



POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD

VERSION 1.0

ÍNDICE

1. Definiciones	3
2. Objetivo	5
3. Aplicabilidad	6
4. Directrices	6
4.1 Misión ESG	6
4.2 Visión ESG	6
4.3 Compromisos	6
4.3.1 Pacto Global de las Naciones Unidas	6
4.3.2 Principios de Empoderamiento de las Mujeres de la ONU (WEPs)	7
4.3.3 “Elas Lideram 2030” (Pacto Global Brasil)	7
4.3.4 Science Based Targets (SBTi)	7
4.4 Pilar Ambiental	7
4.5 Pilar Social	8
4.5.1 Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)	8
4.5.2 Responsabilidad Social	9
4.6 Pilar de Gobernanza	10
5. Responsabilidades	11
6. Control de Documentos	12

1. Definiciones

CI&T: Todas las referencias a "CI&T" incluyen CI&T Inc., así como todas las empresas del Grupo CI&T.

PERSONAS DE CI&T: Personas colaboradoras directas o indirectas, incluyendo, pero no limitándose a, individuos con contratos laborales, individuos ocupando puestos de alta dirección o miembros del consejo.

TERCEROS: Individuos o entidades jurídicas que no son empleados de CI&T, que están directa o indirectamente relacionados con CI&T, como: prestadores de servicios, proveedores, socios, consultores.

ACCIONES AFIRMATIVAS: En Brasil, las acciones afirmativas buscan abordar desigualdades históricas y estructurales para grupos sub-representados, incluyendo cuotas de empleo para personas con discapacidad, programas de capacitación dedicados a mujeres y personas negras, y iniciativas de liderazgo para empoderar a estas comunidades. Es importante enfatizar que estas acciones no se limitan solo a estos grupos específicos.

PERSONAS ALIADAS: Son individuos que no se identifican como parte de los grupos sub-representados, pero que están activamente comprometidos en apoyarlos y trabajando para cambiar el panorama actual hacia una mayor equidad e inclusión.

CARBON FOOTPRINT: La cantidad total de emisiones de GEI (gases de efecto invernadero) asociadas a un producto, servicio, empresa o individuo.

DIVERSIDAD: La diversidad se refiere a nuestra amplia gama de identidades, incluyendo raza, etnia, género, edad, origen nacional, religión, discapacidad, orientación sexual, estatus socioeconómico, educación, estado civil, lengua, estatus de veterano, apariencia física, etc. También se refiere a nuestras diferentes ideas, perspectivas y valores.

EQUIDAD: Se refiere al trato justo, acceso, oportunidades y avances para todas las personas y busca identificar y eliminar barreras que impiden la plena participación. La equidad reconoce que es importante reequilibrar oportunidades y crear acceso para grupos sub-representados.

GEI (Gases de Efecto Invernadero): Son sustancias en la atmósfera de la Tierra que tienen la capacidad de retener calor, causando el efecto invernadero y contribuyendo al

calentamiento global. Principales GEE: Dióxido de Carbono (CO₂), Metano (CH₄), Óxido Nitroso (N₂O) y Gases Fluorados (por ejemplo, HFCs, PFCs).

GLASS CEILING: Describe una barrera no oficial que dificulta o retrasa el avance en la carrera de personas de grupos sub-representados.

PRINCIPIOS DEL GREEN SOFTWARE: Directrices para diseñar y desarrollar software de maneras que minimicen el impacto ambiental, optimizando el uso de energía y los recursos computacionales.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI): El GRI ([Global Reporting Initiative](#)) es una organización que desarrolla directrices para informes de sostenibilidad, ayudando a las empresas a comunicar su impacto ambiental, social y de gobernanza (ESG). Los estándares del GRI aumentan la transparencia y la credibilidad, permitiendo que las partes interesadas comprendan las prácticas sostenibles de las organizaciones. Es una herramienta valiosa para promover la responsabilidad corporativa y la mejora continua.

