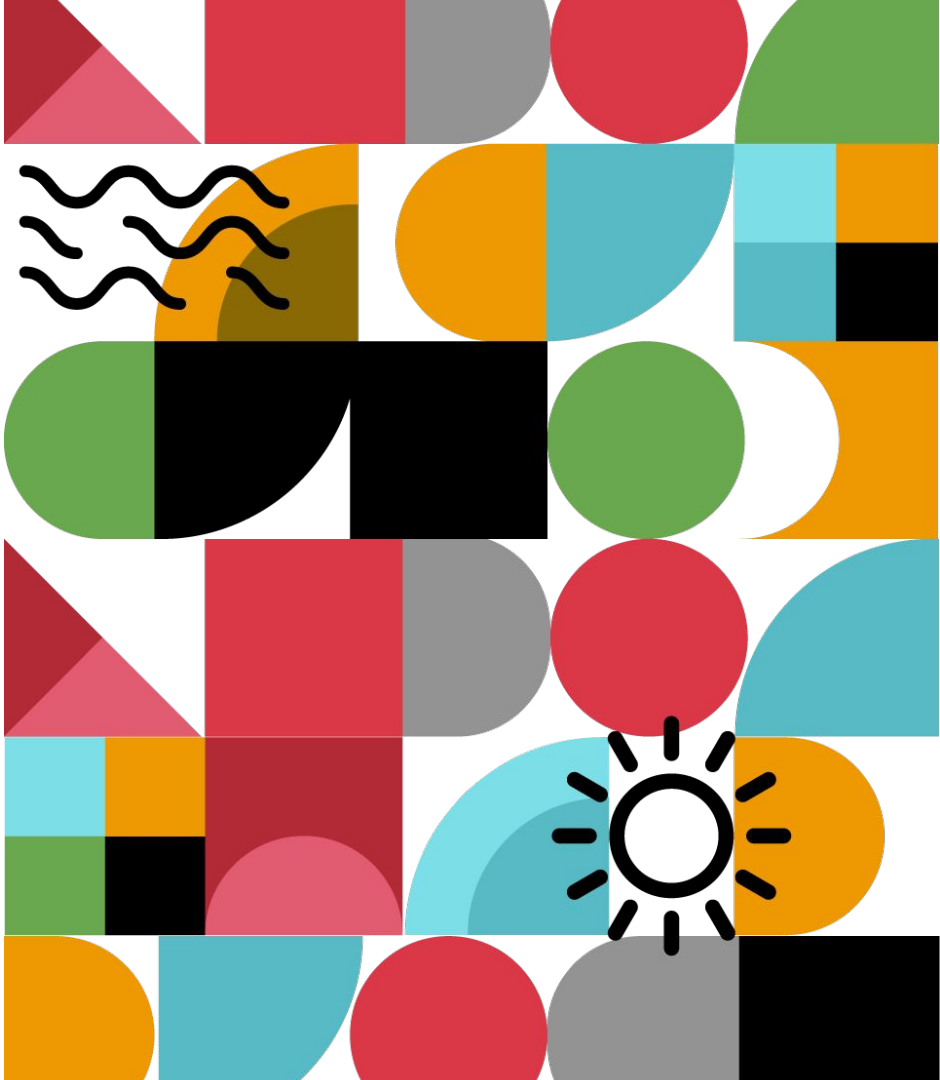
CI&T

Relatório **Global de ESG 2023**



Índice

Introdução.....03
Sobre este relatório.....03
Carta do nosso CEO.....04

Sobre a CI&T.....05
Quem somos.....06
Onde estamos.....07
O que nos torna diferente.....08

Estratégia ESG...09

Governança.....15
Estrutura de Governança.....17
Ética, conformidade e direitos humanos.....26
Segurança e proteção de dados.....31
Gestão de riscos.....33
Inovação.....35
Desempenho operacional e econômico.....37

Meio Ambiente.....39
A nossa estratégia climática.....41
Pegada de carbono.....43
Energia, água e resíduos.....48
Sustentabilidade como estratégia de negócios.....51

Nossas Pessoas.....53
Atração e Retenção.....55
Desenvolvimento e engajamento de pessoas.....56
Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento.....64

Sociedade.....72
Educação e treinamento em tecnologia.....74
Impacto social.....76
Engajamento da cadeia de valor.....79

Conclusão.....80

Sobre este **relatório**

Temos o prazer de compartilhar com você nosso Relatório ESG de 2023!

Nosso relatório ESG é uma publicação anual que reconhece ações e avanços na integração dos princípios ESG em nossa estratégia e operações de negócios.

O relatório é publicado desde 2021 e esta edição documenta nossas iniciativas de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023.

Nos comprometemos com ESG pelo valor que cria para nossas partes interessadas e para a sociedade. Este relatório reflete o progresso e as conquistas da CI&T e das organizações adquiridas pela CI&T em todo o mundo. Este relatório partilha o nosso desempenho e iniciativas em governança, gestão ambiental, impacto social e inovação. Destacamos como fortalecemos nossas práticas de governança, especialmente na gestão de riscos e conformidade, para garantir os mais altos padrões de ética e transparência.

Também mostramos como reduzimos a nossa pegada ambiental, apoiamos as nossas pessoas e comunidades e contribuímos para a transformação digital de clientes e parceiros.

Nosso relatório ESG é baseado nas diretrizes dos padrões 2021 da Global Reporting Initiative (GRI) e do Sustainability Accounting Standards Board (SASB) para o setor de software e serviços de TI. Também alinhamos a nossa estratégia ESG com o Pacto Global das Nações Unidas e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Este relatório é revisado pelo Comitê ESG da CI&T e também pela alta liderança da empresa.

Contratamos uma empresa de consultoria externa para nos auxiliar na elaboração deste relatório. Não constitui uma auditoria.

Convidamos você a ler este relatório e saber mais sobre nossa jornada de ESG.

Agradecemos seus comentários e sugestões para melhorar nosso desempenho e relatórios de ESG. Você pode entrar em contato com esg@ciandt.com para obter mais informações ou comentários.

GRI 2021 2-2; 2-3; 2-5; 2-14; 2-23



Cesar Gon
Fundador e CEO na CI&T

Mensagem do **CEO**

O relatório ESG deste ano marca mais um passo na nossa jornada de transformação e responsabilidade.

Com base em nossos princípios, a nossa abordagem ESG é um reflexo dos nossos valores fundamentais e da nossa crença no crescimento interligado das nossas pessoas e da sociedade.

Na CI&T, enfrentamos os desafios de frente, guiados pelos princípios ESG, à medida que navegamos no complexo cenário empresarial e social.

Em 2023, integramos estes princípios mais profundamente nas nossas estratégias empresariais, melhorando políticas e práticas e fortalecendo parcerias para fazer aprofundar a nossa agenda ESG.

Olhando para o futuro com humildade, reconhecemos o trabalho contínuo necessário no nosso papel como protagonista global em tecnologia. Não somos apenas inovadores, mas também guardiões de um futuro que moldamos, comprometidos com o crescimento sustentável, equitativo e inclusivo.

Estendo a minha gratidão à nossa equipe, parceiros e partes interessadas pelo seu apoio e compromisso em prol de um mundo mais justo e sustentável.

Vamos continuar a inovar e a promover mudanças significativas.
Em busca de um amanhã melhor.

GRI 2021: 2-14; 2-22; 2-23



SOBRE A CI&T

CI&T

Relatório **Global de ESG 2023**

Neste capítulo:

Quem Somos.....06

Onde estamos.....07

O que nos torna diferentes....08

Quem somos

Somos especialistas digitais globais que apoiam a jornada de transformação das empresas mais valiosas do mundo.

Somos uma empresa nativa digital com um histórico de 29 anos de aceleração do impacto comercial por meio de soluções digitais completas e escaláveis.

Com uma presença global de mais de 6.000 profissionais

nas áreas de estratégia, ciência de dados, design e engenharia, temos um crescimento de primeira linha, melhoramos a experiência dos nossos clientes e impulsionamos a eficiência operacional.

A CI&T ajuda as empresas combinando três grandes competências: estratégia digital com design centrado no cliente e engenharia de software de ponta.

Criamos soluções completas, desde a oportunidade de negócio inicial até chegar às mãos dos consumidores, e desenvolvimento full-stack e IA-ready e integração de tecnologia.

Principais reconhecimentos

Gartner

Magic Quadrant™ para serviços de desenvolvimento de software personalizado

aws PARTNER OF THE YEAR WINNER 2023

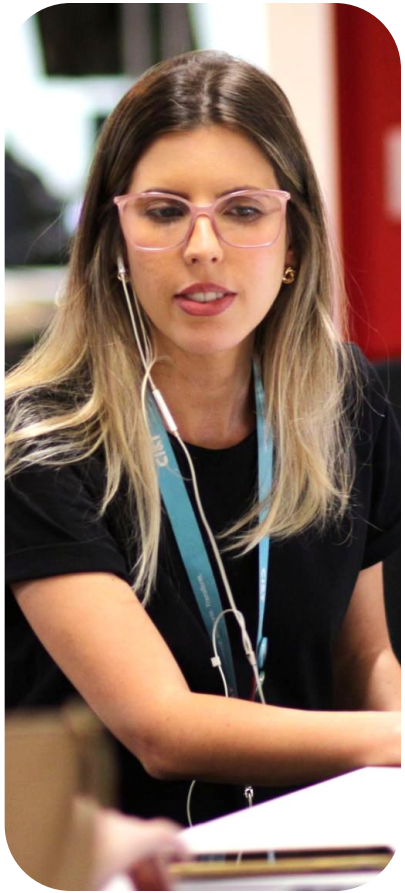
Prêmio Parceiro AWS 2023

Great Place To Work.

Certificada há 17 anos

FORRESTER WAVE LEADER 2022 Modern Application Development Services

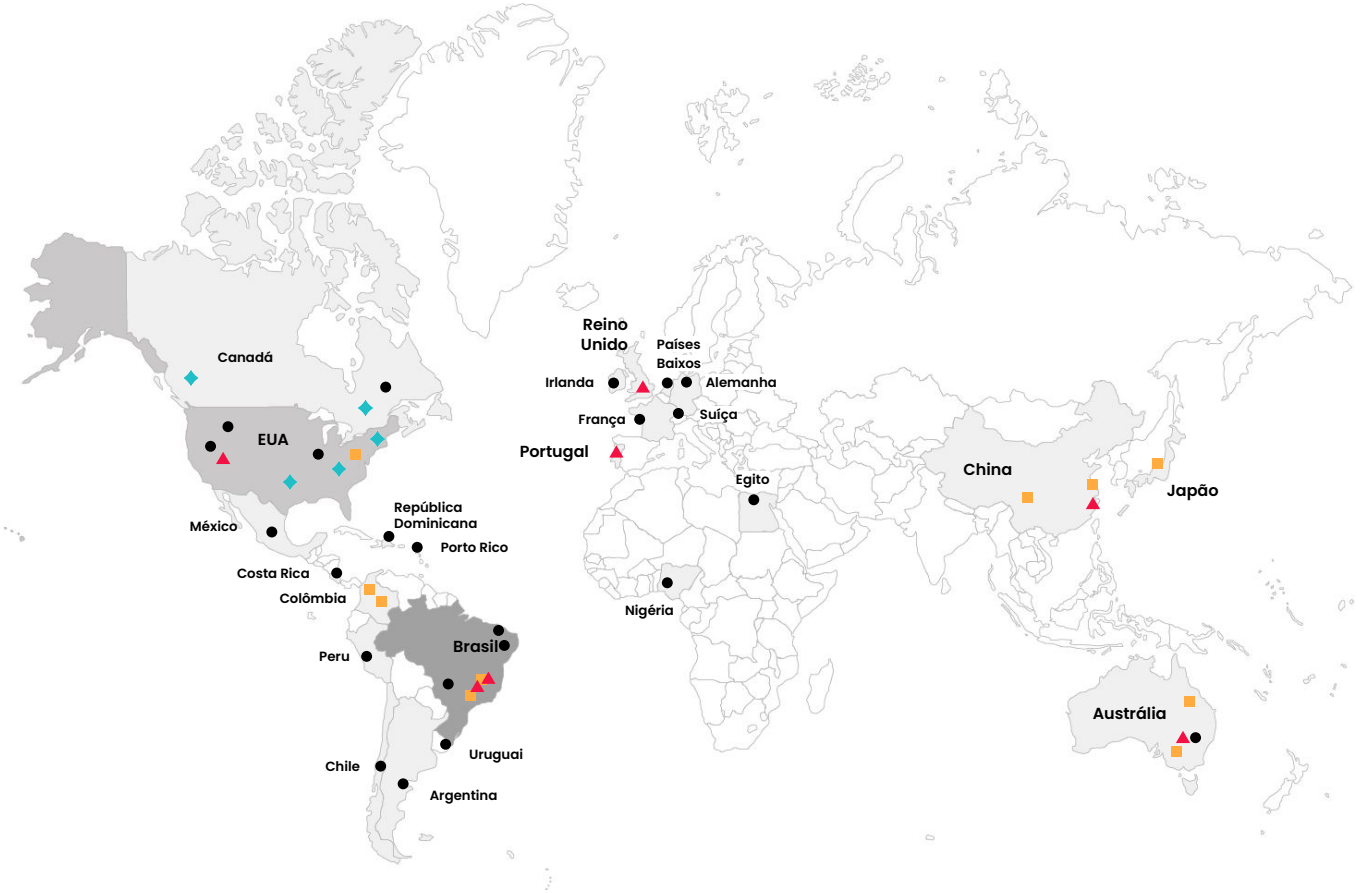
Líder em Serviços de Desenvolvimento de Aplicativos Modernos



GRI 2021: 2-1; 2-6; 2-7; 2-28

Onde estamos

Pense globalmente, aja localmente



- **Prisma**
  Centros de competência globais
- **Spot**
  Centros próximos ao cliente
- **Spark**
  Centros de estratégia e design
- **Quark**
  Talentos que trabalham de qualquer lugar

GRI 2021: 2-1

O que nos torna **diferentes**

Nossa forte cultura de impulsionar a inovação digital como uma força para o bem nos guia, em busca de

priorizar pessoas e criar impacto social, ambiental e empresarial positivo, autonomia e responsabilidade. A nossa estrutura organizacional baseada na Adhocracia nos torna mais resilientes e capazes de nos adaptarmos rapidamente ao mundo em mudança. Não temos uma área de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D) centralizada porque cada área de CI&T é responsável por fomentar a inovação de forma descentralizada.

Para apoiar esta abordagem autônoma, utilizamos a estrutura **Powerhouse** para orquestrar a inovação a nível global. As Powerhouses são equipes multifuncionais e horizontais que geram conhecimento profundo, experiência vertical e reinvenção em indústrias críticas ou tecnologias emergentes.

Oferecemos produtos e plataformas digitais de última geração, otimização de legado e migração para nuvem, soluções de dados, IA e aprendizado de máquina, experiência do cliente e design.

Powerhouses

- Modernização de Aplicativos
- Criptografia e Web3
- Segurança Cibernética
- Dados e Análises
- Design
- ESG
- Jogos e Metaverso
- IA Generativa
- Open Finance
- Inovação Aberta
- Produto
- Varejo
- Força de Vendas
- Impulsionadores Tecnológicos

Nossas pessoas e nosso sistema de gestão são grandes diferenciais no mercado, funcionando como componentes para fomentar a inovação e o crescimento.

Links Úteis

Relatório 2022 - CI&T Way (página 10)

Página Carreiras

Página Como trabalhamos

GRI 2021: 2-1; 2-6

CI&T

Relatório
Global de ESG 2023

Neste capítulo:

Análise de materialidade de ESG.....10

Contexto dos temas materiais.....11

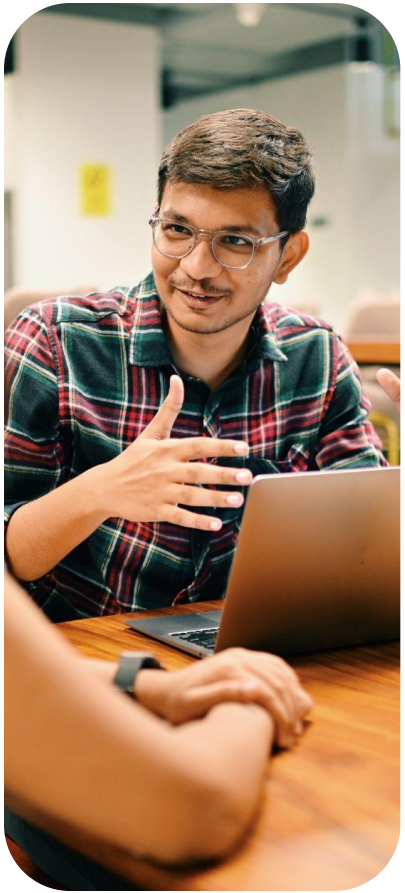
Nossa materialidade ESG.....12

Metas e Resultados..... 13

Resultados destaque ESG em 2023..... 14



NOSSA **ESTRATÉGIA** DE ESG



Análise e estratégia

materialidade **ESG**

Em 2023, firmamos parceria com uma empresa independente para realizar uma análise abrangente de materialidade.

Links Úteis

Relatório 2022 – Relevância ESG (página 18)

Esta colaboração nos proporcionou uma perspectiva holística sobre a nossa influência global e identificou áreas críticas para melhoria, permitindo-nos mitigar os efeitos adversos e, ao mesmo tempo, promover práticas corporativas positivas para o avanço social e ambiental.

Para concretizar a nossa estratégia, integramos a análise de relevância tanto com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) universais como com objetivos específicos que refletem as nossas aspirações. As seções a seguir aprofundarão nossa estratégia de ESG em três capítulos distintos:

Governança

para o segmento de Governança

Meio Ambiente

para o segmento Ambiental

Nossas Pessoas e Sociedade

no segmento Social, com destaque para atividades de impacto interno e externo

GRI 2021 2-23; 3-1; 3-2

Contexto dos temas materiais

Meio Ambiente e Governança

Mudanças climáticas: Empresas devem fazer todos os esforços para minimizar o seu impacto ambiental e contribuir para a resiliência da sociedade face aos desafios das alterações climáticas.

Ética e conformidade: Cumprir as leis e regulamentos locais e as normas de direitos humanos é fundamental para construir confiança.

Inovação: Como empresa digitalmente nativa, a inovação tem sido consistentemente o ponto focal da nossa estratégia.

Desempenho operacional e econômico: Manter um desempenho econômico positivo é crucial para que todas as instituições prosperem e é extremamente importante para as nossas partes interessadas.

Gestão de riscos: Reconhecendo que cada negócio tem riscos inerentes, defendemos a gestão dos riscos através de análise, comunicação e medidas preventivas.

Segurança e proteção de dados: Uma violação de dados pode afetar negativamente nossos negócios e minar a confiança do mercado em nós. Lidamos com dados confidenciais tanto de nossos clientes corporativos quanto de seus clientes, aplicando a máxima vigilância em segurança e proteção de dados.

Nossas Pessoas e Sociedade

Educação e treinamento técnico: Garantir uma maior inclusão na indústria tecnológica requer um apoio ativo a programas educativos que atraiam pessoas de diversas origens. Nosso foco é capacitar novos talentos de regiões que enfrentam escassez de competências técnicas. Em vez de competir pelo conjunto limitado de indivíduos qualificados atualmente disponíveis, estamos nutrindo talentos emergentes.

Engajamento da cadeia de valor para impacto social: Acreditamos que, ao nos envolvermos continuamente com nossos fornecedores, clientes, pessoas colaboradoras e comunidades, podemos promover uma cultura de inovação, colaboração e responsabilidade que beneficia todas as partes interessadas.

Atração e retenção de pessoas: Criar um local de trabalho seguro e propício é fundamental para cultivar uma empresa robusta e próspera.

Diversidade e inclusão: Em sociedades marcadas pela desigualdade, a tecnologia serve como uma força central na diversificação da composição demográfica da força de trabalho e no cultivo de um amplo espectro de talentos para todo o mercado.

Links Úteis

Processo de relevância no relatório 2022 página 18

GRI 2021: 2-23; 2-24; 2-28

Nossa Materialidade **ESG**

Governança

Temas materiais

1. Desempenho operacional e econômico
2. Gestão de riscos
3. Ética e conformidade
4. Inovação
5. Segurança e proteção de dados

8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO

METAS 2025

100% dos CI&Ters
(nome dado a quem trabalha aqui) realizam treinamentos obrigatórios sobre Código de Conduta e Segurança e têm o tema Ética e Conformidade implementado em seu processo de avaliação individual.

GOVERNANÇA

Meio Ambiente

Temas materiais

1. Mudanças Climáticas

13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA

METAS 2025

Compromisso com neutralidade do carbono
para operações globais

MEIO AMBIENTE

Nossas Pessoas

Temas materiais

1. Atração e retenção de pessoas
2. Diversidade e Inclusão

1 ERRADICAÇÃO DA POBREZA
4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE
5 IGUALDADE DE GÊNERO
8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO
10 REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES

METAS PARA 2025

% Grupos minorizados. Para nós: Mulheres, Pessoas Negras, PcDs e pessoas LGBTQIAPN+)
55% de grupos minorizados

% Grupos minorizados na liderança
40% de grupos minorizados

% Mulheres na Alta Liderança
30% Mulheres

Indicador de engajamento para grupos minorizados (em uma escala de 0 a 10)
8+ em engajamento de grupos minorizados(1)

Sociedade

Temas materiais

3. Educação e treinamento técnico
4. Engajamento da cadeia de valor

Pessoas treinadas e iniciando a carreira em tecnologia
Aumentar a quantidade de pessoas que impactamos por meio do uso de tecnologia na educação

Pessoas de comunidades impactadas por iniciativas de assistência social
100 mil pessoas beneficiadas

(1) Em 2023 alteramos nossa medição de engajamento. Até 2022 usávamos o eNPS e a partir de 2023 passamos a monitorar pesquisa de pulso de forma global e semanal, numa escala de 0 a 10.

SOCIAL

GRI 2021: 2-23; 2-24; 2-28; 3-2

Nossas Metas e Resultados **ESG**

(1) Em 2023 alteramos nossa medição de engajamento. Até 2022 usávamos o eNPS e a partir de 2023 passamos a monitorar pesquisa de pulso de forma global e semanal, numa escala de 0 a 10.

	Governança	Meio Ambiente	Nosso Pessoal	Sociedade
2020	-	-	35,0% grupos minorizados na empresa 27,4% grupos minorizados na liderança 22,0% mulheres na alta liderança 86 eNPS - grupos minorizados	4 mil pessoas impactadas por iniciativas de assistência social
2021	-	1º inventário de GEE do Brasil (Escopo 1, 2 e 3)	40,0% grupos minorizados na empresa 28,0% grupos minorizados na liderança 23,0% mulheres na alta liderança 87 eNPS - grupos minorizados	22 mil pessoas impactadas por iniciativas de assistência social
2022	25% do Conselho Administrativo da empresa composto por mulheres.	100% de Neutralidade de Carbono no Brasil	50,0% grupos minorizados na empresa 37,3% grupos minorizados na liderança 25,7% mulheres na alta liderança 84 eNPS - grupos minorizados	22 mil pessoas impactadas por iniciativas de assistência social
2023	**100%** CI&Ters realizam treinamento obrigatório sobre Código de Ética e Conduta e de Segurança	Inventário Global de GEE 100% de Neutralidade de Carbono Global	50,3% grupos minorizados na empresa 37,5% grupos minorizados na liderança 24,3% mulheres na alta liderança 7,93 Indicador de Engajamento dos grupos minorizados	27 mil pessoas impactadas por iniciativas de assistência social
2025	***100% CI&Ters completarem treinamento obrigatório sobre Código de Ética e Conduta e de Segurança. Ter 1 pessoa executiva por área de negócio treinada para ser aliada e disseminadora das práticas de ética e conformidade.***	***Compromisso Emissões Líquidas Zero globalmente***	***55% grupos minorizados na empresa*** ***40% grupos minorizados na liderança*** ***30% mulheres na alta liderança*** ***Mais de 8 no indicador de engajamento de*** *grupos minorizados*	***100 mil pessoas impactadas por iniciativas de assistência social***

Resultados destaques **ESG 2023**

Governança

100%

dos CI&Ters realizam treinamento obrigatório sobre Código de Ética e Conduta e de Segurança.

