (CI&Ters)
- > Nossos Cultural Tenets

Capital Intelectual

- > Inovação
- > Modelo de gestão

Capital Social e de Relacionamento

- > Clientes
- > Comunidades
- > Fornecedores
- > Investidores

Capital Natural

- > Recursos naturais renováveis
- > Recursos naturais não renováveis

Propósito

Usar a tecnologia como uma **força para o bem**, empoderando negócios, pessoas e comunidades a alcançarem seu pleno potencial.

Modelo de Negócio

O que fazemos?

Especialistas em transformação tecnológica

Como fazemos?

Adhocracia

Quem somos?

Princípios Culturais

Valor Gerado

Capital Financeiro

- > Receita líquida totalizada em R\$ 2.368 milhões
- > Receita Líquida por Geografia: América do Norte (44%), LATAM (42%), Europa (10%), APAC (4%).

Capital Manufaturado

- > 10 escritórios globais
- > Nossos serviços globais:
 - > Application Modernization | IA | Cloud | Cybersecurity | Data & Analytics | Digital Experience | Estratégia e Consultoria | Outsourcing

Capital Humano

- > 6.907 CI&Ters
- > 2.281 novos CI&Ters 2024
- > 10,7% Rotatividade*
- > 51,0% do quadro total é composto por DEI

Capital Intelectual

- > 80%+ da Receita usando o Flow; 50% de otimização do esforço na geração automatizada de casos de teste
- > Unidades de Negócio autônomas e dedicadas

Capital Social e de Relacionamento

- > Participação dos clientes na Receita Líquida: 8% principal cliente, 33% 10 maiores clientes, 59% demais clientes.

Capital Natural

- > 70% do consumo de energia coberto por certificados de energia renovável (I-REC)
- > Todo o resíduo eletrônico gerado foi descartado corretamente



Engajamento da cadeia de valor

Engajamento das Partes Interessadas

Entendemos que fortalecer relacionamentos com nossas partes interessadas melhora a eficiência da gestão, criando valor para o negócio, o setor de tecnologia e a sociedade. Para alcançar isso, buscamos ativamente maneiras de ouvir e engajar cada grupo de interesse, garantindo que suas perspectivas informem nossas decisões.

Com nossos clientes, coletamos feedback por meio de pesquisas NPS semestrais para ajudar a melhorar nossos serviços. Embora não divulguemos números específicos de NPS, valorizamos muito as contribuições recebidas e as utilizamos para aprimorar a colaboração.

Para organizações empresariais, realizamos palestras e eventos em hubs e instituições afiliadas, incluindo InovaBra e Aya Earth Partners em São Paulo, a Bolsa de Valores de Nova York e a Bay Valley Tech nos EUA. Esses encontros abordam as demandas da comunidade e reforçam nossa posição no setor.

Também mantemos um engajamento regular com a Câmara Americana de Comércio para o Brasil (Amcham) e optamos por não participar de órgãos governamentais.

Para manter nossos investidores informados, mantemos diálogos por meio de conferências e reuniões. Fornecemos atualizações regulares por meio de nossos mailings,, publicamos resultados e realizamos earnings calls trimestrais.

Os investidores também podem entrar em contato com nossa equipe de relações com investidores a qualquer momento pelo e-mail investors@ciandt.com.

Além disso, mantemos conexão com as comunidades que apoiamos por meio de doações e voluntariado. Monitoramos projetos financiados por doações dedutíveis de impostos, avaliando seu progresso e impacto por meio de relatórios de atividades e, quando possível, visitas ao local. Nossos acordos com fornecedores e clientes incluem cláusulas contratuais que enfatizam a responsabilidade socioambiental.

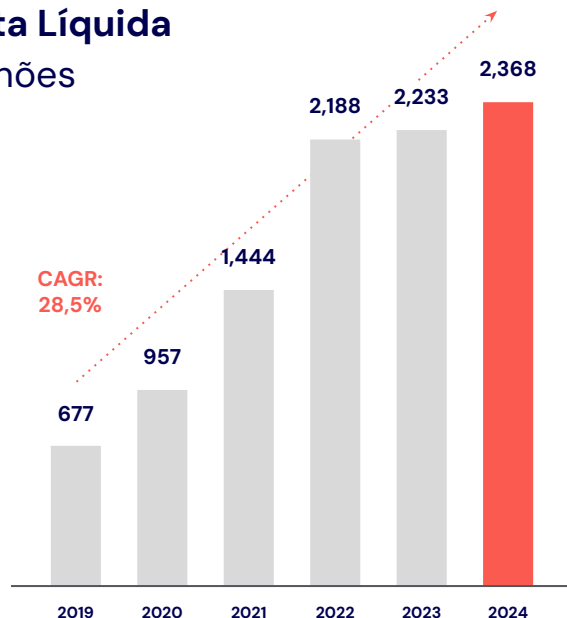
Todas as nossas partes interessadas têm acesso aos nossos canais sociais, site e Canal de Denúncias, garantindo transparência e promovendo um ambiente de diálogo aberto.



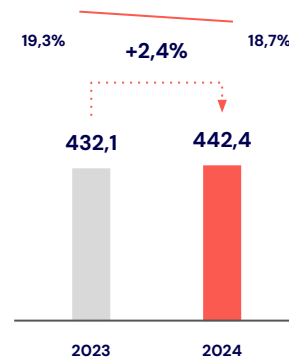


Performance econômica e operacional

Receita Líquida R\$ Milhões



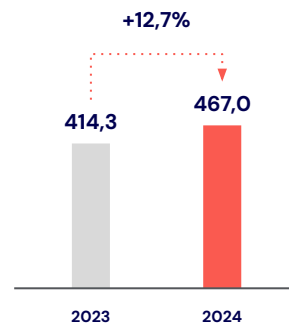
EBITDA Ajust. & Margem EBITDA Ajust.¹ R\$ Milhões; %



Margem EBITDA Ajust.

(1) EBITDA Ajustado e Margem EBITDA Ajustada são medidas financeiras não-IFRS. Calculamos o EBITDA Ajustado para os períodos apresentados como Lucro Líquido, mais custos financeiros líquidos, despesa de imposto de renda, depreciação e amortização, além de: (i) despesas com compensação baseada em ações; (ii) subsídios governamentais; (iii) despesas relacionadas a aquisições; e (iv) despesas de reestruturação de negócios. Para mais informações sobre nossos resultados financeiros e medidas não-IFRS, acesse nossa [página de Resultados Trimestrais](#).

Caixa Gerado pelas Atividades Operacionais R\$ Milhões



104,5% Conversão de Caixa Operacional para EBITDA Ajustado²

(2) EBITDA Ajustado é uma medida financeira não-IFRS. Para mais informações sobre nossos resultados financeiros e medidas não-IFRS, acesse nossa [página de Resultados Trimestrais](#).

CAPÍTULO 3

GESTÃO ESG

Neste capítulo:

19 Resultados ESG

20 Estratégia ESG

21 Análise de materialidade ESG

22 Temas materiais

23 Governança ESG



Resultados ESG

Social

51,0%¹

Pessoas de Grupos Sub-representados

(1) 51,0% dos colaboradores da CI&T se identificam como parte de pelo menos um grupo sub-representado, incluindo pessoas negras, pessoas que se identificam como mulheres, pessoas que se identificam como parte da comunidade LGBTQIAPN+ e pessoas com deficiência.

47,2%

Contratações Diversas

47,2% das pessoas contratadas na CI&T em 2024 eram de grupos sub-representados.

58 mil

Pessoas impactadas por projetos sociais apoiados e ações promovidas diretamente pela CI&T.

18 anos

Certificados como um Great Place to Work no Brasil.

Ambiental

100,0%

Em 2024, 100,0% do nosso consumo de energia estimado no **Brasil e dos modelos de trabalho remoto está coberto pela aquisição do Certificado de Energia Renovável (I-REC)².**

(2) A aquisição de I-RECs cobre exclusivamente o consumo de energia no Brasil e as atividades de trabalho remoto, não abrangendo o consumo de energia global.

100,0%

do nosso consumo de energia no Brasil foi coberto por **energia renovável.**

Nosso inventário de **Gases de Efeito Estufa** tem um

escopo global

Governança

99,0%

Dos CI&Ters completaram o treinamento obrigatório sobre Ética, Segurança da Informação e ESG ao longo do ano de 2024.



Estratégia ESG

Fortalecemos nossa estratégia ESG para proporcionar um impacto sustentável para nossas pessoas, clientes e o planeta.

Neste ano, priorizamos a integração dos princípios ESG em nosso modelo de People Alliance, garantindo que a sustentabilidade continue sendo um foco central.

Nossa estratégia é centrada em capacitar nossa força de trabalho diversa, incentivar soluções inovadoras e promover uma cultura de responsabilidade ambiental, social e de governança. Iniciamos e continuamos programas voltados

para fomentar a inclusividade e a colaboração entre os Cl&Ters, criando um ambiente de apoio onde todos podem contribuir para nossos objetivos compartilhados.

Ao longo de 2024, a transparência e a responsabilidade foram fundamentais.

Nos comprometemos a alinhar nossas práticas com padrões globais como GRI e SASB, permitindo-nos comunicar nossas iniciativas ESG de forma eficaz aos nossos stakeholders.

Nossos objetivos são ambiciosos, refletindo nosso compromisso em promover mudanças positivas dentro de nossa organização e nas comunidades que servimos. Com a IA como um componente chave de nossa estratégia, estamos utilizando a tecnologia para aprimorar nossas iniciativas ESG e

processos de tomada de decisão. Na Cl&T, reconhecemos que ESG é mais do que um dever; é uma parte vital de como entregamos valor e impulsionamos a inovação para um futuro sustentável. Juntos, podemos navegar na mudança em direção a um futuro sustentável.

Na Cl&T, nosso compromisso com os princípios Ambientais, Sociais e de Governança (ESG) é fundamental.

Em 2024, focamos em metas globais de redução de emissões, alinhadas com a iniciativa Science Based Targets (SBTi). Temos orgulho de aumentar a representação de grupos sub-representados (URG) e de potencializar nosso impacto na comunidade por meio de inovação, doações, mentoria e voluntariado.

"Juntos, podemos impulsionar mudanças significativas e construir um legado do qual todos podemos nos orgulhar.

Continuamos comprometidos com a inovação e em promover impactos positivos no próximo ano!"



Cinthia Oliveira,
Head Global de ESG



Análise de Materialidade ESG

Buscando identificar os aspectos mais relevantes para nosso negócio e stakeholders, realizamos um estudo de materialidade que abrange os desafios mais urgentes enfrentados pela empresa e avalia os impactos reais ou potenciais de nossas operações.

O estudo mais recente foi realizado em 2022/2023.

Essa iniciativa nos permitiu identificar tópicos-chave de ESG, considerando tanto os contextos internos quanto externos da indústria.

As descobertas moldam nossa estratégia de sustentabilidade e apoiam as tomadas de decisão da liderança nos anos vindouros.

O processo envolve as seguintes etapas:

1. Avaliação do Setor: Realizamos uma análise preliminar das orientações estratégicas do mercado em colaboração com profissionais do Grupo de Trabalho (GT) de ESG durante um workshop conduzido por consultores. Isso levou à seleção preliminar de 15 temas-chave para a CI&T e seu setor.

2. Mapeamento: Após a seleção inicial, identificamos nossos públicos prioritários de relacionamento, permitindo-nos focar em temas específicos. Nossos stakeholders internos incluem colaboradores, executivos, diretoria e membros do conselho, enquanto clientes, investidores e organizações sociais foram designados como stakeholders externos.

3. Consulta: Entrevistas individuais aprofundadas com stakeholders estratégicos escolhidos pela empresa, complementadas por uma pesquisa online qualitativa com 589 participantes.

4. Consolidação dos Resultados: Identificamos temas com base nas perspectivas de stakeholders internos e externos, permitindo o desenvolvimento de planos para o curto, médio e longo prazo, e a definição de prioridades.

Os 10 temas materiais foram validados pelo Comitê Consultivo de ESG e estão correlacionados com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) do Pacto Global das Nações Unidas (ONU).

Esses temas estão distribuídos em três pilares: Governança, Meio Ambiente e Social (Nossas Pessoas e Sociedade).

Os tópicos prioritários foram identificados com base nas recomendações da SASB para o setor de TI e Software e pela GRI, além de questões relacionadas ao contexto global.



Temas materiais

¹ Em 2023, mudamos nossa medição de engajamento. Até 2022, utilizávamos o eNPS e, em 2023, começamos a monitorar a pesquisa de pulso globalmente e semanalmente, em uma escala de 0 a 10.

Ambiental

Tópicos materiais	Definição
Mudanças climáticas	As empresas devem fazer todo o possível para minimizar seu impacto ambiental e contribuir para a resiliência da sociedade em relação aos desafios impostos pela mudança climática.

Governança

Tópicos materiais	Definição
Desempenho Operacional e Econômico	Manter um desempenho econômico positivo é crucial para nosso futuro e para nossos stakeholders.
Gestão de riscos	Reconhecendo que cada negócio tem riscos inerentes, defendemos não apenas mitigar o risco, mas sim superá-lo por meio de análise, comunicação, gestão e medidas preventivas.
Ética e conformidade	Cumprir as regulamentações locais e de direitos humanos é crucial para construir confiança.
Inovação	Abordar questões ambientais, como mudança climática, gestão de resíduos e esgotamento de recursos, demanda soluções inovadoras.
Segurança e proteção de dados	Uma violação de dados pode afetar negativamente nossos negócios e corroer a confiança no mercado.

Social

Tópicos materiais	Definição
Atração e retenção de pessoas	Criar um ambiente de trabalho seguro e propício é imperativo para cultivar uma empresa próspera.
Diversidade e inclusão	Em sociedades desiguais, a tecnologia é fundamental para diversificar a força de trabalho e desenvolver uma gama variada de talentos no mercado.
Educação e treinamento tecnológico	Garantir maior inclusividade na indústria de tecnologia requer apoio ativo para programas educacionais que possam fomentar uma cultura de inovação, colaboração e responsabilidade que beneficie todos os stakeholders.
Engajamento da cadeia de valor para impacto social	Acreditamos que, ao colaborar com fornecedores, clientes, colaboradores e comunidades, podemos promover uma cultura de inovação e responsabilidade que beneficie todos os stakeholders.

ONU ODS



ONU ODS



Meta 2025

Compromisso com a neutralidade de carbono para as operações globais

Meta 2025

100,0% dos Cl&Ters completam treinamento obrigatório sobre o Código de Conduta, Segurança e ESG.

ONU ODS



Meta 2025

55,0% de URG na empresa
40,0% de URG em liderança
30,0% de mulheres em posições de alta liderança
8+ Pontuação de Engajamento de URG¹
100 mil pessoas impactadas por iniciativas de assistência social.



Estrutura de governança ESG global da CI&T

Nossa governança ESG global busca adotar as melhores práticas e influenciar a empresa a ter um impacto socioambiental positivo.

A estrutura consiste em:

Comitê Consultivo de ESG:

composto por executivos de várias regiões (Américas, Europa e Ásia), membros do Conselho da CI&T, a equipe ESG e consultores externos.

Grupos de Ação: formados por colaboradores que abordam desafios ESG e ajudam a formular políticas e estratégias.

Grupos das Unidades de Negócio: grupos de reuniões menores focados em Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) dentro das unidades de negócios.

Enterprise Services: áreas de suporte, como Recursos Humanos, Jurídico e Controladoria, que são vitais para determinar a viabilidade de novas políticas e práticas dentro do escopo ESG.

Supervisionando todo o processo, a Equipe ESG é a área dedicada que apoia essa estrutura, distribuída entre as Unidades de Negócio da empresa.

A missão da área de ESG é sincronizar e coordenar as iniciativas ESG dentro da empresa, sempre aderindo às diretrizes legais, de compliance e de recursos humanos.

Integração do Jurídico e Compliance nas Ações ESG

As ações ESG são implementadas por meio de um fluxo de verificação que envolve os departamentos Jurídico e de Compliance. Essa colaboração é importante para garantir que todas as iniciativas estejam em conformidade com a legislação vigente e respeitem os princípios éticos estabelecidos pela empresa. A área de ESG coordena grupos de ação em parceria com diferentes BU. As iniciativas são organizadas em programas e analisadas pelas equipes Jurídicas e de Compliance, que asseguram a

legitimidade das ações enquanto respeitam as leis aplicáveis do Código de Ética e Conduta.

Essa colaboração é necessária para identificar riscos legais e alcançar os objetivos de forma responsável, fortalecendo a governança corporativa e promovendo transparência e responsabilidade. Os resultados desse fluxo de verificação incluem uma série de ações e programas que reforçam o compromisso da empresa com ESG, como treinamentos sobre diversidade e inclusão, reuniões regulares entre as equipes de ESG e Jurídico, canal externo de denúncias, ações afirmativas e análise contínua da legislação relacionada ao ESG em cada país onde a empresa opera.

Portanto, o envolvimento das áreas jurídica e de compliance é um pilar fundamental que apoia a estratégia ESG, garantindo que todas as práticas sejam não apenas éticas, mas também legalmente sólidas.

Neste capítulo:

26 Estrutura da governança

33 Ética, compliance e Direitos Humanos

37 Gestão de riscos

CAPÍTULO 4

GOVERNANÇA



Nossa ambição

Estamos comprometidos em aprimorar nossos processos de governança em alinhamento com as melhores práticas de mercado. Nosso foco é aumentar a transparência e manter altos padrões de qualidade em todas as nossas operações.

Nosso objetivo é manter um histórico de zero vazamentos de dados enquanto cultivamos um ambiente de trabalho que incorpore respeito e integridade.

Uma estrutura de governança bem estabelecida não apenas oferece a flexibilidade necessária para uma empresa de tecnologia que se adapta a avanços rápidos, mas também garante uma abordagem minuciosa e prudente à tomada de decisões.

Nossa abordagem

Em resposta à crescente ênfase na governança, realizamos uma reavaliação abrangente de nossas estratégias para garantir compromissos para o próximo ano.

Ao longo de 2024, focamos em fortalecer nossos processos e políticas de governança, além de expandir áreas como gestão de riscos. Adicionalmente, trabalhamos para aumentar a conscientização sobre nosso Canal de Denúncias entre todos os stakeholders.

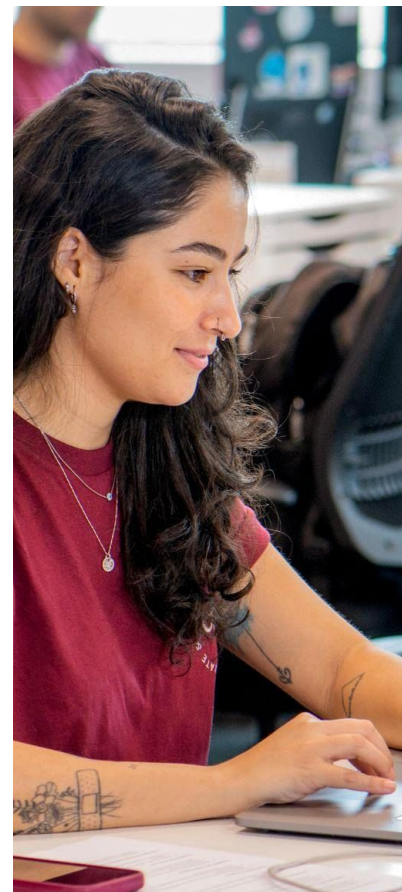
Adotamos práticas de governança corporativa alinhadas às recomendações de empresas de capital aberto e seguimos as diretrizes do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC).

Desde 2021, estamos listados na Bolsa de Valores de Nova York (NYSE). A listagem na NYSE demonstra nosso compromisso com a transparência, responsabilidade e excelência operacional, pois exige o cumprimento de rigorosos padrões de governança corporativa e conformidade regulatória.

Isso inclui garantir que nossos acionistas e stakeholders tenham total confiança na gestão e nos resultados da empresa. Além disso, também aderimos às melhores práticas de mercado, promovendo um ambiente de negócios ético e sustentável, alinhado às expectativas globais de investidores e reguladores.

Isso reflete o compromisso contínuo da CI&T em criar valor a longo prazo e fortalecer nossa posição no cenário internacional.