INCLUSIÓN: Se refiere a la creación de un ambiente donde todas las personas son bienvenidas, respetadas, apoyadas y valoradas como participantes plenas. Un ambiente de trabajo inclusivo y acogedor, que abraza y respeta las diferencias.

PAY GAP: Es la diferencia de salario para el mismo cargo y función entre personas de diferentes grupos. La desigualdad salarial de género es un problema global y existen objetivos en marcha para reducir estas diferencias.

REPRESENTATIVIDAD: Significa que personas, perspectivas y experiencias diversas están presentes en todos los niveles de senioridad. La representación asegura que diferentes voces sean escuchadas, valoradas y representadas en los procesos de toma de decisiones.

SASB STANDARDS (SASB): El [SASB](#) desarrolla estándares de contabilidad de sostenibilidad para ayudar a las empresas a divulgar información financiera relacionada con factores ambientales, sociales y de gobernanza (ESG). Sus estándares específicos por sector enfatizan la materialidad y la relevancia de los datos ESG para los inversores, promoviendo la transparencia y la gestión de riesgos.

En agosto de 2022, el SASB fue incorporado al International Sustainability Standards Board (ISSB) de la [IFRS Foundation](#), que ahora es responsable de mantener y evolucionar esos estándares. El ISSB está comprometido a facilitar la divulgación de información de

sostenibilidad relevante, incentivando a las empresas a continuar utilizando los estándares.

ALCANCE: Como forma de delinear fuentes de emisiones directas e indirectas, mejorar la transparencia y ser útil para diferentes tipos de organizaciones y políticas relacionadas con el cambio climático, se definen tres "alcances" para la contabilidad y la preparación del Inventario de Gases de Efecto Invernadero.

Alcance 1: emisiones de las cuales una institución es directamente responsable;

Alcance 2: relacionado con emisiones indirectas, originadas del consumo de energía eléctrica;

Alcance 3: abarca las emisiones generadas indirectamente como resultado de las actividades de la empresa, pero que ocurren en fuentes que no pertenecen ni son controladas por la empresa.

SESGOS INCONSCIENTES: Juicios automáticos o suposiciones formadas con base en experiencias pasadas, estereotipos sociales o normas culturales, que influyen en percepciones, decisiones y comportamientos de manera no intencional, y pueden llevar a desigualdades en ambientes laborales y procesos organizacionales.

GRUPOS SUB-REPRESENTADOS: Se refiere a un subconjunto de personas cuyo porcentaje de representación regional dentro de la empresa es menor que su porcentaje de la población en esa región. La representación de diferentes grupos puede variar según la industria y la geografía.

2. Objetivo

El cumplimiento de esta Política de Sostenibilidad refuerza el compromiso de CI&T con la promoción de los derechos humanos, equidad, protección ambiental, conducta ética e integridad en los negocios. La empresa prohíbe la discriminación, el trabajo infantil, el trabajo forzado, la corrupción, el acoso y cualquier práctica que choque con principios de responsabilidad corporativa reconocidos internacionalmente.

En línea con este compromiso, esta Política tiene como objetivo:

- Formalizar los compromisos de CI&T con la Sostenibilidad, defendiendo una gobernanza ética y transparente;
- Mitigar los impactos ambientales y promover la innovación tecnológica sostenible;
- Fortalecer una cultura corporativa de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), garantizando un ambiente justo y seguro para todos los colaboradores de CI&T;
- Integrar la responsabilidad social en la toma de decisiones, contribuyendo al desarrollo de las comunidades donde operamos.

3. Aplicabilidad

Esta Política se aplica a todas las personas de CI&T y a terceros.

4. Directrices

La Política de Sostenibilidad de CI&T consolida los principios, directrices y responsabilidades relacionadas con la integración de las dimensiones Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ESG) en todas sus operaciones globales. Alineada con la estrategia corporativa, esta política orienta las acciones de CI&T en la construcción de un futuro más justo, inclusivo y sostenible, basado en referencias globales como el [Acuerdo de París](#), los [Objetivos de Desarrollo Sostenible \(ODS\)](#), e os [Principios del Pacto Global de la ONU](#).