ISO 27001:

processo de **certificação 2022** em Segurança e proteção de dados.





Meio Ambiente

Inventário de Emissões de carbono cobrindo

100% das operações globais

100%

emissões globais compensadas

100%

de energia renovável no Brasil

Lançamento da

Política ambiental

Nossas pessoas

50,3%

das nossas pessoas são de grupos minorizados

Certificação Women On Board

Em 2023, recebemos a certificação Women On Board para empresas com duas ou mais mulheres no conselho de administração.





Sociedade

27 mil

pessoas impactadas por iniciativas sociais

CI&T

Relatório **Global de ESG 2023**

Neste capítulo:

Nossa ambição e abordagem.....16

Estrutura de Governança.....17

Órgãos de governança.....24

Ética, conformidade e direitos humanos.....26

Segurança e proteção de dados.....31

Gestão de riscos.....33

Inovação.....35

Desempenho operacional e econômico.....37



GOVERNANÇA



Nossa ambição

Nossa ambição é continuar aprimorando nossos processos de governança, sempre alinhados às melhores práticas de mercado, trazendo transparência e altos padrões de qualidade aos nossos processos.

Nosso objetivo é manter um histórico de zero vazamentos de dados e continuar a promover uma equipe de liderança caracterizada pelo respeito e pela integridade.

Nossa abordagem

O maior foco na governança levou a uma reavaliação das nossas estratégias neste âmbito, uma vez que pretendemos garantir compromissos para o próximo ano.

Ao longo de 2023, dedicamos esforços significativos para fortalecer os nossos processos e políticas de governança, expandindo-nos para novos domínios como a gestão de riscos e aumentando a sensibilização para os nossos canais de denúncia.

GRI 2021 2-23

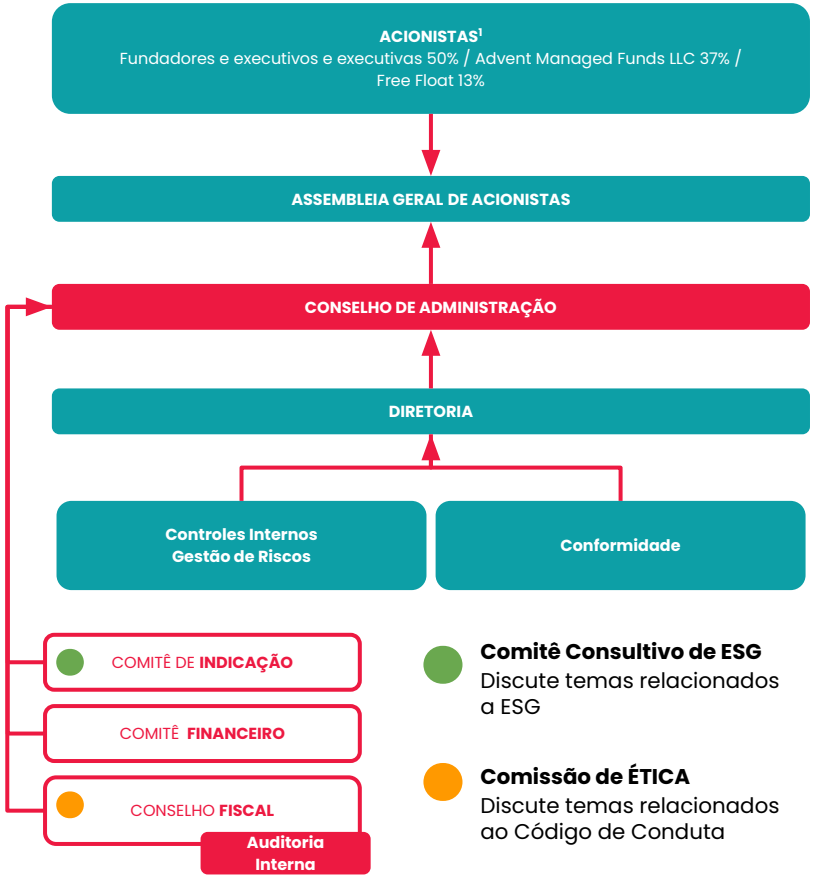
Estrutura de Governança

Estrutura de governança e relações hierárquicas

A CI&T possui dupla classe de ações. Detentores de nossas ações ordinárias Classe B têm direito a dez votos por ação, enquanto detentores de nossas ações ordinárias Classe A têm direito a um voto por ação. Fundadores, executivos e Advent receberam ações Classe B antes do IPO.

O número de ações em circulação de cada classe de ações da CI&T Inc em 31 de dezembro de 2023 era Classe A = 21.365.297; Classe B = 113.046.717. Consulte o Relatório Anual no Formulário 20-F, item 7 - Principais Acionistas, disponível no site de Relações com Investidores da Empresa, para mais informações.

[1]Percentual de poder econômico.



Conselho de Administração



Brenno Raiko
Presidente do Conselho de Administração. Diretor-Geral da Advent responsável por investimentos no setor de tecnologia na América Latina. 4 anos no Conselho.



Cesar Gon
Membro do Conselho. Um dos fundadores da CI&T e CEO desde a fundação da empresa em 1995. 5 anos no Conselho.



Carla Trematore
Membro Independente do Conselho. Experiência em empresas de auditoria, presidente do conselho fiscal da Caixa Econômica Federal, de 2017 a 2020, e membro do conselho de administração do Banco de Brasília. 1 ano no Conselho.



Eduardo Gouveia
Membro Independente do Conselho. Investidor e membro do conselho em startups e grandes empresas. Atuou como CEO de várias empresas brasileiras no setor de serviços financeiros. 5 anos no Conselho



Fernando Matt
Membro do Conselho. Co-fundador da CI&T, executivo experiente no setor de TI e investidor-anjo em startups de tecnologia e não tecnologia. 5 anos no Conselho



Maria Helena Santana
Membro Independente do Conselho. Trabalhou na Bolsa de Valores de São Paulo por 12 anos, atuou como Presidente Executiva da Comissão de Valores Mobiliários. 3 anos no Conselho.



Patrice Etlin
Membro do Conselho. Um dos sócios-gerentes globais da Advent e membro de seu comitê executivo. 5 anos no Conselho



Silvio Meira
Membro Independente do Conselho. Cientista da computação, professor e empresário brasileiro. Criador do Centro de Estudos e Sistemas Avançados do Recife (CESAR). 5 anos no Conselho

Composição de gênero

Conselho de Administração



75,0% Homens — **25,0%** Mulheres

Alta Administração



91,7% Homens — **8,3%** Mulheres

Composição etária

Conselho de Administração



12,5% — **37,5%** — **50,0%**

Alta Administração



9,0% — **73,0%** — **18,0%**

- Menos de 40
- Entre 40 e 55
- Mais de 55 anos

Alta Administração



Cesar Gon
Fundador e CEO | 29 anos na CI&T



Bruno Guicardi
Fundador e Presidente da América do Norte | 29 anos na CI&T



Bob Wollheim
Sócio, EVP | 4 anos na CI&T



Carl Uminski
Sócio, Vice-Presidente Executivo | 2 anos na CI&T



Felipe Brito
Sócio, Vice-Presidente Executivo | 24 anos na CI&T



Leandro Angelo
Sócio, Vice-Presidente Executivo | 16 anos na CI&T



Leonardo Mattiazzi
Sócio, Vice-Presidente Executivo | 26 anos na CI&T



Mars Cyrillo
Sócio, Vice-Presidente Executivo | 24 anos na CI&T



Mauro Oliveira
Sócio, Vice-Presidente Executivo | 26 anos na CI&T



Solange Sobral
Sócia, Vice-Presidente Executiva | 27 anos na CI&T



Stanley Rodrigues
Sócio, Diretor Financeiro | 10 anos na CI&T



Vinícius Martinelli
Sócio, Vice-Presidente Executivo | 25 anos na CI&T

GRI 2021: 2-9; 2-11; 405-1

Equipes de governança e responsabilidades

Conselho de Administração

O conselho é composto por membros independentes e não independentes com grande expertise no mercado da CI&T. As pessoas Conselheiras são eleitas por deliberação ordinária de acionistas, respeitando os princípios de independência e relevância da SEC.

A presidência é rotativa e o atual presidente, Brenno Raiko, atua como membro independente do conselho. Estamos trabalhando para trazer mais diversidade ao conselho. As responsabilidades do conselho incluem supervisionar a Alta Administração e apoiar a tomada de decisões em todos os setores da empresa.

Eles contribuem para definir a estratégia da empresa, analisar suas finanças e solicitar mais informações sobre contratos, investimentos ou parcerias relevantes.

Além disso, nomeia membros para os conselhos fiscal, financeiro e de indicação. As reuniões do conselho são realizadas a cada dois meses. Preocupações críticas relacionadas às operações são comunicadas nessas reuniões.

Links Úteis

Relatório anual no formulário 20-F.



GRI 2021: 2-9; 2-10; 2-11; 2-12; 2-13; 2-16; 2-17; 2-18

Conselho Fiscal

O Conselho Fiscal auxilia nosso Conselho de Administração na supervisão de nossos processos de relatórios contábeis e financeiros.

O conselho fiscal também auxilia nas auditorias de nossas demonstrações financeiras. Além disso, o Conselho Fiscal é diretamente responsável pela nomeação, remuneração, contratação e supervisão do trabalho da empresa de auditoria independente.

O Conselho Fiscal tem diversas responsabilidades relacionadas à gestão de riscos:

1. Revisar e discutir quaisquer riscos ou exposições significativas com a administração e o auditor independente.

Avaliar as medidas que a administração tomou para minimizar esses riscos e revisar as políticas da empresa e de suas subsidiárias em relação à avaliação e gestão de riscos.

2. Analisar quaisquer riscos ou exposições significativas e avaliar as medidas que a gestão tomou para minimizar esses riscos.

3. Avaliar e monitorar o mapa de riscos da CI&T, bem como a eficácia e suficiência dos controles. Propor melhorias sempre que necessário.

4. Propor recomendações de melhorias nas áreas de controle interno e gestão de riscos. Monitorar a implementação destas recomendações para eliminar ou mitigar as deficiências identificadas, garantindo a eficácia contínua do ambiente de controle interno.

O Conselho Fiscal é composto exclusivamente por membros independentes do nosso conselho de administração, cada um com experiência financeira. Inclui Maria Helena dos Santos Fernandes de Santana, que atua como presidente, juntamente com Eduardo Campozana Gouveia e Carla Alessandra Trematore.

Comitê de Indicação

O Comitê de Indicação e Recursos Humanos, composto por Fernando Matt Borges Martins, como Presidente, Eduardo Campozana Gouveia e Brenno Raiko de Souza, é um órgão consultivo do Conselho e deverá auxiliá-lo na indicação de candidatos para eleição para o Conselho de Administração e zelar pelas pessoas, políticas e práticas de recursos humanos adotadas pela empresa (incluindo, em todos os casos, conforme apropriado, as subsidiárias da empresa). No cumprimento da sua função, o Comitê é responsável por:

1. Identificar, avaliar e recomendar indivíduos qualificados para se tornarem parte da Diretoria Executiva, Diretoria e Conselho.

2. Gerenciar e desenvolver políticas de remuneração, benefícios e incentivos.

3. Acompanhar anualmente os principais indicadores de desempenho (KPIs) e metas de desempenho da Diretoria Executiva, Diretoria e Conselho.

Links Úteis

Formulário 20-F
Estatuto do Conselho Fiscal

GRI 2021: 2-9; 2-10; 2-12; 2-13; 2-16; 2-17; 2-18; 2-20; 2-25

Grupos de Ação

Na CI&T, os Grupos de Ação apoiam pessoas de grupos minorizados, incluindo pessoas que se identificam como negras, pessoas que se identificam como mulheres, pessoas que fazem parte da comunidade LGBTQIAPN+ e pessoas com deficiência. Também temos Grupos de Ação para temas de Meio Ambiente e Educação.

Apoiados por um orçamento específico, esses grupos criam metas e iniciativas para promover a inclusão e o desenvolvimento de carreira para grupos minorizados.

Os Grupos de Ação são compostos por pessoas voluntárias internas e aliadas comprometidas com a implementação da estratégia ESG em sua região. A América do Norte (NA), a Colômbia, a Europa e o Oriente Médico (EMEA) e a Ásia têm grupos focados em todos os tópicos relacionados com ESG.

Grupos de Discussão

Os Grupos de Discussão são grupos voluntários liderados por nossas pessoas que oferecem espaços seguros aprendizagem e pertencimento. O objetivo é oferecer oportunidades de networking e

criar um local de trabalho mais inclusivo.

A CI&T possui grupos de discussão em todo o mundo para apoiar nossas equipes diversas.



Remuneração e atribuições

Atribuições do CEO

Nosso Diretor Executivo é responsável pela administração e representação de nossa empresa.

Temos uma forte equipe de gestão centralizada, liderada por Cesar Nivaldo Gon, nosso CEO, com ampla experiência na indústria de tecnologia/serviços de TI. Gon é membro do nosso Conselho de Administração e nosso CEO global. Gon conduz a CI&T desde que foi cofundador em 1995.

Em média, as pessoas executivas trabalham há **15 anos na empresa**

Remuneração de executivos

A remuneração da equipe executiva (e alguns outros cargos elegíveis) também inclui programas de incentivos de longo prazo que criam propriedade e alinham interesses. Tudo conectado a partir de uma mentalidade colaborativa para potencializar nossos objetivos.

Em um processo cíclico, a empresa avalia o modelo de remuneração, a fim de mapear através de pesquisas e benchmarks onde estamos em relação ao mercado, para nos mantermos competitivos.

As promoções às posições executivas envolvem um processo de avaliação maduro, por meio de recomendação e aprovação envolvendo VPs, CEO, Comitê de Indicação e Conselho.

Vale ressaltar que mesmo no nível não executivo, os modelos de remuneração são tratados com o envolvimento do CEO e VPs da empresa.

Política de reembolso

Esta política estabelece diretrizes para a recuperação de remunerações baseadas em incentivos concedidas erroneamente a executivos. Aplica-se a CEOs, CFOs, vice-presidentes, diretores executivos e membros do conselho.

Os executivos são obrigados a devolver qualquer remuneração recebida nos últimos três exercícios fiscais se a empresa tiver que preparar uma atualização contábil devido ao não cumprimento relevante das normas de relatórios financeiros.

Qualquer violação desta política ou de qualquer outra regra da empresa deve ser relatada através do nosso Departamento de Ética.

As violações podem resultar na quebra de contrato com o executivo em questão. Além disso, as empresas que violam os regulamentos da SEC podem enfrentar consequências legais na justiça, tais como sanções, multas monetárias ou serem retiradas da sua bolsa.

A política enfatiza a importância das emissões de bônus e retornos, garantindo responsabilidade e conduta ética nas práticas financeiras da empresa.

Links Úteis

Política de reembolso

GRI 2021: 2-12; 2-13; 2-18; 2-19; 2-20; 2-21



Comissão de Ética

A Comissão de Ética, em conjunto com a Squad de Ética, é responsável por supervisionar e investigar todas as reclamações relatadas em nosso Portal de Ética (ethics.ciandt.com), que é gerenciado por um fornecedor terceirizado.

Reuniões regulares são realizadas com a Squad de Ética, o departamento de Conformidade e a Comissão de Ética para avaliar e aprimorar o processo de reclamação, a política, a prática e a educação.

Este grupo também é responsável por estabelecer a política de recebimento e tratamento de reclamações. O departamento de Conformidade reporta o status do programa de conformidade ao Comitê de Auditoria, que proporciona transparência ao fluxo do Canal de Denúncias, incluindo a quantidade e os tipos de reclamações relatadas, bem como o tempo necessário para resolvê-las.

Comitê Consultivo de ESG

O Comitê Consultivo de ESG é composto por executivos de cada região geográfica onde temos escritórios (Américas, Europa e Ásia), membros do nosso conselho, representantes das equipes de Pessoas e ESG e consultores externos.

O principal objetivo deste comitê é revisar e aprovar a estratégia de ESG da empresa e seu orçamento anual, além de supervisionar o processo de reporte de ESG. A atual composição do Comitê Consultivo de ESG é de dois membros do conselho, dois conselheiros independentes, quatro grupos corporativos regionais, um membro da equipe ESG e dois membros da equipe de Pessoas.

Este Comitê Consultivo se reúne a cada dois meses e em 2023 os temas abordados foram diversidade e inclusão, responsabilidade social, educação e meio ambiente.

Tópicos críticos são encaminhados ao Comitê de Indicação.

GRI 2021: 2-13; 2-16; 2-17

Estrutura Global de **Governança** em ESG da CI&T

O objetivo do ESG na CI&T é buscar as melhores práticas e influenciar a empresa em direção a melhores negócios.

Comitê Consultivo de ESG

Composto por pessoas executivas das regiões onde temos operações, membros do nosso conselho, representantes das equipes de Pessoas e ESG e consultores externos.



Grupos de **Ação**

Formados por CI&Ters engajados nos desafios ESG, auxiliam na formulação de políticas e estratégias para cada um dos temas ESG. Mais detalhes podem ser encontrados na página 21.

Grupos das Unidades de Negócios

Temos um grupo de pessoas trabalhando em DEI dentro da unidade de negócios para impactar todos os cantos da empresa.

Áreas Administrativas

Contamos com as Áreas Administrativas internas, como RH, jurídico, controladoria etc. Todas são vitais para determinar a viabilização de novas políticas e práticas no âmbito do ESG.

TIME DE ESG

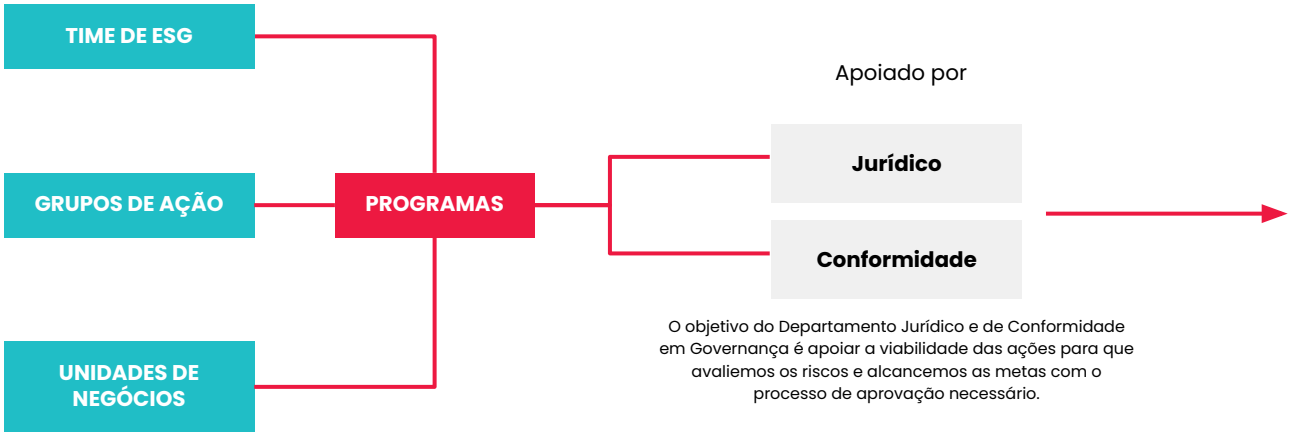
Uma equipe dedicada que orquestra toda esta estrutura. A equipe está distribuída pelos grupos de ação e unidades de negócios da empresa. A missão da equipe de ESG é sincronizar e coordenar as iniciativas de ESG que ocorrem internamente, sempre amparada pelas diretrizes legais, de conformidade e de RH.

GRI 2021: 2-9; 2-13

Como as áreas de Jurídico e de Conformidade apoiam as ações ESG

As equipes de Jurídico e de Conformidade da empresa trabalham com o Comitê Consultivo de ESG para alinhar as práticas ESG em toda a empresa.

A estratégia de ESG é desenvolvida com suporte do Departamento Jurídico, de Conformidade e de Segurança da Informação para garantir legitimidade, respeito às leis e cumprimento do nosso Código de Ética e Conduta.



O objetivo do Departamento Jurídico e de Conformidade em Governança é apoiar a viabilidade das ações para que avaliemos os riscos e alcancemos as metas com o processo de aprovação necessário.

Ações e Programas de ESG resultantes desse processo:

- Treinamentos para CI&Ters em diversidade e inclusão
- Reuniões mensais da equipe ESG + Jurídico
- Canal de denúncias externo
- Ações afirmativas
- Privacidade de dados
- Análise das legislações relacionadas a ESG em cada país de expansão das operações

GRI 2021: 2-9; 2-13

Ética, Conformidade e Direitos Humanos

Nos comprometemos em cumprir todos os regulamentos pertinentes de ética e direitos humanos.

As nossas práticas estão alinhadas com a Declaração Universal dos Direitos Humanos e orgulhosamente defendemos o nosso compromisso como signatários do Pacto Global da ONU.

Seguindo sua orientação, garantimos que as nossas operações apoiem e respeitem ativamente a proteção dos direitos humanos e das leis trabalhistas reconhecidas internacionalmente, ao mesmo tempo que garantimos que não participamos em quaisquer violações desses direitos.

O alinhamento aos compromissos internacionais é traduzido em nosso **Programa Global de Compliance**, que inclui princípios de precaução, controles internos, gestão de riscos, canal de denúncia, comunicação e treinamento, investigações internas, devida diligência em nossos negócios, parceiros, fornecedores e demais partes interessadas relevantes.

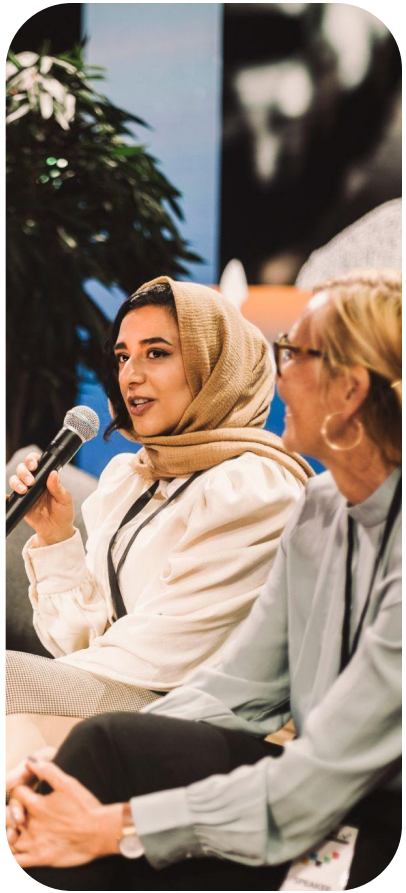
O Código de Ética e Conduta e o **Código de Ética e Conduta para Terceiros** são políticas para salvaguardar esses compromissos com os direitos humanos dentro da empresa e nossos relacionamentos com várias partes interessadas. Nossa abordagem à ética e aos direitos humanos é aprovada pelo CEO e aplicada em todos os nossos negócios.