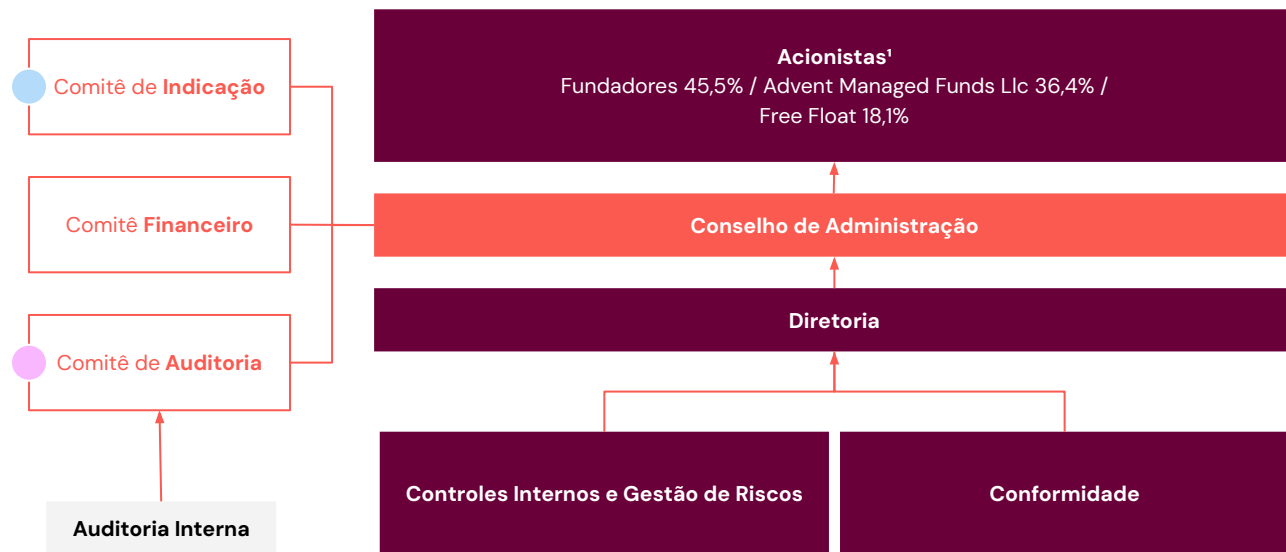
Links úteis:
[Relações com Investidores](#) ➔





Estrutura de governança

Na imagem abaixo, compartilhamos nossa estrutura de governança e a relação hierárquica.



Comitê Consultivo de ESG

Discute temas relacionados a ESG

Comissão de Ética

Discute temas relacionados ao Código de Conduta

¹ Percentual de poder econômico. A CI&T possui ações de duas classes. Os detentores de nossas ações ordinárias Classe B têm direito a 10 votos por ação, enquanto os detentores de nossas ações ordinárias Classe A têm direito a um voto por ação. Os fundadores e a Advent receberam ações Classe B, e o Free Float possui ações Classe A. O número de ações em circulação de cada classe de ações da CI&T Inc. em 31 de dezembro de 2024 era de 22.498.572 ações Classe A e 111.183.684 ações Classe B. Para mais informações, consulte o Relatório Anual no Formulário 20-F, item 7 – Principais Acionistas, disponível no site de Relações com Investidores da Empresa.



Conselho de Administração

Fernando Matt: Foi eleito Presidente do Conselho durante a Assembleia Geral de Acionistas realizada em 30 de abril de 2024, com um mandato de dois anos, até abril de 2026.



Fernando Matt

Presidente do Conselho de Administração. Co-fundador da CI&T, executivo experiente na indústria de TI e investidor-anjo em startups de tecnologia e não-tecnologia. O Sr. Matt faz parte do Comitê de Nomeação. 6 anos no conselho.



Cesar Gon

Membro do Conselho. Fundador da CI&T e CEO desde a fundação da empresa em 1995. 6 anos no conselho.



Silvio Meira

Membro Independente do Conselho. Cientista da computação brasileiro, professor e empreendedor. Criador do Centro de Estudos Avançados e Sistemas de Recife (CESAR). 6 anos no conselho.



Eduardo Gouveia

Investidor e membro do conselho em startups e grandes empresas. Atuou como CEO de várias empresas brasileiras no setor de serviços financeiros. Também integra os Comitês de Finanças, Nomeação e Auditoria. 5 anos no conselho.



Maria Helena Santana

Membra Independente do Conselho. Trabalhou na Bolsa de Valores de São Paulo por 12 anos e foi Presidente Executiva da Comissão de Valores Mobiliários do Brasil. A Sra. Santana também faz parte do Comitê de Auditoria, com sólida experiência na área. 4 anos no conselho.



Patrice Etlin

Membro do Conselho. Um dos sócios-gerentes globais da Advent e membro de seu comitê executivo. O Sr. Etlin representa a Advent como parte interessada. 6 anos no conselho.



Carla Trematore

Membra Independente do Conselho. Experiência em firmas de auditoria independentes, atualmente atua como membro do conselho e do comitê de auditoria em empresas públicas. A Sra. Trematore também faz parte do Comitê de Auditoria e participa do Comitê Consultivo de ESG. 2 anos no conselho.



Brenno Raiko

Membro do Conselho. Diretor Geral da Advent, responsável por investimentos no setor de tecnologia na América Latina. Também integra os Comitês de Nomeação e Finanças. 5 anos no conselho.

Alta Administração

Cesar Gon | Fundador e CEO

Bruno Guicardi | Fundador e Presidente

da América do Norte e Europa

Bob Wollheim | Sócio, EVP

Felipe Brito | Sócio, EVP

Leandro Angelo | Sócio, EVP

Mars Cyrillo | Sócio, EVP

Mauro Oliveira | Sócio, EVP

Solange Sobral | Sócio, EVP

Stanley Rodrigues | Sócio, CFO

Vinicius Martinelli | Sócio, EVP

Links úteis:

[Relações com Investidores](#) ↗

Composição de gênero

Conselho de Administração

75,0% Masculino

25,0% Feminino

Alta administração

90,0% Masculino

10,0% Feminino

Composição da idade

Conselho de Administração

25,0%

75,0%

Alta administração

45,4%

54,6%

■ Entre 30 – 50 anos

■ Acima de 50 anos



Equipes de governança e suas responsabilidades

Assembleia Geral

A Assembleia Geral de Acionistas é o fórum onde os acionistas deliberam sobre questões estratégicas essenciais para o desenvolvimento e a sustentabilidade da empresa. Durante essas reuniões, são abordados tópicos como a aprovação das demonstrações financeiras, a eleição de membros do Conselho, a aprovação de dividendos e outras decisões-chave para o futuro da empresa.

Valorizamos a participação ativa de nossos acionistas e promovemos um ambiente de transparência, equidade e responsabilidade. A Assembleia Geral é realizada anualmente, após o término de cada exercício fiscal, e pode ser convocada sempre que

necessário para tratar de assuntos comerciais da empresa. Isso garante que os acionistas estejam consistentemente envolvidos em decisões-chave que moldam o futuro da empresa.

Além disso, a Assembleia Geral serve como uma plataforma para a troca de informações e fortalecimento das relações com os investidores. Através deste fórum, buscamos alinhar as decisões da empresa com os interesses de longo prazo de nossos acionistas, contribuindo para o crescimento sustentável e a criação de valor.

Conselho de Administração

Nosso Conselho de Administração é composto por membros independentes e não independentes, todos com ampla experiência em nosso mercado.

Os diretores são eleitos por resolução ordinária dos acionistas, em conformidade com os princípios de independência e relevância da SEC. A presidência do conselho é rotativa, e o atual presidente, Fernando Matt, atua como membro não independente.

As principais responsabilidades do conselho incluem supervisionar a Alta Administração e facilitar a tomada de decisões em todos os setores da empresa. Os membros do conselho desempenham um papel crucial na formulação da estratégia da empresa, análise do desempenho financeiro e solicitação de informações adicionais sobre contratos, investimentos ou parcerias significativas. Eles também são responsáveis por nomear membros para os Comitês de Auditoria, Finanças e Nomeação.

As reuniões do conselho são agendadas trimestralmente, garantindo a discussão e comunicação eficaz de questões operacionais críticas.

Links úteis:
[Form 20-F](#) ↗





Comitê de Auditoria

O Comitê de Auditoria (CA) desempenha um papel vital no apoio ao nosso Conselho de Administração, supervisionando nossos processos de contabilidade e relatórios financeiros. Ele também facilita as auditorias de nossas demonstrações financeiras, garantindo transparência e precisão nas divulgações financeiras.

Além disso, o comitê é diretamente responsável pela nomeação, compensação, retenção e supervisão da empresa de Auditoria Independente contratada. O Comitê de Auditoria tem várias responsabilidades relacionadas à gestão de riscos, que incluem as seguintes funções principais:

1. Revisão e Discussão de Riscos

Revisar e discutir riscos ou exposições significativas com a administração e o auditor independente, avaliando as medidas

adotadas para minimizá-los e as políticas da empresa e suas subsidiárias em relação à avaliação e gestão de riscos.

2. Análise de Risco

Analisar quaisquer riscos ou exposições significativas e avaliar as ações que a administração tomou para mitigá-los de forma eficaz.

3. Avaliação do Mapa de Risco

Avaliar e monitorar o mapa de risco da CI&T, assegurando a eficácia e suficiência dos controles, propondo melhorias quando necessário.

4. Recomendações para Melhoria

Propor melhorias nas áreas de controle interno e gestão de riscos, monitorando a implementação das recomendações para garantir a eficácia contínua do ambiente de controle interno.

O Comitê de Auditoria é composto exclusivamente por membros independentes de nosso Conselho de Administração, cada um com

expertise financeira. Isso inclui Maria Helena dos Santos Fernandes de Santana, que atua como presidente, juntamente com Eduardo Camposana Gouveia e Carla Alessandra Trematore.

Links úteis:

[Formulário 20-F](#)

[Estatuto do Comitê de Auditoria](#)

[Estatuto do Comitê de Nomeação](#)

As principais responsabilidades incluem:

1. Identificação e Avaliação de Candidatos

Identificar, avaliar e recomendar indivíduos qualificados para posições como Diretoria Executiva, Diretoria e Membros do Conselho;

2. Gestão de Remuneração e Benefícios

Desenvolver e gerenciar políticas de remuneração, benefícios e incentivos garantindo que estejam alinhadas com os objetivos da empresa e atraia os melhores talentos; e

3. Monitoramento de Desempenho

Monitorar anualmente os principais indicadores de desempenho (KPIs) e as metas de desempenho da Diretoria Executiva, Diretoria e Membros do Conselho, assegurando responsabilidade e alinhamento com os objetivos estratégicos da empresa.

Comitê de Nomeação

O Comitê de Nomeação e Recursos Humanos, presidido por Fernando Matt e composto por Eduardo Camposana Gouveia e Brenno Raiko de Souza, atua como um órgão consultivo do Conselho, auxiliando na nomeação de candidatos para eleição ao Conselho.



A avaliação de desempenho da Diretoria, Diretoria Executiva e Membros do Conselho é realizada em alinhamento com as metas e objetivos corporativos da Empresa.

Esse processo abrange o monitoramento contínuo dos Indicadores-Chave de Desempenho (KPIs) e a avaliação das metas de desempenho associadas a esses papéis.

A avaliação não apenas mede as contribuições individuais, mas também considera o impacto coletivo nos objetivos estratégicos da empresa. Ao analisar os resultados em relação a métricas pré-definidas,

garantimos responsabilidade e promovemos uma cultura de excelência. Além disso, esse processo fornece insights valiosos que informam o desenvolvimento de liderança e o planejamento de sucessão, impulsionando, em última análise, o sucesso a longo prazo da empresa. Por meio desses esforços, o Comitê de Nomeação e Recursos Humanos desempenha um papel crucial na promoção de uma liderança eficaz e no apoio ao sucesso contínuo da empresa.

Comitê de Finanças

O Comitê de Finanças apoia o Conselho de Administração supervisionando as operações financeiras do Grupo CI&T. Suas responsabilidades incluem revisar o desempenho mensal, analisar investimentos e avaliar o orçamento anual e as principais iniciativas de negócios voltadas para o crescimento e a lucratividade. O Comitê se reúne regularmente uma vez por mês e pode convocar reuniões

extraordinárias conforme necessário.

As principais responsabilidades incluem:

1. Aconselhar o Conselho e a Diretoria Executiva sobre o impacto potencial das condições econômicas globais e brasileiras na posição financeira do Grupo, oportunidades, riscos e estratégia.

2. Monitorar os resultados financeiros mensais e os indicadores de desempenho, relatando desvios significativos ao Conselho.

3. Revisar e aconselhar sobre o orçamento anual e as principais iniciativas de desenvolvimento de negócios.

4. Avaliar transações de investimento e desinvestimento, incluindo aquisições e fusões.

5. Garantir a conformidade com políticas financeiras e de projetos, monitorando o desempenho dos investimentos e os principais

indicadores financeiros.

6. Supervisionar a estratégia financeira do Grupo, incluindo gestão de dívidas, alavancagem e derivativos.

7. Avaliar transações financeiras que requerem aprovação do Conselho, focando em sua estrutura, custos e alinhamento com a estratégia de crescimento do Grupo.

8. Realizar auto avaliações regulares para garantir a eficácia do Comitê.

9. Periodicamente revisar e recomendar mudanças nas regras operacionais do Comitê.

10. Reportar ao Conselho sobre descobertas, recomendações e outros assuntos relevantes, mantendo registros das reuniões e atividades.

11. Monitorar projetos-chave voltados para impulsionar o crescimento, posicionamento de mercado, desenvolvimento de produtos e lucratividade.



Compensação e atribuições

Atribuições do CEO

Nossos Diretores Executivos são responsáveis pela gestão e representação da empresa. Temos uma equipe de gestão experiente liderada por **Cesar Nivaldo Gon, nosso CEO**, que possui ampla experiência na indústria de tecnologia e serviços de TI.

Como fundador da CI&T em 1995, o Sr. Gon desempenha um papel crucial na evolução e sucesso da empresa. Ele também faz parte do nosso Conselho de Administração, garantindo sinergia entre a liderança executiva e a governança. Em média, nossos Executivos têm mais de 15 anos de experiência na CI&T, refletindo nosso compromisso com a estabilidade na liderança. Sob a orientação do Sr. Gon, a equipe está posicionada para enfrentar os desafios e oportunidades em nosso setor dinâmico.

Compensação executiva

Na CI&T, a compensação executiva é regida por um processo cíclico. A área de Pessoas lidera a avaliação da compensação total para nossa equipe executiva global, colaborando com consultores externos para comparar nossas práticas com os padrões da indústria, assegurando, assim, nossa competitividade no mercado.

Quando há necessidade de ajustes na compensação fixa ou em incentivos de curto e longo prazo, a área de Pessoas elabora propostas que são submetidas à aprovação do Comitê de Nomeação e do Conselho de Administração. Promoções dentro da equipe executiva seguem um rigoroso processo de avaliação que inclui recomendações e aprovações dos Vice-Presidentes (VPs), do CEO, do Comitê de Nomeação e do Conselho. É importante ressaltar que, mesmo em níveis não executivos, os modelos de

compensação são desenvolvidos com a contribuição do CEO e dos VPs, garantindo alinhamento em toda a organização. Nossa Compensação da Equipe Executiva, junto com certas outras posições elegíveis, inclui Programas de Incentivo de Longo Prazo (LTIPs) que promovem um senso de pertencimento e alinham os interesses de nossos líderes com os objetivos de longo prazo da empresa. Essa abordagem colaborativa nos capacita a alcançar nossos objetivos enquanto mantemos uma estrutura de compensação competitiva.

Política de Compensação

Esta Política estabelece diretrizes para a recuperação de remunerações baseadas em incentivos que foram concedidas erroneamente ao quadro executivo. Esta política se aplica ao nosso CEO, CFO, VPs responsáveis por uma BU principal, divisão ou função, além da Diretoria e membros Conselho. Cada Diretor Executivo

deverá reembolsar ou perder, na maior extensão permitida pela lei e conforme direcionado pelo Comitê de Nomeação e Recursos Humanos da empresa, qualquer compensação recebida durante os três anos fiscais completos anteriores à data em que a Empresa é obrigada a preparar uma reclassificação contábil. Essa compensação, que é concedida, ganha ou adquirida com base total ou parcialmente na obtenção de uma Medida de Relatório Financeiro, é referida como “Prêmios”.

Qualquer violação desta política, ou de outros regulamentos da empresa, deve ser reportada por meio do nosso Portal de Ética. Tais violações podem resultar em quebra de contrato com a pessoa executiva envolvida. Ela enfatiza a importância da responsabilidade e da conduta ética em nossas práticas financeiras, especialmente em relação a estruturas de bônus e retornos de incentivos.



Grupos de Apoio da Governança

Comissão de Ética

A Comissão de Ética é responsável pela supervisão e investigação de todas as reclamações apresentadas através do nosso Canal de Denúncias, que é gerenciado por um fornecedor terceirizado.

Para melhorar continuamente nossos processos, a Comissão de Ética realiza reuniões regulares, onde avalia e aprimora nossos procedimentos de gestão de reclamações, políticas, práticas e iniciativas educacionais. Além disso, o Departamento de Compliance fornece atualizações regulares sobre o status do programa de compliance para o Comitê de Auditoria. Esse relatório garante transparência no fluxo do Canal, incluindo detalhes sobre o número e os tipos de reclamações recebidas, bem como o tempo médio

para resolvê-las. Ao promover uma cultura de responsabilidade e conduta ética, a Comissão de Ética se dedica a manter a integridade de nossa organização e garantir que todas os casos sejam abordados de forma rápida e eficaz.

Comitê Consultivo de ESG

O Comitê Consultivo de ESG é composto por executivos de cada região geográfica onde temos escritórios, membros do Conselho, representantes da equipe de Pessoas e ESG, e consultores externos. O principal objetivo desse comitê é revisar e aprovar a estratégia de ESG da empresa e o orçamento anual necessário para alcançá-la. Ele também supervisiona o processo de relatórios de ESG.

A composição atual do Comitê Consultivo de ESG é formada por dois membros do conselho, dois

conselheiros independentes, quatro grupos corporativos regionais, um membro da equipe de ESG e dois membros da equipe de Pessoas. Este Comitê Consultivo opera de forma independente e não responde a outras estruturas, embora os tópicos para discussão sejam propostos no Comitê de Nomeação.

O Comitê Consultivo de ESG se reúne a cada dois meses para abordar questões críticas. Quaisquer questões significativas identificadas durante essas reuniões são encaminhadas ao Comitê de Nomeação para consideração adicional.

Por meio de seus esforços dedicados, o Comitê Consultivo de ESG desempenha um papel crucial na orientação de nosso compromisso com práticas de negócios sustentáveis e responsáveis.





Ética, Compliance e Direitos Humanos

Os direitos humanos são um tema importante para nossa empresa.

As práticas e políticas que promovemos estão alinhadas com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, e temos orgulho de ser signatários do Pacto Global da ONU – Rede Brasil.

Em conformidade com suas diretrizes, principalmente os primeiros e segundos princípios, garantimos que nossas operações apoiem e respeitem ativamente a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente. Estamos comprometidos em evitar qualquer

envolvimento em violações desses direitos. Esses princípios, aprovados pelo CEO, são aplicados em toda a nossa empresa. Incorporamos de maneira transparente nossa abordagem baseada em direitos humanos em todos os contratos de compra e delineamos nossa posição em políticas relacionadas a colaboradores e fornecedores.

Esse compromisso ressalta nossa dedicação a práticas éticas e ao respeito pelos direitos humanos em toda nossa operação. Reafirmamos nosso compromisso em erradicar todas as formas de escravidão moderna, adotando a Declaração de combate à Escravidão Moderna, em conformidade com a **Lei de Combate à Escravidão Moderna do Reino Unido de 2015**.

Proibimos rigorosamente qualquer ocorrência de trabalho infantil, trabalho forçado, trabalho involuntário e tráfico humano, tanto em nossas operações quanto em nossa cadeia de valor.

Nossa dedicação se estende à garantia de que nossas práticas internas sejam livres de exploração e promovam um ambiente de trabalho responsável. Além disso, mantemos uma Política de tolerância zero contra assédio, discriminação e intimidação de qualquer tipo, e buscamos criar um local de trabalho livre de violência ou ameaças.

O Programa de Compliance garante que mantenhamos os mais altos padrões de ética, conduta de boa-fé e proteção dos direitos humanos. Nosso Programa Global de Compliance consiste em oito pilares:

1. Código de Ética e Conduta e Políticas
2. Comunicação e Treinamento
3. Canal de Denúncias
4. Investigações Internas

5. Devida Diligência
6. Apoio da Alta Administração
7. Gestão de Riscos e Controles Internos de Compliance
8. Auditoria Interna

Estamos comprometidos em promover um ambiente de trabalho seguro e ético para nossos colaboradores, guiados pelos pilares do nosso Programa de Compliance.

Esses pilares estão enraizados nos valores articulados em nosso [Código de Ética e Conduta](#), disponível publicamente.

