



POLÍTICA DE SUSTENTABILIDADE

VERSÃO 1.0

ÍNDICE

1. Definição	3
2. Objetivo	5
3. Aplicabilidade	5
4. Diretrizes	5
4.1 Missão ESG	6
4.2 Visão ESG	6
4.3 Compromissos	6
4.3.1 Pacto Global da Organização das Nações Unidas	6
4.3.2 Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU (WEPs)	6
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 Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI)	8
4.5.2 Responsabilidade Social	9
4.6 Pilar de Governança	9
5. Responsabilidades	10
6. Controle de Documento	11

1. Definições

CI&T: Todas as referências a "CI&T" incluem a CI&T Inc, bem como todas as empresas do Grupo CI&T.

PESSOAS DA CI&T: Pessoas colaboradoras diretas ou indiretas, incluindo, mas não se limitando a, indivíduos com contratos de trabalho, indivíduos ocupando cargos de alta gestão ou membros do conselho.

TERCEIROS: Indivíduos ou entidades jurídicas, que não são pessoas funcionárias da CI&T, que estão direta ou indiretamente relacionadas à CI&T, como: prestadores de serviços, fornecedores, parceiros, consultores.

AÇÕES AFIRMATIVAS: No Brasil, as ações afirmativas visam abordar desigualdades históricas e estruturais para grupos sub-representados, incluindo cotas de emprego para pessoas com deficiência, programas de treinamento dedicados a mulheres e pessoas negras, e iniciativas de liderança para empoderar essas comunidades. É importante enfatizar que essas ações não se limitam apenas a esses grupos específicos.

PESSOAS ALIADAS: São indivíduos que não se identificam como parte dos grupos sub-representados, mas que estão ativamente engajados em apoiá-los e trabalhando para mudar o cenário atual em direção a uma maior equidade e inclusão.

CARBON FOOTPRINT: A quantidade total de emissões de GEE (gases de efeito estufa) associadas a um produto, serviço, empresa ou indivíduo.

DIVERSIDADE: A diversidade refere-se à nossa ampla gama de identidades, incluindo raça, etnia, gênero, idade, origem nacional, religião, deficiência, orientação sexual, status socioeconômico, educação, estado civil, língua, status de veterano, aparência física, etc. Também se refere às nossas diferentes ideias, perspectivas e valores.

EQUIDADE: Refere-se ao tratamento justo, acesso, oportunidades e avanços para todas as pessoas e busca identificar e eliminar barreiras que impedem a plena participação. A equidade reconhece que é importante reequilibrar oportunidades e criar acesso para grupos sub-representados.

GEE (Gases de Efeito Estufa): São substâncias na atmosfera da Terra que têm a capacidade de reter calor, causando o efeito estufa e contribuindo para o aquecimento

global. Principais GEE: Dióxido de Carbono (CO₂), Metano (CH₄), Óxido Nitroso (N₂O) e Gases Fluorados (por exemplo, HFCs, PFCs).

GLASS CEILING: Descreve uma barreira não oficial que dificulta ou atrasa o avanço na carreira de pessoas de grupos sub-representados.

PRINCÍPIOS DO GREEN SOFTWARE: Diretrizes para projetar e desenvolver software de maneiras que minimizem o impacto ambiental, otimizando o uso de energia e os recursos computacionais.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI): O GRI ([Global Reporting Initiative](#)) é uma organização que desenvolve diretrizes para relatórios de sustentabilidade, ajudando as empresas a comunicar seu impacto ambiental, social e de governança (ESG). Os padrões do GRI aumentam a transparência e a credibilidade, permitindo que as partes interessadas compreendam as práticas sustentáveis das organizações. É uma ferramenta valiosa para promover a responsabilidade corporativa e a melhoria contínua.

INCLUSÃO: Refere-se à criação de um ambiente onde todas as pessoas são bem-vindas, respeitadas, apoiadas e valorizadas como participantes plenas. Um ambiente de trabalho inclusivo e acolhedor, que abraça e respeita as diferenças.

PAY GAP: É a diferença de salário para o mesmo cargo e função entre pessoas de diferentes grupos. A desigualdade salarial de gênero é um problema global e existem objetivos em andamento para reduzir essas diferenças.

REPRESENTATIVIDADE: Significa que pessoas, perspectivas e experiências diversas estão presentes em todos os níveis de senioridade. A representação garante que diferentes vozes sejam ouvidas, valorizadas e representadas nos processos de tomada de decisão.

SASB STANDARDS (SASB): O [SASB](#) desenvolve padrões de contabilidade de sustentabilidade para ajudar as empresas a divulgar informações financeiras relacionadas a fatores ambientais, sociais e de governança (ESG). Seus padrões específicos por setor enfatizam a materialidade e a relevância dos dados ESG para os investidores, promovendo transparência e gestão de riscos.