Incorporamos de forma transparente a nossa abordagem baseada nos direitos humanos em todos os contratos de compra e definimos claramente a nossa posição nas políticas relativas às nossas pessoas e fornecedores.

Links Úteis

Página de documentos de governança da CI&T

A CI&T adere ao Pacto Global - Rede Brasil



GRI 2021: 2-23; 2-25; 2-26; 2-27

Código de Ética e Conduta

O Código de Ética e Conduta é uma política central para orientar nossas interações comerciais. O Código de Ética e Conduta está disponível publicamente em nosso site. Instamos consistentemente nossas pessoas, parcerias e fornecedores a denunciar qualquer situação que se desvie dos valores, princípios e atitudes descritos em nosso Código de Ética e Conduta.

Para facilitar esse processo, a CI&T estabeleceu um Canal de Denúncias hospedado pela NAVEX, que opera globalmente 24 horas por dia, 7 dias por semana. Esta plataforma permite que quem denuncia escolha entre fazer uma denuncia anônima ou identificada, e todos os incidentes relatados são minuciosamente investigados.

As reclamações podem abranger uma variedade de tópicos, incluindo, entre outros, assédio, discriminação, retaliação, conflito de interesses e uso inadequado de recursos da empresa. Todas as reclamações são minuciosamente investigadas de acordo com os procedimentos internos da CI&T.

O Código de Ética e Conduta e o canal de denúncia de violações ao Código de Ética e Conduta são apresentados a todos os novos CI&Ters no primeiro dia na empresa. Esses recursos também são comunicados regularmente através da nossa intranet e plataformas de comunicação interna. Além disso, nossas pessoas realizam, anual e obrigatoriamente, um Treinamento de Ética e Segurança da Informação, disponível em nossa plataforma interna de e-learning. Na nossa busca por um envolvimento mais forte em toda a organização, a CI&T organiza eventos e promove ativamente a comunicação contínua sobre considerações éticas, o canal de denúncia e os principais temas descritos nas nossas principais políticas.

A CI&T possui uma Squad de Ética dedicada e uma Comissão de Ética, que inclui indivíduos da administração e da alta administração. Os Investigadores Internos passam por treinamento de consultoria terceirizada especializada para investigações adequadas antes de começarem a trabalhar em duplas para investigar e resolver reclamações.

Além disso, a CI&T poderá recorrer aos serviços de empresas externas para prestar apoio no processo de investigação quando considerar necessário. Todas as reclamações são investigadas de forma confidencial e garantimos tratamento igualitário em todo o processo.

A CI&T proíbe inequivocamente qualquer forma de retaliação contra denunciantes que atuem de boa-fé, considerando tais ações uma violação do Código de Ética e Conduta.

Até a data deste relatório, a CI&T não recebeu quaisquer alegações relacionadas com fraude, lavagem de dinheiro, corrupção, financiamento do terrorismo, escravidão moderna, trabalho forçado ou infantil, tráfico de seres humanos, violações do direito de associação ou negociação coletiva, ou desigualdade em remuneração por gênero.

Links Úteis

Código de Ética e Conduta

Portal de Ética

GRI 2021: 2-26; 2-30

Treinamento de ética

A CI&T exige que todas as suas pessoas passem por treinamento anual de ética.
CI&Ters obrigatoriamente também devem reconhecer e confirmar sua aceitação sempre que houver modificação no Código de Ética e Conduta ou em quaisquer outras políticas corporativas.

A CI&T comunica atualizações importantes por meio de vários canais de mensagens, incluindo intranet, plataforma de elearning, email e reuniões Ask Me Anything (AMA).

100% das pessoas colaboradoras e conselheiros da empresa realizaram treinamento de Ética e Compliance, que aborda temas relacionados ao combate à corrupção.

Devida diligência com fornecedores

A CI&T possui fornecedores aprovados/cadastrados em nossos sistemas capazes de fornecer bens ou prestar serviços.

Para iniciar esse relacionamento e parceria, o fornecedor/terceiro precisa passar por um processo de devida diligência. Este processo faz parte da nossa política interna e é realizado dentro da plataforma de compras. A empresa terceirizada é obrigada a apresentar determinados documentos relativos ao seu registro.

Deverão também preencher um questionário com autodeclarações (coletamos informações sobre questões ambientais, diversidade, anticorrupção e segurança da informação).

100% dos nossos fornecedores estratégicos confirmam que leram e concordam com nosso Código de Ética e Conduta para Terceiros.

Estas diretrizes abrangem o cumprimento das leis, a defesa dos direitos humanos, a proibição estrita do trabalho forçado, a responsabilidade pela saúde e segurança da sua força de trabalho e um compromisso com a proteção ambiental. Todas essas informações ficam armazenadas no sistema de Compras e são revisadas e aprovadas pelo responsável dentro da plataforma.

A análise das informações recebidas é necessária porque os fornecedores da CI&T devem estar em conformidade com os nossos valores, aderir a todas as leis aplicáveis, observar as normas, políticas e procedimentos compartilhados pela CI&T e agir de acordo com os princípios a seguir:

- Cumprir todas as leis aplicáveis.
- Proibir atos de fraude e corrupção.
- Respeitar os direitos humanos de seus colaboradores e prestadores de serviços.
- Cumprir as leis que proíbem o trabalho infantil.
- Não se envolver ou apoiar práticas de trabalho forçado ou escravo.
- Assumir responsabilidade pela saúde e a segurança dos seus empregados.
- Aderir aos padrões locais e internacionais aplicáveis relacionados à proteção ambiental.
- Relatar desvios de conduta através do nosso Canal de Ética (ethics.ciandt.com).

Este processo de devida diligência é revisado automaticamente a cada 12 meses. Os temas Anticorrupção, e Responsabilidade Social e Ambiental também estão incluídos em nossos contratos de serviços, quando são necessárias cláusulas mais detalhadas.

Links Úteis

Código de Ética e Conduta para terceiros.

GRI 2021: 2-24 | GRI 2016 205-2

Anticorrupção e Conflito de interesses

A CI&T é uma empresa de tecnologia e inovação que preza pela transparência e independência no relacionamento com suas partes interessadas. Para tanto, a CI&T possui uma política de conflito de interesses que estabelece diretrizes e padrões para prevenir e gerenciar situações que possam comprometer a integridade e a reputação da empresa.

A CI&T cumpre todas as leis locais relacionadas ao combate à corrupção e conflitos de interesse. Dispomos também de uma Política Anticorrupção, disponível em nosso site. Essa política aplica-se a todos os indivíduos associados ao Grupo CI&T, incluindo terceiros.

O objetivo dessa Política é garantir que a empresa cumpra com altos padrões de conduta ética em suas operações. Todas as pessoas colaboradoras da CI&T devem desempenhar as suas funções de forma ética e em conformidade com a lei para evitar qualquer comportamento fraudulento ou enganoso.

Tópicos importantes:

Partes relacionadas
Pessoas em cargos de liderança que tenham influência direta na gestão da CI&T, incluindo Diretores Estatutários e membros do Conselho de Administração. As transações com partes relacionadas devem ser monitoradas de acordo com as regras e regulamentos da Comissão de Valores Mobiliários dos EUA (SEC) e da Lei Sarbanes-Oxley de 2002 (SOX), que proíbem empréstimos pessoais a diretores e executivos e estão sujeitas aos tipos de financiamento expressamente autorizado por lei e pelas regras da SEC.

Prestadores de serviços ou outros fornecedores
É proibida a contratação de prestadores de serviços ou outros fornecedores que tenham ou tenham tido relacionamento direto com qualquer pessoa da CI&T, a menos que o processo seja conduzido com transparência e sem suspeita de benefício pessoal. Também é vedada a obtenção, promessa, autorização ou concessão de qualquer vantagem indevida, pagamentos, presentes, hospitalidade, entretenimento ou transferência de qualquer benefício a qualquer outra pessoa, seja agente público ou não.

Participação cruzada em outros órgãos de administração
Espera-se que todas as partes relacionadas atuem com lealdade e responsabilidade em relação à CI&T e evitem situações que possam gerar conflitos de interesse com outras empresas ou organizações.

Acordo das partes
Espera-se que todas as partes relacionadas respeitem os princípios éticos e legais que regem as relações comerciais da CI&T e não utilizem informações privilegiadas ou confidenciais para obter benefícios pessoais ou para terceiros.
Sempre que há casos de conflito de interesses, a equipe de Conformidade envia suas análises e orientações às pessoas envolvidas.

Links Úteis

Política de Combate à Corrupção

GRI 2016: 205; 205-2; 206 | GRI 2021: 3-3 | GRI 2021: 2-15

Caso haja denúncias envolvendo membros da própria Comissão de Ética, do Conselho de Administração ou da Alta Administração relativas a corrupção ou qualquer outra denúncia relacionada a Ética e Conformidade, os membros da Alta Administração receberão e tratarão as denúncias.

Eles serão responsáveis por avaliar a necessidade de envolver a Comissão de Ética ou parte desta e por definir quais investigadores atuarão para apurar os fatos.

A CI&T possui uma Política de Recebimento e Tratamento de Reclamações, uma Política de Gestão de Consequências e um Estatuto da Comissão de Ética para regular todos os aspectos que envolvem reclamações.

A CI&T não mantém nenhum relacionamento com organizações políticas, partidos políticos ou agentes políticos e proíbe expressamente a utilização de seus recursos ou a realização de doações eleitorais em seu nome. No momento deste relatório,

a CI&T não tinha sofrido quaisquer perdas monetárias como resultado de processos judiciais associados a regulamentações de comportamento anticoncorrencial.



GRI 2016: 2-27; 206; 206-1 | GRI 2021: 3-3 | TC-SI-520a.1

Segurança e proteção de dados

A CI&T valoriza muito a confiança depositada em nós por nossos clientes, parceiros e pessoas colaboradoras.

Reconhecendo a importância de proteger dados sensíveis, todos os associados à nossa empresa estão empenhados em manter a confiança das nossas estimadas partes interessadas.

Nossa Política de Segurança da Informação é nosso guia para manter um ambiente de trabalho seguro, proteger nossa imagem e protegendo os dados dos clientes e da empresa. É um componente crucial do nosso Código de Ética e Conduta, além de reforçar valores da nossa cultura. Revisamos continuamente a política para garantir que possamos lidar facilmente com novos riscos de segurança. Nossa equipe de Segurança da Informação é qualificada em:

Prevenção: Utiliza controles e proteções de segurança tradicionais com base nas melhores práticas e TTPs (Técnicas e Procedimentos Táticos) de grupos maliciosos proeminentes em todo o mundo.

Monitoramento: Realização de revisão contínua de alertas de eventos e práticas de busca de ameaças.

Resposta: Tratar incidentes rapidamente para remediar e mitigar impactos por meio de um Centro de Operação de Segurança (SOC) que recebe alertas sobre cada evento de segurança detectado. Todos os incidentes são prontamente reportados à Segurança Interna para tratamento adequado, o que pode envolver a mobilização de outros departamentos, incluindo RH, TI e Jurídico.

A CI&T possui uma equipe dedicada focada em privacidade de dados e segurança da informação, além de parcerias estratégicas para monitoramento de SOC, suporte para soluções antimalware e de detecção de intrusão, além de testes regulares de segurança da informação.

Nosso ambiente passa por monitoramento contínuo 24 horas por dia, 7 dias por semana. Como prova dos nossos esforços, afirmamos com orgulho que, durante o período do presente relatório, **não registramos nenhuma violação de dados**, nenhum caso de utilização de dados de usuários para fins secundários e zero perdas financeiras. Além disso, **não recebemos nenhuma solicitação de informações de usuários por parte de agências de aplicação da lei.**

Guiados por padrões reconhecidos como ISO 27001, MITRE ATT&CK e metodologias NIST, garantimos a conformidade com as regulamentações de proteção de dados, incluindo LGPD, GDPR e CCPA.

Em 2023, concluímos com sucesso a ISO 27001:2022 processo de certificação. Aperfeiçoamos os nossos processos e controles para alinhar totalmente o nosso SGSI (Sistema de Gestão de Segurança da Informação) com a estrutura ISO 27001. A auditoria externa, realizada em setembro, confirmou a nossa certificação na ISO 27001:2022.

GRI 2016: 2-27; 418; 418-1 | GRI 2021: 3-3 | SASB TC-SI 220a.2 | | SASB TC-SI 220a.3 | SASB TC-SI-220a.4 | TC-SI-230a.1 | TC-SI-230a.2

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 normal.

Documentadas e servindo de guia para todos os empregados da CI&T, essas tarefas auxiliam na mitigação de riscos e na resposta adequada a diversos eventos ou incidentes de segurança. Para manter a conscientização e vigilância dos funcionários, implementamos diversas medidas:

100%

dos nossos empregados são treinados em Segurança e Proteção de Dados

Campanhas de conscientização sobre segurança são comunicadas por e-mail e intranet

Ataques de phishing simulados e conteúdo educacional são compartilhados com nossas pessoas, parceiros e clientes.

Fornecemos vários canais para relatar incidentes de segurança, como chat, email, 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 regulares de riscos.

Inclui a consideração do cenário externo de segurança cibernética, dos requisitos regulamentares e dos clientes, bem como das lições aprendidas. Por meio dessas revisões do nosso programa e políticas de segurança, otimizamos a utilização de recursos e priorizamos os esforços de mitigação de riscos.

Links Úteis

Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais

Programa de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais

SASB TC-SI-230a.2 | TC-SI-220a.1

Gestão de riscos

Governança

A estrutura de Governança Corporativa de Riscos atua na

identificação, análise, tratamento, monitoramento e comunicação dos riscos.

É responsável por desenvolver e implementar políticas, metodologias e ferramentas de gestão de riscos e promover a comunicação integrada, bem como analisar e reportar sobre a eficácia da gestão de riscos, incluindo controles internos.

O modelo de Gestão de Riscos CI&T, derivado do manual de implementação da ISO 31000, serve como base para uma abordagem abrangente à gestão de riscos em múltiplas categorias, incluindo, entre outros, estratégico, operacional, conformidade, resultados financeiros (SOX), segurança da informação e ESG. Pode ser facilmente adaptado para abordar contextos únicos.

A gestão de riscos é a base para a prevenção de incidentes, permitindo respostas rápidas, orientando decisões estratégicas e investimentos em segurança da informação e protegendo informação - nosso bem mais precioso para pessoas colaboradoras e clientes.

A ação que a CI&T acredita ser mais eficiente é a disseminação da cultura de gestão de riscos, para isso, durante 2023, foi criada uma campanha corporativa com vídeos para todas as pessoas, incluindo o posicionamento do CEO sobre a importância da Gestão de Riscos, além de comunicações direcionadas em toda a liderança sênior da empresa.

Além disso, para garantir o engajamento nas unidades de negócio, foram treinadas 20 pessoas, que chamamos de Agentes de Controle. São pessoas treinadas e qualificadas para disseminar a cultura de gestão de riscos em seu contexto.

A equipe de Auditoria Interna constitui a camada mais externa da nossa estrutura de governança de risco corporativo, dado o seu papel independente e supervisão abrangente.

Manter a independência da gestão é fundamental para garantir a objetividade, autoridade e credibilidade da equipe. A equipe de Auditoria Interna reporta diretamente ao Conselho Fiscal.

Links Úteis

Carta da Auditoria Interna.

GRI 2021: 2-13; 2-25; SASB TC-SI-550a.2

Interrupções de operações

A CI&T possui um plano interno de continuidade de negócios e recuperação de desastres para proteger pessoas, sistemas vitais e operações de clientes. Nosso objetivo é minimizar o impacto de desastres e restaurar rapidamente as operações comerciais regulares. Reduzimos ativamente o risco de desastres provocados pelo homem e testamos regularmente as nossas estratégias para garantir a sua eficácia.

Este plano de recuperação considera vários níveis de criticidade, incluindo o pior cenário que poderia afetar significativamente as operações da CI&T. Este cenário envolve a perda completa e prolongada de infraestrutura de instalações, como energia, telefonia, internet e água, além de pessoal-chave. O plano é desenhado com base na quantidade e expertise técnica de pessoas capazes de executá-lo. Os detalhes de cada plano são descritos por responsáveis pelas áreas específicas que ele aborda.

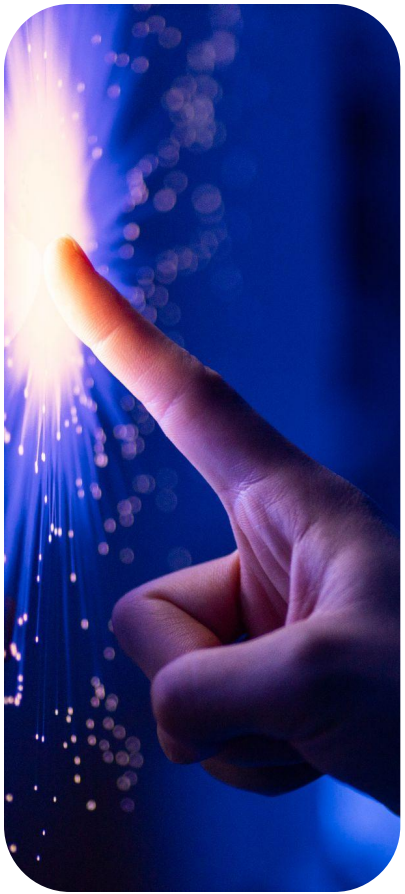
Realizamos uma revisão do plano anualmente ou sempre que alterações significativas afetem os planos de recuperação de cada área. Abrange todos os equipamentos, software e dados necessários para cada incidente. O plano não cobre incidentes associados a situações extremas como guerra civil e terrorismo.

Até esse momento, o plano não precisou de ativação. Durante o período coberto por este relatório (2023), não houve interrupções de serviço ou tempo de inatividade de clientes que impactam o desempenho do nosso negócio.

No momento deste relatório, não existem restrições operacionais nos países onde a CI&T opera.



GRI 2021: 2-25; SASB TC-SI-550a.1 | SASB TC-SI-550a.2 | SASB TC-SI 220a.5



Inovação

Inteligência humana e artificial combinadas

Ao contrário da maioria das empresas, a CI&T não tem uma equipe ou posição dedicada à "inovação" - todas as pessoas na CI&T são capacitados e encorajados a partilhar as suas ideias inovadoras.

Além de acolher a inovação de todos os empregados, a CI&T adotou a abordagem única de estabelecer Powerhouses. Powerhouses são grupos de expertise profundos organizados horizontalmente com foco em aprendizagem, formação e inovação, proporcionando alinhamento entre diferentes unidades. Mais na página 8.
À medida que a procura por inteligência artificial (IA) aumentou em 2023, a CI&T adotou rapidamente a nova realidade, levando ao desenvolvimento das nossas próprias soluções inovadoras. Um exemplo notável é **CI&T/FLOW**, uma plataforma de IA pronta para empresas lançada este ano.

Esta plataforma de ponta integra agentes de IA com humanos para aumentar a hiperprodutividade, elevar a qualidade e agilizar os prazos de entrega de software.

O CI&T/FLOW é meticulosamente elaborado em torno de agentes colaborativos de IA que trabalham em conjunto com contrapartes humanas durante todo o ciclo de vida de produção da solução digital – desde a concepção até a operação.

Esses agentes, dotados de diversas competências e conhecimentos customizados, representam um salto significativo em produtividade, qualidade e rapidez no desenvolvimento de software. Mais do que um software, o CI&T/FLOW é uma forma de trabalhar, permitindo que as pessoas trabalhem com IA em um mundo hiperdigital.

Essa solução foi lançada em julho de 2023 e conseguimos diminuir em 80% o tempo de desenvolvimento em um projeto de um de nossos clientes.

Em dezembro de 2023, tínhamos 9 de nossos 10 principais clientes engajados com CI&T/FLOW.

Links Úteis

Página CI&T/FLOW

Inovação de pessoas

Para apoiar iniciativas relacionadas com ESG, adotamos uma abordagem de inteligência de dados, conduzindo análises aprofundadas e benchmarking com empresas globais para garantir o acesso aos dados necessários para a tomada de decisões inteligentes e promover a diversidade e a inclusão sob todas as perspectivas.

A equipe de Inovação de Pessoas trabalha em todas as áreas para apoiar o desenvolvimento da inovação. Um projeto marcante é nosso serviço de chatbot interno, Riley, que traz agilidade, eficiência e escalabilidade às nossas operações. **A satisfação das pessoas colaboradoras atingiu 92%, a eficiência cresceu 86% e as chamadas de suporte dos associados foram reduzidas em 77%.** Para melhorar a eficiência operacional, a equipe de Inovação desempenhou um papel crucial na identificação de áreas que poderiam se beneficiar de investimentos em tecnologia.

Automatizamos processos, reduzindo as admissões em mais de 100 horas mensais e eliminando a necessidade de crachás de identificação da empresa, trazendo maior eficiência e buscando mais segurança utilizando inteligência artificial com a instalação de Câmeras Face ID.

Na área Tech, nossa parceria com a Oracle na implantação da ferramenta HCM (Human Capital Management) trouxe uma nova perspectiva. Por meio da análise de processos, identificamos ineficiências e otimizamos o uso de ferramentas, com foco em uma melhor experiência para nossas pessoas.

cortex

Além disso, o **Cortex**, um centro de colaboração de sourcing interno, foi desenvolvido para conectar nossas pessoas, ambientes e sistemas, possibilitando a criação de soluções internas para o mercado global, onde todas as nossas pessoas podem contribuir para o futuro da CI&T.

O prêmio AEVO Intra Entrepreneurship nos reconheceu com uma distinção que celebra a inovação e o nosso compromisso com a transformação sustentável.

Temos a honra de ficar entre os 10 primeiros em duas categorias no Brasil: inovação transformacional e inovação sustentada, com projetos de inovação de pessoas.

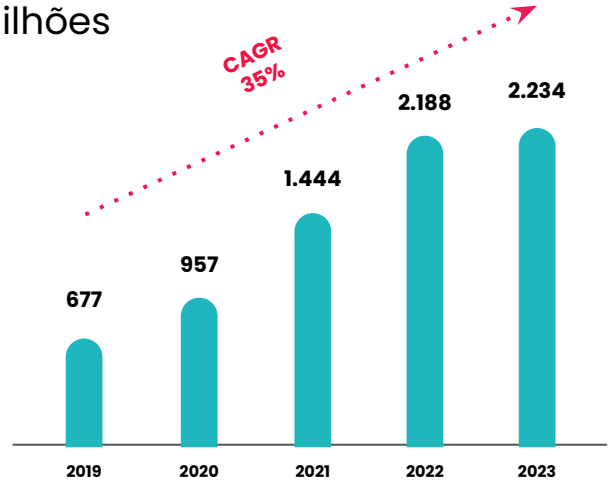
Para os próximos ciclos, nosso principal objetivo é desafiar as pessoas a viverem na vanguarda, trazendo um repertório de inovação e tecnologia para moldar a jornada de transformação digital do RH para as nossas pessoas.



Desempenho econômico e operacional[1]

Receita Líquida

R$ Milhões

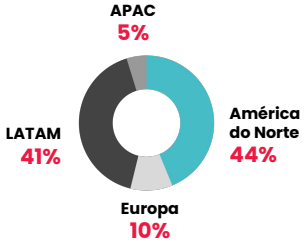


(1) Para mais informações sobre nossos resultados financeiros, acesse nossa página de Resultados Públicos Trimestrais

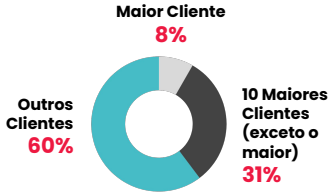
Receita Líquida por Regiões e Setores da Indústria

Nota: Os percentuais podem não somar 100% devido ao arredondamento dos números.