Links úteis:

[Documentos de Governança](#) ↗

[Nossa Declaração de Transparência da Lei de Escravidão Moderna do Reino Unido](#) ↗



Código de Ética e Conduta e Treinamento em Ética

Acreditamos que a ética deve ser a base de todas as nossas interações.

Por essa razão, nosso Código de Ética e Conduta representa nossos valores e cultura e delineia as atitudes e comportamentos que esperamos de todos os nossos colaboradores.

Este documento serve como um guia essencial, apoiando a tomada de decisões diárias. Ademais, mantemos um conjunto de políticas de compliance que estabelecem diretrizes, orientações e limites para ações em processos, que devem ser

seguidas por todos os nossos stakeholders. No primeiro dia, todos os novos CI&Ters são apresentados ao Código de Ética e Conduta e ao Canal de Denúncias. Além disso, todos os colaboradores completam anualmente treinamentos obrigatórios sobre Ética, Microagressões e Segurança da Informação, acessíveis em nossa plataforma interna de e-learning. Em nosso compromisso de aumentar o engajamento em toda a organização, organizamos eventos e promovemos discussões contínuas sobre considerações éticas, o Canal de Denúncias e temas-chave de nossas políticas de Compliance.

Anti-Corrupção e Conflito de Interesses

Para estabelecer regras sobre práticas corruptas e conflitos de interesses, temos Políticas de Anti-Corrupção, Conflito de

Interesses e Presentes, Hospitalidade e Entretenimento. Também estabelecemos diretrizes definidas para Transações com Partes Relacionadas e Concorrência Justa. Todas as políticas estão disponíveis publicamente.

A equipe de Compliance possui um estruturado plano de comunicação e treinamento para assegurar que os CI&Ters compreendam e cumpram o Código de Ética e as Políticas de Compliance. Todos os membros da equipe são instruídos a agir de forma ética e em conformidade com a lei, garantindo a integridade e a reputação da empresa.

Além disso, todos os CI&Ters que têm, ou terão, interações com funcionários públicos são obrigados a completar um treinamento de Anti-Corrupção. Todos os colaboradores também assinam e aceitam o Código de Ética e as Políticas de Compliance, sendo a Política de Anti-Corrupção uma das mais relevantes.

No momento deste relatório, não registramos perdas monetárias como resultado de processos legais associados a regulamentos de comportamento anticompetitivo.





Canal de Denúncias

Para relatar violações éticas ou não conformidades, temos um Canal de Denúncias, hospedado pela NAVEX, que opera globalmente 24 horas por dia, 7 dias por semana, e está aberto a qualquer pessoa na internet. Esta plataforma oferece aos denunciantes a opção de enviar suas reclamações de forma anônima ou identificada, e todos os casos relatados são devidamente analisados e investigados.

As reclamações podem abranger uma variedade de questões, incluindo, mas não se limitando a, assédio, discriminação, retaliação, conflitos de interesse, uso indevido de recursos da empresa, fraude, entre outros. Cada reclamação é investigada de acordo com nossos procedimentos internos. Além da Comissão de Ética, mencionada anteriormente, contamos com uma Equipe de Ética e Investigadores Internos que receberam treinamento

especializado para garantir práticas investigativas adequadas antes de trabalharem nos casos. A empresa também pode optar por contratar empresas externas para auxiliar no processo de investigação quando necessário.

Todas as reclamações são investigadas de forma confidencial, garantindo tratamento equitativo durante todo o processo. Proibimos firmemente qualquer forma de retaliação contra denunciante que atuem de boa-fé, considerando tais ações uma violação do Código de Ética e Conduta. Nossa Política de Investigação e Não Retaliação contra Denunciantes está disponível publicamente.

No momento deste relatório, não recebemos alegações relacionadas a fraude contábil, lavagem de dinheiro, corrupção, financiamento do terrorismo, escravidão, trabalho forçado ou infantil, tráfico humano, violações do direito de associação

ou negociação coletiva ou desigualdade salarial de gênero.

Links úteis:

[Canal de Denúncias](#) ↗

Devida diligência de Fornecedores

Todos os potenciais fornecedores (ou seja, finalistas) devem passar por um processo de cadastro e avaliação para avaliar suas políticas financeiras, fiscais, trabalhistas e socioambientais, bem como suas qualificações técnicas.

Compras de valor significativo devem ser aprovadas por indivíduos com um nível de senioridade apropriado ao valor da compra, com valores e níveis definidos localmente. Os direitos e obrigações tanto da CI&T quanto de nossos parceiros na aquisição de compras significativas são formalizados por meio de

instrumentos legais baseados na legislação vigente e orientados pelo nosso Código de Ética e Conduta para Terceiros.

Os fornecedores selecionados que competem para fornecer produtos e serviços passam por um processo de seleção transparente, onde todos os participantes têm condições equitativas. Valorizamos a competição livre e justa entre os fornecedores e aderimos estritamente a práticas éticas em nossos relacionamentos comerciais com os parceiros. Os fornecedores devem cumprir nossos valores, respeitar todas as leis aplicáveis, seguir nossas normas, políticas e procedimentos, e agir de acordo com os princípios descritos abaixo:

- Cumprir todas as leis aplicáveis
- Proibir atos de fraude e corrupção
- Respeitar os direitos humanos de funcionários e prestadores de serviços
- Cumprir as leis que proíbem o trabalho infantil



- Evitar envolvimento ou apoio a práticas de trabalho forçado ou análogas à escravidão
- Assumir a responsabilidade pela saúde e segurança dos funcionários
- Agir de acordo com as regulamentações locais e internacionais de proteção ambiental aplicáveis
- Relatar má conduta através do nosso Canal de Denúncias (ethics.ciandt.com)

Além disso, a equipe de Compliance está envolvida na realização de devida diligência para fornecedores considerados de alto risco de conformidade. A empresa terceirizada deve apresentar documentos específicos relacionados ao seu registro e confirmar que leu e concorda com nosso Código de Ética e Conduta para Terceiros.

Este código abrange a conformidade com leis aplicáveis, a defesa dos direitos humanos, a proibição do trabalho forçado, a responsabilidade pela saúde e segurança da força de

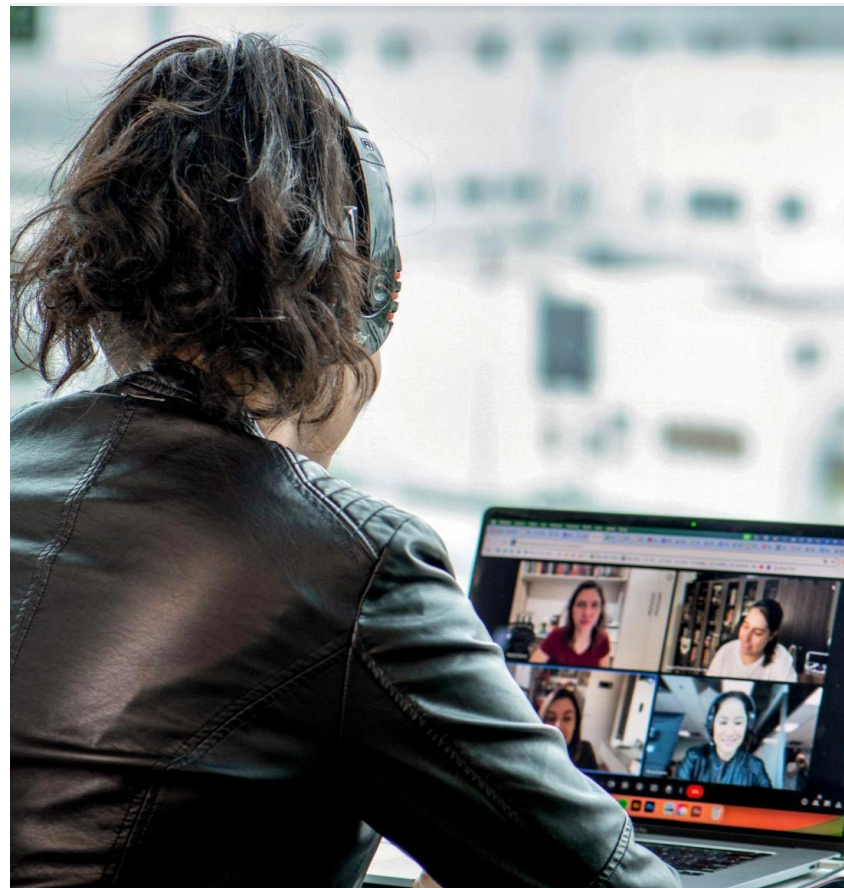
trabalho e o compromisso com a proteção ambiental.

Links úteis:

[Código de Ética e Conduta para Terceiros](#) ↗

Uma cadeia de suprimentos responsável

Como parte do seu processo de integração, novos fornecedores são solicitados a fornecer informações sobre diversidade, equidade e inclusão em sua força de trabalho. Essa etapa adicional visa impactar a tomada de decisão, promovendo a seleção de fornecedores que incentivem a diversidade. Embora a CI&T não possua atualmente um programa formal de diversidade de fornecedores, buscamos proativamente e envolvemos fornecedores diversos em nosso processo de aquisição.





Gestão de Riscos

Governança de Riscos

Estrutura de Governança de Riscos Corporativos na CI&T

Estamos comprometidos em implementar uma estrutura de Governança de Riscos Corporativos voltada para identificar, analisar, tratar, monitorar e comunicar riscos de forma eficaz. Em 2024, implementamos a [Política de Gestão de Riscos](#) baseada no COSO ERM e procedimentos, além de desenvolver metodologias de gestão de riscos.

Desenvolvimento da Matriz de Riscos

Desde 2021, estamos sujeitos às

regulamentações da SEC e, portanto, aderimos à Lei Sarbanes-Oxley, que aborda a transparência e o mapeamento de riscos e controles sobre relatórios financeiros. Como resultado, a gestão realiza anualmente um processo de validação desses controles. Para mais detalhes, consulte o [formulário 20-F](#).

Treinamento e Capacitação

Para assegurar a eficácia dessa estrutura, realizamos sessões de treinamento direcionadas para CI&Ters em funções críticas, abordando temas relacionados a riscos e controles. Essa capacitação é fundamental para estabelecer uma cultura sólida de gestão de riscos.

Outro destaque é a implementação da ferramenta de gestão de riscos dentro do sistema ERP (Planejamento de Recursos Empresariais), que trouxe benefícios significativos na avaliação de riscos e controles relacionados a relatórios financeiros. Essa ferramenta automatiza fluxos de trabalho e

aumenta a eficiência, permitindo monitoramento em tempo real das atividades de conformidade e da eficácia dos controles. Ela também mantém registros detalhados que facilitam auditorias e revisões. Ao desenvolver e aplicar políticas de conformidade em toda a organização, a adoção do sistema promove maior transparência, gerencia o risco de demonstrações financeiras imprecisas e garante conformidade com os requisitos regulatórios, reforçando a confiança com stakeholders e órgãos reguladores, aprimorando nossa gestão de riscos.

Principais Riscos

As principais categorias de risco gerenciadas consistem em:

- **Riscos Estratégicos:** Relacionados a decisões tomadas pela Alta Administração, que podem levar a perdas econômicas significativas ou até mesmo à descontinuação dos negócios. Fatores-chave incluem Planejamento, Governança,

Inovação, Comunicação de Mercado e considerações de ESG.

- **Riscos Operacionais:** Originam-se de falhas em processos e controles internos, podendo causar ineficiências e danos à reputação. Áreas críticas incluem Recursos Humanos, Compras, Gestão de Fornecedores e riscos relacionados à Tecnologia, como cibersegurança.

- **Riscos de Conformidade:** Possibilidades de incorrer em penalidades legais, financeiras ou reputacionais devido à não conformidade com leis e políticas internas. Isso inclui questões regulatórias, conflitos de interesse e corrupção.

- **Riscos de Financeiros:** Decorrentes de operações financeiras que podem levar a perdas devido à má gestão de caixa, problemas de liquidez ou flutuações de mercado. Isso inclui gestão de dívida e relatórios financeiros.



Em 2025, manteremos nosso compromisso de aprimorar a gestão de riscos, visando monitorar e mitigar riscos que possam impactar a empresa.

Interrupção das operações

Desenvolvemos um plano interno de Continuidade de Negócios e Recuperação de Desastres para proteger nossas pessoas, sistemas essenciais e operações dos clientes. Nosso foco principal é minimizar o impacto de desastres e restaurar rapidamente as operações normais de negócios. Trabalhamos para reduzir o risco de desastres provocados por ações humanas e

realizamos testes regulares das estratégias para garantir sua eficácia. Este plano considera diferentes níveis de criticidade, incluindo um cenário de pior caso que poderia resultar na perda prolongada de infraestrutura vital, como energia, telefone, internet e água, além da ausência de pessoas-chave. Ele é estruturado com base na expertise necessária para sua execução e os detalhes são delineados pelos responsáveis de cada área.

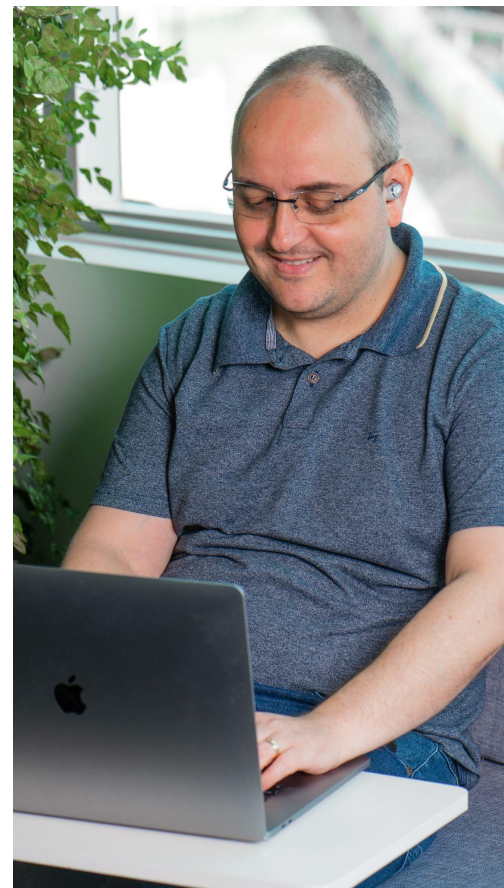
O plano foi elaborado com base no número e na expertise técnica das pessoas necessárias para executá-lo com sucesso. Os detalhes são delineados pelos indivíduos responsáveis por cada área específica. Revisamos o plano anualmente, ou sempre que mudanças significativas afetem os planos de recuperação de cada área. Ele abrange todos os equipamentos, software e dados essenciais para cada incidente exceto aqueles relacionados a situações extremas, como guerra civil e terrorismo.

Até o momento, o plano não precisou ser ativado. Durante o período coberto por este relatório (2024), não houve interrupções de serviço ou inatividade de clientes que afetassem nosso desempenho. **Atualmente, não existem restrições operacionais nos países em que atuamos.**

"Em 2024, a CI&T implementou medidas concretas para aprimorar nossa estrutura de governança, incluindo a **criação de uma área dedicada à Gestão de Riscos Corporativos e uma revisão abrangente da governança do nosso Comitê de ESG, entre outras iniciativas.** Essas ações refletem nosso compromisso com a responsabilidade e a gestão responsável, estabelecendo uma base sólida para o crescimento sustentável e valor de longo prazo para nossos acionistas."



Eduardo Galvão,
Head de Relações com Investidores



CAPÍTULO 5

MEIO AMBIENTE

Neste capítulo:

42 Nossa estratégia climática

45 Pegada de carbono

47 Consumo de energia

48 Gestão de água e resíduos

49 Certificações



Nossa ambição

Estamos comprometidos em mitigar os impactos ambientais negativos

e cultivar uma cultura responsável baseada em direitos humanos, compliance e práticas éticas. Nosso objetivo é expandir nossos negócios implementando programas ambientalmente responsáveis e estabelecendo padrões de governança para enfrentar desafios futuros.

Os impactos inegáveis da mudança climática, evidenciados por eventos extremos e temperaturas recordes, ressaltam a urgência de endereçar os desafios ambientais que afetam toda a sociedade.

Nossa missão é criar um amanhã ainda melhor, impactando vidas e transformando o futuro por meio da tecnologia, com a sustentabilidade como um pilar da estratégia da nossa empresa.

Nossa abordagem

O ano de 2024 foi marcado por uma profunda introspecção enquanto avaliamos nossa posição em relação aos nossos compromissos – especialmente nossa dedicação à redução de emissões alinhada à ciência e à participação no objetivo global de limitar o aquecimento planetário a 1,5°C.

Durante esse período, dedicamos esforços significativos para entender e desenvolver a primeira versão de nossas metas globais de redução de emissões, em alinhamento com a

iniciativa Science Based Targets (SBTi), que endossamos oficialmente no início do ano. Estamos atualmente refinando essas metas para garantir que estejam totalmente integradas à nossa estratégia corporativa, com o objetivo de finalizá-las até o próximo ano. Esse compromisso está diretamente ligado à criação do nosso plano de descarbonização.

Simultaneamente, avançamos nossas ofertas de sustentabilidade digital para apoiar nossos clientes em suas próprias jornadas de Ambiental, Social e Governança (ESG). Nossas soluções abrangem uma gama de serviços, desde estratégias de descarbonização até ferramentas que aumentam a transparência e a eficácia na elaboração de relatórios de ações ambientais.

Aproveitamos parcerias com renomadas organizações externas de tecnologia para oferecer essas soluções.





Um marco significativo este ano foi a implementação da nossa Política Ambiental Global em toda a organização.

Este documento abrangente fornece diretrizes essenciais para nossos colaboradores sobre temas cruciais, como ação climática, gestão de resíduos e o uso eficiente de água e energia. Ele também orienta nossas relações com clientes e fornecedores sob uma perspectiva voltada para a sustentabilidade.

Em 2024, adotamos uma nova abordagem para a mitigação do impacto climático. Em vez de priorizar a compensação de 100,0% das emissões, optamos por concentrar nossos investimentos no desenvolvimento de metas robustas e formular um plano estratégico para

reduzir efetivamente nossas emissões. Essa mudança reflete nosso compromisso com transformações significativas e mensuráveis, reconhecendo que a sustentabilidade exige a implementação de soluções inovadoras capazes de promover mudanças sistêmicas em nossas operações e em toda a nossa cadeia de suprimentos. Nosso objetivo é liderar práticas que não apenas minimizem nossa pegada de carbono, mas também inspirem nossos parceiros e clientes a adotarem iniciativas semelhantes.

Ao promover uma cultura de sustentabilidade e colaboração, estamos comprometidos em criar um impacto positivo em nosso meio ambiente.



Nossa Estratégia Climática

A jornada em direção à descarbonização

Com foco na evolução da nossa estratégia climática e ambiental, fizemos progressos significativos em 2024 em nossa jornada de sustentabilidade.

Agora temos uma compreensão mais profunda de nossa pegada ambiental.

Aprimoramos nosso inventário global de carbono ao refinar e expandir os cálculos para todos os locais onde operamos, incluindo aqueles que representam apenas uma pequena parte de nossas operações.

Essa abordagem é crucial para nossa jornada de redução de emissões, pois reconhecemos que não podemos reduzir o que não medimos. Com base na análise de lacunas realizada no ano anterior, focamos em melhorar nosso desempenho em áreas-chave de sustentabilidade. Em colaboração com a equipe de liderança, abordamos áreas que requerem evolução e mapeamento inicial, buscando estabelecer bases sólidas para os avanços nos próximos anos.

Nesse sentido, desenvolvemos metas de redução de emissões alinhadas à ciência em parceria com a iniciativa Science Based Targets (SBTi). Aprofundamos nossa compreensão da metodologia e exploramos as melhores opções para nós, considerando nosso perfil de emissões e expectativas de crescimento.

Como resultado, uma versão inicial dessas metas foi elaborada, e planejamos validá-la com apoio externo e refiná-la em conjunto com nossa liderança, garantindo alinhamento com nossas estratégias de redução de emissões.

Além disso, revisamos nossa estratégia de compensação de emissões, optando por direcionar recursos para ações que reduzam efetivamente as emissões, em vez de apenas mitigá-las. Com o aumento das emissões devido a mudanças estratégicas na empresa, reconhecemos a necessidade de priorizar iniciativas internas que desvinculem nosso crescimento do aumento das emissões.

Em 2024, concentramos nossos esforços na redução das emissões do Escopo 2, com ênfase no consumo de eletricidade. Como uma grande parte de nossas operações está baseada no Brasil, focamos nesta região investindo em Certificados de Energia Renovável

(I-RECs) para cobrir o consumo de energia de nossas operações e atividades de trabalho remoto.

Como resultado,
100,0%
do nosso consumo
de energia no Brasil
foi coberto por
energia renovável.

2024 foi crucial para consolidar nossos compromissos e avançar em nossa jornada de descarbonização.