4.1 Misión ESG

Fortalecer la cultura de CI&T promoviendo globalmente la sostenibilidad y la inclusión, inspirando un impacto positivo a través de las personas, la tecnología y la innovación.

4.2 Visión ESG

Ser globalmente reconocida por prácticas de sostenibilidad y generación de valor para las partes interesadas, inspirando a personas y empresas a través de la excelencia en todo lo que hacemos.

4.3 Compromisos

CI&T está dedicada a promover la sostenibilidad, equidad y respeto, especialmente a través de nuestra adhesión y apoyo a marcos, iniciativas y asociaciones reconocidas internacionalmente:

4.3.1 Pacto Global de las Naciones Unidas

CI&T es signataria del Pacto Global de la ONU, comprometida a defender los Diez Principios relacionados con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la corrupción.

4.3.2 Principios de Empoderamiento de las Mujeres de la ONU (WEPs)

Apoyamos los Principios WEP para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, en el mercado y en la comunidad. Estos principios orientan nuestros esfuerzos para crear oportunidades equitativas, incentivar a las mujeres en posiciones de liderazgo y reducir las desigualdades de género.

4.3.3 “Elas Lideram 2030” (Pacto Global Brasil)

CI&T firmó el movimiento “Elas Lideram 2030” dentro de la Red del Pacto Global de la ONU en Brasil, comprometiéndose a promover el equilibrio de género con la meta de que el 30% de las posiciones de liderazgo sean ocupadas por mujeres para 2025. A través de esta iniciativa, establecemos metas concretas, medimos regularmente el progreso y comprometemos a las partes interesadas para fomentar una cultura corporativa más inclusiva.

4.3.4 Science Based Targets (SBTi)

CI&T es signataria de la carta de compromiso de Science Based Targets (SBTi) y está comprometida a establecer metas basadas en la ciencia para reducir las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEE). Este compromiso refuerza el papel de la empresa en el enfrentamiento de la emergencia climática y alinea su estrategia climática con los esfuerzos globales para limitar el calentamiento global a 1,5°C.

CI&T adopta las siguientes directrices para garantizar el desarrollo ambiental, social y de gobernanza (ESG):

4.4 Pilar Ambiental

Misión: Medir y conectar el negocio al impacto ambiental en el planeta, entendiendo su papel en las cuestiones climáticas y actuando globalmente para mitigarlas.

Directrices:

- Medir, monitorear y divulgar anualmente la Huella de Carbono (Alcances 1, 2 y 3);

- Priorizar fuentes de energía renovable, eficiencia energética y el uso responsable del agua; garantizar la gestión adecuada de los residuos con un enfoque especial en los residuos electrónicos (e-waste);
- Considerar la incorporación de principios de Green Software en el desarrollo de soluciones tecnológicas, buscando optimizar recursos computacionales y reducir el consumo de energía en la infraestructura de TI como parte de nuestro camino hacia la sostenibilidad;
- Aumentar la concienciación ambiental interna, promoviendo el compromiso individual y colectivo con hábitos sostenibles;
- Promover la concienciación interna y capacitación sobre los impactos ambientales, buscando inculcar una conciencia climática entre las personas de CI&T y partes interesadas.

4.5 Pilar Social

Misión: Promover globalmente acciones intencionales que impacten y fomenten la cultura corporativa y la responsabilidad social.