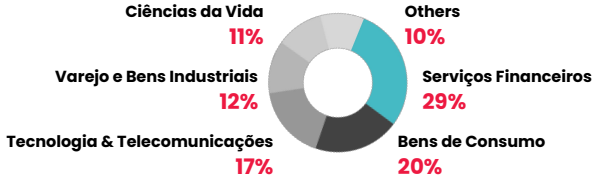
Receita Líquida por Geografia
% do Total



Participação na Receita Líquida do Maior Cliente
% do Total

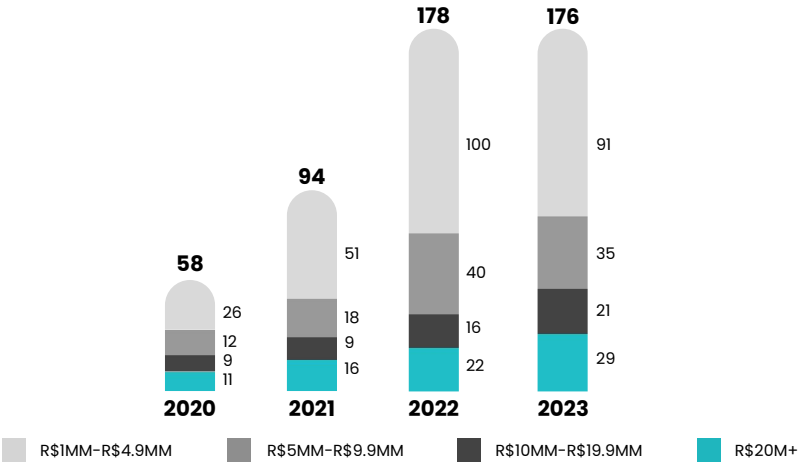


Receita Líquida por Setores da Indústria % do Total



GRI 2016: 201-1 GRI 2021 3-3

Número de Clientes com **Receita Superior a R$ 1 milhão[3]**



120%

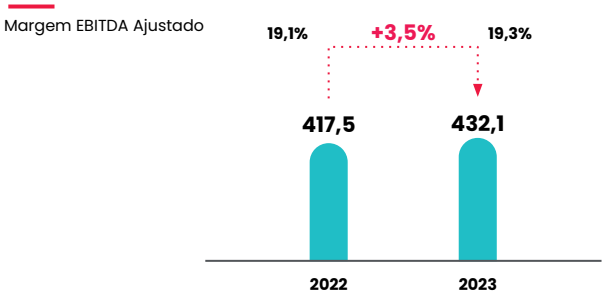
Taxa Média de Retenção de Receita Líquida nos Últimos Cinco Anos[1] de 2019 a 2021.

96%

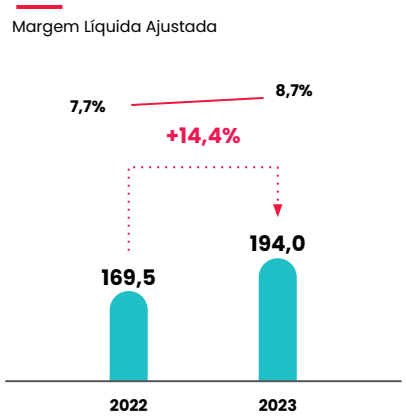
Taxa de Retenção de Receita Líquida em 2023[2]

Notes: (1) Média nos últimos 5 anos
(2) Percentual de receita retida recorrente de clientes.
(3) Para mais informações sobre nossos resultados financeiros, acesse nossa página de Resultados Públicos Trimestrais. EBITDA Ajustado, Lucro Líquido e margem EBITDA ajustada e margem do Lucro Líquido são medidas financeiras não-IFRS.

EBITDA Ajustado & Margem EBITDA Ajustado R$ Milhões; %

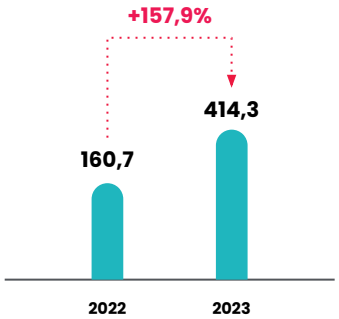


Lucro Líquido Ajustado & Margem Líquida Ajustada R$ Milhões; %



Caixa Gerado de Atividades Operacionais R$ Milhões

96% Conversão de Caixa Operacional para EBITDA Ajustado



GRI 2016: 201-1 GRI 2021 3-3



MEIO AMBIENTE

CI&T

Relatório **Global de ESG 2023**

Neste capítulo:

Nossa ambição e abordagem.....40

Estratégia climática.....41

Pegada de carbono.....43

Meta de neutralidade de carbono.....46

Consumo de Energia.....48

Gestão de água e resíduos.....50

Sustentabilidade como estratégia de negócios.....51

Nossa ambição

Nos comprometemos em mitigar os impactos ambientais negativos e em cultivar uma cultura responsável baseada nos direitos humanos, conformidade e práticas éticas. Nosso objetivo é expandir nossos negócios implementando programas ambientalmente responsáveis e ofertas de negócios e estabelecendo padrões de resiliência e governança para enfrentar desafios futuros.

Nossa abordagem

Em 2023, dedicamos esforços significativos para reforçar a nossa estratégia climática e ambiental, obtendo conhecimentos mais profundos sobre a nossa jornada de sustentabilidade à medida que aprofundamos uma compreensão mais abrangente do nosso impacto ambiental.

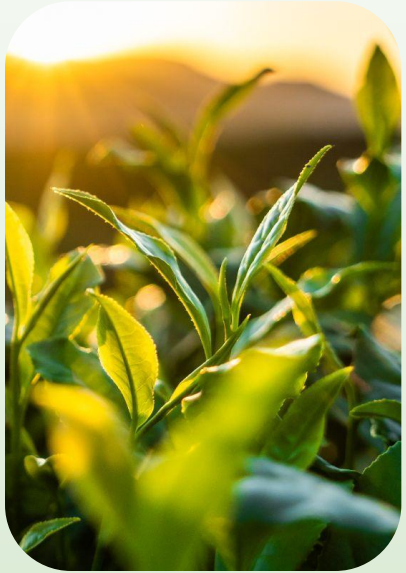
Em 2023 ampliamos nosso inventário de carbono desenvolvendo cálculos para diversas regiões onde atuamos globalmente. Entendemos que o que não pode ser medido não pode ser efetivamente reduzido. No Brasil, onde estão localizadas nossa sede e parte substancial de nossas operações, aprimoramos diligentemente nosso diagnóstico ambiental, aumentando a precisão de nosso mapeamento de fontes de emissões.

Além disso, ao longo do ano, conduzimos uma avaliação minuciosa das nossas lacunas em relação às principais questões ambientais e de sustentabilidade. Esse exercício nos permitiu formular um plano de ação para abordar eficazmente estas lacunas identificadas.

Também criamos uma Política Global de Meio Ambiente.

Esta política fornece às nossas pessoas orientação sobre os princípios que pretendemos defender para minimizar o nosso impacto em diversas áreas relevantes, incluindo clima, resíduos e água, energia, bem como as nossas relações com clientes e fornecedores.

Na nossa jornada climática continua, permanecemos firmes no reforço dos nossos compromissos de alinhamento com a meta de 1,5°C do Acordo de Paris. Atualmente, submetemos uma carta de intenção de compromisso à iniciativa **Science Based Targets (SBTi)** e em elaborar nossas metas em estrita conformidade com as diretrizes científicas.



TC-SI-130a.3

Nossa estratégia climática

A jornada rumo à descarbonização

Em 2023, a CI&T fez avanços significativos na sua jornada rumo à descarbonização das operações.

Assumimos a tarefa de expandir nosso inventário de carbono para países além do Brasil, incluindo Estados Unidos, Colômbia, Reino Unido, Portugal, China, Japão e Austrália.

A coleta de dados relacionados ao carbono representou um desafio, principalmente devido à visibilidade dos dados na maioria das localidades da CI&T e processos menos desenvolvidos em comparação com nossas operações no Brasil.

No entanto, estamos trabalhando ativamente para melhorar a precisão dos nossos dados relacionados com o carbono e para realizar uma avaliação abrangente das emissões globais. Reconhecemos que esta jornada é um esforço coletivo que envolve cada uma de nossas pessoas, parceiros e partes interessadas.

Temos o prazer de anunciar que nossa empresa submeteu uma carta de intenção de compromisso à iniciativa Science Based Targets (SBTi).

Além de estabelecer metas ambiciosas de curto prazo, reafirmamos orgulhosamente a nossa dedicação à sustentabilidade ao adotar a iniciativa emissões net zero.

Estamos também trabalhando em nosso **Plano de Redução de Emissões**, uma estratégia abrangente que visa identificar abordagens novas e alternativas para reduzir as emissões de gases de efeito estufa em nossas operações. Em linha com o nosso compromisso, **continuamos a compensar todas as emissões mensuradas enquanto trabalhamos ativamente para a sua redução**.

Com empenho, buscamos integrar a luta contra a crise climática nas nossas operações diárias, estratégias e cultura.



GRI 2021 3-3

Apoio projetos de remoção de carbono com base na natureza

Como empresa originária do Brasil, país que possui a maior biodiversidade do mundo, reconhecemos nossa responsabilidade de defender a conservação e a restauração dos biomas brasileiros.

Esses biomas são fundamentais na prestação de serviços ecossistêmicos essenciais ao país e desempenham um papel crucial na definição do futuro do planeta.

Em linha com este compromisso, optamos por apoiar **projetos de remoção de carbono com base na natureza**, operando idealmente dentro da nossa pegada geográfica.

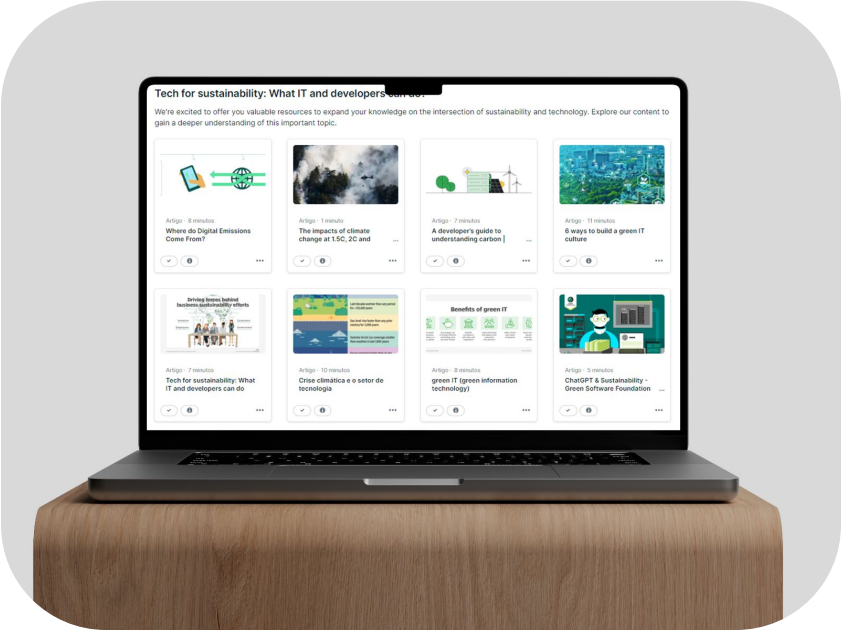
Estes projetos visam promover a restauração ecológica, melhorar os serviços ecossistêmicos e a biodiversidade, fomentar a agricultura sustentável e contribuir para o desenvolvimento das comunidades envolvidas.

Envolvendo nossas pessoas

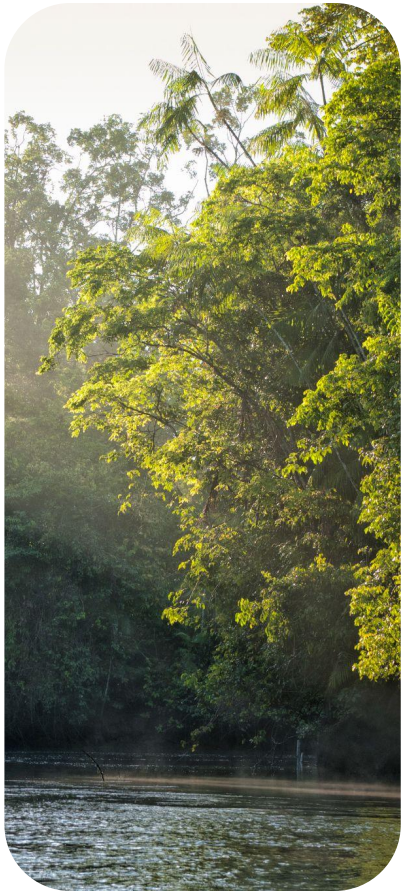
Em 2023, lançamos uma iniciativa abrangente de sustentabilidade na Universidade CI&T, a nossa plataforma de formação virtual, envolvendo ativamente as nossas pessoas colaboradoras na nossa jornada coletiva em direção a um futuro mais sustentável. Essa iniciativa aprofunda temas cruciais relacionados à sustentabilidade na CI&T.

Um foco principal da iniciativa é a **Green Coding.**

A participação nesta iniciativa capacita nossas pessoas com a compreensão e as ferramentas necessárias para fazer contribuições significativas às iniciativas de sustentabilidade da CI&T.



GRI 2021 3-3



Pegada de Carbono

Este ano medimos a nossa pegada de carbono, abrangendo todos os três escopos e contabilizando as fontes de emissão mais relevantes, específicas da nossa indústria que impactam o ambiente.

Também iniciamos o rastreamento das emissões de gases de efeito estufa em todos os continentes em que estamos presentes.

Esse passo foi crucial para compreender a nossa pegada de carbono global, apesar do fato de que a maioria dos nossos escritórios em outros países estão em espaços compartilhados, acomodando **aproximadamente 15% da nossa força de trabalho.**

A avaliação das nossas emissões, especialmente no que diz respeito ao uso de energia, tornou-se um foco essencial para nós.

Este ano também adotamos o Protocolo GEE como nossa estrutura oficial para medição de emissões, com todos os parâmetros, fatores de emissão e fontes de referência derivados das diretrizes de cálculo fornecidas pelo GHG Protocol e pelo GHG Protocol Brasil.

No primeiro ano de divulgação pública de nosso inventário, conquistamos o Selo Ouro de Qualidade do GHG Protocol Brasil.

Links Úteis

Nossa estratégia de pegada de carbono

Registro Público de Emissões

GRI 2021 3-3

Nossos números de carbono

Apesar da incorporação das emissões globais, as nossas emissões cresceram apenas 5% em comparação com 2022.

Este aumento modesto pode ser atribuído a dois fatores principais: em primeiro lugar, a contribuição relativamente pequena das emissões globais (excluindo o Brasil) devido à sua menor escala em relação às nossas operações e força de trabalho; e, em segundo lugar, uma

redução significativa de 82% nas emissões de Escopo 1,

em relação ao ano passado.

A adoção do trabalho remoto permitiu-nos reduzir escritórios e manutenção nos locais em que temos controle operacional, reduzindo consideravelmente as nossas emissões. Com relação às emissões de Escopo 2,

cobrimos com sucesso 100% do nosso consumo de energia através de fontes renováveis

para nossos escritórios brasileiros em 2022. Para 2023, estamos ampliando esse compromisso para incluir os nossos escritórios operados globalmente, em que temos controle operacional.

Em 2023, as emissões de Escopo 1 representaram 0,4% do nosso total, enquanto o Escopo 2 representou 4,7%. A maior parte das nossas emissões, 95%, foi atribuída ao Escopo 3, o que destaca o impacto substancial da nossa cadeia de suprimentos.

Notavelmente, as viagens de negócios surgiram como a principal fonte de emissões no Escopo 3, motivando o nosso compromisso de promover a sensibilização das nossas pessoas e fornecer ferramentas para escolhas de viagens sustentáveis sempre que possível.

Além disso, alcançamos uma redução significativa nas emissões associadas à aquisição de bens e serviços, particularmente no ciclo de vida dos equipamentos eletrônicos, que foi inferior em 2023 aos anos anteriores, quando tivemos um aumento significativo de pessoas colaboradoras. A redução foi de 78%.



GRI 2016: 305-1; 305-2; 305-3; 305-4; 305-5 | GRI 2021 3-3

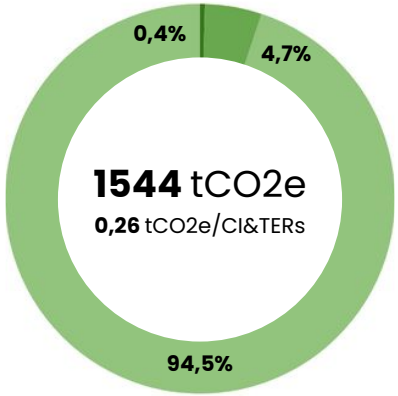
Emissões detalhadas 2023

0,4%
Escopo 1
Emissões diretas

- **2%** Combustão móvel
- **15%** Emissões fugitivas
- **83%** Combustão estacionária

4,7%
Escopo 2
Emissões indiretas

- **100%** Consumo de energia



94,5%
Escopo 3
Emissões indiretas

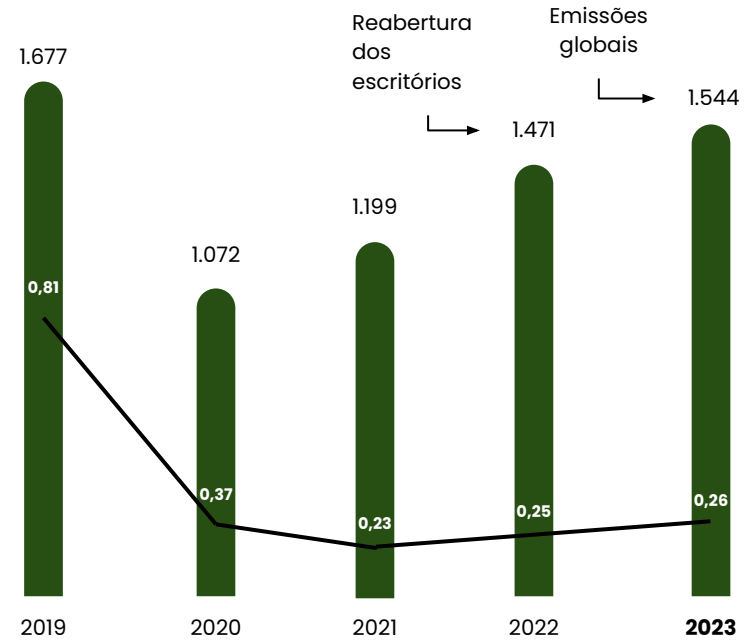
- **10%** Edifícios locados upstream (não sob controle operacional)
- **12%** Energia no Trabalho remoto
- **21%** Deslocamento casa-trabalho
- **58%** Viagem de negócios
- **2%** Transp. e Distr. (upstream)
- **10%** Bens e serviços adquiridos

Evolução de emissões 2019-2023

Emissões em tCO2e
Escopo 2: Método baseado em localização

emissões/CI&TER

Para a discriminação completa das emissões, consulte a tabela de dados no apêndice deste relatório.



GRI 2016: 305-1; 305-2; 305-3; 305-4; 305-5 |

Meta de neutralidade de carbono

Para compensar nossas emissões em 2023, tivemos o apoio do **projeto REDD+ localizado na Floresta Amazônica**, a maior floresta tropical do mundo e um dos principais reservatórios de carbono do planeta, abriga 10% da biodiversidade mundial e fornece meios de subsistência para milhares de comunidades tradicionais.

Desenvolvido dentro da **Reserva Extrativista Rio Preto-Jacundá, em Rondônia (REED+RESEX Jacundá)**, o objetivo principal do projeto é fomentar impactos sociais e ambientais positivos na região por meio da geração e venda de créditos de carbono.

A RESEX Jacundá é uma unidade de conservação criada na década de 1990 para apoiar comunidades tradicionais de seringueiros.

Situado em uma área que enfrenta uma pressão significativa devido à exploração dos recursos naturais e atormentada pela falta de serviços públicos essenciais, os residentes da RESEX identificaram o **Projeto REDD+ como uma solução tanto para o desenvolvimento social quanto para a preservação das florestas em seu território**.

Links Úteis

IPCC - Mudanças climáticas e solo

REED+RESEX Jacundá

O Projeto REDD+ RESEX JACUNDÁ é validado e verificado pelos principais padrões internacionais de certificação de projetos florestais

Verified Carbon Standard
A VERRA STANDARD

Climate, Community & Biodiversity Standards
A VERRA STANDARD

30+

famílias impactadas

414.000+

tCO2e de emissões reduzidas por ano;



GRI 2016 305-5



Mantendo nossos investimentos em trabalho remoto

A adoção de um modelo de trabalho remoto na CI&T teve um impacto positivo substancial na nossa pegada de carbono.

A mudança para o trabalho remoto reduziu significativamente a necessidade de pessoas se deslocarem para escritórios centralizados, diminuindo assim as nossas emissões globais de carbono associadas ao transporte. Além disso, a redução da procura por espaços físicos de escritório contribuiu para economia de energia e uma diminuição na pegada ambiental associada à manutenção e operação de instalações de escritório.

Com uma parte significativa da nossa força de trabalho operando remotamente, experimentamos uma redução tangível no consumo de recursos normalmente associados às operações tradicionais baseadas em escritório.

Essa transição está alinhada com o nosso compromisso com a sustentabilidade, promovendo a responsabilidade ambiental e, ao mesmo tempo, proporcionando às nossas pessoas maior flexibilidade e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Consumo de energia

Desde 2022, **100% da energia** consumida no Brasil, onde está localizada a maioria das nossas operações, é proveniente de **energia limpa e renovável**.

A utilização de fontes renováveis de eletricidade é hoje essencial para as empresas, tanto do ponto de vista econômico como sustentável. Para as empresas nativas digitais, esse assunto é ainda mais crucial devido ao papel significativo que a energia desempenha na nossa pegada.

É da maior importância garantir que o nosso consumo seja proveniente de energia limpa e renovável, a fim de reduzir o nosso impacto negativo no ambiente. Em nossos escritórios no Brasil, adquirimos energia elétrica diretamente de fornecedores que geram energia limpa e renovável. Em locais onde partilhamos espaços, como espaços de coworking, estimamos o nosso consumo de energia e realizamos compensação através da aquisição de Certificados Internacionais de Energia Renovável (I-RECs). Em 2023, ampliamos nossos esforços para compreender o consumo global de energia. Isso se revelou um desafio, especialmente para escritórios em países que não Brasil, pois muitas vezes estão em espaços compartilhados onde a medição precisa não é viável. No entanto, com a ajuda dos nossos parceiros, estimamos com sucesso o consumo com base no espaço que ocupamos, e a frequência de utilização por nossas pessoas.

Dado que uma parte substancial da nossa força de trabalho trabalha remotamente, este ano **realizamos uma avaliação abrangente do consumo de energia durante o horário normal de trabalho**.

Essa estimativa levou em consideração o uso de dispositivos eletrônicos, condições de iluminação e sistemas de aquecimento/resfriamento. **Em 2023, estendemos esse cálculo globalmente para abranger todas as pessoas colaboradoras da CI&T.** Os resultados desta avaliação foram incorporados ao nosso inventário de gases de efeito estufa, fornecendo uma perspectiva mais holística sobre nosso impacto ambiental geral.