Intensificamos os esforços para integrar uma visão de sustentabilidade e considerações climáticas à nossa estratégia corporativa, reconhecendo que essa jornada é um esforço coletivo que envolve cada um de nossos colaboradores, parceiros e partes interessadas.



Compensação de emissões

Para compensar nossas emissões em 2024, estamos apoiando o **Legado das Águas**,

a maior reserva privada de Mata Atlântica no Brasil, cobrindo 31.000 hectares no sul de São Paulo. Essa reserva integra a conservação da floresta com pesquisa científica e atividades sustentáveis, como a produção de plantas nativas e ecoturismo.

O Legado das Águas serve como um refúgio para espécies em perigo de extinção e faz parte do maior corredor ecológico da Mata Atlântica, contribuindo para a preservação da biodiversidade e a conectividade dos ecossistemas.

Os créditos adquiridos por meio do **Pagamento por Serviços Ambientais – PES Carbonflor (C+)** são precificados com base nos serviços ecossistêmicos gerados. Esses serviços promovem o bem-estar humano e mitigam os efeitos das mudanças climáticas, incorporando também um componente social.

Essa iniciativa está alinhada com a Agenda Global para o Desenvolvimento Sustentável, **reafirmando nosso compromisso com a sustentabilidade.**

Links úteis:
[Certificado Carbonflor](#) ↗

Linha do tempo da sustentabilidade





Engajando nossas pessoas

Lançamos uma iniciativa abrangente de sustentabilidade na CI&T University,

nossa plataforma de treinamento virtual, envolvendo ativamente os CI&Ters na jornada coletiva em direção a um futuro mais sustentável.

Essa iniciativa aborda tópicos cruciais relacionados à sustentabilidade dentro da empresa, oferecendo aos participantes percepções profundas sobre a crise climática, os compromissos da nossa empresa e nossa estratégia climática.

Os participantes têm acesso a recursos valiosos, incluindo masterclasses, artigos e cursos externos que abrangem green software e mudanças climáticas.

Um foco chave da iniciativa é o **Green Coding**, fornecendo conhecimentos práticos sobre práticas sustentáveis aplicáveis ao trabalho do dia a dia. A participação nesta iniciativa capacita os colaboradores com a compreensão e as ferramentas necessárias para fazer contribuições significativas para as iniciativas de sustentabilidade da CI&T.

Em maio de 2024, organizamos em Portugal uma limpeza voluntária na Praia de Carcavelos, localizada em Cascais. Durante este evento, voluntários se uniram para coletar lixo e resíduos da área. No esforço do ano passado, coletamos 8 kg de bitucas de cigarro e plásticos, que um parceiro conduziu à reciclagem. Em 2024, desenvolvemos uma iniciativa de conscientização ambiental em nossa sede em Campinas, Brasil, combinando educação ambiental com ação prática. O programa contou com uma apresentação explorando as florestas como exemplos de

"tecnologia natural," destacando como os ecossistemas oferecem soluções avançadas que podem inspirar nossas próprias abordagens tecnológicas.



Para colocar a teoria em prática, organizamos uma atividade de plantio de árvores nativas nos terrenos da nossa sede, com espécies da Mata Atlântica

Recriamos uma sucessão ecológica com espécies nativas, promovendo a biodiversidade e a restauração do ecossistema local.





Pegada de carbono

Medimos nossa pegada de carbono, abrangendo todos os três escopos e contabilizando todas as fontes de emissão relevantes específicas da nossa indústria que impactam o meio ambiente. Também adotamos o Protocolo GHG como nosso modelo oficial para medição de emissões, com todos os parâmetros, fatores de emissão e fontes de referência derivados das [diretrizes de cálculo](#) fornecidas pelo Programa Brasileiro de Protocolo GHG.

Pelo segundo ano consecutivo, em nossa submissão ao Registro Público de Emissões, a maior plataforma do Brasil para publicação de inventários corporativos, fomos agraciados com o prestigiado **Selo Ouro de Qualidade pelo Programa Brasileiro de Protocolo GHG**.



Em 2024, obtivemos um valor de

0,50 tCO₂e

de emissões por funcionário*, o que representa

33,0% menos

do que o valor obtido em 2019.

*Este indicador representa a soma das áreas 1, 2 e 3 por funcionário.

Links úteis:

[Página de Meio Ambiente | CI&T](#)

Nossos números de carbono

Escopos 1 e 2

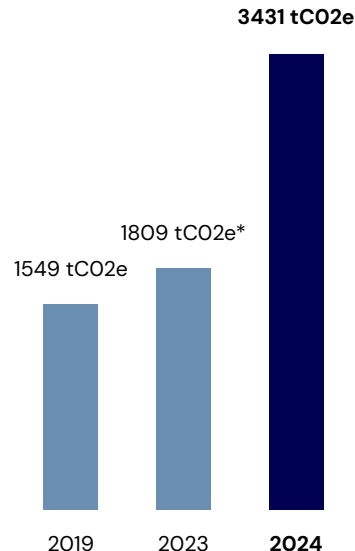
Nossas emissões dos Escopos 1 e 2 juntas representam **10,9%** de nossas emissões totais. Essas emissões referem-se, no caso do Escopo 1, a emissões fugitivas, combustão móvel e combustão estacionária, e, para o Escopo 2, a emissões relacionadas ao uso de energia da rede, com base no método de mercado.

Escopo 3

Por mais um ano, nossas principais emissões originam-se do Escopo 3, emissões indiretas, e correspondem a **89,1%** de nossas emissões totais. As categorias com as maiores emissões são viagens a trabalho e deslocamento de funcionários, que também incluem as emissões associadas ao consumo de funcionários que trabalham remotamente.

Emissões

Gráfico de evolução das emissões 2019 e 2023 / 2024



*Devido a ajustes no fator de emissão relacionado a viagens aéreas em 2024, houve um aumento nas emissões reportadas em 2023, de 1544 para 1809 tCO₂.



Nossas ações de redução de carbono

Estamos comprometidos em reduzir nossas emissões de gases de efeito estufa com um foco especial nos Escopos 2 e 3, que representam a maioria de nossas emissões.

Combustíveis sustentáveis

Incentivamos o uso de combustíveis mais limpos. Temos carregadores de carros elétricos em nossa sede em Campinas e em nosso escritório em Belo Horizonte, instalações no Brasil onde a maioria de nossa força de trabalho está localizada. Esses carregadores estão disponíveis para todos os nossos colaboradores. Para os veículos da nossa frota e os carros alugados para viagens de negócios, é obrigatório o uso exclusivo de combustível etanol. O etanol produz apenas emissões biogênicas, que fazem parte do ciclo natural do carbono. Isso significa que o dióxido

de carbono liberado quando o etanol é queimado foi recentemente absorvido pelas plantas de cana-de-açúcar durante seu crescimento, resultando em uma pegada de carbono quase neutra. Além disso, como um combustível de origem vegetal, o etanol é um recurso renovável, ao contrário dos combustíveis fósseis, que são finitos. Na China, a maioria dos colaboradores se desloca para o escritório de motocicleta elétrica ou transporte público.

Eletricidade renovável

100,0% do nosso consumo de energia em escritórios no Brasil, assim como a energia consumida em regimes de trabalho remoto nesta região, foi abastecido por fontes limpas e renováveis. Isso foi alcançado por meio de I-RECs – certificados que fazem parte de um sistema global para rastrear e verificar a origem renovável da energia. Em nossos maiores escritórios no Brasil, onde a maioria de nossa força de trabalho

está localizada, a gestão do prédio obtém energia de fornecedores limpos e renováveis.

Empresa cloud-based

Operamos como uma empresa cloud-based, com

+95,0%

de nossos dados corporativos relevantes armazenados e **gerenciados na nuvem**.

Essa abordagem estratégica não apenas aprimora nossa eficiência operacional, mas também contribui para nossos esforços de sustentabilidade. Ao utilizar a tecnologia em nuvem, reduzimos a necessidade de data centers locais, gerando economias de energia e diminuindo as emissões de carbono. Os serviços em nuvem otimizam o uso de servidores e o consumo energético, resultando em uma menor pegada de carbono.



Consumo de energia

Em 2024, priorizamos o consumo de energia de fontes limpas e renováveis, alcançando um marco significativo:

Em nossos maiores escritórios no Brasil, a gestão dos edifícios utiliza energia de fornecedores limpos e renováveis.

Para locais onde utilizamos espaços compartilhados, como instalações de coworking, implementamos um sistema de estimativa de consumo de energia baseado na área ocupada e na frequência de uso por nossos colaboradores. **Reconhecendo que aproximadamente 64,0% de nossa equipe trabalha remotamente**, consideramos crucial incluir o consumo doméstico em nossa

estratégia de energia renovável. Portanto,

estendemos nossa cobertura de energia renovável para 100,0% do consumo estimado de nossos colaboradores em home office,

também por meio da aquisição de I-RECs.

Para calcular o consumo doméstico, estimamos a energia utilizada durante as horas de trabalho diárias, considerando equipamentos eletrônicos, iluminação e sistemas de controle climático. Essa estimativa foi realizada globalmente para todos

os colaboradores e incorporada ao nosso inventário de gases de efeito estufa no Escopo 3 (saiba mais em "Nossos números de carbono").

Links úteis:

[Declaração de Resgate ↗](#)

Mantemos uma parceria terceirizada, oferecendo um benefício para nossos colaboradores no Brasil. Esta plataforma conecta os usuários a fontes de energia renovável, proporcionando descontos nas contas de eletricidade residencial.

Em 2024, **61 colaboradores utilizaram esse benefício**, e 87 novas adesões resultaram em 2,72 toneladas de CO2 evitadas, o que equivale ao plantio de 340 árvores. Essas iniciativas representam passos importantes em nossa jornada para mitigar nosso impacto ambiental, especialmente em uma área tão crítica para nossas operações como o consumo de energia.

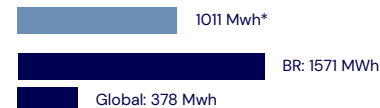
Consumo de Energia por Colaborador CI&T:

0,21 MWh/CI&TER

considerando o consumo de energia dos escritórios da CI&T.

Escritórios CI&Ters remotos

2023



*No Relatório ESG de 2023, informamos apenas o consumo do escritório do Brasil (949 MWh), o consumo global de eletricidade é de 1011 MWh.

2024



*Este ano, apenas a energia utilizada pelos notebooks foi considerada.



Gestão de água e resíduos

Gestão de água e esgoto

Implementamos diversas medidas para garantir o uso eficiente da água em nossos escritórios sob controle operacional. Isso inclui o monitoramento mensal do consumo nas principais unidades no Brasil, a instalação de torneiras automáticas com temporizadores e vasos sanitários com descarga dupla para reduzir o uso de água. Os condomínios onde nossos escritórios estão localizados também adotam iniciativas, como **sistemas de captação de água da chuva** para uso nos banheiros, reduzindo ainda mais o consumo de água, além de

Estações de Tratamento de Efluentes (ETE) e fossas sépticas com biodigestores que tratam o esgoto, devolvendo água limpa ao meio ambiente. Segundo o Índice Brasileiro de Segurança Hídrica, desenvolvido pela Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico, nossos escritórios em Curitiba e Belo Horizonte apresentam baixo grau de segurança hídrica, enquanto os de São Paulo e Campinas têm grau médio.

Em 2024, o consumo de água em nossos escritórios brasileiros totalizou

0,0137 ML*.

*O consumo de água mencionado refere-se aos escritórios onde temos controle operacional no Brasil, onde a maioria dos nossos colaboradores está localizada. Não controlamos o consumo de água em nossos escritórios globais, pois a maioria está em espaços de coworking. A água utilizada é fornecida por empresas de utilidade pública e disponibilizada pela administração dos condomínios. Não calculamos a destinação da água, pois seu uso se limita ao ambiente de escritório e não é empregado em outros processos.

Gestão de resíduos

Todos os nossos escritórios implementam processos de coleta seletiva de resíduos, gerenciados pelos condomínios ou espaços de coworking onde estamos localizados. Monitoramos de perto a correta destinação dos resíduos e rastreamos todo o ciclo dos resíduos gerados internamente.

Em nossos escritórios com maior fluxo de pessoas, implementamos o programa "Beba, Lave e Devolva", fornecendo copos e canecas reutilizáveis a todos os funcionários e desencorajando o uso de copos plásticos descartáveis. Também adaptamos todas as nossas máquinas de café para o uso de canecas, eliminando os copos descartáveis.

Nossos esforços para reduzir resíduos se estendem ao consumo de papel também. Nosso sistema de assinatura de documentos

corporativos é totalmente digital, reduzindo significativamente o uso de papel e os impactos ambientais relacionados ao transporte e manuseio de documentos físicos. Para a gestão de resíduos eletrônicos, mantemos espaços dedicados em nossos escritórios para a coleta de resíduos eletrônicos, garantindo a destinação adequada de cada item.

Nossa abordagem em relação aos equipamentos eletrônicos é multifacetada: os equipamentos são descartados apenas quando não são mais utilizáveis; computadores em boas condições são doados a parceiros sem fins lucrativos, promovendo o acesso à tecnologia e oportunidades de aprendizado; e equipamentos funcionais, além de alguns resíduos eletrônicos, são vendidos a empresas de tecnologia que prolongam a vida útil dos equipamentos.



Certificações

Buscamos edifícios com certificações ambientais para que possamos conhecer o impacto real de nossas operações.

Nossos escritórios estão certificados em três locais:

– No **Brasil**, onde a maioria de nossa força de trabalho está baseada, uma parte significativa de nossos espaços de escritório possui certificações ambientais, incluindo LEED PLATINUM e ISO 14001.

– Nosso edifício em **Oakland, Califórnia**, obteve a certificação global LEED GOLD e possui as certificações ENERGY STAR e

WELL HEALTH-SAFETY RATING, destacando nosso compromisso com a eficiência energética e o bem-estar dos funcionários.

– O edifício onde nosso espaço de coworking em **Bogotá, Colômbia**, está localizado também mantém uma certificação LEED GOLD, estendendo nossas práticas sustentáveis para nossas operações na América do Sul.

Temos certificações em cerca de **32,0%** de nossos escritórios.

Nossos maiores escritórios no Brasil, localizados em Campinas, São Paulo, e Belo Horizonte, Minas Gerais, estão em edifícios que participam do Mercado Livre de Energia. Essa iniciativa permite que essas

instalações adquiram energia diretamente de fornecedores de energia limpa e renovável.

Para garantir a eficiência energética em nossas operações, **100,0% de nossos notebooks são certificados com o selo Energy Star**.

Essa certificação garante que nossos equipamentos de TI atendam a rigorosos padrões internacionais de consumo de energia, alinhando-se aos nossos objetivos gerais de sustentabilidade.

Links úteis:

[ISO 14001 ↗](#)

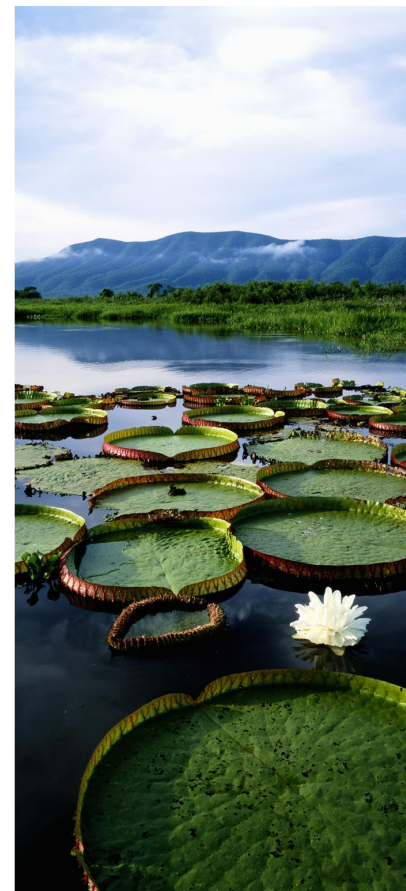
[LEED PLATINUM BH ↗](#)

[WELL HEALTH-SAFETY RATING ↗](#)

[Energy Star ↗](#)

[LEED GOLD Oakland ↗](#)

[LEED GOLD Bogotá ↗](#)



Neste capítulo:

52 Nossas Pessoas em Números

55 Reconhecimentos

56 Aquisições de Talentos

58 Desenvolvimento e
Engajamento de Pessoas

62 Benefícios, Direitos e
Bem-estar

67 Diversidade, Equidade,
Inclusão e Pertencimento

CAPÍTULO 6

NOSSAS PESSOAS



Nossa ambição

Entendemos que, para sermos um excelente lugar para trabalhar, precisamos nos esforçar para oferecer as melhores oportunidades de emprego, incluindo planos estruturados de desenvolvimento de carreira, programas de bem-estar e oportunidades iguais em cada país em que estamos presentes.

Para ter uma empresa forte e vibrante, buscamos promover um ambiente de trabalho inclusivo que priorize o bem-estar e nutra as aspirações de carreira, bem como o desenvolvimento pessoal das pessoas.

Para alcançar isso, reconhecemos os desafios enfrentados pelo mundo hoje e entendemos o papel que o ambiente de trabalho desempenha

ao acolher a diversidade de nossos colaboradores, valorizando positivamente o pluralismo de identidades, origens, experiências e perspectivas que trabalham em conjunto, além de cuidar das necessidades das pessoas, o que inclui flexibilidade, benefícios adequados e um ambiente de aprendizado constante.

Nossa abordagem

Cada CI&Ter desempenha um papel crucial na formação de nossa cultura e na orientação de nosso futuro.

Parte de nossa abordagem inclui um compromisso com a promoção de oportunidades iguais e o aumento da representação de pessoas de grupos sub-representados.

Nossa meta é ter 55,0% de nossos colaboradores oriundos de grupos sub-representados até 2025.

Para acompanhar esse objetivo, estamos alinhados com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, bem como com compromissos complementares, como o Movimento Elas Lideram e os Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU.

Também contamos com vários programas que apoiam nossa ambição, que exploraremos mais a fundo, e monitoramos nosso progresso por meio de indicadores-chave, como as pesquisas de Great Place to Work (GPTW) e de Cultura de Equipe, além de indicadores de mercado comuns, como taxas de rotatividade e o número de contratações de grupos sub-representados.



Nossas pessoas em números

6.907

**Total de pessoas
colaboradoras***

*Para os cálculos, utilizamos a metodologia de headcount.

¹ Permanente: Contrato contínuo, excluindo contratos temporários (de 4, 6 ou 8 horas).

² Tempo Integral: Carga horária padrão de 8 horas/dia, incluindo todos os tipos de contratos.

³ Temporário: Tipo de contrato com duração estabelecida; não é permanente.

Austrália



Permanente¹



Tempo integral²



Temporário³



Meio-período



Brasil



Permanente¹



Tempo integral²



Temporário³



Meio-período



Canadá



Permanente¹



Tempo integral²



Temporário³

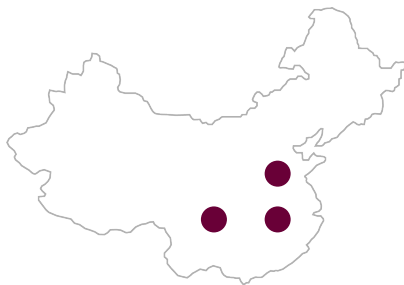


Meio-período





China



Permanente¹



Tempo integral²



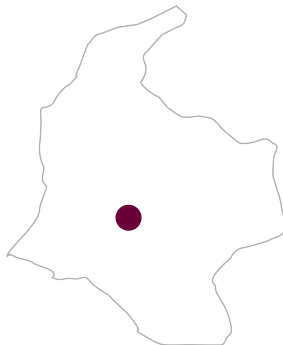
Temporário³



Meio-período



Colômbia



Permanente¹



Tempo integral²



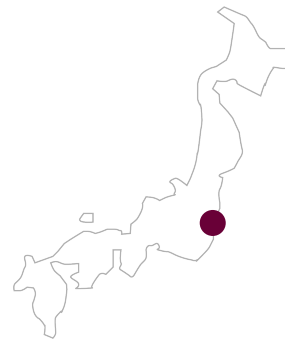
Temporário³



Meio-período



Japão



Permanente¹



Tempo integral²



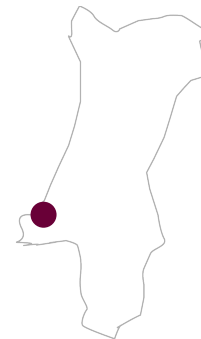
Temporário³



Meio-período



Portugal



Permanente¹



Tempo integral²



Temporário³



Meio-período





Reino Unido



Permanente¹



Tempo integral²



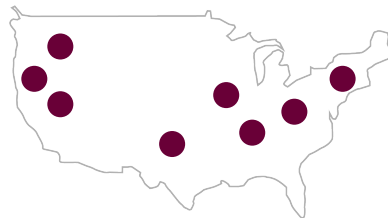
Temporário³



Meio-período



EUA



Permanente¹



Tempo integral²



Temporário³



Meio-período



Número total de pessoas trabalhadoras que não são funcionárias, mas cujo trabalho é controlado pela Companhia.*

Australia	0
Brasil	47
Canadá	0
China	0
Colômbia	1
Japão	0
Portugal	0
Reino Unido	1
Estados Unidos	0
Total	49

*Os tipos mais comuns de trabalhadores são aqueles que cuidam da manutenção predial, e o tipo de contrato que possuem é terceirizado, sem vínculo empregatício com a Companhia.