Directrices:

4.5.1 Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)

- Promover un ambiente seguro, respetuoso e inclusivo, donde todas las personas se sientan valoradas, independientemente de su raza, etnia, identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, nacionalidad o cualquier otra característica individual;
- Garantizar igual acceso a oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento, abordando desigualdades históricas y barreras estructurales que afectan a grupos sub-representados;
- Adoptar acciones afirmativas para aumentar la representación de mujeres, personas negras, personas con discapacidad, individuos LGBTQIAPN+ y otros grupos sub-representados en todos los niveles de la empresa;
- Integrar los principios de DEI en procesos de contratación, promoción, desarrollo de talento y programas de liderazgo, garantizando equidad y reduciendo sesgos en los procesos relacionados con las personas;
- Capacitar a las personas y líderes de CI&T sobre comportamientos inclusivos, sesgos inconscientes, anti-discriminación y equidad en el lugar de trabajo;

- Fortalecer grupos de afinidad (Grupos de Recursos de Empleados – ERGs), como espacios seguros para el intercambio, apoyo mutuo y promoción de prácticas inclusivas, contribuyendo a trayectorias profesionales respetuosas, duraderas y con un alto sentido de pertenencia;
- Involucrar aliados, grupos de afinidad y liderazgo en la construcción de equipos diversos y en la promoción de una cultura de pertenencia;
- Medir y monitorear la representación de grupos sub-representados, desigualdades salariales e indicadores de progresión en carrera para garantizar transparencia y mejora continua. (Glass ceiling);
- Divulgar el progreso y compromisos de DEI en informes ESG y comunicaciones institucionales, reforzando la responsabilidad ante las partes interesadas internas y externas.

Combate a la Discriminación

CI&T adopta una postura firme contra prácticas discriminatorias basadas en raza, color, origen, género, identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, religión, opinión política o cualquier otro factor protegido por la ley o política interna.

- La diversidad y la inclusión son valores centrales de CI&T, garantizando igualdad de empleo, desarrollo y oportunidades de crecimiento en la carrera;
- Conductas irrespetuosas, acoso o cualquier forma de acoso sexual y mala conducta están estrictamente prohibidas y pueden resultar en acciones disciplinarias según lo descrito en e [Código de Ética y Conducta](#).

4.5.2 Responsabilidad Social

- Integrar iniciativas de inversión social y voluntariado, enfocándose en educación, tecnología y proyectos de empoderamiento comunitario para promover soluciones inclusivas;
- Donar elementos como mesas, cuadernos, sillas y armarios, extendiendo los ciclos de vida de los productos y beneficiando a instituciones asociadas;
- Proporcionar financiamiento a través de contribuciones incentivadas por impuestos para apoyar proyectos sociales y culturales que estén alineados con los valores de CI&T;
- Involucrar a los colaboradores de CI&T en oportunidades de voluntariado co-creadas con instituciones asociadas para generar un impacto social significativo;
- Adaptar las iniciativas de voluntariado al contexto específico de cada región, garantizando el cumplimiento de las leyes locales, normas culturales y directrices institucionales;

- Promover iniciativas—ya sea a través de donaciones físicas o financieras—que generen cambios significativos en comunidades vulnerables;
- Establecer asociaciones con ONGs para apoyar talleres, eventos y el desarrollo de iniciativas de tecnología e innovación enfocadas en el impacto social;
- Para implementar iniciativas sociales, CI&T se adhiere a los siguientes criterios:
 - Priorizar asociaciones a largo plazo;
 - Enfocarse en Grupos Vulnerables y sub-representados;
 - Preferentemente trabajar con Instituciones Sociales ubicadas cerca de las bases operativas para facilitar la interacción personal y la supervisión de las actividades;
 - Enfatizar proyectos de educación y tecnología.

4.6 Pilar de Gobernanza

Misión: Integrar y desarrollar prácticas globales en la estrategia de negocios, promoviendo la transparencia, alineadas a marcos reconocidos por el mercado, que garanticen el cumplimiento legal.