Consumo de Energia por CI&TER:

0,16

MWh/CI&Ter

-46% menos que 2022

Energia renovável adquirida em 2022:

BIO

205 MWh

12%

1.520 MWh

88%

SASB TC-SI-130a.1 | GRI 2016: 302-1

A Flora Energia é uma plataforma no Brasil que facilita o acesso a **Fontes de Energia Renováveis**. Através dessa plataforma, as pessoas podem usufruir de um desconto financeiro na fatura de eletricidade doméstica tradicional, incentivando a adoção de energias renováveis em suas casas. **A parceria com a Flora Energia** proporciona às nossas pessoas no Brasil a oportunidade de

contribuir com práticas sustentáveis, optando por fontes de energia renováveis,

alinhando-nos com o nosso compromisso com a responsabilidade ambiental e a redução das emissões de carbono.

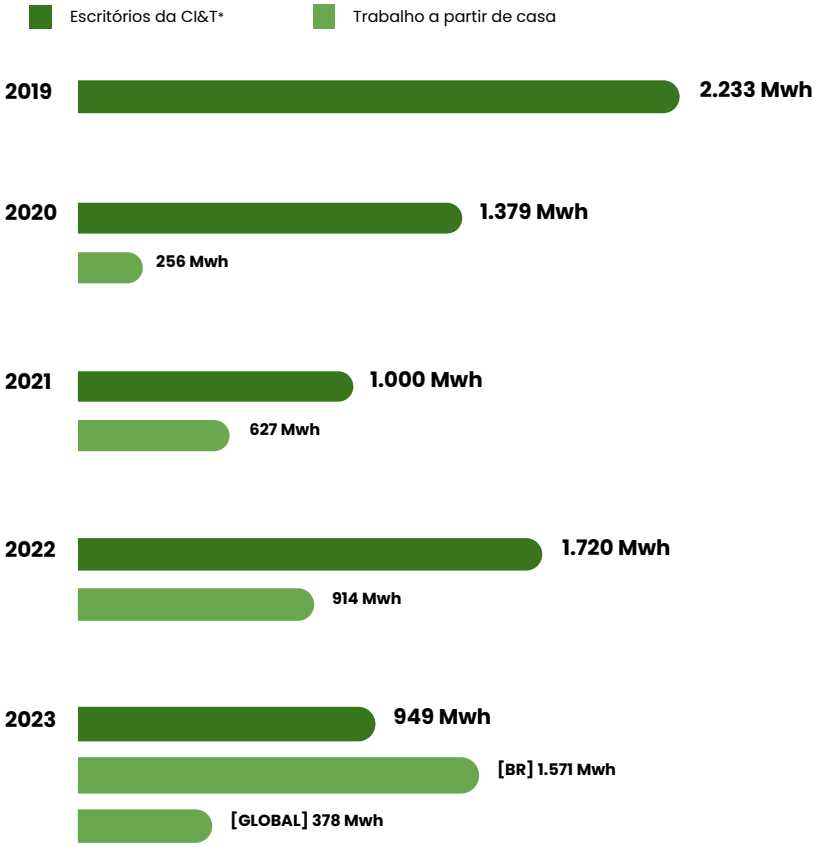
Desde 2022, 87 CI&Ters aderiram à Flora Energia, o que resultou em

85 MWh de consumo de energia renovável,

equivalente a **3,2 toneladas de emissões de CO2** evitadas.

China e EUA: Em 2023, nossos escritórios na China e nos EUA fizeram avanços em eficiência energética ao incorporar modificações em interruptores de circuito e hardware de controle.

O reconhecimento automatizado de pessoas, as otimizações por sensores e as tecnologias inteligentes contribuíram para reduções no consumo diário de energia de ar-condicionado e iluminação, estabelecendo um ambiente de escritório sustentável e tecnológico.



* 2019 - 2022 apenas escritórios no Brasil

SASB TC-SI-130a.1 | GRI 2016: 302-1

Gestão de águas e de resíduos

Como empresa de tecnologia, nossas operações normalmente envolvem um consumo mínimo de água quando comparadas a setores como hotelaria, alimentação ou serviços de limpeza.

No entanto, de acordo com o Índice Brasileiro de Segurança Hídrica, elaborado pela Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico, dois de nossos escritórios, localizados em Curitiba e Belo Horizonte, que apresentam baixo grau de segurança hídrica e os outros dois, São Paulo e Campinas, apresentam grau médio de segurança hídrica.

Embora a conservação da água não seja o nosso foco principal,

implementamos medidas para garantir eficiência nos escritórios

em que temos controle operacional para **diminuir o impacto negativo** principalmente nas áreas com algum nível de insegurança hídrica. Em 2023, nosso consumo foi de 20,7 m^3 de água em nossos escritórios no Brasil.

Medição e Eficiência

Realizamos monitoramento mensal do consumo de água em nossos prédios no Brasil. Para aumentar a eficiência, instalamos torneiras automáticas com temporizadores de fluxo nas pias dos banheiros e incorporamos descargas de fluxo duplo ou pequenas garrafas nas cisternas dos vasos sanitários para minimizar o uso de água.

Reutilização de Água

Em Belo Horizonte, a água da chuva coletada na cobertura do prédio é armazenada em reservatório de reuso. A água da chuva coletada é então utilizada nos banheiros do edifício, levando a uma redução substancial no consumo geral de água.

Gestão de resíduos

Garantimos a destinação adequada dos resíduos e gerenciamos todo o ciclo de resíduos gerados internamente. Em 2023, apoiamos nossos parceiros por meio de doações de equipamentos de informática (desktops, notebooks, mouses, teclados) e móveis.

Ao abordar o **lixo eletrônico**, estabelecemos instalações dedicadas em Campinas e Belo Horizonte para gerenciar o descarte de forma responsável. O equipamento só é descartado quando não é mais utilizável.

Nos casos em que os equipamentos ainda estão em boas condições, nós os doamos a parceiros sem fins lucrativos, promovendo o acesso à tecnologia e promovendo oportunidades de aprendizagem para aqueles que de outra forma não teriam acesso.

SASB TC-SI-130a.2 | GRI 2018: 303-5

Sustentabilidade como estratégia de negócios

Com a crescente digitalização da sociedade, é importante **considerar o impacto da tecnologia no meio ambiente**.

A tecnologia digital tem o potencial de contribuir significativamente para redução das emissões de gases com efeito de estufa e de outras formas de degradação ambiental.

Pensando nisso, a **Powerhouse ESG** foi criada como uma **iniciativa estratégica que visa acelerar a jornada de ESG e de sustentabilidade de nossos clientes por meio de tecnologia digital, inovação aberta e parcerias**. Através do Powerhouse ESG, esforçamo-nos para desenvolver serviços e soluções digitais sustentáveis e acessíveis para todos os clientes da CI&T e suas cadeias de abastecimento.

Nosso objetivo é tornar as cadeias de valor sustentáveis, aplicando um conjunto de capacidades que incluem:

- Mapeamento e otimização de cadeias de valor sustentáveis
- Mapeamento, otimização e redução de emissões de carbono em múltiplos escopos (1, 2 e 3)
- Coleta, integração, centralização, enriquecimento e agregação de dados ESG para relatórios
- Permitir a tomada de decisões baseada em dados para reduzir a nossa pegada de carbono
- Design e entrega de produtos digitais inclusivos de ponta a ponta
- Teste de usabilidade inclusivo

A tecnologia digital pode servir como uma alavanca para ajudar as empresas a alcançar os seus objetivos de sustentabilidade, tais como alcançar emissões de carbono zero e reduzir o impacto ambiental. Nossos serviços aproveitam o potencial das capacidades digitais para impulsionar as iniciativas de ESG e de sustentabilidade dos nossos clientes.

Nosso objetivo não é apenas melhorar o desempenho financeiro, mas também

criar um impacto positivo no meio ambiente e na sociedade por meio de colaboração e parceria.

"A inovação sempre foi um princípio central da nossa proposta de valor -

e ao longo das nossas quase três décadas de operação, participamos e fomos pioneiros em diversas ondas de inovação em engenharia de software, tecnologia e formas de trabalhar.

Estamos agora à beira da maior revolução de todas - uma revolução que, como diz Yuval Harari, poderá culminar com a ascensão do Homo Deus.

Com tudo isto acontecendo, é fácil esquecer que, para que valha a pena buscar toda essa inovação, deve ser aplicado um vetor igual aos avanços na equidade social, bem como na sustentabilidade ambiental. As soluções digitais podem ter – e têm – um grande impacto em ambas. É por isso que temos a Powerhouse ESG na CI&T, para

desenvolver as melhores soluções para nossos clientes que geram equidade social,

medem e reduzem a sua pegada de carbono e amplificam o nosso impacto positivo na sociedade e no ambiente."



Leonardo Mattiazzi
Sócio, Vice-Presidente Executivo

Colaborar com clientes para enfrentar seus desafios de sustentabilidade

História do cliente:

C6 BANK

CI&T colaborou com o banco C6

para criar uma solução que fornece aos clientes visibilidade da pegada de carbono associada a cada item do seu extrato bancário. Integrado ao aplicativo do banco, esse recurso permite que os clientes compensem suas emissões diretamente através do aplicativo.

O objetivo do projeto era desenvolver uma iniciativa estratégica e diferenciadora no Brasil, calcular a pegada de carbono estimada para transações individuais e corporativas, incluindo transações com cartão (débito e crédito), Pix e transferências para empresas.

A iniciativa envolveu integração perfeita com múltiplas partes interessadas.

Links Úteis

Estudo de caso do banco C6

CI&T

Relatório **Global de ESG 2023**

Neste capítulo:

Nossa ambição e abordagem.....**54**

Atração e retenção.....**55**

Desenvolvimento e engajamento de pessoas....**56**

Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento....**64**

Diversidade em números.....**67**



NOSSAS PESSOAS

Nossa ambição

Possuir uma força de trabalho qualificada é fundamental para qualquer negócio, e promover uma cultura inclusiva é fundamental para uma empresa que aspira atrair os melhores talentos e desenvolver produtos digitais que sirvam a todos as pessoas.

Ao negligenciar a criação de uma força de trabalho justa e inclusiva corre-se o risco não só de criar tecnologia com impactos sociais negativos, mas também perpetua a desigualdade e torna difícil atrair candidatos de diversas origens. Na CI&T, acreditamos na promoção de um local de trabalho que acolha e valorize a diversidade, garantindo que a nossa tecnologia reflita a riqueza do mundo. Compreendendo o valor de uma força de trabalho diversificada,

trabalhamos para promover a igualdade de oportunidades e aumentar a representação de pessoas de grupos minorizados.

Nossa aspiração é que 55% das nossas pessoas sejam de grupos minorizados até 2025. Além disso, pretendemos melhorar a representação de indivíduos de grupos minorizados em todos os níveis. Para isso, nosso objetivo é ter pelo menos 30% das mulheres na alta liderança até 2025.

Nossa abordagem

Alinhamos os nossos esforços 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.

Nos últimos três anos, duplicamos o tamanho da nossa força de trabalho e adquirimos empresas que deram contribuições imensuráveis à nossa cultura.

Essa viagem emocionante nos permitiu inovar continuamente e cultivar uma cultura robusta e vibrante.

Este ano, criamos uma equipe de Experiência de Pessoas (PX) dedicada cuja missão é criar experiências significativas alinhadas com as necessidades e valores de nossa força de trabalho global. Estamos firmes em nosso compromisso de promover um ambiente onde

todas as pessoas CI&Ters se sintam seguras para expressar seu verdadeiro eu,

experimentar um profundo sentimento de pertencimento e com capacidade para criar carreiras significativas.

Atração e retenção

Aquisição de talentos: um compromisso com a diversidade

Na nossa busca incessante pela excelência, reconhecemos que uma força de trabalho diversificada e inclusiva não é apenas um ativo organizacional, mas um motor fundamental de inovação e sucesso.

À medida que navegamos no cenário dinâmico da era digital, compreendemos que promover a diversidade não é apenas um imperativo moral, mas também uma vantagem estratégica.

Nosso compromisso em construir uma força de trabalho que reflita a variedade de origens e experiências ressaltam nossa dedicação em impulsionar a criatividade, aprimorar as capacidades de resolução de problemas e, entregar valor aos nossos clientes.

Esta seção ressalta o foco constante da CI&T na promoção da diversidade nos nossos esforços de recrutamento, que é um aspecto integrante do nosso compromisso mais amplo com a responsabilidade social e a sustentabilidade. 2023 é uma prova do nosso compromisso inabalável em promover uma força de trabalho diversificada, dinâmica e inclusiva.

41,4%

das novas contratações em 2023 foram de grupos minorizados. Essa percentagem reflete uma diminuição em relação a 2022, atribuída a desafios únicos enfrentados durante o ano. Em resposta às limitadas oportunidades de contratação externa, nos concentramos no desenvolvimento dos nossos talentos internos a nível global, permitindo mais contratações e promoções internas. À medida que o ano avançava, observamos um ressurgimento das oportunidades de contratação externa, marcando um indicador positivo de recuperação econômica.

No Brasil, introduzimos políticas, práticas e programas de treinamento de aquisição de talentos projetados para promover a diversidade, a equidade e a inclusão, incluindo a criação de cargos de **ação afirmativa** para mulheres e o treinamento da equipe em vieses inconscientes ao contratar. Nos Estados Unidos e no Canadá, conduzimos workshops trimestrais sobre vieses inconscientes na contratação, Workshops para nossa equipe dedicada de aquisição de talentos, gerência de contratação e líderes. No compromisso de alcançar um conjunto mais amplo de talentos, quando procuramos contratar pessoas candidatas externas, publicamos vagas em quadros de empregos direcionados a pessoas minorizadas, garantindo que as nossas oportunidades sejam acessíveis a um amplo espectro de profissionais qualificados.

Esses esforços coletivos ressaltam a nossa dedicação em construir uma força de trabalho que espelha a rica diversidade das comunidades que servimos, amplificando a nossa capacidade de inovação e sucesso. Além disso, a estratégia de valorização dos nossos talentos internos, foi acelerada pelo iTalent, a IA generativa especialmente desenvolvida pela CI&T para encontrar rapidamente os melhores talentos para as nossas oportunidades internas.

GRI 2016 401; 401-1 |

Desenvolvimento e engajamento

Um novo processo para carreiras

Em 2023, lançamos o CI&T Journey,

uma estrutura inovadora de desenvolvimento de carreira projetada para priorizar o crescimento profissional das nossas pessoas, apoiá-los em suas jornadas únicas e evitar vieses na avaliação de carreira. A Jornada CI&T prioriza flexibilidade, fluidez e conexão, oferecendo uma solução digital que agiliza o processo de desenvolvimento de carreira. Essa plataforma eletrônica garante uma abordagem rápida, global, simples e eficiente, alinhando os percursos profissionais individuais com as oportunidades de negócio emergentes através de um sistema integrado que abrange todas as etapas.

Focando inicialmente na simplificação do processo de avaliação de desempenho, a CI&T Journey demonstrou sua eficácia ao reduzir as etapas anuais do processo de avaliação de desempenho e aumentar a produtividade em 46%. Atualmente, **o modelo abrange 94% dos nossos times**, com projeção de expansão para 100% até o primeiro semestre de 2024.

Além dos ganhos de eficiência, a Jornada CI&T proporciona à liderança maior visibilidade do desempenho individual, promovendo conexões significativas entre o estágio de carreira de cada pessoa e o crescimento geral da empresa.

No centro desse modelo de avaliação está o reconhecimento de que cada pessoa é única, possuindo uma trajetória profissional própria definida por competências, valores e perspectivas distintas.

Ao conceder ao nosso pessoal autonomia para definir metas personalizadas e benchmarks alinhados com a estratégia organizacional, a Jornada CI&T capacita-os a assumir o controle da direção de sua carreira.

Essa abordagem proativa garante que nossas pessoas colaboradoras tenham as ferramentas e o apoio necessários para percorrerem os seus caminhos profissionais, promovendo o crescimento contínuo, o desenvolvimento e o alinhamento com os objetivos globais da empresa.



GRI 2016: 404; 404-3



Engajamento

Nossas pessoas colaboradoras são nosso cerne, trabalhamos arduamente para promover canais de comunicação abertos para proporcionar um espaço seguro para partilhar sugestões e receber feedback contínuo.

Valorizamos os insights partilhados pela nossa força de trabalho, reconhecendo o seu papel fundamental na condução do nosso sucesso coletivo. Utilizamos a **Team Culture**, uma plataforma de engajamento em tempo real, para realizar pesquisas semanais e coletar feedback contínuo. Cada CI&Ter pode compartilhar de forma anônima suas experiências com os líderes a qualquer momento.

Essa abordagem em tempo real nos permite estar atentos ao clima da empresa e capacita as equipes e líderes a formular planos de ação imediatos com base no feedback atual dos membros da nossa equipe.

Anualmente, também realizamos a pesquisa Great Place to Work para avaliar as percepções gerais das nossas pessoas sobre oportunidades de crescimento profissional, políticas da empresa e o ambiente de trabalho. Colaborando com parceiros de negócios de RH, nossos líderes analisam cuidadosamente os dados da pesquisa, a fim de focar nas áreas de melhoria.

Team Culture Global

7,93 *(em uma escala de 0-10)*

GPTW 2023 - Brasil

85 *(em uma escala de 0-100)*

GRI 2016: 404; 404-2; 404-3 | GRI 2021 3-3 | TC-SI-330a.2

Reconhecimento

No centro do nosso espírito organizacional está um profundo apreço pelas nossas pessoas e acreditamos na celebração não apenas de resultados excepcionais, mas também das atitudes positivas que contribuem para a nossa vibrante cultura de trabalho.

Nosso programa de reconhecimento exemplifica nosso compromisso em valorizar indivíduos e equipes que são modelos excepcionais dentro da CI&T. Em 2022, introduzimos o Ask Jude, uma ferramenta inovadora de reconhecimento de chatbot de IA que possibilita CI&Ters de posições de liderança a reconhecerem os seus colegas pelo seu trabalho. Os reconhecimentos abrangem diversas categorias, incluindo Embaixador da Cultura, Destaque Individual, Destaque de Inovação, Destaque de Equipe e nosso prestigiado You Rock.

Nosso programa garante que indivíduos merecedores recebam reconhecimento oportuno, notificando seus líderes no momento da indicação e concedendo-lhes um badge de agradecimento.

Cada pessoa indicada recebe reconhecimento personalizado e temos orgulho de compartilhar suas conquistas com toda a equipe por meio da nossa plataforma de comunicação interna. O selo de reconhecimento também é exibido de forma destacada no perfil profissional da plataforma interna de comunicação, mostrando sua realização.

Remuneração

Nossas pessoas possuem um pacote de remuneração composto por salário fixo, benefícios e bônus anual. Nossa estratégia de remuneração está alinhada com nossos valores empresariais que incluem desenvolvimento de carreira, desempenho e poder para o futuro. O modelo de bônus da CI&T é derivado da lucratividade e envolve metas corporativas e regionais vinculadas ao desempenho e à perspectiva das pessoas.

Acordos coletivos de trabalho

No Brasil, 100% das nossas pessoas são cobertas por acordos coletivos de trabalho.

Para todas as outras regiões, seguimos as leis locais e as regras sindicais que funcionam de acordo com o país.

"Uma estratégia de compensação diferenciada não pode olhar apenas para o mercado e para parte das necessidades da organização. Precisamos garantir que exista uma política de compensação justa e inclusiva, que promova a diversidade e equidade interna.

A valorização de todas as pessoas, sem distinção, inspira uma cultura de inovação e excelência, impulsionando o sucesso individual e organizacional para além dos limites convencionais."



Carla Borges
Diretora de Pessoas

GRI 2016: 404; 404-2 | GRI 2021 2-19; 2-30; 3-3

Benefícios e bem-estar

Nós nos esforçamos continuamente para melhorar os benefícios disponíveis. Para conseguir isso, realizamos regularmente pesquisas e consultamos nossas pessoas para personalizar seus pacotes de benefícios. Além disso, permanecemos atentos às melhores práticas do setor, garantindo que nossos benefícios estejam alinhados com a evolução das necessidades e expectativas das nossas equipes.

Como empresa global, reconhecemos as diversas necessidades das nossas pessoas em diferentes regiões. Embora alguns benefícios possam variar com base nas regulamentações e práticas locais, estamos empenhados em proporcionar um conjunto de benefícios universais a todas as nossas pessoas, independentemente da sua região. Esses benefícios fundamentais constituem a base do nosso compromisso com o bem-estar, a harmonia entre vida pessoal e profissional e a inclusão de cada CI&Ter. No Brasil temos a particularidade dos contratos de estágio, que não incluem cobertura de transporte, inclusão de dependentes no plano médico e opções de plano odontológico.

Destaques específicos por região

Embora os nossos principais benefícios sejam universais, certas regiões também oferecem benefícios únicos para responder a necessidades específicas e promover uma cultura de trabalho distinta. Vejamos algumas dessas ofertas excepcionais:

Na **China**, a nossa iniciativa "Me dá um tempo", que ocorre mensalmente, permite aos empregados conectarem-se com colegas durante o horário de trabalho em projetos e atividades que não estão relacionados com o trabalho.

Essa iniciativa dinâmica visa promover um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional, oferecendo atividades de team building, desportivas, culturais e de lazer. CI&Ters podem preencher um formulário escolhendo a atividade que desejam realizar naquele mês específico, criando conexões valiosas com colegas e, ao mesmo tempo, tirando algumas horas de trabalho. Para a China, temos também Exame Físico Anual.

Na **Colômbia**, nosso pacote de benefícios inclui suporte para funcionários que buscam vistos dos EUA, vale-refeição, auxílio anual para equipamentos de trabalho em casa e subsídios para celular e internet.

No **Reino Unido**, reconhecemos as necessidades únicas dos cuidadores e, para apoiar nossas pessoas nas suas responsabilidades de cuidado. Por isso, oferecemos uma adesão gratuita ao Bubble. Essa adesão fornece acesso a serviços de cuidados infantis e animais de alta qualidade e controlados. A Bubble vai além do cuidado tradicional, auxiliando também na contratação de pessoas para auxiliar nas tarefas domésticas, oferecendo uma solução abrangente para apoiar pessoas no equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

GRI 2016: 401-2

Este ano, o **Brasil** conquistamos marcos significativos nos temas de bem-estar e de cuidados das nossas pessoas. Uma conquista notável foi o lançamento do Health&Care, um aplicativo desenvolvido para apoiar a saúde geral dos CI&Ters. A plataforma oferece acesso ilimitado a médicos, nutricionistas e psicólogos, garantindo um atendimento integral e totalmente gratuito para nossas pessoas.

Além disso, nosso compromisso com o bem-estar das famílias e das crianças foi reconhecido pela Secretaria de Relações Institucionais de Campinas (SP) por meio do prestigiado **Selo Amigos da Primeira Infância.** Esse reconhecimento é concedido a empresas que se destacam na implementação de benefícios e políticas que impactam positivamente tanto seus funcionários quanto seus filhos nos estágios iniciais de desenvolvimento. Nos **EUA**, o nosso compromisso com o bem-estar das nossas pessoas estende-se a benefícios fundamentais para todos os funcionários a tempo integral, que incluem seguros médicos, dentários e de vida subsidiados pela empresa e licenças por doença ilimitadas.

Por fim, na **Austrália**, a CI&T oferece um Programa de Assistência ao Funcionário (EAP) através do Connect Psych Services para toda a nossa operação no país. O benefício está disponível para todas as nossas pessoas sem nenhum custo.

Saúde e segurança

No Brasil, contamos com o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e assistência médica gratuita.