49

pessoas colaboradoras indiretas

Essas pessoas contribuem para a manutenção de nossas instalações, garantem a segurança e colaboram com fornecedores para uma entrega de serviços sem interrupções.

Embora não sejam diretamente contratados pela CI&T, seus esforços independentes desempenham um papel crucial na manutenção de um ambiente de trabalho eficiente e bem-sucedido. Enfatizamos que esses indivíduos não estão envolvidos em trabalho terceirizado, mas sim atuam de forma independente.



Reconhecimentos



GPTW Top 5 Melhores Empresas de TI em São Paulo (2021)*

Certificação GPTW por 18 anos no Brasil.

17 anos no ranking GPTW no Brasil.

Certificação GPTW na Austrália, Canadá, China, Colômbia, Brasil, Portugal, Japão e Estados Unidos.

*Para jovens talentos.



Aquisição de talentos

Em 2024, concentramos nossos esforços para recrutamento no Brasil, China, Colômbia, Japão, México, Portugal, Reino Unido e Estados Unidos.

Expandimos globalmente soluções inovadoras, como o Perfect Match e o Italent (uma solução de IA), ferramentas que criamos para apoiar e aprimorar o processo de correspondência entre CI&Ters e oportunidades internas, levando em consideração as necessidades dos projetos.

Essas iniciativas agilizam o trabalho da Equipe de Atração e otimizam a mobilidade interna de talentos.

Nosso compromisso com a diversidade

Em nosso compromisso de alcançar um público mais amplo de talentos, participamos de eventos ao longo do ano onde divulgamos vagas de emprego direcionadas a grupos diversos e sub-representados, garantindo que nossas oportunidades sejam acessíveis a um amplo espectro de candidatos qualificados.

Por exemplo, expandimos nossas estratégias de ação afirmativa para apoiar mulheres, pessoas negras e pessoas com deficiência no Brasil. Também introduzimos um programa de treinamento específico focado na contratação de indivíduos neurodiversos para nossas equipes no Brasil, Colômbia e Portugal. Esse treinamento foi projetado tanto para a equipe de Atração de Talentos quanto para a liderança responsável pelas avaliações técnicas. Além disso, estabelecemos uma nova

estratégia que incorpora conselheiros de diversidade e inclusão nas regiões da América Latina (LATAM), América do Norte e EMEA, para garantir que todas as iniciativas sejam geridas de forma eficaz desde o início do processo. Nossas iniciativas resultaram em destaque do Glassdoor como uma Open Company. Esse reconhecimento demonstra nosso compromisso com a transparência no engajamento de nossos colaboradores.

2.281
pessoas contratadas,
e desse total,

47,2%
são de grupos
sub-representados.

Número total e taxa de rotatividade de funcionários: 692 | Taxa = 10,7%*



*Rotatividade anual voluntária de funcionários, para aqueles com mais de 6 meses de tempo de serviço.



Next Gen

Para estruturar a estratégia de crescimento para os próximos anos, **relançamos o Next Gen**, nossa iniciativa de estágio e desenvolvimento de novos talentos, em uma edição especial focada em Inteligência Artificial. A seleção ocorreu no último trimestre de 2024 e

foi planejada para atrair até 450 pessoas conectadas a uma instituição educacional,

através do desenvolvimento acelerado por meio dos conceitos mais atualizados do mercado na era da IA. Essa iniciativa promove um fluxo constante de talentos, ajudando a equilibrar a pirâmide de senioridade da empresa e gerando ainda mais oportunidades de

crescimento em todos os níveis da organização. Como resultado do processo seletivo,

recebemos mais de 11.000 inscrições,

sendo que 59,0% se autodeclararam pertencentes a grupos sub-representados.

Selecionamos mais de

420 candidatos, dos quais 54,0% são de grupos sub-representados.

Eles iniciarão sua jornada em março de 2025 e passarão por um período intensivo de treinamento de dois meses sobre conceitos fundamentais de IA. Através desse programa inovador, estamos apoiando o desenvolvimento dos profissionais do amanhã.



Desenvolvimento e engajamento de pessoas

Uma Jornada para o Desenvolvimento de Carreira

Nosso processo de avaliação de desempenho é o CI&T Journey, lançado em 2023. Esse framework inovador prioriza o crescimento profissional, evita viés na avaliação de carreira e adere a princípios de eficiência, autonomia e ESG para avaliar o desenvolvimento dos CI&Ters.

Atualmente, o modelo inclui 100,0% da nossa força de trabalho e fornece visibilidade à liderança sobre o desempenho individual, promovendo conexões significativas entre as carreiras dos colaboradores e o crescimento da empresa.

Pesquisas de Engajamento

Valorizamos as percepções compartilhadas por nossas pessoas, reconhecendo seu papel fundamental na condução do nosso sucesso coletivo. Utilizamos o TeamCulture, uma plataforma de engajamento em tempo real, para administrar pesquisas semanais e coletar feedback contínuo. Os CI&Ters podem compartilhar anonimamente suas experiências com as lideranças a qualquer momento. Essa abordagem em tempo real nos permite estar atentos ao clima da empresa e capacita equipes e lideranças a formular planos de ação imediatos com base no feedback real de nossa equipe.

Também realizamos anualmente a pesquisa Great Place to Work para avaliar as percepções gerais de nossos colaboradores sobre oportunidades de crescimento na carreira, políticas da empresa e nosso ambiente de trabalho diário. Colaborando com os RH Business Partners, nossas lideranças analisam cuidadosamente os dados da pesquisa para focar em áreas de melhoria.

ÍNDICE TEAM CULTURE (Global)

Pontuação até 31 de dezembro:

8,21

(escala de 0-10)

Total de funcionários cobertos: **98,9%**

ÍNDICE GPTW 2024 (Brasil)

72

(escala de 0-100)





Conexões com a IA

Utilizamos prompts de Inteligência Artificial para apoiar os CI&Ters a entenderem

os pilares avaliados no Journey e no modelo de avaliação (autoavaliação ou feedback da equipe).

Nossos novos prompts de IA também auxiliam na criação de planos de desenvolvimento individual, permitindo que os colaboradores analisem seus resultados, definam objetivos profissionais, compreendam o contexto operacional, elaborem um plano estruturado e monitorem seu progresso.

Esses prompts estão facilmente acessíveis em nossa plataforma interna de IA, o **CI&T FLOW**.

Valor do aprendizado

Priorizamos iniciativas de aprendizado que atendem às necessidades de nossos colaboradores, considerando suas aspirações e oferecendo opções de aprendizado com horários flexíveis. Disponibilizamos cursos internos elaborados por uma equipe dedicada ao aprendizado e desenvolvimento, além de oportunidades externas que permitem aos CI&Ters aprimorar suas habilidades com especialistas renomados. Nossa abordagem é baseada em **valores** que promovem uma cultura de aprendizado contínuo:

Habilidades: Fomentar o aprendizado contínuo permite que cada membro da equipe mapeie e avalie diversas habilidades — humanas, tecnológicas ou linguísticas. Ao alinhar essas capacidades com os caminhos de carreira, nossos modelos de aprendizado desbloqueiam o potencial individual, informam ações direcionadas e criam um ambiente

colaborativo que nos impulsiona a avançar juntos.

Linguagem: Através de iniciativas como o Programa **The English Boost**, reafirmamos nosso compromisso em fomentar habilidades linguísticas entre os CI&Ters. Oferecemos suporte para a proficiência em inglês e em outros 15 idiomas, promovendo uma comunicação eficaz e colaboração em nossa comunidade global.

Especialização em IA: Oferecemos um programa de capacitação para que os colaboradores aprendam e pratiquem a IA de maneira progressiva, estruturado em três níveis, por meio do CI&T FLOW. O objetivo é aplicar a inteligência artificial generativa na prática e aprimorar habilidades, apoiando a adoção de IA na empresa por meio de um aprendizado estruturado.

Fornecemos materiais e recursos de treinamento em larga escala, adaptados aos desafios individuais,

integrando a IA em nossas operações e estimulando o desenvolvimento de habilidades, tanto individuais quanto coletivas.

Atualmente, mais de 60,0% de nossa força de trabalho está certificada.

Navegamos o crescimento por meio de trajetórias:

Como parte importante de nossa cultura, as Trajetórias de Aprendizado simbolizam uma jornada de aprimoramento contínuo de habilidades e um compromisso em criar rotas personalizadas alinhadas aos contextos de carreira individuais.

Preparamos caminhos para aquisição de habilidades com as Unidades de Negócios e proporcionamos autonomia para que os indivíduos criem e compartilhem caminhos dentro da comunidade CI&T.



Iniciativas de aprendizado descentralizadas

Na CI&T, reconhecemos as diversas necessidades dentro de nossas equipes e entendemos que uma abordagem única pode não ser a solução mais eficaz. Por isso, defendemos uma estratégia de aprendizado descentralizada. Reconhecemos que cada Unidade de Negócios e cada indivíduo em nossa organização possui requisitos, objetivos e conhecimentos técnicos únicos. Desta forma, a adoção da descentralização nos permite ajustar nossas iniciativas de aprendizado com precisão, garantindo que elas atendam às demandas específicas de cada Unidade de Negócios.

Essa abordagem promove não apenas um senso de autonomia, mas também capacita as equipes a conduzir suas próprias experiências de aprendizado, incentivando a adaptabilidade e maximizando o impacto das iniciativas.

CI&T University

A CI&T University é nosso programa interno de educação corporativa, dedicado a promover a troca de conhecimentos, fomentar a criatividade e gerar resultados de alto impacto. Aberta a todas as pessoas, independentemente do cargo ou função, essa plataforma capacita tanto nossas BU quanto nossos colaboradores a criar e alcançar objetivos de aprendizado, profissionais ou pessoais. A CI&T University permite que líderes e indivíduos projetem, desenvolvam ou adaptem soluções de aprendizado personalizadas para seus desafios ou metas específicas.

Todos os nossos cursos de treinamento obrigatórios em Segurança da Informação, Conformidade, Ética e Negociação de Insider estão disponíveis na CI&T University. Nosso compromisso com uma cultura de aprendizado é reforçado pela ênfase no protagonismo e na autonomia.

Acreditamos em preparar nossos colaboradores para enfrentar novos desafios e oportunidades com confiança,

por isso não medimos o treinamento em termos de horas por funcionário.

Mais de
100.000
logins

50,0%
Média de usuários ativos mensais





Reconhecimento das pessoas

Uma das ferramentas que utilizamos para promover uma cultura de reconhecimento é o Jude, um chatbot de IA introduzido em 2022. Jude é essencial para fomentar um ambiente onde todos os Cl&Ters, independentemente do cargo, podem celebrar os esforços de seus colegas.

As insígnias de reconhecimento abrangem categorias como “Embaixador da Cultura”, “Realização Individual”, “Inovação, Trabalho em Equipe” e o prêmio “Você É Incrível”.

O uso do Jude garante que cada conquista seja reconhecida de forma rápida. Após uma indicação, as lideranças são notificadas e a pessoa colaboradora recebe uma insígnia personalizada, que é compartilhada no Workplace, nossa plataforma interna de comunicação, destacando suas conquistas em seu perfil.

Observamos um aumento de 70,0% na participação do programa e uma redução no tempo de processamento de 15 para 4 dias úteis, resultando em uma economia de 76,0% no tempo para os Analistas do time de People. **Como resultado, em 2024, o Jude foi**

reconhecido como a iniciativa de RH mais inovadora, recebendo o prêmio Think Work Innovations 2024,

posicionando-nos entre as 10 empresas com as práticas de RH mais inovadoras.

Além do Jude, temos canais de **chat regionais de Kudos**, onde Cl&Ters podem enviar reconhecimentos públicos a seus colegas. Por meio desses canais, incentivamos nossos colaboradores a celebrar as

conquistas uns dos outros, contribuindo para um ambiente de trabalho colaborativo e de apoio.

Retenção de Talentos

A retenção de talentos é importante para qualquer empresa, especialmente aquelas que se baseiam na prestação de serviços. Para alcançar um alto nível de retenção, combinamos cultura, benefícios e oportunidades de crescimento.

Um ambiente inovador, flexível e recompensador permite que nossos colaboradores se sintam parte integrante do nosso crescimento e sucesso.



Benefícios, direitos e bem-estar

Estamos comprometidos em sempre aprimorar os benefícios oferecidos a nossos colaboradores.

Para isso, realizamos pesquisas regulares e consultamos nossa equipe para personalizar os pacotes de benefícios. Também nos baseamos nas melhores práticas do setor, assegurando que nossos benefícios atendam às necessidades e expectativas em evolução de nossa força de trabalho. Como uma empresa global, reconhecemos as

diversas necessidades dos Cl&Ters em diferentes regiões. Embora alguns benefícios possam variar com base nas regulações locais, estamos comprometidos em fornecer um conjunto de benefícios universais, independentemente da região.

Compensação

Os Cl&Ters têm um pacote de compensação composto por salário fixo, benefícios e elegibilidade para participação nos lucros anuais. Nossa estratégia de compensação está alinhada com os valores do nosso negócio para possibilitar o desenvolvimento de carreira, o desempenho e o fortalecimento para o futuro.

Nosso modelo de participação nos lucros compartilha os resultados com 100,0% de nossa força de trabalho, conectando nossas pessoas aos objetivos de negócios e recompensando-as por alcançar resultados. A compensação da equipe executiva (e de outras

posições elegíveis) também inclui programas de incentivos de longo prazo, criando um senso de propriedade e alinhando interesses. Para permanecer competitiva, a empresa avalia regularmente o modelo de compensação, mapeando nossa posição em relação ao mercado por meio de pesquisas e benchmarks.

Acordos de negociação coletiva

No Brasil, **100,0% de nossos colaboradores estão cobertos por acordos de negociação coletiva.** Para todas as outras regiões, seguimos as leis locais e as regras sindicais de cada país.

Relações Sindicais

Entendemos a importância de garantir que todas as informações negociadas e aprovadas nos Acordos Coletivos de Trabalho sejam cumpridas, incluindo aquelas acordadas nos Acordos Coletivos. Nesse sentido, a área de People

Services desempenha um papel crucial como comunicadora, atualizando nossos colaboradores sempre que os Acordos são disponibilizados de acordo com a data-base de cada categoria sindical. Informamos sobre os indicadores de ajuste anual e as principais mudanças, sejam elas sociais ou econômicas, através de nosso canal oficial de comunicação, o WorkPlace.

Além disso, a área de People Services monitora as mudanças legislativas que impactam diretamente nossos colaboradores, comunicando sempre que necessário para garantir a transparência no processo e no fluxo de informações.





Destaques dos Benefícios

Embora nossos benefícios principais sejam universais, oferecemos benefícios regionais únicos, adaptados para atender a necessidades específicas e fomentar uma cultura de trabalho distinta. Abaixo estão os destaques categorizados por área:

Saúde e Bem-Estar

- App Health&Care: Acesso ilimitado a clínicos, nutricionistas e psicólogos sem custo.
- Apoio à Saúde Mental: Consultas online com psicólogos e terapeutas, subsidiadas para os colaboradores.
- Programa de Assistência ao Empregado (EAP): Suporte confidencial para desafios pessoais e profissionais, disponível sem custo.

Nota: Os benefícios podem variar de acordo com o país, refletindo as necessidades e valores locais.

Família e Cuidados

- Licença Parental Estendida: Opções aprimoradas de licença maternidade e paternidade.
- Apoio a Cuidadores: Assinaturas gratuitas para acessar serviços de cuidado infantil e animal.
- Assistência à Cuidado Infantil: Reconhecimento para iniciativas que beneficiam o desenvolvimento infantil.

Flexibilidade Financeira e no Trabalho

- Apoio para Visto e Vale-refeição: Assistência para CI&Ters que buscam oportunidades internacionais e opções de refeições subsidiadas.
- Ajuda para Trabalho Remoto: Financiamento anual para equipamentos de home office.
- Cobertura de Seguro: Seguro médico, odontológico e de vida oferecido pelo empregador para funcionários em tempo integral.

Estilo de Vida e Desenvolvimento Pessoal

- Acesso a Academias: Parcerias com centros de fitness para o bem-estar dos colaboradores.
- Programas de Bem-Estar: Várias iniciativas voltadas para a melhoria da saúde física e mental.





Assistência à Saúde e Segurança

A CI&T está comprometida em promover um ambiente de trabalho seguro e saudável. Nosso plano visa prevenir lesões e doenças ocupacionais, promovendo a melhoria contínua em saúde e segurança. A Política de Segurança Ocupacional, disponível em nosso guia interno, abrange todos os colaboradores e prestadores de serviços.

Em nossos escritórios na **Austrália, Brasil, China, Colômbia, Japão, Portugal, Reino Unido e Estados Unidos**, mantemos nosso equipamento de segurança contra incêndio em condições adequadas, garantindo a integridade de nossas instalações e a segurança de nossas pessoas. Ademais, temos uma Brigada de Emergência treinada em todos os escritórios e realizamos simulações de evacuação anualmente.

Plano de Recuperação de Desastres / Continuidade de Negócios

Dispomos de um Plano de Recuperação de Desastres com roteiros para gerenciar diversos cenários, priorizando a segurança das pessoas e a rápida restauração das atividades. O plano é revisado e testado anualmente.

Brasil

A área de Segurança no Trabalho implementa metodologias eficazes para identificação e gestão de riscos por meio do Programa de Gestão de Riscos (PGR) e Mapeamento de Riscos, assegurando um ambiente de trabalho seguro. Realizamos Análise Ergonômica do Trabalho (AET) para adaptar as condições de trabalho às necessidades dos colaboradores, promovendo segurança e conforto. Cada local (Curitiba, São Paulo, Belo Horizonte e Campinas) possui uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA) com 78

integrantes, eleitos anualmente. Elas se reúnem mensalmente para promover diretrizes de segurança e organizar campanhas como a SIPATMA, abordando temas como saúde mental, segurança no trânsito e cuidado ambiental.

Nosso escritório em Campinas conta com um bombeiro civil para inspeções diárias e resposta a emergências. Em 2024, para aprimorar ainda mais nossa resposta a emergências, firmamos uma parceria com a Salute, uma empresa especializada em serviços de ambulância. Temos Desfibriladores Externos Automáticos (DEA) disponíveis nas unidades de Campinas, Belo Horizonte e São Paulo, reforçando nosso compromisso com a segurança e saúde de nossos colaboradores.

Monitoramos a documentação dos prestadores de serviços, assegurando que estejam qualificados e treinados para suas funções e equipados com os

Equipamentos de Proteção Individual (EPI) necessários. Nossa política de segurança abrange todos os CI&Ters e prestadores de serviços, com 100% de cobertura.

Documentação

Gerenciamos e mantemos atualizados os seguintes documentos legais:

- Documentos relacionados à CIPA
- Investigação de acidentes de trabalho
- Monitoramento de planos de ação
- Mapeamento de Riscos
- Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT)
- Análise Ergonômica do Trabalho (AET)
- Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)
- Relatório Anual de Exames Médicos Complementares



Licença médica sem afetar o salário do colaborador

Os colaboradores podem consultar médicos ou dentistas sem que isso impacte seu salário, mediante apresentação de um atestado válido.

Essa medida nos ajuda a monitorar as taxas de absenteísmo e a implementar ações eficazes para promover a saúde e o bem-estar.