Directrices:

- Estructura y cumplimiento:
 - Incorporar prácticas y políticas globales de ESG en la estrategia de negocios, asegurando el cumplimiento de regulaciones locales e internacionales, manteniendo estándares rigurosos contra la corrupción, privacidad y protección de datos;
 - Colaborar con otras áreas para consolidar una estrategia ESG integrada;
 - Revisar periódicamente políticas y procedimientos, alineándolos con las mejores prácticas globales y las expectativas de las partes interesadas;
 - Garantizar gobernanza activa en cuestiones de ESG para monitorear metas, seguir el desempeño y realizar revisiones periódicas.
- Transparencia y accountability:
 - Divulgar indicadores ESG siguiendo marcos como los estándares GRI y SASB, asegurando la fiabilidad y comparabilidad de los datos;
 - Colaborar con múltiples partes interesadas para garantizar transparencia y precisión en las comunicaciones del mercado;
 - Publicar anualmente el Informe ESG, detallando avances, resultados y desafíos.
- Capacitación ESG obligatoria:

- Rastrear la participación y conclusión de capacitaciones obligatorias, garantizando que todos en CI&T comprendan sus roles y responsabilidades en la promoción de la ética, cumplimiento, sostenibilidad y prácticas inclusivas.
- Clasificaciones e índices de mercado:
 - Alinear con las principales clasificaciones e índices de sostenibilidad, buscando continuamente mejoras en el desempeño y la adopción de mejores prácticas.
- Gestión de riesgos:
 - Identificar, evaluar y monitorear riesgos relacionados con ESG, priorizando la mitigación y la prevención;
 - Implementar planes de acción para incidentes potenciales, reforzando la gobernanza y los controles internos.

5. Responsabilidades

Todas las personas de CI&T y terceros están obligados a cumplir y garantizar la adhesión a esta Política. Esto requiere el compromiso y la colaboración de todos los individuos y áreas de la empresa, abarcando aspectos Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ESG). A continuación, se detallan cómo se distribuyen las responsabilidades:

Personas de CI&T:

- Comprender y adherirse a los principios y directrices establecidos en esta política en sus actividades diarias;
- Participar en sesiones de capacitación obligatorias, aplicando el conocimiento adquirido en el trabajo cotidiano;
- Informar sobre cualquier comportamiento, práctica o situación que viole esta política y/o el Código de Ética y Conducta de CI&T a través del Canal de Denuncias (ethics.ciandt.com);
- Contribuir con ideas y soluciones para fortalecer la agenda ESG, esforzándose en sus proyectos, productos y servicios.

Equipo ESG:

- Hacer cumplir esta política a través de coordinación interna e iniciativas de sensibilización;
- Desarrollar, actualizar y difundir políticas, objetivos y programas de sostenibilidad, alineados con las mejores prácticas de mercado;
- Coordinar iniciativas ESG interdepartamentales, promoviendo sinergia entre las áreas en alineación con la estrategia corporativa de CI&T;

- Monitorear el desempeño y compilar informes de resultados, ayudando a la dirección en la toma de decisiones basadas en datos;
- Proporcionar orientación y capacitación sobre cuestiones ESG, incluyendo directrices de diversidad e inclusión, apoyando a otras áreas de la empresa;
- Promover iniciativas de diversidad e inclusión, desarrollando o apoyando programas para contratación diversificada, involucramiento de grupos sub-representados y reducción de la desigualdad salarial.

Esta política es gestionada por el área de ESG. Si usted tiene alguna pregunta, comuníquese al correo electrónico **esg@ciandt.com**.

6. Control de Documentos

Este documento es revisado anualmente por el departamento responsable, con el apoyo del departamento de Compliance. La última revisión con cambios se realizó de acuerdo con las fechas en la tabla a continuación.

Versión	Fecha	Descripción	Autor
1.0	ABRIL/2025	Creación	Equipo ESG
1.0	ABRIL/2025	Revisión de Compliance	Equipo de Compliance
1.0	MAIO/2025	Revisión del Comité de Nominación	Comité de Nominación
1.0	MAIO/2025	Aprobación Final/Fecha de Vigencia	Consejo de Directores