Licença médica

Nossas pessoas podem consultar médicos ou dentistas sem prejuízo do salário, mediante apresentação de atestado válido. Isso também nos ajuda a medir as taxas de absenteísmo e a focar em ações eficazes para promover a saúde e o bem-estar. Nosso histórico de absenteísmo sempre esteve dentro de níveis aceitáveis. Esses dados podem ser encontrados no Apêndice deste relatório.

Campanhas de sensibilização

As campanhas de conscientização são ações que promovem o apoio a iniciativas solidárias, da saúde e promotoras de vida. Visam promover o bem-estar, conscientizando sobre os cuidados com a saúde. Em muitas de nossas regiões temos o Outubro Rosa, que chama atenção para o câncer de mama, e o Setembro Amarelo, que foca na importância da Saúde Mental, entre muitos outros.

Parentalidade Responsável

A chegada de um bebê muda substancialmente a vida das pessoas. Para o Brasil, oferecemos o curso de Parentalidade Responsável, que tem como objetivo incentivar o cuidado da auto saúde, promovendo uma maternagem/paternagem ativa e consciente.

No Reino Unido, estabelecemos parceria com a Fertility Matters at Work com o objetivo de nos tornarmos um dos primeiros Empregadores Amigos da Fertilidade.

Também estamos trabalhando para ser um Empregador Amigo da Menopausa e estamos trabalhando para a acreditação junto à Henpicked para garantir que todas as nossas pessoas tenham acesso a apoio, orientação e sensibilização.

Aprendizado e desenvolvimento

Nosso compromisso em cultivar o conhecimento vai além do crescimento profissional; é uma dedicação em moldar um futuro em que as nossas ações se alinhem perfeitamente com os princípios de ESG e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU. Com base na crença de que a aprendizagem não é apenas uma busca, mas uma força transformadora, os nossos valores servem como faróis, guiando-nos para uma intersecção harmoniosa de aspirações individuais e coletivas. Por meio desse compromisso, esforçamo-nos para contribuir significativamente para um cenário global que valoriza as pessoas, o planeta e o progresso.

Programas de aprendizado e desenvolvimento

Skills Connect Us:
Potencializando o aprendizado contínuo de nossa equipe, esse valor incentiva cada membro a mapear estrategicamente e autoavaliar diversas habilidades – humanas, tecnológicas ou linguísticas. Ao alinhar capacidades com contextos de carreira, destrava potencial, informa ações direcionadas e promove um ambiente colaborativo que nos impulsiona para frente.

Language Connect Us: Através de iniciativas como o The English Boost Program, demonstramos o nosso compromisso em promover competências linguísticas entre CI&Ters. Apoiando a proficiência em inglês e outros 11 idiomas, incluindo italiano, espanhol, alemão e francês, promovemos comunicação eficaz e colaboração em toda a nossa comunidade global.

O futuro da CI&T em um mundo movido pela IA: Priorizamos nos manter atualizados com os avanços técnicos, com foco na IA este ano. Esforços dedicados garantem que nossa equipe integre perfeitamente a IA em seu trabalho e em sua vida pessoal.

Através de conteúdos e eventos selecionados, promovemos uma compreensão coletiva do potencial da IA, posicionando-nos para liderar as inovações futuras em toda a nossa organização.

Desenvolvimento de Liderança: Como valor fundamental, cultivamos ativamente a liderança através de uma combinação de treinamentos online, programas práticos e mentoria. Colaborando com as unidades de negócio, desenhamos estratégias que capacitam os indivíduos a desenvolverem as suas capacidades de liderança de acordo com a necessidade do negócio.

Trilhas de Aprendizado: Essas são jornadas de aprimoramento contínuo de habilidades e um compromisso com a elaboração de rotas personalizadas alinhadas com contextos de carreira individuais. As trilhas servem como uma bússola, criando um roteiro para o sucesso. Preparamos trilhas para aquisição de competências juntamente com as Unidades de Negócios e proporcionamos autonomia às pessoas para criar e compartilhar trilhas dentro da comunidade CI&T.

GRI 2016: 404-2

Aprendizagem descentralizada

Reconhecendo as diversas necessidades inerentes às nossas equipes e reconhecendo que uma abordagem única pode não ser a ideal. Por isso, defendemos uma estratégia de aprendizagem descentralizada. Entendemos que cada unidade de negócios e indivíduo dentro de nossa organização tem requisitos, metas e necessidades de conhecimento técnico únicos.

Universidade CI&T

A CI&T University atua como nosso programa interno de educação corporativa, dedicado a promover o compartilhamento de conhecimento, fomentar a criatividade e gerar resultados de alto impacto. Aberta a todas as pessoas, essa plataforma capacita nossas unidades de negócios e indivíduos a criarem e alcançarem objetivos de aprendizagem, profissionais ou pessoais. A CI&T University permite que unidades de negócios, líderes e indivíduos projetem, desenvolvam ou adaptem soluções de aprendizagem adaptadas aos seus desafios ou objetivos específicos. Todos os nossos cursos de treinamento obrigatórios em Segurança da Informação, Compliance, Ética e Negociação de Informações Privilegiadas são encontrados na CI&T University.

Nosso compromisso com uma cultura de aprendizagem é reforçado pela ênfase no protagonismo e na autonomia. Acreditamos na preparação das nossas pessoas para abraçarem com confiança novos desafios e oportunidades.

Indicadores 2023 CI&T University

90%
Usuários registrados

120 mil
Acessos

40%
Usuários ativos mensalmente

80 NPS



GRI 2016: 404-2

Indicadores de pessoas

Atratividade

88%

Aceite em novas propostas de contratação

Retenção

9,3%

Rotatividade Total

Saída anual voluntária de funcionários, excluindo saídas com menos de 6 meses de empresa

Para outros indicadores de Pessoas, consulte o apêndice.

GRI 2016 401-1

Reconhecimentos

GPTW
Melhor empresa de TI de São Paulo e ranking de TI do Brasil

17 anos consecutivos no ranking GPTW Brasil.

Certificado GPTW em todas as regiões com atuação.



Reconhecimentos GPTW



Melhores lugares para trabalhar para pessoas LGBTQIAPN+ 2022



Reconhecimento Women On Board



Boas práticas de empregabilidade para trabalhadores com deficiência



Escolha de colaboradores do Glassdoor Brasil 2020

Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento

Um compromisso durante todo o ano

Com o objetivo não apenas de celebrar a diversidade, mas também de estimular a equidade e cultivar um ambiente inclusivo para todas as pessoas, desenvolvemos uma série de ações para nos ajudar a alcançar 55% de grupos minorizados de toda a nossa operação até 2025. Isso representará um feito notável e um passo necessário para um futuro sustentável, impulsionando a igualdade de oportunidades econômicas e impactando as sociedades onde nos inserimos.

Celebrando a diversidade

Na CI&T, defendemos orgulhosamente a diversidade através de uma infinidade de iniciativas que celebram a estrutura única da nossa comunidade global. Nosso compromisso vai além do mero reconhecimento, com boletins informativos mensais e trimestrais destacando diversas culturas, o entusiasmo de nossas ações e grupos de discussão e um rico conjunto de eventos que celebram as diferenças.

Em 2023, demos um passo adiante ao organizar uma série de eventos impactantes que não apenas celebraram identidades individuais, mas também destacaram a interseccionalidade de diversas experiências. Esses eventos incluíram um Painel do Orgulho global, o Ubuntu Summit e o Dia das Pessoas com Deficiência no Brasil, uma sessão de empoderamento celebrando as mulheres nos esportes na América do Norte, uma celebração virtual do Mês da História da Mulher, uma apresentação educacional esclarecedora sobre a história LGBTQIAPN+ e um evento dinâmico do Mês da História Negra com palestrantes externos.

Cada um desses encontros foi elaborado para homenagear os diversos segmentos que compõem nossa família CI&T, promovendo um ambiente inclusivo. Também celebramos a diversidade de nossa força de trabalho por meio de nossa série de podcasts Inside Out, de nosso livro de receitas virtual CI&T Cooks e de nossa série de vídeos Unfold Diversity.

Promovendo a equidade

Na CI&T, a nossa jornada rumo à equidade está ancorada em estrutura robusta de coleta, análise e ação de dados. Avaliamos continuamente a presença e as experiências de grupos minorizados na nossa organização, utilizando esses dados para informar estratégias específicas de melhoria. Ao monitorar de perto as métricas relacionadas com o recrutamento, retenção e desenvolvimento profissional, identificamos áreas de crescimento e celebramos marcos no nosso caminho em direção a um local de trabalho mais diversificado e inclusivo.

GRI 2016: 405; 405-2 | GRI 2021 3-3

Nosso compromisso com a equidade vai além dos dados; promovemos ativamente uma cultura de aliança entre nossa liderança. Incentivamos líderes a serem defensores de indivíduos marginalizados, assim a nossa liderança envolve-se em programas de mentoria dedicados a grupos minorizados.

Esse sistema de apoio intencional não só estimula o desenvolvimento profissional de indivíduos de diversas origens, mas também amplifica as suas vozes dentro da nossa organização. Na América do Norte, adotamos uma abordagem proativa para diversificar o pipeline tecnológico através do nosso CI&T: Programa de Estágio de Verão Acelerando Líderes e Alunos (ALL). Esta iniciativa acolhe estagiários de comunidades sub-representadas, proporcionando-lhes experiência prática e exposição ao mundo dinâmico da tecnologia. Ao investir na próxima geração de talentos, contribuímos para o objetivo mais amplo de criar um cenário mais inclusivo e representativo na indústria tecnológica.

Promovendo a inclusão

Na CI&T, o nosso compromisso com a inclusão envolve a criação de grupos de discussão dinâmicos que amplificam as vozes de indivíduos minorizados e fornecem uma plataforma para experiências partilhadas.

Este ano, nossas equipes ESG organizaram sessões de treinamento para novos contratados, líderes e empregados sobre uma variedade de conteúdos que promoveram a inclusão de todos, incluindo preconceito inconsciente, combate ao capacitismo, liderança inclusiva, Equipes Inclusivas, Aliados e Compreensão de Microagressões. Temos orgulho de oferecer um currículo de treinamento DEI projetado para capacitar nosso pessoal com o conhecimento e as habilidades necessárias para criar um ambiente verdadeiramente inclusivo.

Esses esforços, aliados à educação contínua e ao compromisso de ouvir e aprender, são os pilares da nossa jornada rumo a um local de trabalho onde cada pessoa, independentemente da sua origem ou identidade, se sinta valorizada, ouvida e saiba que é parte integrante da família CI&T.

Links Úteis

CI&T: Acelerando Líderes e Alunos (ALL)



Ao longo do ano, os nossos grupos de ação lideraram programas de aceleração e mentoria para mulheres e pessoas negras, implementaram projetos de inclusão para pessoas com deficiência (PcD) e empreenderam iniciativas baseadas nos direitos humanos para a comunidade trans. Confira abaixo!

PcD Engaja

O programa PcD Engaja é uma iniciativa que visa integrar profissionais com deficiência às equipes técnicas de nossos clientes.

Reconhecendo o valor único que esses indivíduos trazem, colaboramos com marcas focadas na diversidade para promover a inclusão. Essa iniciativa traz benefícios sociais, coletivos e de acessibilidade, além de permitir que a CI&T financie e recrute talentos mais diversos, expandindo assim o nosso compromisso com a inclusão de pessoas com deficiência. Em 2023, esse programa incluiu com sucesso 6 pessoas com deficiência em um dos projetos dos nossos clientes.

Programa de Aceleração de Carreira para Pessoas Negras

Em 2023, focamos em capacitar pessoas que se identificam como negras e ocupam cargos intermediários na carreira.

O objetivo do programa é ajudar a orientar suas trajetórias de carreira e prepará-los para oportunidades dentro do pipeline de Alta Liderança.

A fase inaugural do programa recebeu 66 participantes negros, estimulando seu crescimento e avanço profissional.

Mentoria Executiva para Mulheres e Pessoas Negras

Os grupos de ação para pessoas negras e mulheres da CI&T se dedicam a acelerar promoções e reduzir o tempo que leva para mulheres e negros avançarem em suas carreiras.

Através de programas direcionados, os líderes da CI&T orientam executivos emergentes destes grupos minorizados.

Este ano, as iniciativas envolveram com sucesso 46 profissionais negros e 14 mulheres, promovendo o desenvolvimento de liderança e a diversidade em nossa organização.

Meu nome, Meu direito

Este ano, a CI&T firmou parceria com a Casa Neon Cunha para oferecer apoio ao reconhecimento legal de gênero para empregados trans no Brasil. Essa iniciativa ajuda nossos CI&Ters trans no processo legal para alterar seu gênero e nomes em documentos oficiais. Através dessa iniciativa, em 2023, apoiamos pessoas no acesso a documentos legais que refletem a sua identidade de gênero e nome atualizado.

diversidade em prática

A inclusão de pessoas PcD no ambiente de trabalho nos levou a ser finalistas do Prêmio Diversidade na Prática em 2023, da Blend Edu.

GRI 2016: 405; 405-2 | GRI 2021 3-3

Números de diversidade

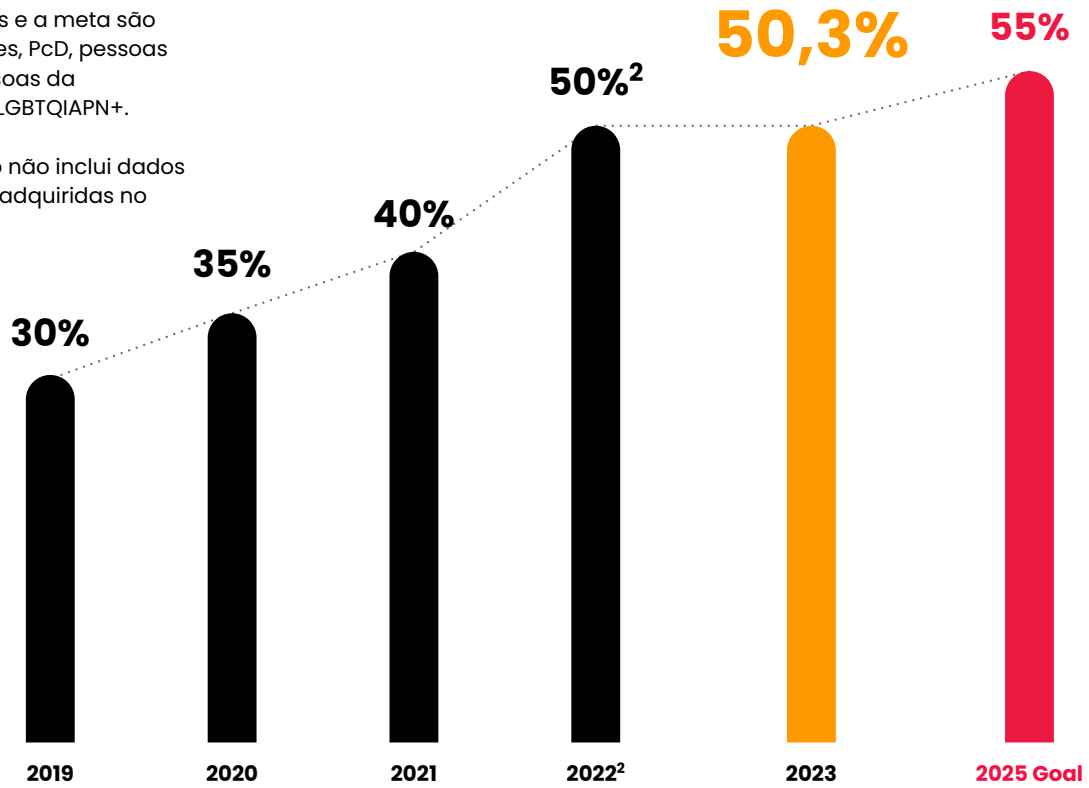
Em 2023, uma grande conquista foi implementar o processo de autodeclaração em todas as regiões onde temos operações,

disponível a todas as pessoas, incluindo aquelas de empresas adquiridas.

Resultados e Meta[1] de Diversidade

[1] Os resultados e a meta são sobre mulheres, PcD, pessoas negras e pessoas da comunidade LGBTQIAPN+.

[2] Esse número não inclui dados de empresas adquiridas no período

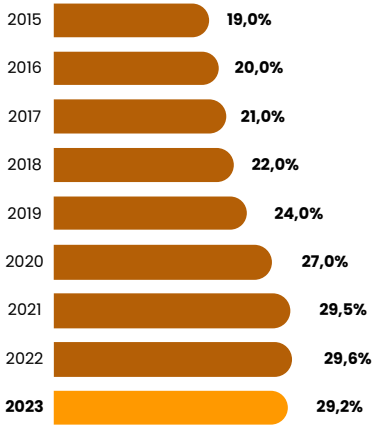


GRI 2016: 405-1 | SASB TC-SI-330a.3

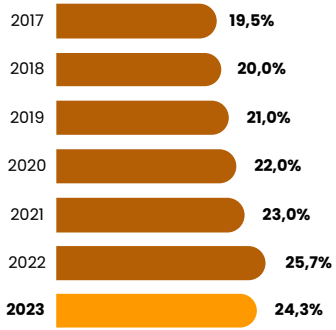
Nossas métricas de Diversidade nos mostram o impacto de diversas ações de contratação e retenção de talentos de grupos minorizados.

Indicador de gênero

Representatividade **Global de Mulheres**



Representatividade de **Mulheres em Alta Liderança**[2]



Disparidade salarial entre homens e mulheres

-2,26%

O indicador de disparidade salarial das mulheres é calculado tendo em conta a relação entre o salário médio de homens e mulheres, ponderado pelo número de mulheres em cada país/cargo/senioridade.

Áreas técnicas: desenvolvedoras, engenheiras, designers e todas as funções de tecnologia.

Áreas Administrativas: RH, Marketing, Facilities, Administrativa e outras não diretamente relacionados à entrega do negócio.

Distribuição de mulheres	% Áreas técnicas	% Áreas Administrativas
Geral	**25,2%**	**64,5%**
Liderança	**21,6%**	**63,5%**

GRI 2016: 405-1; 405-2 | SASB TC-SI-330a.3

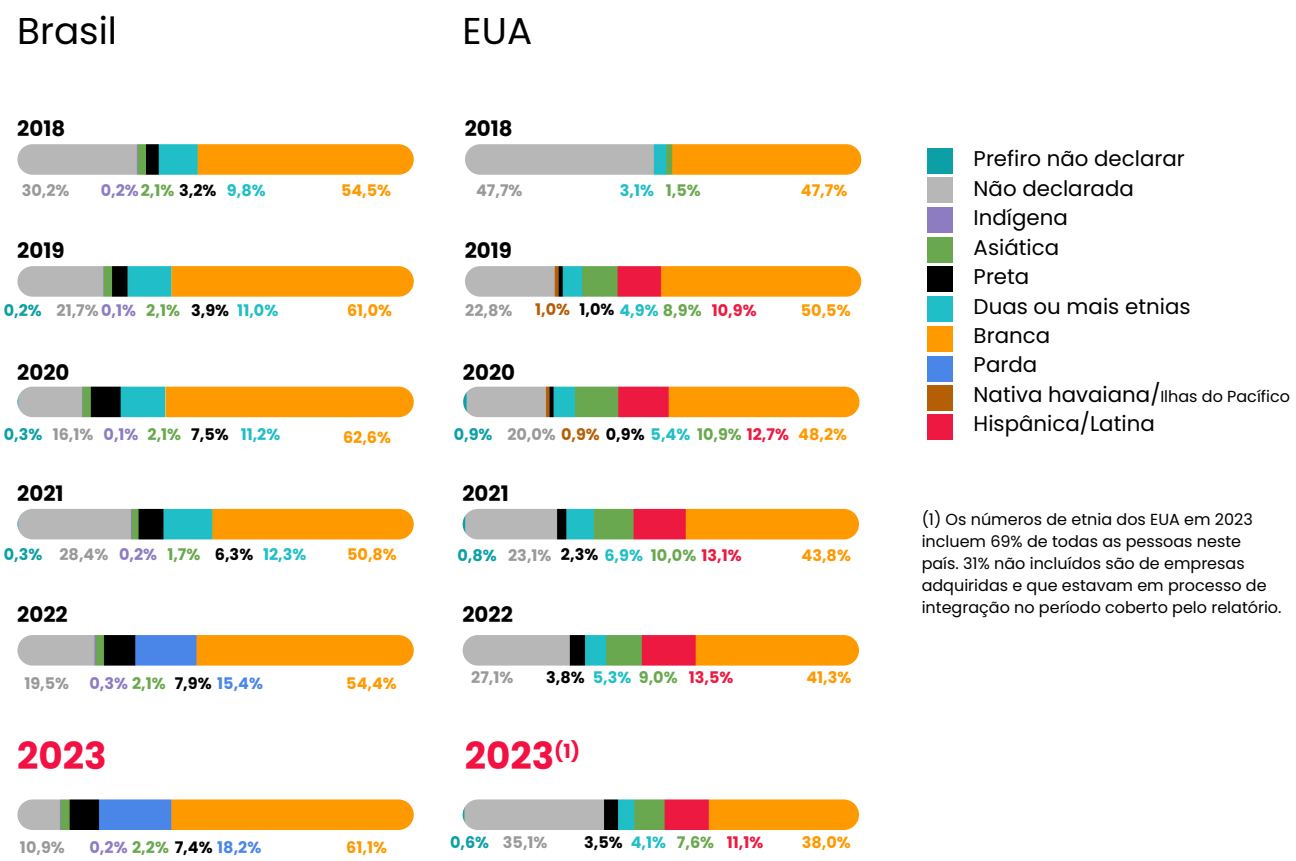
Indicador de etnia

Continuamos a dar atenção especial à comunidade de pessoas pretas, ao mesmo tempo em que incentivamos a autodeclaração, que teve um aumento acentuado nos últimos anos. No Brasil, também medimos o grupo Negros (Pretos+Pardos). Os números são apresentados de acordo com o ano em que começaram a ser monitorados.

Negros: Representa o grupo de pretos e pardos do país. Segundo o censo do Brasil, esse grupo representa mais de 50% da população.

Pardos: Representa a miscigenação de grupos étnicos.

Os dados de etnia de 2023 incluem empregados de empresas adquiridas no período.



(1) Os números de etnia dos EUA em 2023 incluem 69% de todas as pessoas neste país. 31% não incluídos são de empresas adquiridas e que estavam em processo de integração no período coberto pelo relatório.