Em agosto de 2022, o SASB foi incorporado ao International Sustainability Standards Board (ISSB) da [IFRS Foundation](#), que agora é responsável por manter e evoluir esses padrões. O ISSB está comprometido em facilitar a divulgação de informações de

sustentabilidade relevantes, incentivando as empresas a continuar utilizando os padrões.

ESCOPOS: Como uma forma de delinear fontes de emissões diretas e indiretas, melhorar a transparência e ser útil para diferentes tipos de organizações e políticas relacionadas às mudanças climáticas, três "escopos" são definidos para a contabilidade e a preparação do Inventário de Gases de Efeito Estufa.

Escopo 1: emissões pelas quais uma instituição é diretamente responsável;

Escopo 2: relacionado a emissões indiretas, originadas do consumo de energia elétrica;

Escopo 3: cobre as emissões geradas indiretamente como resultado das atividades da empresa, mas que ocorrem em fontes que não pertencem ou não são controladas pela empresa.

VIESES INCONSCIENTES: Julgamentos automáticos ou suposições formadas com base em experiências passadas, estereótipos sociais ou normas culturais, que influenciam percepções, decisões e comportamentos de maneira não intencional, e podem levar a desigualdades em ambientes de trabalho e processos organizacionais.

GRUPOS SUB-REPRESENTADOS: Refere-se a um subconjunto de pessoas cujo percentual de representação regional dentro da empresa é menor do que sua porcentagem da população naquela região. A representação de diferentes grupos pode variar de acordo com a indústria e a geografia.

2. Objetivo

A conformidade com esta Política de Sustentabilidade reforça o compromisso da CI&T com a promoção dos direitos humanos, equidade, proteção ambiental, conduta ética e integridade nos negócios. A empresa proíbe discriminação, trabalho infantil, trabalho forçado, corrupção, assédio e quaisquer práticas que conflitem com princípios de responsabilidade corporativa reconhecidos internacionalmente.

Em linha com esse compromisso, esta Política tem como objetivo:

- Formalizar os compromissos da CI&T com a Sustentabilidade, defendendo uma governança ética e transparente;
- Mitigar os impactos ambientais e promover a inovação tecnológica sustentável;
- Fortalecer uma cultura corporativa de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI), garantindo um ambiente justo e seguro para todos os colaboradores da CI&T;
- Integrar a responsabilidade social na tomada de decisões, contribuindo para o desenvolvimento das comunidades onde atuamos.

3. Aplicabilidade

Esta Política se aplica a todas as pessoas da CI&T e a terceiros.

4. Diretrizes

A Política de Sustentabilidade da CI&T consolida os princípios, diretrizes e responsabilidades relacionadas à integração das dimensões Ambientais, Sociais e de Governança (ESG) em todas as suas operações globais. Alinhada com a estratégia corporativa, esta política orienta as ações da CI&T na construção de um futuro mais justo, inclusivo e sustentável, com base em referências globais como o [Acordo de Paris](#), the [Objetivos de Desenvolvimento Sustentável \(ODS\)](#), e os [Princípios do Pacto Global da ONU](#).

4.1 Missão ESG

Fortalecer a cultura da CI&T promovendo globalmente a sustentabilidade e a inclusão, inspirando um impacto positivo por meio de pessoas, tecnologia e inovação.

4.2 Visão ESG

Ser globalmente reconhecida por práticas de sustentabilidade e geração de valor para as partes interessadas, inspirando pessoas e empresas através da excelência em tudo o que fazemos.

4.3 Compromissos

A CI&T está dedicada a promover a sustentabilidade, equidade e respeito, especialmente por meio de nossa adesão e apoio a frameworks, iniciativas e parcerias reconhecidas internacionalmente:

4.3.1 Pacto Global da Organização das Nações Unidas

A CI&T é signatária do Pacto Global da ONU, comprometendo-se a defender os Dez Princípios relacionados aos direitos humanos, trabalho, meio ambiente e corrupção.

4.3.2 Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU (WEPs)

Apoiamos os Princípios WEP para promover a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres no local de trabalho, no mercado e na comunidade. Esses princípios orientam nossos esforços para criar oportunidades equitativas, incentivar as mulheres em posições de liderança e reduzir as desigualdades de gênero.

4.3.3 “Elas Lideram 2030” (Pacto Global Brasil)

A CI&T assinou o movimento “Elas Lideram 2030” dentro da Rede do Pacto Global da ONU no Brasil, comprometendo-se a promover o equilíbrio de gênero com a meta de ter 30% das posições de liderança ocupadas por mulheres até 2025. Por meio dessa iniciativa, estabelecemos metas concretas, medimos regularmente o progresso e engajamos as partes interessadas para fomentar uma cultura corporativa mais inclusiva.