Nosso registro de absenteísmo sempre esteve dentro de níveis aceitáveis:

2020 – 0,46%
2021 – 0,62%
2022 – 1,04%
(aumento devido à COVID-19)
2023 – 0,96%
2024 – 0,82%

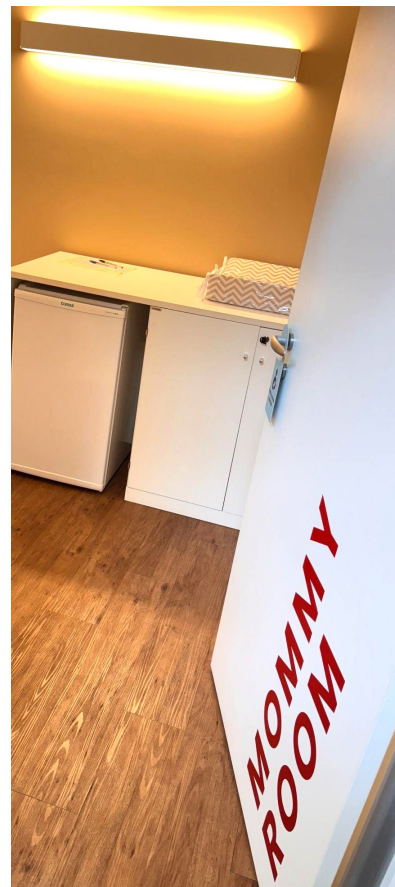
Campanhas de conscientização

As campanhas de conscientização apoiam iniciativas solidárias e que promovem a vida. Elas se concentram no bem-estar e na conscientização sobre cuidados com a saúde. **Outubro Rosa e Novembro Azul**, além de fornecer informações e conscientização sobre câncer de mama e próstata, abordam o tema da saúde integral.

Setembro Amarelo destaca a importância da saúde mental, que também promovemos ao longo de todo o ano.

Sala de amamentação

Na unidade de Campinas, Brasil, na base do Global Tech, temos uma Sala de Amamentação equipada com cadeira de amamentação, refrigerador e trocador.



Saúde mental

A saúde mental abrange diversos aspectos, e o bem-estar depende de múltiplos fatores. Por isso, enfatizamos a importância da escuta ativa, empatia, criação de um ambiente seguro, validação de sentimentos e autocuidado. Atualmente, no **Brasil**, temos um **Mental Squad** que reúne semanalmente os BPs das Unidades de Negócios e dos Enterprise Services para discutir saúde mental, nossos CI&Ters, ações em andamento e próximos passos.

Realizamos palestras e rodas de conversa com as lideranças, visando fornecer orientações, identificar sinais de alerta e fatores de risco, além de revisar as responsabilidades da gestão ao receber relatos de sua equipe sobre problemas de saúde mental. Cada caso é tratado de forma individual pela Equipe de Bem-Estar.



Monitoramos as ausências relacionadas à saúde mental até que os colaboradores retornem ao trabalho. Oferecemos um seguro de saúde que garante o acesso a psiquiatras e psicólogos para tratamento e acompanhamento. Além disso, disponibilizamos os serviços de Health&Care e do Zenklub, que oferecem telemedicina e telepsicologia.

Também disponibilizamos o Wellhub, uma plataforma digital de bem-estar com centenas de academias espalhadas por todo o Brasil, além de aplicativos de saúde, bem-estar, meditação e nutrição.

Programa de fisioterapia e ergonomia

No escritório da Global Tech em Campinas, oferecemos atendimento individualizado semanal com um fisioterapeuta, adaptado às

necessidade de cada colaborador. Em parceria com a Ergonomic Postural Blitz, realizamos atividades no local de trabalho que conscientizam sobre a boa postura e incentivam o uso dos recursos disponíveis para promover hábitos saudáveis.

A metodologia, desenvolvida por um fisioterapeuta, considera as condições ergonômicas do local, para que cada pessoa aprenda a realizar suas tarefas diárias de forma adequada, utilizando os equipamentos fornecidos pela empresa. Este programa surgiu a partir de uma **recomendação do Laudo Ergonômico/NR17**.

Curso de parentalidade responsável

A chegada de um bebê transforma a vida das pessoas. No Brasil, oferecemos um curso que orienta

sobre o processo gestacional, mudanças físicas e emocionais, amamentação e cuidados com o bebê, promovendo uma parentalidade ativa e consciente. Pais e pessoas não gestantes podem qualificar-se para uma extensão da licença parental de 5 para 20 dias (Artigo 38 da Lei 13.257/16 no Brasil) mediante apresentação de um certificado de conclusão do curso. Em 2024, foram concedidas 138 licenças paternidade e 72 licenças maternidade.

No **Reino Unido**, fazemos parceria com a Fertility Matters at Work com o objetivo de nos tornarmos um dos primeiros Empregadores Amigáveis à Fertilidade (Fertility Friendly Employers). Por meio dessa parceria, os Cl&Ters podem compartilhar suas experiências sobre a construção familiar e obter apoio. Ademais, estamos comprometidos a obter a certificação como Empregador Amigável à Menopausa (Menopause Friendly Employer) com a Henpicked, garantindo que todos as pessoas

colaboradoras tenham acesso a suporte, orientações e conscientização. Os Cl&Ters do Reino Unido também têm acesso premium ao Bubble, o principal aplicativo do Reino Unido para cuidados infantis flexíveis.

Lesões Ocupacionais

No Brasil, em 2024, registramos 3 acidentes relacionados ao trabalho, todos sem lesões graves ou fatalidades, resultando em uma taxa de lesões de 0,50, calculada com base no número de acidentes e no total de funcionários ativos em dezembro.

Todos os acidentes ocorreram durante o trajeto para o trabalho. No mesmo ano, não foram reportados acidentes envolvendo prestadores de serviços em nosso ambiente de trabalho e nenhum risco grave de lesão foi identificado. Todas as taxas foram baseadas no número de acidentes em relação aos colaboradores ativos, sem exclusões.



Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento

A diversidade é uma missão de todas as pessoas

Em 2024, nosso objetivo foi descentralizar as iniciativas de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI), buscando uma conexão mais próxima com todos os CI&Ters da empresa.

Cada BU desenvolveu seu próprio plano de comunicação, que incluiu pequenos grupos de discussão.

Em nível corporativo, promovemos eventos sobre uma ampla gama de assuntos, com foco principal na diversidade.

Os tópicos abordados incluíram duas palestras sobre neurodiversidade, que atraíram mais de 200 participantes, sendo uma delas voltada para lideranças e gestores. Também realizamos um webinar aberto sobre comportamentos excludentes e microagressões que alcançou quase 300 pessoas, com centenas de outras acessando o conteúdo de forma assíncrona.





Grupos de ação

Os grupos de ação apoiam pessoas de grupos sub-representados, **incluindo pessoas negras, mulheres, comunidade LGBTQIAPN+ e pessoas com deficiência.**

Com um orçamento dedicado, esses grupos, são responsáveis por estabelecer metas e iniciativas voltadas para promover a inclusão e avançar no desenvolvimento de carreira para indivíduos sub-representados.

Compostos por membros de grupos e aliados, os grupos de ação têm como objetivo implementar nossa estratégia de ESG em suas respectivas regiões. Eles atuam em várias áreas-chave dentro de suas regiões, incluindo América do Norte, Colômbia, EMEA e Ásia, abordando uma ampla gama de tópicos relacionados à ESG. Por meio de seus esforços, esses grupos contribuem significativamente para nosso compromisso com a

diversidade, equidade e inclusão, ajudando a criar um ambiente de trabalho mais equitativo para todas as pessoas colaboradoras.

Grupos de discussão

Os grupos de discussão são grupos voluntários liderados por colaboradores, oferecendo espaços seguros para grupos sub-representados e aliados.

O objetivo é criar um senso de pertencimento enquanto proporcionam oportunidades de networking, contribuindo para um ambiente de trabalho mais inclusivo. Com grupos de discussão estabelecidos globalmente, a CI&T apoia ativamente suas equipes diversas, incentivando o diálogo aberto e a colaboração.

Por meio dessas iniciativas, estamos comprometidos em aumentar a compreensão e a solidariedade entre nossas pessoas, promovendo, uma cultura de inclusão.



Abordagem Temática

LGBTQIAPN+

A comunidade ainda luta para alcançar a equidade nas oportunidades de carreira e um espaço seguro para se expressar. Para promover esse ambiente de trabalho, a equipe de ESG, os CI&Ters e os grupos de ação colaboram para desenvolver ações ao longo do ano.

Durante o “**mês**” da **visibilidade trans no Brasil**, exploramos a interseção entre IA e gênero com uma palestra em inglês e português com Kira Xonorika, intitulada “Decodificando novos imaginários de IA e futuros transfeministas”. Acreditamos que conectar as conversas sobre DEIB (Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento) com nossos objetivos de negócios é a melhor maneira de promover resultados tangíveis e rápidos.



Durante o **Mês do Orgulho**, abraçamos o lema **"O Poder da Comunidade"**, com o objetivo de fortalecer conexões entre os Cl&Ters que se identificam como parte da comunidade LGBTQIAPN+, bem como seus aliados.

Essa missão atingiu seu auge no Dia do Orgulho, que reuniu membros internos e externos da comunidade LGBTQIAPN+ e aliados em Campinas, Brasil. Durante o evento, tivemos uma palestra com membros da Coalizão Trans de Campinas e uma sessão de networking entre os Cl&Ters. Por fim, também oferecemos o programa **"Meu nome, meus direitos"**, para fornecer suporte de reconhecimento legal de gênero para colaboradores trans no Brasil.

Pessoas Negras

Em novembro, realizamos uma campanha de conscientização focada em raça e etnia, coincidindo com o **Mês da Consciência Negra** no Brasil.

Entre os temas discutidos estavam o empoderamento e o autocuidado. O grupo de afinidade Ubuntu foi renomeado para "Quilombo* Cl&T" para representar melhor seu propósito. Além disso, nossa nova Head Global de ESG, Cinthia Oliveira, fez uma palestra sobre a importância da ação coletiva. Mais de 500 Cl&Ters participaram desses eventos.

Por fim, ao longo de todo o ano, concentramos nossos esforços em empoderar indivíduos que se identificam como negros e estão em posições de carreira de nível médio. O objetivo do programa é ajudar a traçar suas trajetórias profissionais e prepará-los para oportunidades dentro da liderança sênior.

A primeira edição do programa recebeu 66 participantes negros, promovendo seu crescimento e avanço profissional.

*Quilombos no Brasil foram comunidades formadas por africanos escravizados e seus descendentes, sendo um lugar onde viviam em liberdade e resistiam à escravidão.





Mulheres

Nossas ações em prol da equidade de gênero são baseadas no Movimento Elas Lideram, promovido pela Rede do Pacto Global – Brasil. Um dos programas destacados para aumentar a representação de mulheres em posições tecnológicas é a **Academia de Arquitetura para Mulheres**.

O programa começou em outubro de 2024 e continuará até agosto de 2025. Seu objetivo é apoiar e capacitar mulheres na área de arquitetura, promovendo o desenvolvimento de habilidades essenciais.

Atualmente, **30 mulheres estão participando**, ocupando cargos como Desenvolvedora, Arquiteta de Software e Desenvolvedora de Dados, buscando transição para carreiras na arquitetura. O programa, que dura 10 meses é totalmente online e segue uma metodologia de e-learning.

Ao longo dos módulos, as participantes têm reuniões agendadas com seu Sensei, uma pessoa mentora sênior e especialista, para discutir o conteúdo e esclarecer dúvidas.

Além desse programa, a equidade de gênero foi um tema central em várias discussões, abordando tópicos que vão desde microagressões até medidas contra assédio no local de trabalho, incluindo um treinamento sobre como o programa de conformidade trata a violência de gênero.

Pessoas com Deficiência

Ao longo de 2024, a ESG Tips, uma publicação trimestral disponível para todos os CI&Ters, destacou aspectos cruciais da inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD). Em setembro, **realizamos uma palestra global**

com o especialista Caio Bogos, da ATIP, que compartilhou seu conhecimento e insights sobre experiências atípicas. Como prática estabelecida, oferecemos o ensino da Língua Brasileira de Sinais em todos os webinars importantes e comunicações corporativas.

No mesmo ano, para o Brasil, revisamos o processo de inclusão de PCD, implementando uma série de melhorias, como a possibilidade de autodeclaração de deficiência no sistema, permitindo que colaboradores busquem apoio das áreas envolvidas (Bem-Estar, RH, entre outras).

Além disso, sempre em busca de novas estratégias para incluir PCD na empresa, contamos com uma consultoria especializada para recrutar perfis para nossas oportunidades abertas. Destacamos também uma das iniciativas das quais mais nos orgulhamos na CI&T, no Brasil: o **"Dojo de Libras"**, um espaço



dedicado à inclusão, acessibilidade linguística e diversidade. Este programa promove a comunicação entre colaboradores surdos e ouvintes, fortalecendo uma cultura de respeito e empatia. Liderado por professores surdos e intérpretes de Língua Brasileira de Sinais, o "Dojo" assegura uma abordagem autêntica ao aprendizado.

Desde 2021, já treinamos mais de 335 colaboradores. Em 2024, treinamos **91 pessoas**, com 46 no primeiro semestre e 45 no segundo.



Números de Diversidade

Nossas métricas de diversidade evidenciam o impacto de várias ações de contratação e retenção de talentos de grupos sub-representados. Abaixo estão os números globais por gênero, etnia, deficiência e orientação sexual:

2023 50,3%

2024 51,0%

Pessoas de Grupos Sub-representados:

51,0%

Número global de pessoas negras

23,2%

Número global de pessoas com deficiência

3,2%

Número global de pessoas LGBTQIAPN+:

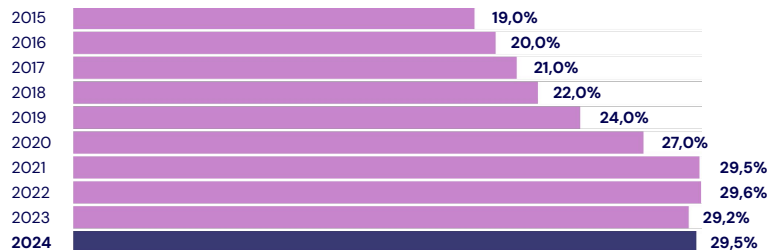
11,0%

Mapa de posições	Feminino	Masculino	Menores de 30 anos	Entre 30-50 anos	Maiores de 50 anos
10 - CEO	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
9 - Sócio	10,0%	90,0%	0,0%	40,0%	60,0%
8 - Diretoria Executiva	14,6%	85,4%	0,0%	65,9%	34,1%
7 - Gerência Executiva	25,7%	74,3%	0,0%	85,3%	14,7%
6 - Master 2 / Gerência Sênior	27,4%	72,6%	1,9%	93,7%	4,4%
5 - Master / Gerência	26,0%	74,0%	7,1%	90,3%	2,6%
4 - Sênior	24,0%	76,0%	22,3%	76,0%	1,7%
3 - Pleno	34,1%	65,9%	50,5%	48,9%	0,6%
2 - Júnior	45,6%	54,4%	68,8%	31,2%	0,0%
1 - Estagiário	27,0%	73,0%	94,6%	5,4%	0,0%
Total	29,5%	70,5%	31,8%	66,2%	0,0%



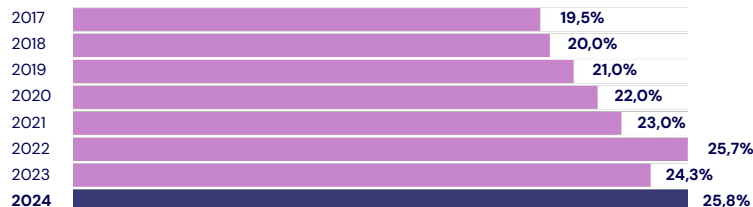
Indicador de gênero

Representatividade global de mulheres¹



¹ Todas as Cl&Ters abaixo das posições de gerência.

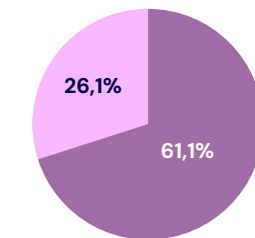
Representatividade de mulheres na alta liderança²



² Todas as Cl&Ters em posição de gerência e acima.

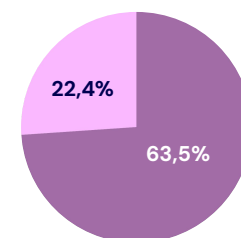
Distribuição das mulheres por área – 2024

Geral



Áreas tech³
Áreas não-tech⁴

Gestão executiva



Áreas tech³
Áreas não-tech⁴

³ Áreas tech: Incluem desenvolvedores, engenheiros, designers e todos os cargos técnicos.

⁴ Áreas não-tech: Equipe de Pessoas, Marketing, Facilidades e outras não diretamente relacionadas ao negócio.

Disparidade salarial entre homens e mulheres

2022: -2,60% | 2023: -2,26%

2024:

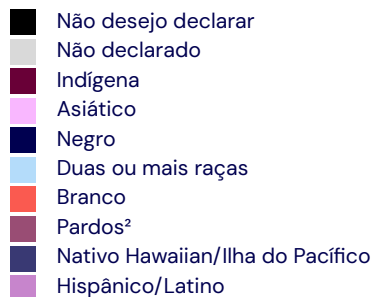
-2,23%

O indicador de disparidade salarial é calculado levando em consideração a relação entre o salário médio de homens e mulheres, ponderada pelo número de mulheres em cada país/posição/senioridade.



Indicador de etnia

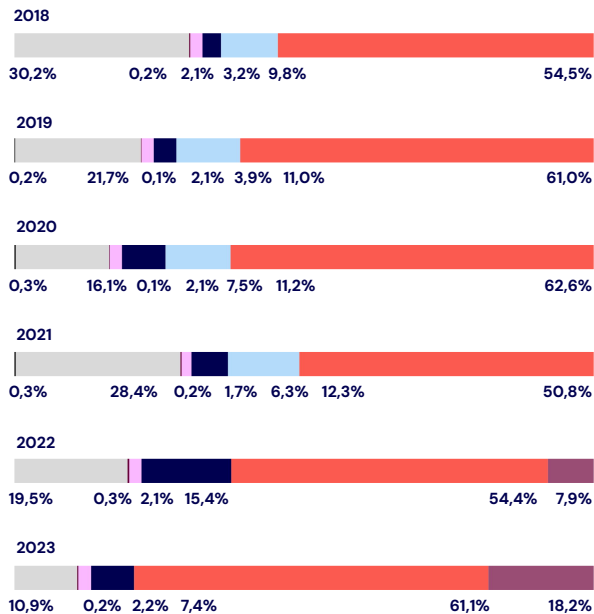
Continuamos a dar atenção especial à comunidade negra, incentivando a autodeclaração, que tem apresentado um aumento significativo nos últimos anos.



(1) Os números de etnia para os EUA em 2023 incluem 69,0% de todas as pessoas neste país. Os 31,0% não incluídos são de empresas adquiridas que estavam em processo de integração durante o período de relatório.

(2) Categoria utilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), comumente empregada para se referir a brasileiros de raça mista, indivíduos com ascendências raciais variadas.

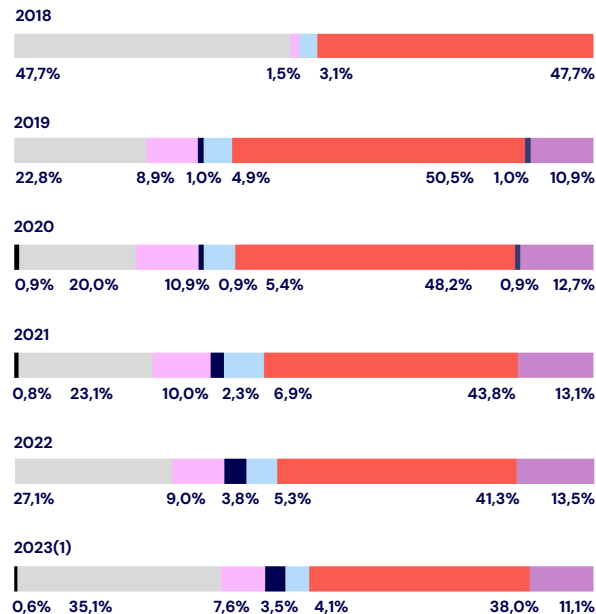
Brasil



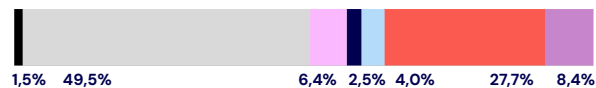
2024



EUA



2024





Indicador de etnia – 2024

Áreas tech¹ – Brasil

ÁREAS TECH ¹						
	Asiáticos	Pessoas pretas	Indígenas	Pardos	Brancos	Não declarado
GERAL	2,2%	7,3%	0,3%	19,4%	59,8%	11,1%
GESTÃO EXECUTIVA	2,0%	3,9%	0,2%	12,1%	75,5%	6,4%

Áreas não-tech² – Brasil

ÁREAS NÃO-TECH ²						
	Asiáticos	Pessoas pretas	Indígenas	Pardos	Brancos	Não declarado
GERAL	2,0%	7,6%	0,0%	17,9%	62,0%	10,5%
GESTÃO EXECUTIVA	4,0%	0,0%	0,0%	11,1%	73,7%	11,1%

Áreas tech¹ – EUA

ÁREAS TECH ¹							
	Asiáticos	Pessoas pretas	Hispanico/Latino	Não declarado	Duas ou mais raças	Brancos	Eu não desejo divulgar
GERAL	6,5%	2,2%	8,1%	52,2%	4,3%	25,3%	1,6%
GESTÃO EXECUTIVA	8,1%	1,8%	9,9%	40,5%	5,4%	32,4%	1,8%

Áreas não-tech² – EUA

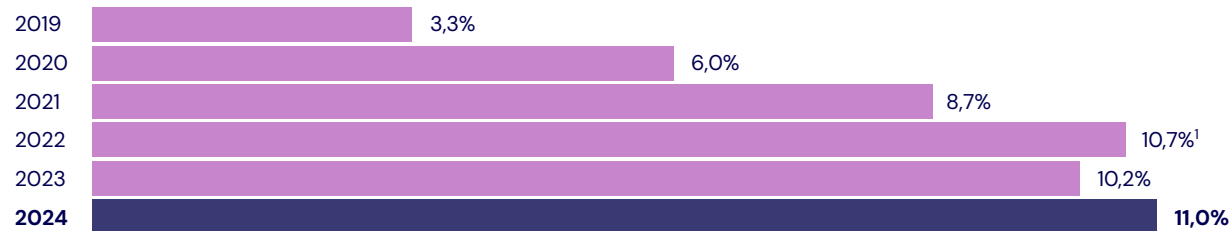
ÁREAS NÃO-TECH ²							
	Asiáticos	Pessoas pretas	Hispanico/Latino	Não declarado	Duas ou mais raças	Brancos	Eu não desejo divulgar
GERAL	6,3%	6,3%	12,5%	18,8%	0,0%	56,3%	0,0%
GESTÃO EXECUTIVA	0,0%	8,3%	16,7%	16,7%	0,0%	58,3%	0,0%

¹Áreas tech: Incluem desenvolvedores, engenheiros, designers e todos os cargos técnicos.