SASB TC-SI-330a.3 | GRI 2021 405-1

Indicador de etnia

Áreas Técnicas - Brasil

ÁREA TÉCNICA	Asiáticos	Pretos	Indígenas	Pardos	Brancos	Não declarado
GERAL	2,2%	7,4%	0,3%	18,3%	60,8%	11,1%
LIDERANÇA	1,8%	3,3%	0,1%	11,6%	74,4%	8,8%

Áreas Administrativas - Brasil

ÁREA DE SUPORTE	Asiáticos	Pretos	Indígenas	Pardos	Brancos	Não declarado
GERAL	3,0%	7,6%	0%	16,9%	66,5%	9,1%
LIDERANÇA	0,1%	0,02%	0%	0,2%	1,4%	0,1%

Área Técnicas - EUA(1)

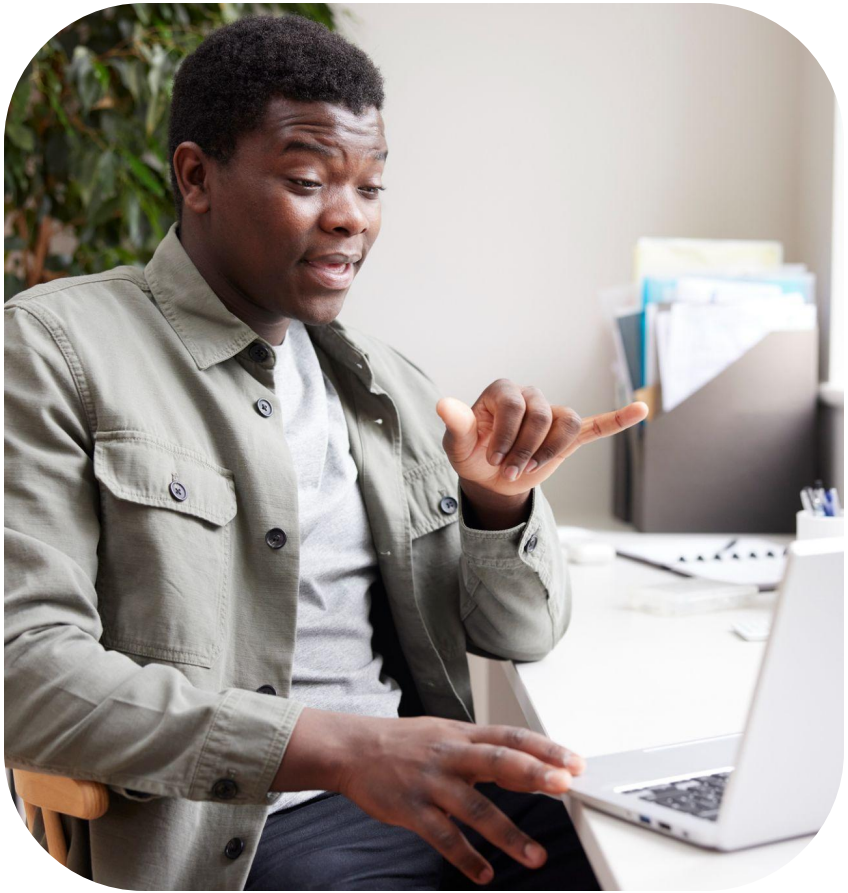
ÁREA TÉCNICA	Asiáticos	Pretos	Hispânicos /Latinos	Não declarado	Duas ou +	Brancos	Prefiro não declarar
GERAL	7,9%	2,6%	9,9%	37,1%	4,6%	37,1%	0,7%
LIDERANÇA	7,8%	1,1%	13,3%	30,0%	4,4%	43,3%	0%

Áreas Administrativas - EUA(1)

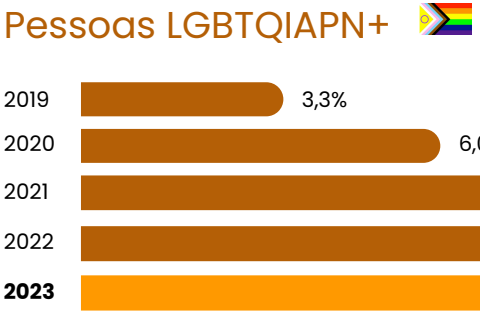
NOT DELIVERY AREA	Asiáticos	Pretos	Hispânicos /Latinos	Não declarado	Duas ou +	Brancos	Prefiro não declarar
GERAL	5,0%	10,0%	20,0%	20,0%	0%	45,0%	0%
LIDERANÇA	0%	7,1%	21,4%	21,4%	0%	50,0%	0%

(1) Os números de etnia dos EUA em 2023 incluem 69% de todas as pessoas neste país. 31% não incluídos são de empresas adquiridas e que estavam em processo de integração no período coberto pelo relatório.

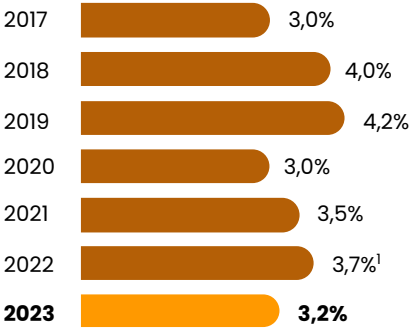
SASB TC-SI-330a.3



Pessoas LGBTQIAPN+



Pessoas com deficiência



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

SASB TC-SI-330a.3

CI&T

Relatório **Global de ESG 2023**

Neste capítulo:

Nossa ambição e abordagem.....**73**

Educação e treinamento em tecnologia.....**74**

Compromisso social por meio de incentivo fiscal.....**76**

Engajamento da cadeia para impacto social.....**79**



SOCIEDADE



Nossa ambição

Promovemos práticas que desencorajam a marginalização de pessoas minorizadas. Esse é um pilar fundamental da nossa estratégia de ESG e do compromisso com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU. Para esse fim, participamos em diversas iniciativas de responsabilidade social corporativa nas comunidades onde operamos.

Além disso, estamos empenhados em apoiar projetos de inovação cultural e social, soluções digitais que promovam a acessibilidade para todas as pessoas, eventos que enfoquem grupos minorizados e promovam uma cadeia de abastecimento sustentável e equânime.

Essas iniciativas alinham-se perfeitamente com o nosso compromisso de crescimento responsável e desempenham um papel vital no desenvolvimento da próxima geração de talentos em tecnologia e muito mais. É através desses compromissos que esperamos impactar a vida de 100 mil pessoas até 2025.

Nossa abordagem

Desde 2005, a CI&T tem-se envolvido ativamente em esforços de Responsabilidade Social, incluindo a doação de mobiliário, equipamentos informáticos, contribuições financeiras, mobilização de campanhas sociais e voluntariado, incluindo mentoria e captação de fundos.

Atualmente, essas iniciativas são orquestradas pela nossa equipe ESG. Em 2023, iniciamos um processo de cocriação interna para dar uma identidade diferenciada às nossas iniciativas.

O resultado foi o nascimento do

CI&T future IMPACT

O objetivo principal desta iniciativa é influenciar positivamente o futuro das pessoas nas comunidades onde atuamos. O objetivo geral dos nossos esforços de responsabilidade social corporativa é causar um impacto positivo e duradouro no futuro dos indivíduos de comunidades minorizadas.

GRI 2021 3-3



Educação e treinamento em tecnologia

Todos os anos, desenvolvemos a nossa própria edição da **Hora do Código**, um projeto que acontece em todo o mundo e que visa capacitar jovens em programação. Nós nos esforçamos para trabalhar em colaboração com ONGs, clientes, agências da ONU ou outras organizações para expandir o impacto potencial das nossas iniciativas.

6.200+

pessoas impactadas com iniciativas de assistência social

Mentoria com CPTI

O CPTI (Centro Promocional Tia Ileide) tem sido um parceiro especial da CI&T de longa data. Em 2023, implementamos com sucesso um programa de mentoria envolvendo nossas pessoas e jovens da instituição.

A programação da mentoria teve como objetivo promover trocas entre os profissionais da empresa e os jovens da instituição sobre desenvolvimento pessoal e profissional, culminando com um evento especial presencial no CI&T, que contou também com a apresentação do coral Allegro.

Impacto por meio da educação

Evento S+SP



No evento S+SP, a CI&T organizou uma atividade dedicada a oferecer educação tecnológica a jovens de baixa renda. O evento contou com um total de 1.200 jovens participantes, apoiados pelo esforço entusiasmado de pessoas voluntárias da CI&T.

GRI 2016 413-1

DEI Match

A DEI Match é uma plataforma inclusiva de capacitação e empregabilidade desenvolvida para preparar indivíduos para o mercado de trabalho. Essa joint venture envolve YDUQS, um provedor digital educacional, EMPODERA, uma startup DEI, e a CI&T. Nosso papel abrange a estratégia, implementação e operação desse novo negócio digital. O lançamento do produto mínimo viável (MVP) atraiu com sucesso uma comunidade inicial

de 7.000 usuários diversos.

Essa iniciativa aborda uma lacuna educacional significativa no Brasil, especialmente para grupos minorizados, como mulheres e pessoas negras. Mesmo aqueles com diploma universitário enfrentam desafios ao ingressar no mercado de trabalho, muitas vezes devido à falta de habilidades interpessoais, oportunidades de networking e conexões dentro das empresas.

MovTech 2030

Em colaboração com marcas tecnológicas líderes, somos, orgulhosamente, membros do Movement Tech 2030, uma coligação de organizações unidas na missão de promover a equidade e a inclusão em todo o setor tecnológico, desde a educação até à empregabilidade.

Links Úteis

DEI Match

Movimento Tech 2030

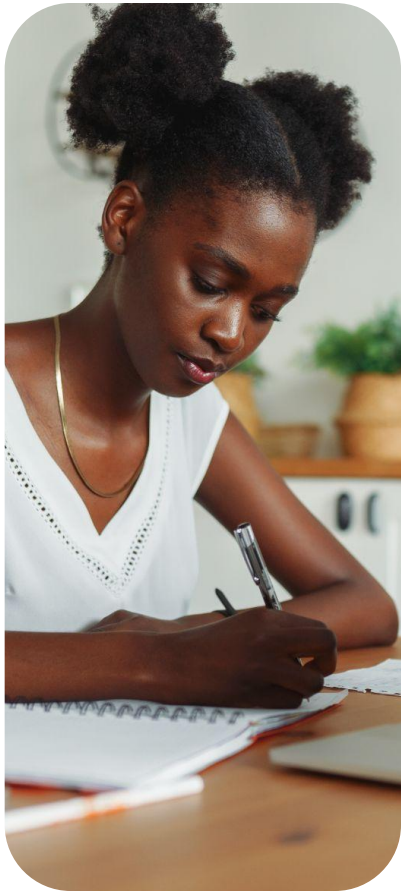
"Criamos o DEI Match para atender à crescente demanda por Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) no local de trabalho.

Posicionada para conectar talentos diversos a oportunidades de carreira, a plataforma utiliza uma combinação única de tecnologia, compreensão social e design centrado no usuário, criando uma experiência digital envolvente e não replicável.

O modelo de negócios escalável utiliza IA para interações personalizadas, ***prometendo impacto social e retornos financeiros significativos*** *ao promover a inclusão e a diversidade no mercado de trabalho."*



Marcelo Marciano
Estrategista Digital



GRI 2016: 413-1



Compromisso social por meio de incentivo fiscal

Fazendo a diferença no Brasil

No Brasil, a CI&T demonstra seu compromisso com o impacto social ao alocar uma parte de sua potencial obrigação tributária, para iniciativas significativas. Em vez de vermos isso como um mero incentivo fiscal, vemos como uma decisão consciente de contribuir significativamente para as comunidades que servimos. Essa abordagem envolve direcionar recursos, que de outra forma teriam sido pagos em impostos, para projetos dedicados a melhorar a vida de indivíduos que enfrentam vulnerabilidade social.

Em 2023, nossos projetos apoiados tiveram como foco levar tecnologia a crianças, adolescentes e idosos, além de fomentar iniciativas em música, dança, teatro e esportes.

Em 2023, a CI&T doou **R$ 640 mil**, via incentivos fiscais.

21 mil pessoas foram impactadas por projetos apoiados pela CI&T.

GRI 2016: 413-1

Este ano a CI&T doou para 6 projetos:

1. Projeto Vivência Agroecológica, em São Paulo/SP. Esse projeto serve como ferramenta de conscientização ambiental e promoção de atividades de educação ambiental e alimentar para crianças, adolescentes e jovens da periferia do Jd Filhos da Terra. Desenvolvido através de atividades: Oficinas socioambientais, competências socioemocionais, educação alimentar, yoga e meditação.

2. Reabilitação de alta dependência, Mococa/SP. Esse projeto oferecerá apoio integral aos idosos que residem no 'Lar dos Velhinhos': saúde, alimentação, cuidados. Todas as atividades são realizadas com respeito, dignidade, socialização familiar e comunitária.



O mapa é do Estado de São Paulo, Brasil.

3. Conexão 60+ - Casa do Idoso, Ribeirão Preto/SP. Tem como objetivo preparar idosos para o uso das tecnologias digitais na ampliação de suas conexões sociais, a fim de minimizar sua vulnerabilidade digital.

4. Futuro Conectado, Campinas/SP. O projeto proporcionará um espaço de socialização, com novos conhecimentos compartilhados, para 200 crianças e adolescentes, de 8 a 18 anos. Eles utilizarão a tecnologia e os meios digitais para desenvolver a autonomia, a criatividade e a preparação para o contexto de trabalho.

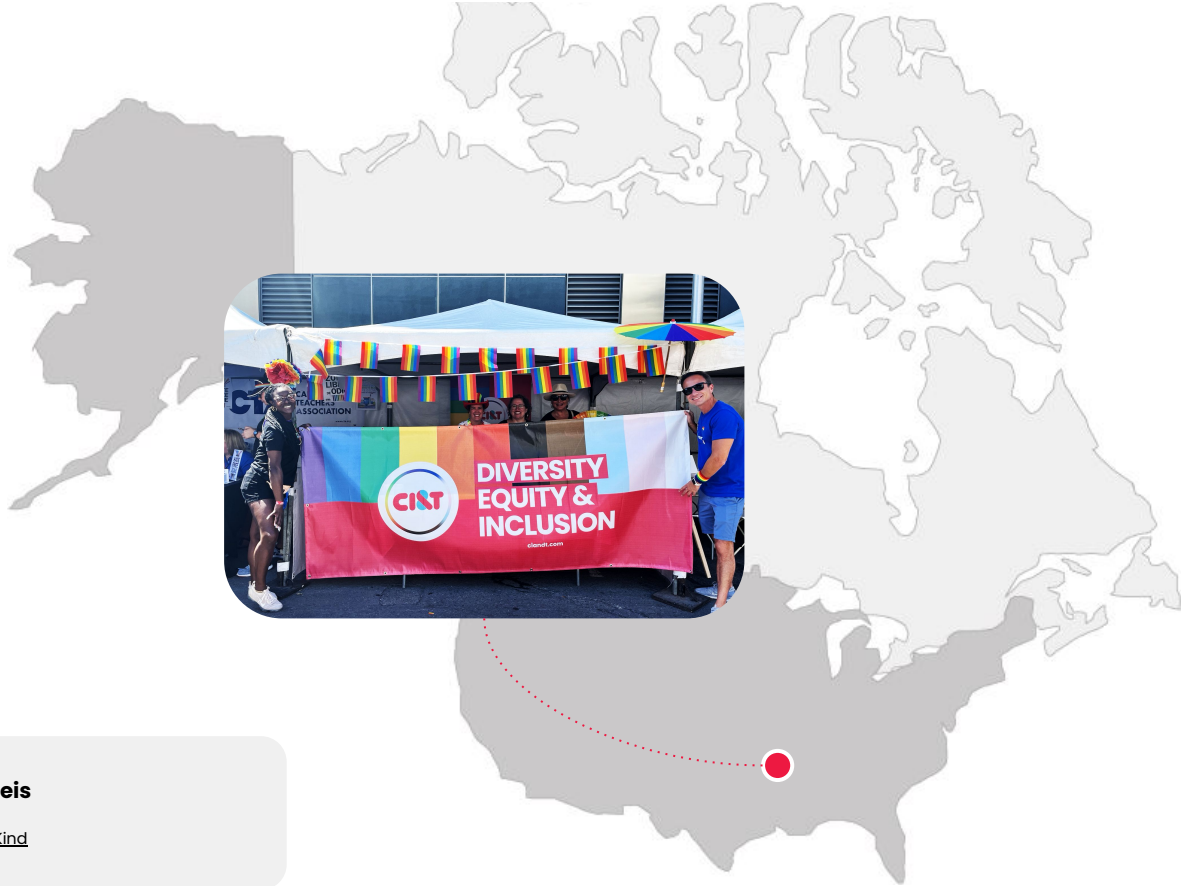
5. Série Concertos Matinais, São Paulo/SP. O projeto conta com mais de 30 shows matinais gratuitos na Sala São Paulo, para que pessoas possam ter contato com a música clássica e a Sala São Paulo: Sem pausas, trazendo um repertório mais acessível em um ambiente informal.

GRI 2016 413-1

6. Gadecamp - Escola de Inclusão Esportiva V, Campinas/SP. Oferece basquete em cadeira de rodas para 30 crianças e adolescentes, com o objetivo de melhorar a qualidade de vida e a coordenação motora desses jovens. O esporte também é uma ferramenta incrível de desenvolvimento social, pois os jovens têm a oportunidade de praticar esporte e estar em contato com outras pessoas ligadas ao meio esportivo.

Investindo em comunidades na América do Norte

Nos Estados Unidos e no Canadá, a CI&T reforça o seu compromisso com o impacto social através da iniciativa **Design in Kind**, que doa serviços de design a organizações que causam um impacto positivo na nossa comunidade.



Links Úteis

Design in Kind

GRI 2016 413-1

Engajamento da cadeia de valor para impacto

Envolvimento de partes interessadas

Ao longo deste documento, discutimos as diversas partes interessadas que nos orientam e impulsionam, incluindo os nossos clientes, investidores, empregados, fornecedores, organizações empresariais e as comunidades em geral.

Com nossos clientes, buscamos ativamente feedback por meio de pesquisas NPS semestrais para aprimorar nossos serviços. Embora os números NPS específicos para clientes ou regiões não sejam divulgados, valorizamos muito a contribuição e a utilizamos para melhorar nossa colaboração. Em 2023, iniciamos uma comunidade de clientes focada nos avanços da IA nos negócios, fornecendo uma plataforma para entender as necessidades e observações de nossos clientes.

Para organizações empresariais, organizamos palestras e eventos em Hubs afiliados, como InovaBra e Aya Earth Partners em São Paulo, Brasil. Também somos afiliados à Câmara Americana de Comércio para o Brasil (Amcham) e à Associação das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação e Tecnologias Digitais (Brasscom) no Brasil.

Além disso, desenvolvemos parcerias com grandes players do mercado, incluindo Amazon Web Services, Google, Acquia, Salesforce e outros, com o objetivo de expandir nossas oportunidades de vendas por meio desses parceiros tecnológicos.

Os investidores são mantidos informados por meio de e-mails trimestrais, comunicados à imprensa e webinars “Earnings Calls”„ oferecendo um caminho aberto para o compartilhamento de resultados financeiros e informações essenciais da empresa. Atualizações regulares também são fornecidas em nosso site, e os investidores podem entrar em contato conosco a qualquer momento pelo e-mail investors@ciandt.com.

Permanecemos ativamente conectados às comunidades que apoiamos por meio de doações e voluntariado.

Os projetos e iniciativas financiados por doações dedutíveis de impostos são monitorados de perto quanto ao progresso e ao impacto por meio de relatórios de atividades e, sempre que viável, de visitas *in loco* para fortalecer relacionamentos.

Todos os grupos de partes interessadas têm acesso aos nossos canais sociais, site e canal de ética.

GRI 2021 2-28; 2-29



CI&T

Relatório
Global de ESG 2023

CONCLUSÃO DO RELATÓRIO

Neste capítulo:

Antes de irmos.....81

Declarações Prospectivas...82

Apêndice.....83



Solange Sobral
Vice-Presidente Executiva e sócia da CI&T

Antes de irmos,

Não há futuro próspero se pessoas e a natureza forem deixadas para trás. Apesar dos desafios imensuráveis que nos foram apresentados em 2023, priorizamos a manutenção e expansão de nossas iniciativas e programas ESG.

Acredito genuinamente que estamos aproveitando as capacidades da nossa empresa para permanecermos relevantes e resilientes no futuro, ao enfrentarmos os desafios do nosso tempo.

ESG faz parte do nosso motor principal como um negócio feito de pessoas. ESG não é apenas a coisa certa a fazer; é uma necessidade comercial inegociável para uma empresa que visa atrair e reter as melhores pessoas e ser valorizada por clientes, acionistas, parceiros, fornecedores e consumidores como uma organização social e ambientalmente responsável, transparente e publicamente comprometida com a agenda ESG.

Em 2023, fizemos progressos significativos na nossa jornada. Temos muito o que comemorar. Este ano marca o 17º ano consecutivo como um Great Place to Work no Brasil. Também recebemos a certificação "Women On Board" para empresas com mais de uma mulher no Conselho de Administração.

Estabelecemos uma parceria com um negócio social e com um dos nossos clientes para criar uma plataforma educacional inédita para pessoas talentosas de grupos minorizados. Nossa estratégia ambiental foi desenvolvida para termos emissões líquidas de carbono zeradas.

Reconhecemos cada um desses pequenos passos ao longo de nossa jornada como necessários para nossa equipe, sociedade e negócios. Todas essas ações e compromissos conduzem nossa empresa na direção certa.

2023 foi um ano que exemplificou intensamente a nossa resiliência e o genuíno compromisso ESG. Este relatório representa apenas uma fração das intenções que colocamos em ação para enfrentar as barreiras e necessidades das nossas pessoas, sociedade e do seu futuro.

Continuaremos trabalhando hoje para fazer um amanhã melhor para todos.

GRI 2021 3-1; 3-2

Declarações **prospectivas**

Este relatório inclui declarações prospectivas que apresentam nossas expectativas atuais em relação a eventos ou resultados futuros.

Todas as declarações que não sejam declarações de fatos históricos podem ser consideradas declarações prospectivas, que incluem, entre outras: declarações que incluem expectativas relacionadas a receitas e outras métricas financeiras ou comerciais; declarações sobre relacionamento com clientes; e quaisquer outras declarações de expectativa ou crença.

As palavras “acredita”, “vai”, “pode”, “pode ter”, “poderia”, “estima”, “continua”, “antecipa”, “pretende”, “planeja”, “espera”, “orça”, “programado”, “previsões” e palavras semelhantes destinam-se a identificar estimativas e declarações prospectivas, mas a ausência dessas palavras não significa que a declaração não seja prospectiva.

Declarações prospectivas representam as crenças e suposições de nossa administração na data deste relatório apenas. Você deve ler este relatório com a compreensão de que nossos resultados futuros reais podem ser significativamente diferentes do esperado.

Essas declarações estão sujeitas a riscos conhecidos e desconhecidos, incertezas e outros fatores que podem fazer com que nossos resultados reais, nossos níveis de atividade, nosso desempenho ou nossas realizações sejam bastante diferentes dos resultados expressos ou implícitos neste relatório.

Esses fatores de risco incluem, entre outros, aqueles relacionados a conflitos e desafios internacionais; aos efeitos da concorrência em nossos negócios, à incerteza quanto à demanda e utilização do mercado de nossos serviços; à capacidade de manter ou adquirir novos relacionamentos com clientes; às condições comerciais e econômicas gerais; à nossa capacidade de integrar com sucesso aquisições recentes; e à nossa capacidade de executar com sucesso nossa estratégia de crescimento e nossos planos estratégicos. A seção “Fatores de Risco” de nosso relatório anual no Formulário 20-F arquivado na SEC contém informações adicionais sobre esses e outros riscos e incertezas.

Exceto conforme exigido por lei, não assumimos nenhuma obrigação e não pretendemos atualizar essas declarações prospectivas ou os motivos pelos quais os resultados reais podem diferir significativamente daqueles previstos nessas declarações prospectivas, mesmo que novas informações sejam disponibilizadas no futuro.

GRI 2021 3-1; 3-2

Anexo

Dados de emissões de gases de efeito estufa (GEE) - Operações globais

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);
- Perfluorocarbonos (PFCs);
- Trifluoreto de Nitrogênio (NF3).

*Global refere-se a todos os outros países onde a CI&T está presente, exceto o Brasil.