4.3.4 Science Based Targets (SBTi)

A CI&T é signatária da carta de compromisso do Science Based Targets (SBTi) e está comprometida em estabelecer metas baseadas na ciência para reduzir as emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE). Este compromisso reforça o papel da empresa no enfrentamento da emergência climática e alinha sua estratégia climática com os esforços globais para limitar o aquecimento global a 1,5°C.

A CI&T adota as seguintes diretrizes para garantir o desenvolvimento ambiental, social e de governança (ESG):

4.4 Pilar Ambiental

Missão: Medir e conectar o negócio ao impacto ambiental no planeta, compreendendo seu papel nas questões climáticas e agindo globalmente para mitigá-las.

Diretrizes:

- Medir, monitorar e divulgar anualmente a Pegada de Carbono (Escopos 1, 2 e 3);
- Priorizar fontes de energia renováveis, eficiência energética e o uso responsável da água; garantir a gestão adequada dos resíduos com foco especial nos resíduos eletrônicos (e-waste);

- Considerar a incorporação de princípios de Green Software no desenvolvimento de soluções tecnológicas, visando otimizar recursos computacionais e reduzir o consumo de energia na infraestrutura de TI como parte de nossa jornada em direção à sustentabilidade;
- Aumentar a conscientização ambiental interna, promovendo o engajamento individual e coletivo em hábitos sustentáveis;
- Promover a conscientização interna e capacitação sobre os impactos ambientais, visando embutir uma consciência climática entre as pessoas da CI&T e partes interessadas.

4.5 Pilar Social

Missão: Promover globalmente ações intencionais que promovam e impactem a cultura corporativa e a responsabilidade social.

Diretrizes:

4.5.1 Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI)

- Promover um ambiente seguro, respeitoso e inclusivo, onde todas as pessoas se sintam valorizadas, independentemente de raça, etnia, identidade de gênero, orientação sexual, idade, deficiência, nacionalidade ou qualquer outra característica individual;
- Garantir igual acesso a oportunidades de desenvolvimento profissional e crescimento, abordando desigualdades históricas e barreiras estruturais que afetam grupos sub-representados;
- Adotar ações afirmativas para aumentar a representação de mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência, indivíduos LGBTQIAPN+ e outros grupos sub-representados em todos os níveis da empresa;
- Integrar os princípios de DEI em processos de contratação, promoção, desenvolvimento de talentos e programas de liderança, garantindo equidade e reduzindo viés em processos relacionados a pessoas;
- Treinar as pessoas e líderes da CI&T sobre comportamentos inclusivos, viés inconsciente, anti-discriminação e equidade no local de trabalho;
- Fortalecer grupos de afinidade (Grupos de Recursos de Empregados – ERGs), como espaços seguros para troca, apoio mútuo e promoção de práticas inclusivas –

contribuindo para trajetórias profissionais respeitadas, de longa duração e de pertencimento elevado;

- Engajar aliados, grupos de afinidade e liderança na construção de equipes diversas e na promoção de uma cultura de pertencimento;
- Medir e monitorar a representação de grupos sub-representados, desigualdades salariais e indicadores de progressão na carreira para garantir transparência e melhoria contínua. (Glass ceiling);
- Divulgar o progresso e compromissos de DEI em relatórios ESG e comunicações institucionais, reforçando a responsabilidade perante as partes interessadas internas e externas.

Combate à Discriminação

A CI&T adota uma postura firme contra práticas discriminatórias com base em raça, cor, origem, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, deficiência, religião, opinião política ou qualquer outro fator protegido por lei ou política interna.

- A diversidade e a inclusão são valores centrais da CI&T, garantindo igualdade de emprego, desenvolvimento e oportunidades de crescimento na carreira;
- Condutas desrespeitosas, assédio ou qualquer forma de assédio sexual e má conduta são estritamente proibidos e podem resultar em ações disciplinares conforme descrito no [Código de Ética e Conduta](#).

4.5.2 Responsabilidade Social

- Integrar iniciativas de investimento social e voluntariado, com foco em educação, tecnologia e projetos de empoderamento comunitário para promover soluções inclusivas;
- Doar itens como mesas, cadernos, cadeiras e armários, estendendo os ciclos de vida dos produtos e beneficiando instituições parceiras;
- Fornecer financiamento por meio de contribuições incentivadas por impostos para apoiar projetos sociais e culturais que estejam alinhados com os valores da CI&T;
- Engajar os colaboradores da CI&T em oportunidades de voluntariado co-criadas com instituições parceiras para gerar um impacto social significativo;
- Adaptar as iniciativas de voluntariado ao contexto específico de cada região, garantindo conformidade com as leis locais, normas culturais e diretrizes institucionais;
- Promover iniciativas—por meio de doações físicas ou financeiras—que promovam mudanças significativas em comunidades vulneráveis;
- Estabelecer parcerias com ONGs para apoiar workshops, eventos e o desenvolvimento de iniciativas de tecnologia e inovação focadas no impacto social;

- Para implementar iniciativas sociais, a CI&T adere aos seguintes critérios:
 - Priorizar parcerias de longa data;
 - Focar em Grupos Vulneráveis e Sub-representados;
 - Preferencialmente, trabalhar com Instituições Sociais localizadas perto das bases operacionais para facilitar a interação pessoal e a supervisão das atividades;
 - Enfatizar projetos de educação e tecnologia.