²Áreas não-tech: Equipe de Pessoas, Marketing, Facilidades e outras não diretamente relacionadas ao negócio.



Indicador LGBTQIAPN+¹



Indicador Pessoas com Deficiência¹



(1) Os números são apresentados de acordo com o ano em que começaram a ser monitorados. Os dados de ESG de 2022 não incluem colaboradores de empresas adquiridas no período.

CAPÍTULO 7

SOCIEDADE

Neste capítulo:

78 Educação tecnológica

80 Incentivo fiscal



Nossa ambição

Estamos dedicados a promover práticas que previnam a marginalização de todos os indivíduos.

Esse compromisso é um aspecto fundamental da nossa estratégia de Ambiental, Social e Governança (ESG) e está alinhado com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU.

Para avançar nessa missão, participamos ativamente de iniciativas de responsabilidade social corporativa nas comunidades em que atuamos. Ademais, apoiamos projetos de inovação cultural e social, soluções digitais

que aprimoram a acessibilidade para todos e eventos que destacam grupos sub-representados. Também nos esforçamos para cultivar uma cadeia de suprimentos sustentável e equitativa. Essas iniciativas refletem nosso compromisso com o crescimento responsável e desempenham um papel importante no desenvolvimento da próxima geração de talentos no setor de tecnologia.

Nossa abordagem

O "CI&T Future Impact" é o guarda-chuva sob o qual organizamos os projetos e programas para nossa comunidade. Desde 2005, estamos envolvidos em esforços de responsabilidade social, incluindo doações de móveis, equipamentos de TI, contribuições financeiras, campanhas sociais e ações de voluntariado.

Por meio de programas de mentoria para jovens, investimos em capital humano e intelectual — especialmente em colaboração com ONGs, clientes e outras organizações importantes — além de doações de caridade dedutíveis de impostos.

Em 2024, mantivemos e aprimoramos nossos projetos do "CI&T Future Impact", que você pode conhecer melhor nas próximas páginas.





Educação tecnológica

Mentoria com o CPTI

Estamos realizando o programa 'Mentoria Social' em parceria com o "Centro Promocional Tia Ileine" (CPTI), que envolve nossos colaboradores mentorando jovens de 14 a 29 anos da instituição. O objetivo do programa é apoiar o desenvolvimento pessoal e profissional de jovens em situações de vulnerabilidade social por meio de trocas sobre experiências de vida. Em 2024,

44
jovens e

44
voluntários da CI&T
participaram.

A mentoria ocorre por meio de trocas de e-mail ou reuniões, seguindo uma agenda de tópicos a serem abordados com o mentorado.

DEI Match

O DEI Match é uma plataforma de empoderamento e empregabilidade inclusiva, projetada para preparar indivíduos para o mercado de trabalho. Firmamos parceria com a YDUQS, um provedor educacional digital, e a EMPODERA, uma startup de DEI, para desenvolver essa solução para desafios enfrentados pela força de trabalho brasileira.

Essa iniciativa aborda uma lacuna educacional significativa no Brasil, particularmente para grupos sub-representados, como mulheres e pessoas negras. Mesmo aqueles com diplomas de ensino superior

enfrentam desafios ao ingressar no mercado de trabalho, muitas vezes devido à falta de soft skills, oportunidades de networking e conexões dentro das empresas que estão contratando. Em pouco mais de um ano de existência, o DEI Match conta com mais de

80.000

usuários ativos e já publicou mais de 23.000 vagas.





Engajamento e impacto social

Buscamos gerar um impacto que vá além do financiamento, valorizando a construção de comunidades e adotando uma abordagem de ecossistema. Nesse sentido, criamos e participamos de várias iniciativas com as ONGs que apoiamos por meio de incentivos fiscais.

Como resultado, impactamos

3.700

indivíduos externos e mobilizamos cerca de 220 voluntários da CI&T.

É importante destacar que, ao final do programa de mentoria do primeiro semestre de 2024, realizamos uma roda de discussão com nossos parceiros sociais – CPTI, Instituto Ingo Hoffmann e Grupo Primavera. Durante essa sessão, discutimos o impacto das empresas sobre as ONGs, e como os nossos colaboradores podem se conectar com essas iniciativas.



Fórum de Carreiras

A ONG parceira, “Grupo Primavera”, organiza uma iniciativa chamada Fórum de Carreiras, e participamos deste evento com a finalidade de debater sobre carreiras em tecnologia e inspirar mais jovens a seguirem esse caminho.

Hora do Código

Realizamos 2 edições da Hora do Código, uma iniciativa global que demonstra

a crianças e adolescentes que é possível aprender de maneira divertida!

Além de receber crianças de nossas instituições parceiras, o evento é uma excelente oportunidade para nossos CI&Ters praticarem o voluntariado.

“Eu sempre tive curiosidade sobre como seria a interação com as crianças, ver como elas vivenciam essa experiência e também aprender com elas. Foi melhor do que eu imaginava.

As crianças tinham um brilho nos olhos enquanto estavam presentes, brincando e aprendendo, visitando a empresa, ouvindo suas histórias e se envolvendo em conversas.

A experiência foi muito divertida e eu recomendo fortemente. Adoraria participar novamente!”



Laresso Assis, Arquiteto de Software na CI&T.



Incentivo Fiscal

No Brasil, reafirmamos nosso compromisso com o impacto social alocando uma parte da nossa Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL) para iniciativas que beneficiam comunidades vulneráveis. Nos anos anteriores, realizamos investimentos por meio do Incentivo Fiscal em vários projetos que ocorreram ao longo de 2024, impactando aproximadamente

55.000

pessoas, de forma direta e indireta.

Graças a essas contribuições, nossos colaboradores puderam participar de duas iniciativas significativas:

Corrida pela Diversidade

Organizada pelo Instituto Social de Esportes, a Corrida pela Diversidade visa incentivar a participação de todos nas atividades físicas, independentemente de suas identidades, habilidades ou origens.

Nossos colaboradores tiveram a oportunidade de participar de duas edições deste evento.

Série de Concertos Matinais

Os CI&Ters tiveram a oportunidade de assistir à apresentação da Série de Concertos Matinais, conduzida pela OSESP na Sala São Paulo.

Este projeto é um esforço importante para democratizar o acesso à música clássica, oferecendo ingressos gratuitos ao público. Os concertos acontecem nas manhãs de domingo, proporcionando a todos a chance de desfrutar de uma experiência cultural enriquecedora.



Clube de Descontos

Com o intuito de apoiar negócios locais e pequenos empreendedores da região de Campinas, organizamos a "Feira do Clube de Descontos" em datas especiais.



Durante este evento, convidamos parceiros a se juntarem a nós em nossos escritórios, onde podem vender seus produtos e serviços para nossas pessoas.

Em 2024, a feira gerou um impacto de **R\$84.000,00** em receita.

INOVACÃO & PROTEÇÃO DE DADOS

Neste capítulo:

82 Proteção de Dados e
Segurança da Informação

84 Inovação & negócios



Proteção de dados e segurança da informação

Reconhecendo a importância de proteger os dados sensíveis de todos que dependem de nossas operações,

estamos dedicados a preservar a integridade e a segurança das informações.

Nossa Política de Segurança da Informação orienta a manutenção de um ambiente de trabalho seguro, protege nossa reputação e salvaguarda os dados de clientes e da empresa. É um componente do nosso Código de Ética e Conduta e promove uma cultura de harmonia em nosso ambiente de trabalho.

Revisamos a política regularmente para abordar novos riscos de segurança. Nossa equipe de Segurança da Informação foca em três áreas principais:

Prevenção: Utilizamos controles e salvaguardas de segurança tradicionais baseados nas melhores práticas e TTPs (Técnicas e Procedimentos Táticos) de grupos maliciosos em todo o mundo.

Monitoramento: Realizamos revisões regulares dos alertas de eventos e participamos de práticas de caça a ameaças para garantir vigilância constante.

Resposta: Abordamos rapidamente os incidentes, remediando e mitigando impactos através

do **Centro de Operações de Segurança (SOC)**, que recebe alertas de cada evento de segurança.

Todos os incidentes são reportados à Segurança Interna para o tratamento adequado, podendo envolver colaboração com outras áreas, como Recursos Humanos, TI e Jurídico.

Contamos com uma equipe dedicada à privacidade de dados e segurança da informação, além de parcerias para monitoramento do SOC, suporte anti-malware, detecção de intrusões e testes de segurança regulares.

Nosso ambiente é monitorado continuamente 24/7. Como comprovação de nossos esforços, afirmamos com orgulho que, **durante o período deste relatório, não tivemos nenhuma violação de dados materiais, nenhuma instância de reutilização de dados de usuários e nenhuma perda financeira material.**

Também não recebemos solicitações de informações de usuários de agências de aplicação da lei. Guiados por padrões reconhecidos, como ISO 27001, MITRE ATT&CK e metodologias NIST, garantimos conformidade com as regulamentações de proteção de dados, incluindo LGPD, GDPR e CCPA.

Em 2024, aprimoramos nossos processos e controles para alinhar nosso Sistema de Gestão de Segurança da Informação (ISMS) ao framework da ISO 27001. Uma pré-auditoria em agosto confirmou a prontidão de todos os controles, e a auditoria externa validou nossa **certificação ISO 27001:2022.**

Além de nossas políticas de segurança da informação e privacidade de dados, implementamos processos, normas e planos diários que garantem a continuidade dos negócios, mesmo fora do horário comercial regular.



Nossas tarefas, documentadas e disponíveis para todos os colaboradores, ajudam a mitigar riscos e a responder adequadamente a eventos de segurança. Para manter a conscientização e vigilância, implementamos diversas medidas:

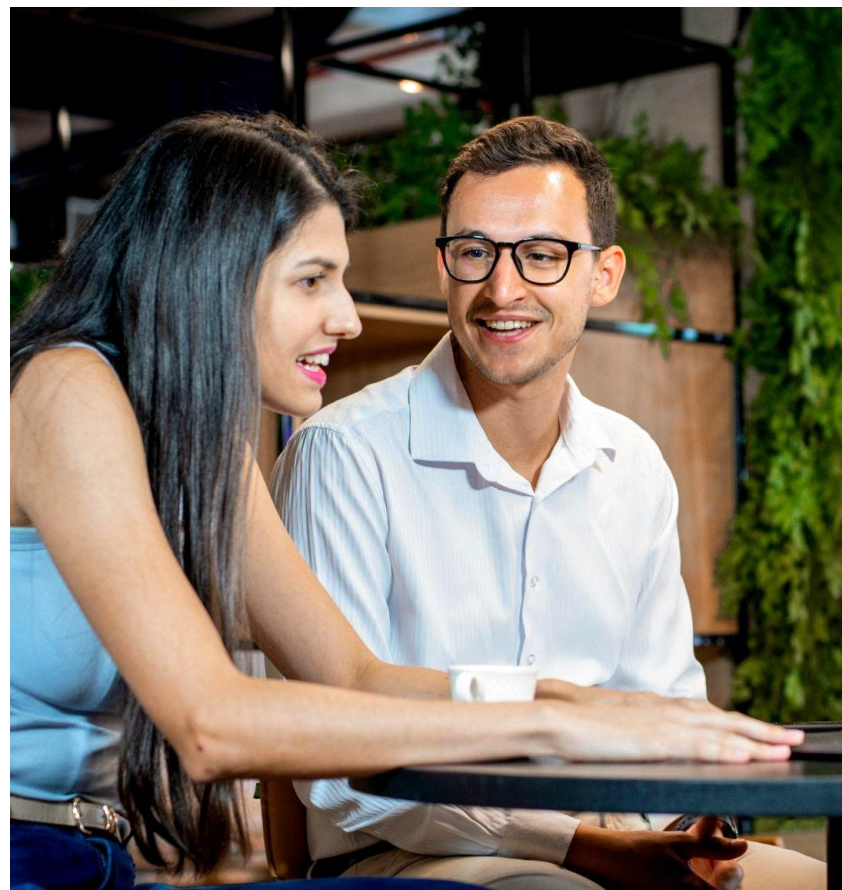
100,0%
das nossas pessoas
colaboradoras estão
treinadas em Segurança
e Proteção de Dados.

Campanhas de
conscientização sobre
segurança são
comunicadas por e-mail
e canais de
comunicação interna.

Ataques de phishing
simulados e conteúdo
educativo são
compartilhados com
nossos colaboradores,
parceiros e clientes.

Disponibilizamos múltiplos canais para relatar incidentes de segurança, como chat, e-mail, uma ferramenta de incidentes e um site interno. Nosso programa de segurança e práticas de gestão de riscos passam por revisões anuais, e realizamos análises de riscos regulares.

Isso inclui consideração do cenário externo de cibersegurança, regulamentações e requisitos dos clientes, bem como aprendizado contínuo. Através dessas revisões, otimizamos a utilização de recursos e priorizamos os esforços de mitigação de riscos.





Inovação & negócios



Há 30 à frente das inovações, guiamos nossos clientes em transformações tecnológicas.

Hoje, a IA Generativa representa a inovação mais disruptiva de nosso tempo, e estamos comprometidos em aprimorar nossas capacidades nesta área, utilizando-a em benefício de nossos clientes.

Nossa plataforma de IA exclusiva

O CI&T FLOW é uma plataforma inovadora projetada para integrar, de forma harmoniosa, agentes de IA com a expertise humana, transformando fundamentalmente o ciclo de produção de soluções digitais. Essa tecnologia disruptiva de IA permite que nossos colaboradores e clientes alcancem:

Hiper-Produtividade: O CI&T FLOW aumenta a eficiência das equipes ao permitir que agentes de IA assumam tarefas repetitivas e demoradas, liberando os profissionais humanos para se concentrarem nos aspectos estratégicos e criativos de seu trabalho.

Qualidade Elevada: Com agentes de IA equipados com conhecimentos e habilidades personalizados, a plataforma eleva a qualidade geral das soluções digitais, garantindo que elas atendam e superem as expectativas.

Prazos de Entrega Acelerados:

A integração da IA em todo o processo de produção possibilita reduções significativas nos tempos de desenvolvimento.

Em média, as equipes são 50,0% mais rápidas quando utilizam o CI&T FLOW.

Sinergia Colaborativa: A plataforma incentiva a colaboração entre agentes de IA e equipes humanas, criando um ambiente sinérgico onde ambos podem aproveitar ao máximo suas capacidades.

Essa abordagem colaborativa é essencial para entregar soluções abrangentes e inovadoras.

Até dezembro de 2024, tínhamos mais de **1.000 pessoas trabalhando com mais de**

100 clientes

utilizando o FLOW, e 85,0% dos colaboradores da CI&T usando o FLOW diariamente.

Em 2024, lançamos o **FLOW Labs**. A iniciativa foi criada para facilitar o compartilhamento e a colaboração em soluções de Gen.AI, um espaço interno para disseminar casos de uso de IA e democratizar resultados relevantes com a tecnologia para os mais diversos fins.

Até dezembro de 2024, tínhamos mais de

140 casos de uso registrados.



Transformação do cliente



O Itaú, um dos maiores bancos da América Latina, buscava uma maneira de agilizar sua gestão de projetos, afastando-se de processos manuais e demorados. Nós nos unimos a eles para utilizar o Backlog Refiner, um agente dentro do FLOW. Com o FLOW, o Itaú observou melhorias notáveis: aumento da eficiência e tempos de entrega mais rápidos, reduzindo o lead time em 20,0%. E também um aumento significativo na produtividade da equipe, com uma melhoria de 30,0% na qualidade das histórias.

[Saiba mais sobre essa história.](#)



Com a B3, a Bolsa de Valores Brasileira, revolucionamos a educação financeira. Juntos, desenvolvemos um chat interativo com tecnologia de IA para tornar os investimentos acessíveis, seguros e interessantes.

[Saiba mais sobre essa história.](#)

Links úteis:
[CI&T FLOW webpage](#) ↗

Inovação em Pessoas

Para aprimorar a eficiência operacional, a Equipe de Inovação da área de People identificou oportunidades para investimentos em tecnologia. Automatizamos processos, resultando em uma redução de mais de 100 horas mensais nas admissões e eliminando a necessidade de crachás de identificação, aumentando a eficiência e a segurança com a instalação de câmeras Face ID.

Promovemos nosso primeiro “Innova Summit” para compartilhar e celebrar nossos sucessos na aceleração de Projetos de IA. Durante o evento, indivíduos selecionados participaram da agenda de aprendizado e receberam suporte para desenvolver seus projetos. Enquanto isso, no “Innova YouPrompt”, indivíduos selecionados tiveram a oportunidade de participar de um workshop para aprender a utilizar a ferramenta FLOW e aprimorar seus conhecimentos em uma sessão prática.

Na área de Tecnologia, nossa parceria com a Oracle na implementação de sua ferramenta HCM (Gestão de Capital Humano) trouxe uma nova perspectiva.

Por meio da análise de processos, identificamos ineficiências e otimizamos o uso da ferramenta, focando em uma melhor experiência para nossas pessoas.

Fomos reconhecidos entre as 10 empresas com os recursos humanos mais inovadores no Think Work Innovations 2024, com projetos como:

- **iTalent:** Inteligência Artificial para Recrutamento na CI&T – Atração e Seleção
- **Riley:** Revolucionando o Serviço de RH com Inteligência Artificial – Transformação Digital de RH
- **Face ID:** O Projeto que Transformou Identidades em Chaves Digitais



Transformação interna com IA

O uso de IA para produção de imagens, traduções e revisão de textos reduziu esses custos em 95,0% para nossa área de Marketing.

A área de Pessoas também conseguiu contratar 20,0% mais rápido ao aproveitar a IA para ajudar a concluir tarefas simples.

“Na CI&T, estamos liderando o caminho na adoção da Inteligência Artificial em nosso trabalho, considerando e reconhecendo o potencial dessas tecnologias para o contínuo (re)aprendizado de nossas pessoas, construindo outras possibilidades para o futuro do trabalho, produtividade e também nosso bem-estar.”



Vic Marchiori, Gerente Sênior de Inovação em Pessoas

Colaborando com parceiros para enfrentar desafios de sustentabilidade

Em nosso compromisso de promover práticas sustentáveis tanto internamente quanto para nossos clientes, firmamos parceria com a Amazon Web Services (AWS) para desenvolver soluções inovadoras que abordam desafios críticos de ESG. Disponíveis no AWS Marketplace, oferecemos duas ferramentas principais: Soluções Digitais para Transparência e Relatórios de ESG e Soluções Digitais para Software Verde.

Essas soluções refletem a expertise da CI&T no desenvolvimento de ferramentas sustentáveis impulsionadas por tecnologia e nossa dedicação em colaborar com líderes do setor como a AWS. Ao disponibilizar essas soluções globalmente, expandimos

nosso impacto além de nossas próprias operações, capacitando organizações em todo o mundo a aprimorar seus esforços de sustentabilidade por meio de tecnologia avançada.