EMISSÕES DE CARBONO POR ESCOPO (toneladas de CO2 equivalente)

Escopo	Fonte	unidade	FY2023 Brasil	FY2023 Global*	FY2023 Emissões totais	% Total de 2023	% de variação em relação a 2022	% de variação em relação a 2019	Emissões biogênicas
Escopo 1	Combustão estacionária	tCO2e	4,9	0,0	4,9	0,3%	25,0%	-54,5%	0,5
	Combustão móvel	tCO2e	0,1	0,0	0,1	0,0%	-86,9%	-99,3%	1,8
	Emissões fugitivas	tCO2e	0,9	0,0	0,9	0,1%	-96,9%	-91,8%	0,0
	Total do Escopo 1	**tCO2e**	**5,9**	**0,0**	**5,9**	**0,4%**	**-82,6%**	**-84,8%**	**2,3**
Escopo 2	Baseado em localização	tCO2e	36,3	39,0	75,3	4,9%	8,0%	-54,8%	-
	Baseado no mercado	tCO2e	em andamento	em andamento	em andamento	0,0%	-	-	-
	Total do Escopo 2 (com base na localização)	**tCO2e**	**36,3**	**39,0**	**75,3**	**4,9%**	**8,0%**	**-54,8%**	**-**
	Total do Escopo 2 (escolha de compra)	**tCO2e**	em andamento	em andamento	em andamento	-	-	-	-
Escopo 3	Transp. e Distr. (upstream)	tCO2e	23,5	0,6	24,1	1,6%	-35,7%	3854,1%	1,2
	Deslocamento casa-trabalho	tCO2e	259,5	55,4	314,9	20,4%	101,0%	20,9%	166,5
	Energia no trabalho remoto	tCO2e	60,5	117,0	177,5	11,5%	358,0%	-	-
	Viagem de negócios	tCO2e	428,1	222,1	650,2	42,1%	58,1%	-34,0%	42,7
	Edifícios locados (upstream) (não sob controle operacional)*	tCO2e	-	141,0	141,0	9,1%	-	-	-
	Bens e Serviços Adquiridos	tCO2e	155,1	-	155,1	10,0%	-78,6%	-31,0%	-
	Total do Escopo 3	**tCO2e**	**927**	**536**	**1463**	94,7%	**7,0%**	**-0,6%**	**210**
	Total de todos os escopos	**tCO2e**	**969**	**575**	**1544**	-	**4,9%**	**-7,9%**	**213**

GRI 2016: 305; 305-1; 305-2; 305-3; 305-4; 305-5 | GRI 2021 3-3

EMISSÕES DE CARBONO POR ESCOPO (tCO2e)							
Escopo	**Fonte**	**unidade**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
Escopo 1	Combustão estacionária	tCO2e	10,8	10,7	12,3	3,9	4,9
	Combustão móvel	tCO2e	17,3	4,5	11,1	0,9	0,1
	Emissões fugitivas	tCO2e	11,0	98,4	26,9	29,3	0,9
	Total do Escopo 1	**tCO2e**	**39,1**	**113,6**	**50,3**	**34,2**	**5,9**
Escopo 2	Baseado em localização	tCO2e	166,6	83,4	122,3	69,7	73,2
	Baseado no mercado	tCO2e	22,3	50,8	38,6	0,1	em andamento
	Total do Escopo 2 (com base na localização)	**tCO2e**	**166,6**	**83,4**	**122,3**	**69,7**	**75,3**
Escopo 3	Transp. e Distr. (upstream)	tCO2e	0,6	18,1	5,9	37,5	24,1
	Deslocamento casa-trabalho	tCO2e	260,6	63,6	18,8	156,7	314,9
	Energia no trabalho remoto	tCO2e	0,0	15,8	79,2	38,8	177,5
	Viagem de negócios	tCO2e	985,4	293,8	122,5	411,2	650,2
	Edifícios locados (upstream) (não sob controle operacional)*	tCO2e	-	-	-	-	141,0
	Bens e Serviços Adquiridos	tCO2e	224,9	483,3	799,6	723,4	155,1
	Total do Escopo 3	**tCO2e**	**1471**	**875**	**1026**	**1367**	**1463**
	Total de todos os escopos	**tCO2e**	**1677**	**1072**	**1199**	**1471**	**1544**
	Emissões por CI&TERs	**tCO2e /CI&TERs**	**0,81**	**0,37**	**0,23**	**0,25**	**0,26**

GRI 2016: 305; 305-1; 305-2; 305-3; 305-4; 305-5 | GRI 2021 3-3

Observações:

Este ano, ampliamos nosso inventário de emissões de gases de efeito estufa para abranger fontes adicionais relevantes ao nosso contexto operacional. Eles incluem:

- Ativos arrendados upstream, cobrindo as emissões associadas aos impactos indiretos dos ativos arrendados pela CI&T que não se enquadram no Escopo 1 e no Escopo 2.
- Bens e Serviços Adquiridos: Emissões ligadas ao ciclo de vida dos equipamentos eletrônicos adquiridos durante o ano. Essas emissões foram calculadas retroativamente ao nosso ano base de 2019.
- Além disso, contabilizamos as emissões relacionadas à utilização do Google Workspace, ferramenta fundamental em nossos processos de trabalho.

A CI&T teve seu inventário de emissões 2023 verificado pelo Instituto Totum com nível de confiança de garantia razoável.

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

A declaração de verificação pode ser conferida no link a seguir.

Para obter detalhes específicos sobre como calculamos nossas emissões de GEE, consulte Princípios e metodologias do Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa CI&T 2023.

Nossas pessoas em números

País	Total de pessoas	Mulheres (%)	Homens (%)	Estrangeiros	Pessoas que não são funcionárias diretas
AUSTRÁLIA	43	25,6%	74,4%	24	0
BRASIL	5.182	28,8%	71,2%	20	25
CANADÁ	27	37,0%	63,0%	26	0
CHINA	280	33,9%	66,1%	1	1
COLÔMBIA	105	32,4%	67,6%	5	0
JAPÃO	14	57,1%	42,9%	4	0
PORTUGAL	65	26,2%	73,8%	47	0
REINO UNIDO	146	36,3%	63,7%	48	0
ESTADOS UNIDOS	249	26,9%	73,1%	62	0

TC-SI-330a.1 | GRI 2021 2-7; 2-8 |

Nossas pessoas em números

País	Contrato Permanente		Contrato Temporário	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
AUSTRÁLIA	11	32	0	0
BRASIL	1483	3686	0	0
CANADÁ	10	17	0	0
CHINA	95	183	0	2
COLÔMBIA	34	70	0	0
JAPÃO	8	6	0	0
PORTUGAL	17	48	0	0
REINO UNIDO	50	86	2	7
ESTADOS UNIDOS	46	101	3	21

País	Período Integral		Período Parcial	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
AUSTRÁLIA	11	32	0	0
BRASIL	1431	3629	52	57
CANADÁ	10	17	0	0
CHINA	95	185	0	0
COLÔMBIA	34	70	0	0
JAPÃO	8	6	0	0
PORTUGAL	17	48	0	0
REINO UNIDO	52	93	0	0
ESTADOS UNIDOS	49	122	0	0

(1) Os dados desta página contemplam 98% do total de colaboradores da empresa. Os dados não incluídos são de empresas adquiridas que estavam em processo de integração durante o período relatado.

TC-SI-330a.1 | GRI 2021 2-7

Outros indicadores de pessoas

Indicador de Engajamento (Team Culture)	
2022	2023
8,2	7,9

Absenteísmo sem afetar o salário do funcionário			
2020	2021	2022	2023
0,5%	0,6%	1,0%	0,9%

Índice GPTW	
2022	2023 (Only Brazil)
92	85

eNPS geral	
2022	2023
82	60

Participação em pesquisas de engajamento	
2022	2023
61%	49%

Rotatividade LTM		
2021	2022	2023
15,2%	14,5%	9,3%

TC-SI-330a.1 | TC-SI-330a.2| GRI 2021 2-7

Índice de **Conteúdo GRI**

DECLARAÇÃO DE USO

A CI&T relatou as informações citadas neste índice de conteúdo GRI para o período de 1º de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022 com referência aos Padrões GRI.

Divulgações Gerais GRI

Padrão GRI	Divulgação GRI	Título	Localização da Página
GRI 2 2021	2-1	Informações sobre a Organização	6, 7, 8
	2-2	Entidades incluídas no relatório de sustentabilidade da organização	94
	2-3	Período do relatório, frequência e ponto de contato	3, 94
	2-4	Representações de informações	Não houve revisão ou reformulação das informações divulgadas no último relatório
	2-5	Garantia externa	3
	2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	6, 7, 8
	2-7	Funcionários	6, 85, 86
	2-8	Trabalhadores que não são empregados	85
	2-9	Estrutura e composição de governança	17-21, 23-25
	2-10	Indicação e seleção do mais alto órgão de governança	19, 20
	2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	19 - The presidency of the Board is rotating
	2-12	Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão de impactos	19, 20
	2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	17, 19, 20, 33
	2-14	Papel do mais alto órgão de governança nos relatórios de sustentabilidade	3, 4
	2-15	Conflitos de interesse	29
	2-16	Comunicação de preocupações críticas	19
	2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	23
	2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	19, 22
	2-19	Políticas de remuneração	20, 58
	2-20	Processo para determinar a remuneração	20
	2-21	Taxa de remuneração total anual	Não divulgado devido a restrições de confidencialidade
	2-22	Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	4
	2-23	Compromissos de política	4, 10-13, 26
	2-24	Incorporando compromissos da política	28
	2-25	Processos para remediar impactos negativos	20, 33, 34
	2-26	Mecanismos para buscar aconselhamento e apresentar preocupações	27
	2-27	Conformidade com leis e regulamentos	26, 30, 31
	2-28	Associações	6, 79
	2-29	Abordagem para o engajamento das partes interessadas	79
	2-30	Acordos coletivos de trabalho	27, 58
GRI 3 2021	3-1	Processo de construção da materialidade	10, 11, 12
	3-2	Lista de Materialidade	11, 12

Divulgações de Tópicos de Materiais Específicos GRI Relacionados à Materialidade CI&T

DIVULGAÇÕES DE TÓPICOS RELEVANTES DE GRI		Local
GRI 2016 201: Desempenho econômico		37
GRI 2021 3-3	Gestão	37
GRI 2016 201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	37
GRI 2016 205: Combate à corrupção		29
GRI 2021 3-3	Gestão	29
GRI 2016 205-2	Comunicação e treinamento sobre políticas e procedimentos anticorrupção	28
GRI 2016 206: Comportamento anticompetitivo		30
GRI 2021 3-3	Gestão	30
GRI 2016 206-1	Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	30
GRI 2016 305: Emissões		41, 42, 43, 44, 45, 46
GRI 2021 3-3	Gestão	41, 42, 43, 44
GRI 2016 305-1	Emissões diretas de GEE (Escopo 1)	44, 45, 83, 84
GRI 2016 305-2	Emissões indiretas de GEE (Escopo 2)	44, 45, 83, 84
GRI 2016 305-3	Outras emissões indiretas de GEE (Escopo 3)	44, 45, 83, 84
GRI 2016 305-4	Intensidade das emissões de GEE	44, 45
GRI 2016 305-5	Redução das emissões de GEE	44, 45, 46
GRI 2016 401: Emprego		55, 59, 60, 63
GRI 2016 401-1	Novas contratações de empregados e rotatividade de empregados	55, 63
GRI 2016 401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em meio período	59, 60
GRI 2016 404: Treinamento e Educação		56, 61, 62
GRI 2021 3-3	Gestão	61, 62
GRI 2016 404-2	Programas para atualizar as habilidades dos empregados e programas de assistência à transição	61, 62
GRI 2016 404-3	Porcentagem de empregados que recebem desempenho regular e revisões de desenvolvimento de carreira	56
GRI 2016 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades		64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71
GRI 2021 3-3	Gestão	64, 65, 66
GRI 2016 405-1	Diversidade de órgãos de governança e empregados	67, 68, 69, 70, 71
GRI 2016 405-2	Diversidade e Igualdade de Oportunidades	64, 65, 66
GRI 2016 413: Comunidades locais		74, 75, 76, 77, 78
GRI 2021 3-3	Gestão	73
GRI 2016 413-1	Operações com envolvimento da comunidade local, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento	74, 75, 76, 77, 78
GRI 2016 418: Privacidade do cliente		31, 32
GRI 2021 3-3	Gestão	31, 32
GRI 2016 418-1	Reclamações fundamentadas relativas à violação da privacidade do cliente e perda de dados do cliente	31

Divulgações de tópicos Não Relevantes Específicos da GRI (outras divulgações relacionadas à gestão ESG da CI&T)

Padrão GRI	Tópico Relevante GRI	Divulgação GRI	Título	Local
GRI 2018 303	Água	303-5	Consumo de água	50
GRI 2016 302	Energia	302-1	Consumo de energia dentro da organização	48
GRI 2018 403	Saúde e segurança Ocupacional	403-1	Sistema de gestão de segurança e saúde ocupacional	59, 60

Índice de **Divulgações SASB**

Matéria	Código de Divulgação	Título	Resposta
PEGADA AMBIENTAL DA INFRAESTRUTURA DE HARDWARE	TC-SI-130a.1	(1) Total de energia consumida, (2) porcentagem de eletricidade da rede, (3) porcentagem renovável	Energia total consumida: **2898 MwH.** Para mais informações, **veja as páginas 48, 49**
	TC-SI-130a.2	(1) Água total retirada, (2) água total consumida, porcentagem de cada uma em regiões com Estresse Hídrico de linha de base Alto ou Extremamente Alto	Consumo total de água: 20.7m³. Para mais informações, **veja pg. 50**
	TC-SI-130a.3	Discussão sobre a integração de considerações ambientais no planejamento estratégico para as necessidades do data center	66% dos prédios de nossas localidades possuem certificações ambientais. Para mais informações, **veja pg. 40**
PRIVACIDADE DE DADOS E LIBERDADE DE EXPRESSÃO	TC-SI-220a.1	Descrição das políticas e práticas relacionadas à publicidade comportamental e à privacidade do usuário	A Política de Segurança da Informação faz parte do Código de Ética e Conduta que deve ser de conhecimento de todas as nossas pessoas. Para mais informações, **veja pg. 31, 32**
	TC-SI-220a.2	Número de usuários cujas informações são usadas para fins secundários	O monitoramento de nossos sistemas ambientais é 24 horas por dia, 7 dias por semana. Não temos dados de usuário usados para fins secundários. Para mais informações, **veja pg. 31, 32**
	TC-SI-220a.3	Valor total de perdas monetárias como resultado de processo judiciais associados à privacidade do usuário	Nosso ambiente é monitorado 24 por dia, sete dias por semana. Não temos perdas monetárias associadas à privacidade do usuário. Para mais informações, **veja pg. 31**

Matéria	Código de Divulgação	Título	Resposta
PRIVACIDADE DE DADOS E LIBERDADE DE EXPRESSÃO	TC-SI-220a.4	(1) Número de pedidos de aplicação da lei para informações do usuário, (2) número de usuários cujas informações foram solicitadas, (3) porcentagem que resultou em divulgação	Não tivemos nenhuma solicitação de aplicação da lei para obter informações do usuário. Para mais informações, **veja pg. 31**
	TC-SI-220a.5	Lista de países onde os principais produtos ou serviços estão sujeitos a monitoramento, bloqueio, filtragem de conteúdo ou censura exigidos pelo governo	Na data deste relatório, não temos restrições para operar nos países onde estamos presentes. Para mais informações, **veja pg. 34**
SEGURANÇA DE DADOS	TC-SI-230a.1	(1) Número de violações de dados, (2) porcentagem envolvendo informações pessoais identificáveis (PII), (3) número de usuários afetados	Não tivemos nenhuma violação de dados durante o período do relatório. Para mais informações, **veja pg. 31**
	TC-SI-230a.2	Descrição da abordagem para identificar e abordar os riscos de segurança de dados, incluindo o uso de padrões de segurança cibernética de terceiros	Nosso Programa de Segurança e Ritos de Gestão de Riscos são revisados anualmente ou sempre que ocorrer um evento relevante que impacte nosso cenário de risco. A revisão do nosso Programa de Segurança e dos Ritos nos ajuda a otimizar o uso dos recursos disponíveis, priorizando a mitigação de riscos e definindo todos os controles e proteções para os nossos ativos. Para mais informações, **veja pg. 31 and pg. 32**
RECRUTANDO E GERENCIANDO UMA FORÇA DE TRABALHO GLOBAL, DIVERSA e QUALIFICADA	TC-SI-330a.1	Porcentagem de empregados (1) estrangeiros e (2) localizados no exterior	Porcentagem de empregados de nações estrangeiras: 1,76% Temos 1.061 empregados localizados offshore em 8 países. Para mais informações, **veja pg. 85**
	TC-SI-330a.2	Engajamento do empregados como uma porcentagem	Nossos indicadores de engajamento: eNPS e GPTW. Para mais informações, **veja pg. 57, 87.**
	TC-SI-330a.3	Porcentagem de representação de gênero e grupo racial/étnico para (1) gerência, (2) equipe técnica e (3) todos os outros empregados	Para ver nossos resultados de representação da diversidade, **veja pg. 67, pg. 68, pg. 69, pg. 70, pg 71.**
PROTEÇÃO DE PROPRIEDADE INTELECTUAL E COMPORTAMENTO COMPETITIVO	TC-SI-520a.1	Montante total de perdas monetárias resultantes de processos judiciais associados a regulamentos sobre comportamento anticoncorrencial	Não tivemos nenhuma perda monetária resultante de processos judiciais associados a regulamentos sobre comportamento anticompetitivo. Para mais informações, **veja pg. 30**
GERENCIANDO RISCOS SISTÊMICOS DE INTERRUPÇÕES DE TECNOLOGIA	TC-SI-550a.1	Número de (1) problemas de desempenho e (2) interrupções de serviço; (3) tempo de inatividade total do cliente	No período coberto por este relatório (2022), não tivemos nenhuma interrupção de serviço ou tempo de inatividade total do cliente que tenha gerado problemas de desempenho para nossos negócios. Para mais informações,, **veja pg. 34**
	TC-SI-550a.2	Descrição dos riscos de continuidade de negócios relacionados a interrupções de operações	As premissas e limitações consideradas estão listadas na **pg. 34**
MÉTRICAS DE ATIVIDADE	TC-SI-000.A	Número de licenças ou assinaturas, (2) porcentagem com base na 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 e nos acordos de atendimento ao cliente da CI&T. Para saber mais sobre o desempenho do negócio, consulte nosso documento 20F.
	TC-SI-000.C	(1) Quantidade de armazenamento de dados, (2) porcentagem terceirizada	Esses dados não são rastreados centralmente com base na natureza do acordos da CI&T com fornecedores e clientes. Para saber mais sobre o desempenho do negócio, consulte nosso documento 20F.

Apêndice

Desempenho Financeiro

Demonstração do Resultado do Período

(Em Mil Reais)

	31 de Dezembro de	
	2023	2022
		Reapresentado
Receita Líquida	**2.233.466**	**2.187.710**
Custo do Serviço Prestado	(1.487.742)	(1.425.219)
Lucro Bruto	**745.724**	**762.491**
Despesas Comerciais	(173.643)	(163.871)
Despesas Gerais e Administrativas	(290.499)	(315.915)
Perda por Redução ao Valor Recuperável de Contas a Receber e Ativos de Contrato	(1.556)	(329.000)
Outras Receitas (Despesas) Líquidas	5.450	(8.458)
Lucro Operacional Antes do Resultado Financeiro e Impostos	**285.476**	**273.918**
Receita Financeira	75.245	172.996
Custo Financeiro	(151.426)	(246.642)
Resultado Financeiro Líquido	**(76.181)**	**(73.646)**
Lucro Antes de Impostos	**209.295**	**200.272**
Corrente	(34.536)	(59.570)
Diferido	(42.186)	(44.992)
Despesa com Imposto	(76.722)	(104.562)
Lucro Líquido no Período	**132.573**	**95.710**

GRI 2021 3-1; 3-2

Apêndice

Desempenho financeiro

	2023	2022
Receita Líquida	2.233.466	2.187.710
Reconciliação do EBITDA Ajustado		
Lucro Líquido	132.573	95.710
Ajustes		
Despesas Financeiras	76.181	73.646
Despesas com Impostos	76.722	104.562
Depreciação e Amortização	93.213	94.558
Plano de Incentivo a Longo Prazo	28.116	5.486
Incentivos Governamentais	-931	-1.141
Despesas com M&A	5.184	44.652
Re-estruturação de negócios	20.997	-
EBITDA Ajustado	**432.056**	**417.473**
Margem EBITDA Ajustado	19,3%	19,1%
Reconciliação do Lucro Líquido Ajustado		
Lucro Líquido do Período	132.573	95.710
Ajustes		
Despesas com M&A	50.717	87.721
Re-estruturação de negócios	20.997	-
Efeitos Tributárias sobre Ajustes Não-IFRS	-10.341	-13.970
Lucro Líquido Ajustado	**193.946**	**169.460**
Margem Líquida Ajustada	8,7%	7,7%

Reconciliação de métricas não contábeis

(Em Mil Reais)

Ao calcular o EBITDA Ajustado, excluímos componentes não relacionados à gestão direta da nossa atividade principal. Para os períodos aqui considerados, os ajustes foram: (i) despesas com remuneração baseada em ações, como parte do nosso plano de incentivo a longo prazo; (ii) subsídios governamentais relacionados da nossa subsidiária chinesa; (iii) despesas relacionadas a aquisições, incluindo ajuste de valor justo em contas a pagar por combinação de negócios, despesas de consultoria e pacotes de remuneração; (iv) despesas de reestruturação de negócios, associadas a pagamentos de rescisão feitos a funcionários seniores de empresas adquiridas.

Ao calcular o Lucro Líquido Ajustado, excluímos componentes não relacionados à gestão direta da nossa atividade principal. Para os períodos aqui considerados, os ajustes aplicados foram: (i) despesas relacionadas a aquisições: amortização de ativos intangíveis de empresas adquiridas, ajuste de valor justo em contas a pagar por combinação de negócios, despesas de consultoria e pacotes de retenção; (ii) despesas de reestruturação de negócios, associadas a pagamentos de rescisão feitos a funcionários seniores de empresas adquiridas; (iii) efeitos tributários sobre os ajustes Não-IFRS.

GRI 2021 3-1; 3-2

CI&T

Relatório **Global de ESG 2023**

Nome da empresa
CI&T Inc, Cayman

Matriz
Estrada Giuseppina Vianelli di Napolli, 1455 Bloco C - Polo II de Alta Tecnologia, 13086-530, Campinas, SP.

Clique aqui para ver todas as localizações dos nossos escritórios.

Entidades incluídas no Relatório
CI&T Software S.A. CI&T, Inc (US), CI&T Software Inc, CI&T UK Limited, CI&T Portugal Unipessoal LTD, CI&T Australia PTY LTD, CI&T Japan, Inc, CI&T China, Inc, CI&T Colômbia

Data de publicação
Março de 2024

Período da edição
2023

Ciclo do relatório
Anual

Contato
esg@ciandt.com

Coordenadora do Relatório
Ana Paula Fraga

Redação
Antonia do Nascimento Moreira
Brittany Bronson

Estratégia Criativa
Antonia do Nascimento Moreira
Larissa Yuri Kim Evaristo

Design
Larissa Yuri Kim Evaristo

Comitê Consultivo de ESG
Ana Paula Fraga
Bob Wollheim
Camila Achutti
Carla Borges
Eduardo Gouveia
Fabio Buckeridge
Fernando Matt
Germaine Hunter
Jocelyn Bull
Kelcy M. Matsuda
Leonardo Mattiazzi
Silvana Xavier
Solange Sobral
Carla Trematore
Victoria Maitland

Com contribuições de:
Equipes de Jurídico, ESG, Parceiros de Crescimento Global (GGP), Segurança, TI, Pessoas, Relações com Investidores, Gestão de Riscos e Compras.

Saiba mais em
ciandt.com