4.6 Pilar de Governança

Missão: Integrar e desenvolver práticas globais na estratégia de negócios, promovendo transparência, alinhadas a frameworks reconhecidos pelo mercado, que garantam a conformidade legal.

Diretrizes:

- Estrutura e conformidade:
 - Incorporar práticas e políticas globais de ESG na estratégia de negócios, garantindo conformidade com regulamentações locais e internacionais, mantendo rigorosos padrões contra corrupção, privacidade e proteção de dados;
 - Colaborar com outras áreas para consolidar uma estratégia ESG integrada;
 - Rever periodicamente políticas e procedimentos, alinhando-os com as melhores práticas globais e as expectativas das partes interessadas;
 - Garantir governança ativa em questões de ESG para monitorar metas, acompanhar desempenho e realizar revisões periódicas.
- Transparência e accountability:
 - Divulgar indicadores ESG seguindo frameworks como os padrões GRI e SASB, garantindo a confiabilidade e comparabilidade dos dados;
 - Colaborar com múltiplas partes interessadas para garantir transparência e precisão nas comunicações de mercado;
 - Publicar anualmente o Relatório ESG, detalhando progressos, resultados e desafios.
- Treinamento ESG obrigatório:
 - Rastrear a participação e conclusão de treinamentos obrigatórios, garantindo que todos na CI&T entendam seus papéis e responsabilidades na promoção da ética, conformidade, sustentabilidade e práticas inclusivas.
- Classificações e índices de mercado:

- Alinhar-se a principais classificações e índices de sustentabilidade, buscando continuamente melhorias de desempenho e adoção de melhores práticas.
- Gestão de riscos:
 - Identificar, avaliar e monitorar riscos relacionados a ESG, priorizando a mitigação e a prevenção;
 - Implementar planos de ação para incidentes potenciais, reforçando a governança e os controles internos.

5. Responsabilidades

Todas as pessoas da CI&T e terceiros são obrigados a cumprir e garantir a adesão a esta Política. Isso requer o engajamento e a colaboração de todos os indivíduos e áreas da empresa, abrangendo aspectos Ambientais, Sociais e de Governança (ESG). Abaixo estão os detalhes sobre como as responsabilidades são distribuídas:

Pessoas da CI&T:

- Compreender e aderir aos princípios e diretrizes estabelecidos nesta política em suas atividades diárias;
- Participar de sessões de treinamento obrigatórias, aplicando o conhecimento adquirido no trabalho cotidiano;
- Reportar qualquer comportamento, prática ou situação que viole esta política e/ou o Código de Ética e Conduta da CI&T através do Canal de Denúncias (ethics.ciandt.com);
- Contribuir com ideias e soluções para fortalecer a agenda ESG, esforçando-se em seus projetos, produtos e serviços.

Time ESG:

- Fazer cumprir esta política por meio de coordenação interna e iniciativas de conscientização;
- Desenvolver, atualizar e disseminar políticas, objetivos e programas de sustentabilidade, alinhados às melhores práticas de mercado;
- Coordenar iniciativas ESG interdepartamentais, promovendo sinergia entre as áreas em alinhamento com a estratégia corporativa da CI&T;
- Monitorar o desempenho e compilar relatórios de resultados, auxiliando a liderança na tomada de decisões baseadas em dados;
- Fornecer orientação e treinamento sobre questões ESG, incluindo diretrizes de diversidade e inclusão, apoiando outras áreas da empresa;

- Promover iniciativas de diversidade e inclusão, desenvolvendo ou apoiando programas para contratação diversificada, engajamento de grupos sub-representados e redução da desigualdade salarial.

Esta política é gerenciada pela área de ESG. Se você tiver alguma dúvida, entre em contato pelo e-mail **esg@ciandt.com**.

6. Controle de Documentos

Este documento é revisado anualmente pelo departamento responsável, com o apoio do departamento de Compliance. A última revisão com alterações foi realizada de acordo com as datas na tabela abaixo.

Versão	Data	Descrição	Autor
1.0	ABRIL/2025	Criação	Time ESG
1.0	ABRIL/2025	Revisão do Compliance	Time de Compliance
1.0	MAIO/2025	Revisão do Comitê de Nomeação	Comitê de Nomeação
1.0	MAIO/2025	Aprovação Final/Data de Vigência	Conselho de Diretores