No final de 2024, fomos nomeados Parceiro do Ano em Sustentabilidade pela AWS.

Links úteis:

[Soluções Digitais para Sustentabilidade](#)

[Soluções Digitais para Software Verde com AWS](#)

[Soluções Digitais para Transparência e Relatórios de ESG com AWS](#)

CAPÍTULO 7

APÊNDICES



Declarações prospectivas

Este comunicado inclui declarações prospectivas no sentido das disposições de porto seguro do United States Private Securities Litigation Reform Act de 1995. Todas as declarações, exceto aquelas relacionadas a fatos históricos, que podem ser consideradas declarações prospectivas incluem, mas não estão limitadas a: as declarações na seção Perspectiva de Negócios, incluindo expectativas relacionadas a receitas e outras métricas financeiras ou empresariais; declarações relacionadas a relações com clientes; e quaisquer outras declarações de expectativas ou crenças.

As palavras “acreditamos,” “irá,” “pode,” “possa,” “poderia,” “estimamos,” “continua,” “antecipa,” “pretende,” “planeja,” “espera,” “orçamento,” “programado,” “prevê”

e palavras semelhantes têm a intenção de identificar estimativas e declarações prospectivas, mas a ausência dessas palavras não significa que uma declaração não seja prospectiva. Declarações prospectivas representam apenas as crenças e premissas da nossa administração na data deste comunicado. Você deve ler este comunicado com o entendimento de que nossos resultados futuros reais podem ser materialmente diferentes das nossas expectativas.

Essas declarações estão sujeitas a riscos conhecidos e desconhecidos, incertezas e outros fatores que podem fazer com que nossos resultados reais, níveis de atividade, desempenho ou conquistas sejam materialmente diferentes daqueles expressos ou implícitos por tais declarações neste comunicado. Esses fatores de

risco incluem, mas não estão limitados a, aqueles relacionados a: a guerra em andamento na Ucrânia e as sanções econômicas impostas pelas economias ocidentais à Rússia, bem como o conflito entre Israel e Hamas, e seus impactos no nosso negócio e na indústria; o impacto da concorrência no nosso negócio; incertezas relacionadas à demanda e à utilização de mercado dos nossos serviços; nossa capacidade de manter ou adquirir novos relacionamentos com clientes; condições gerais de negócios e econômicas; nossa capacidade de integrar com sucesso os negócios adquiridos recentemente; o impacto de pandemias, epidemias e surtos de doenças; e nossa capacidade de implementar com sucesso nossa estratégia de crescimento e planos estratégicos.

Informações adicionais sobre esses e outros riscos e incertezas estão contidas na seção Fatores de Risco do relatório anual da CI&T no Formulário 20-F.

Informações adicionais estarão disponíveis em nossos Relatórios Anuais no Formulário 20-F e outros documentos e relatórios que podemos apresentar periodicamente à SEC. Exceto quando exigido por lei, não assumimos nenhuma obrigação e não pretendemos atualizar estas declarações prospectivas ou as razões pelas quais os resultados reais podem diferir materialmente daqueles antecipados nessas declarações prospectivas, mesmo que novas informações estejam disponíveis no futuro.



Apêndices

Apêndice 1 – Dados de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) – Operações Globais

Emissões de Gases de Efeito Estufa de 2024 (toneladas de CO2 equivalente)*							
Escopo	Fonte	Unidade	FY2024 Brasil	FY2024 Global*	FY2024 Total de emissões	% Representado do total – 2024	Emissões biogênicas
Escopo 1	Combustão estacionária	tCO2e	5,1	0,0	5,1	0,1%	1,5
	Combustão fontes móveis	tCO2e	0,1	0,0	0,1	0,0%	0,8
	Emissões fugitivas	tCO2e	70,3	0,0	70,3	2,0%	0,0
	Total do escopo 1	tCO2e	75,6	0,0	75,6	2,2%	2,2
Escopo 2	Baseado em localização	tCO2e	54,9	299,4	354,3	10,2%	–
	Baseado no mercado	tCO2e	0,0	299,4	299,4	8,7%	–
	Total do escopo 2 (Com base na localização)	tCO2e	54,9	299,4	354,3	10,2%	–
	Total do escopo 2 (Com base no mercado)	tCO2e	0,0	299,4	299,4	8,7%	–
Escopo 3	Transp. e Distr. (Upstream)	tCO2e	29,7	1,6	31,3	0,9%	2,3
	Deslocamento das pessoas colaboradoras	tCO2e	477,43	233,06	710,5	20,7%	69,3
	Deslocamento casa-trabalho	tCO2e	80,51	20,02	100,5	2,9%	–
	Viagem à negócios	tCO2e	1245,9	827,2	2073,0	60,4%	333,0
	Emissões de edifícios (não está sob controle operacional)*	tCO2e	0,14	17,59	17,7	0,5%	–
	Bens e serviços adquiridos	tCO2e	93,6	29,2	122,8	3,6%	–
	Total do Escopo 3	tCO2e	1927	1129	3056	89,1%	405
Total de todos os escopos (com base na localização)		tCO2e	2058	1428	3486	–	407
Total de todos os escopos (com base no mercado)		tCO2e	2003	1428	3431	–	–

A CI&T teve seu inventário de emissões de 2024 verificado pelo Instituto Totum com o nível de confiança de garantia razoável.

Esse nível corresponde ao mais alto grau de qualificação concedido às empresas que demonstram conformidade com todos os critérios de transparência na publicação de seu inventário de gases de efeito estufa.

A declaração de verificação pode ser conferida no seguinte [link](#).

*O Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa inclui todos os gases regulados pelo Protocolo de Quioto, a saber:

- Dióxido de Carbono (CO₂);
- Metano (CH₄);
- Óxido Nitroso (N₂O);
- Hexafluoreto de Enxofre (SF₆);
- Hidrofluorocarbonetos (HFCs);
- Perfluorocarbonetos (PFCs);
- Trifluoreto de Nitrogênio (NF₃).



Apêndices

Apêndice 2 – Percentual do Total de Colaboradores por Gênero e por Categoria que Receberam uma Avaliação Regular de Desempenho e Desenvolvimento de Carreira Durante 2024*

Mapa de Posições	Total
Master 2	51,48%
Master	76,44%
Sênior	79,18%
Pleno	85,57%
Júnior	89,08%
Estagiário	57,14%

Homens =
79,0% avaliados

Mulheres =
81,0% avaliadas

*Este cálculo foi realizado com base em nossa plataforma de avaliação (Journey), com colaboradores que estão na empresa há mais de 6 meses.



Mapa de conteúdo GRI

Declaração de Uso

A Cl&T Software relatou com base nas Normas GRI para o período de 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024.

Norma GRI 1 utilizada

ed. 2021

Índice de Conteúdo GRI – NORMAS UNIVERSAIS | GRI 2: Divulgação Geral 2021

Número da divulgação	Título da Divulgação GRI	Referência (pág.)/ Resposta Direta
A organização e suas práticas de relato		
2-1	Detalhes da organização	Nome da Companhia: Cl&T Inc, Cayman Sede: Estrada Giuseppina Vianelli di Napolli, 1455 Bloco C – Polo II de Alta Tecnologia, 13086-530, Campinas, SP. Entidades incluídas no Relatório: Cl&T Software S.A. Cl&T, Inc (US), Cl&T Software Inc (Canada), Cl&T UK Limited, Cl&T Portugal Unipessoal LTD, Cl&T Australia PTY LTD, Cl&T Japan, Inc, Cl&T China, Inc, Cl&T Colombia.
2-2	Entidades incluídas nos Relatórios de Sustentabilidade da organização	Págs. 4, 9
2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	Pág. 4
Atividades e empregados		
2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	Págs. 7, 9, 15, 16, 17, 35, 36
2-7	Empregados	Págs. 52, 53, 54
2-8	Trabalhadores que não são empregados	Pág. 54
Governança		
2-9	Estrutura de governança e composição	Págs. 26, 27
2-10	Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	Págs. 27, 28, 29, 30
2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	Págs. 27, 31
2-12	Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Págs. 20, 23, 28, 29, 30, 32
2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Págs. 37, 38
2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no Relato de Sustentabilidade	Págs. 20, 28, 32
2-15	Conflitos de Interesse	Págs. 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35
2-16	Comunicação de preocupações críticas	Págs. 25, 26, 28, 29, 30, 32, 35, 38
2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Págs. 20, 21, 23, 32



Número da divulgação	Título da Divulgação GRI	Referência (pág.)/ Resposta Direta
2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Págs. 29, 30
2-19	Políticas de Remuneração	Pág. 31
2-20	Processo para determinação da remuneração	Pág. 31
2-21	Proporção da remuneração total anual	Informação não divulgada devido a restrições de confidencialidade.
Estratégia, políticas e práticas		
2-22	Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	Págs. 5, 20, 32
2-23	Policy commitments	Págs. 8, 20, 33
2-24	Embedding policy commitments	Págs. 34, 35
2-25	Processes to remediate negative impacts	Págs. 35, 38
2-26	Mechanisms for seeking advice and raising concerns	Págs. 35, 38
2-27	Conformidade com leis e regulamentos	Identificamos uma multa no valor de R\$147.309,64, paga em 29/02/2024, referente a uma Notificação de Infração fiscal/trabalhista por não cumprimento da cota, em conformidade com a legislação brasileira. Estamos comprometidos em atender à cota estabelecida para pessoas com deficiência (PcD), com vagas exclusivas disponíveis em nosso site. Todas as posições abertas são inclusivas e visam aumentar a contratação desse grupo. Contudo, enfrentamos desafios comuns no mercado para alcançar esse objetivo. Para contribuir com a inclusão, contamos com o apoio de uma empresa de recursos humanos especializada na formação e contratação de PcDs. É importante ressaltar que nossos esforços de inclusão foram reconhecidos com prêmios, como as "Melhores Práticas para Empregabilidade de Pessoas com Deficiência" da ONU e "Melhores Empresas para Trabalhadores com Deficiência" da Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência do Estado de São Paulo, Brasil. Pág. 8
2-28	Participação em associações	Pág. 8
Engajamento de Stakeholders		
2-29	Abordagem para o engajamento de stakeholders	Págs. 16, 21
2-30	Acordos de negociações coletivas	Págs. 62, 63
GRI 3: Temas materiais		
3-1	Processo para determinar os tópicos materiais	Pág. 21
3-2	Lista de temas materiais	Págs. 17, 21, 22
3-3	Gestão de temas materiais – Performance operacional e financeira	Pág. 17
3-3	Gestão de temas materiais – Gestão de riscos	Pág. 37
3-3	Gestão de temas materiais – Ética e Compliance	Pág. 33
3-3	Gestão de temas materiais – Inovação	Págs. 84, 85, 86, 87
3-3	Gestão de temas materiais – Segurança e proteção de dados	Págs. 82, 83
3-3	Gestão de temas materiais – Mudanças climáticas	Págs. 42, 43, 44
3-3	Gestão de temas materiais – Atração e retenção de pessoas	Págs. 51, 56, 57, 61
3-3	Gestão de temas materiais – Diversidade e inclusão	Pág. 51, 67, 68, 69, 70, 71, 73
3-3	Gestão de temas materiais – Educação e treinamento tecnológico	Págs. 77, 78, 79, 80
3-3	Gestão de temas materiais – Engajamento da cadeia de valor para impacto social	Pág. 16



Índice de Conteúdo GRI – NORMAS ESPECÍFICAS | Divulgações Econômicas

Número da divulgação	Título da Divulgação GRI	Referência (pág.)/ Resposta Direta
GRI 201: Desempenho Econômico		
201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	Por razões de confidencialidade, a Empresa optou por não apresentar o EVG&D (Valor gerado e distribuído).
GRI 205: Combate à Corrupção		
205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Pág. 34
205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Pág. 34
GRI 206: Concorrência Desleal		
206-1	Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Pág. 34

Índice de Conteúdo GRI – NORMAS ESPECÍFICAS | Divulgações Ambientais

Número da divulgação	Título da Divulgação GRI	Referência (pág.)/ Resposta Direta
GRI 302: Energia		
302-1	Consumo de energia dentro da organização	Pág. 47
GRI 303: Água e Efluentes		
303-1	Interações com a água como um recurso compartilhado	Pág. 48
303-3	Captação de água	Pág. 48. O consumo de água é realizado através de empresa pública e é fornecido à CI&T pelos condomínios onde estamos instalados. Não temos um cálculo para a destinação da água, uma vez que o uso é estritamente para fins de ambiente de escritório e não é utilizado para nenhum outro tipo de processo.
303-5	Consumo de água	Page 48
GRI 305: Emissões		
305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de Gases de Efeito Estufa (GEE)	Págs. 45, 46, 90
305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de Gases de Efeito Estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Págs. 45, 46, 90
305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de Gases de Efeito Estufa (GEE)	Págs. 45, 46, 90
305-4	Intensidade de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE)	Pág. 45
305-5	Redução de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE)	Pág. 45



Índice de Conteúdo GRI – NORMAS ESPECÍFICAS | Divulgações Sociais

Número da divulgação	Título da Divulgação GRI	Referência (pág.)/ Resposta Direta
GRI 401: Emprego		
401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	Págs. 56
401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Págs. 62, 63
401-3	Licença maternidade/paternidade	Pág. 66
GRI 402: Relações de Trabalho		
402-1	Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	Pág. 62
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho		
403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Pág. 64
403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Pág. 64
403-3	Serviços de saúde do trabalho	Pág. 64
403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Pág. 64
403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Págs. 64, 66
403-6	Promoção da saúde do trabalhador	Págs. 65, 66
403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Págs. 64, 65, 66
403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Págs. 64, 66
403-9	Acidentes de trabalho	Pág. 66
GRI 404: Capacitação e Educação		
404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Págs. 58, 59, 60, 61
404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Pág. 58, 91
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades		
405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	Págs. 27, 71, 73
405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Pág. 72
GRI 413: Comunidades Locais		
413-1	Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	Págs. 78, 79, 80
GRI 418: Customer privacy		
418-1	Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de cliente	Págs. 82, 83



Mapa de Conteúdo SASB

Código	Métrica	Referência (pág.)/ Resposta Direta
Pegada Ambiental da Infraestrutura de Hardware		
TC-SI-130a.1	(1) Total de energia consumida, (2) percentual de eletricidade da rede, (3) percentual de energia renovável	Pág. 47
TC-SI-130a.2	(1) Total de água retirada, (2) total de água consumida, percentual de cada um nas regiões com Estresse Hídrico Alto ou Extremamente Alto	Pág. 48
TC-SI-130a.3	Discussão sobre a integração de considerações ambientais no planejamento estratégico das necessidades de centros de dados	Págs. 40, 41, 46
Privacidade de dados e Liberdade de Expressão		
TC-SI-220a.1	Número de usuários cujas informações são usadas para fins secundários	Pág. 83
TC-SI-220a.2	Number of users whose information is used for secondary purpose	0,0%. Nenhuma informação do cliente é coletada para fins secundários.
TC-SI-220a.3	Total de perdas monetárias resultantes de processos legais associados à privacidade do usuário	Não se aplica à nossa empresa.
TC-SI-220a.4	(1) Número de solicitações de órgãos de segurança pública por informações de usuários, (2) número de usuários cujas informações foram solicitadas, (3) percentual resultante em divulgação	(1) Zero (2) Zero (3) Zero
TC-SI-220a.5	Lista de países onde produtos ou serviços principais estão sujeitos a monitoramento, bloqueio, filtragem de conteúdo ou censura exigidos pelo governo	Não há regulamentações aplicáveis a nós em nenhum país onde fazemos negócios.
Segurança de Dados		
TC-SI-230a.1	(1) Número de incidentes de violação de dados, (2) percentual envolvendo informações pessoalmente identificáveis (PII), (3) número de usuários afetados	(1) Zero (2) 0,0% (3) Zero
TC-SI-230a.2	Descrição da abordagem para identificar e abordar riscos de segurança de dados, incluindo o uso de padrões de cibersegurança de terceiros	Pág. 82, 83
Recrutamento e Gestão de uma Força de Trabalho Global, Diversificada e Qualificada		
TC-SI-330a.1	Percentual de funcionários que requerem visto de trabalho	0,81%
TC-SI-330a.2	Engajamento dos funcionários como percentual	Engajamento dos funcionários CI&T: 8,21 Engajamento URG: 8,19 % número de respondentes convidados: 42,0% eNPS Geral: 62
TC-SI-330a.3	Percentual de (1) gênero e (2) representação de grupos de diversidade para (a) gestão executiva, (b) gestão não executiva, (c) funcionários técnicos e (d) todos os outros funcionários	Págs. 73, 74, 75 1 – Feminino 29,5%; Masculino 70,5% 2 – a) 31,7%; b) 51,3%; c) 48,3%; d) 78,0%
Proteção da Propriedade Intelectual e Comportamento Competitivo		
TC-SI-520a.1	Total de perdas monetárias resultantes de processos legais associados a regulamentações de comportamento anti-competitivo	Não se aplica à nossa empresa.
Managing systemic risks from technology disruption		
TC-SI-550a.1	Número de (1) problemas de desempenho e (2) interrupções de serviço; (3) tempo total de inatividade dos clientes	(1) Zero (2) Zero (3) Zero
TC-SI-550a.2	Descrição dos riscos de continuidade dos negócios relacionados a interrupções das operações	Pág. 38, 82
Métrica de Atividades		
TC-SI-000.A	Número de licenças ou assinaturas, (2) percentual baseado em nuvem	Nenhum de nossos processos gera produtos licenciados ou assinaturas para consumidores.
TC-SI-000.B	Capacidade de processamento de dados, (2) percentual terceirizado	Esses dados não são rastreados centralmente com base na natureza dos negócios da CI&T e nos arranjos de serviço ao cliente. Para saber mais sobre o desempenho dos negócios, consulte nosso documento 20F .
TC-SI-000.C	(1) Quantidade de armazenamento de dados, (2) percentual terceirizado	Esses dados não são rastreados centralmente com base na natureza dos negócios da CI&T e nos arranjos de serviço ao cliente. Para saber mais sobre o desempenho dos negócios, consulte nosso documento 20F .



Mapa ODS

1 ERRADICAÇÃO DA POBREZA



Mapa de valor - Pág. 15

Engajamento da cadeia de valor - Pág. 16

Performance operacional e financeira - Pág. 17

Estratégia ESG - Pág. 20

Ética, Compliance e Direitos Humanos - Pág. 33

Benefícios, direitos e bem-estar - Pág. 62

Educação tecnológica - Pág. 78

Inovação & negócios - Pág. 84

4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE



Estratégia ESG - Pág. 20

Educação Tecnológica - Pág. 78

Incentivo Fiscal - Pág. 80

5 IGUALDADE DE GÊNERO



Estratégia ESG - Pág. 20

Aquisição de talentos - Pág. 56

Desenvolvimento e engajamento de pessoas - Pág. 58

Diversidade, equidade, inclusão e pertencimento - Pág. 67

8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO



Mapa de valor - Pág. 15

Engajamento da cadeia de valor - Pág. 16

Performance operacional e financeira - Pág. 17

Resultados ESG - Pág. 19

Estratégia ESG - Pág. 20

Ética, Compliance e Direitos Humanos - Pág. 33

Gestão de riscos - Pág. 37

Benefícios, direitos e bem-estar - Pág. 62

Educação tecnológica - Pág. 78

Inovação & negócios - Pág. 84

10 REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES



Estratégia ESG - Pág. 20

Aquisição de talentos - Pág. 56

Desenvolvimento e engajamento de pessoas - Pág. 58

Diversidade, equidade, inclusão e pertencimento - Pág. 67

Educação Tecnológica - Pág. 78

Incentivo Fiscal - Pág. 80

13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA



Estratégia ESG - Pág. 20

Governança ESG - Pág. 24

Nossa estratégia climática - Pág. 42

Pegada de carbono - Pág. 45

Consumo de energia - Pág. 47

Coordenação Geral

Ana Paula Fraga

Planejamento Estratégico

Anne Karolyne da S. Rodrigues Carneiro

Redação

Anne Karolyne da S. Rodrigues Carneiro

Antonia do Nascimento Moreira

Design

Larissa Yuri Kim Evaristo

Revisão

Elena Engle

Abby Carlen

Caio Blumer

Comitê de Revisão

Carla Trematore

Cinthia Oliveira

Brenno Raiko

Fernando Matt

Eduardo Gouveia

Com contribuições de:

ESG team

Compliance

Global Growth Partners

Relações com Investidores

Jurídico

Pessoas

Suprimentos

Gestão de Riscos

Segurança

TI

Segurança do Espaço de Trabalho

Saiba mais em ciandt.com