



CI&T
RELATÓRIO GLOBAL DE ESG 2025

03	Introdução
04	O que Você Deve Saber
05	Carta do Nosso CEO
06	Nos Conheça
07	É bom ter você aqui!
12	Nossa História
14	Nosso Modelo Operacional
16	Soluções e Capacidades
17	30 Anos Navegando Mudanças
20	Engajamento com as Cadeia de Valor
21	Desempenho Operacional e Econômico
22	Inovação em Negócios
23	IA Responsável
25	Inovação para Clientes e Sociedade
26	Soluções Digitais para Sustentabilidade
29	Parcerias que Viabilizam Escala e Impacto
30	Gestão ESG
31	Estratégia de ESG
32	Nossa Ambição e Nossa Abordagem
34	A Evolução da agenda ESG
35	Avaliação de Materialidade ESG
36	Temas Materiais
40	Estrutura de Governança

41	Governança
42	Nossa Ambição e Nossa Abordagem
43	Estrutura de Governança
49	Direitos Humanos, Ética e Compliance
52	Gestão de Riscos
54	Segurança da Informação e Proteção de Dados

56	Meio Ambiente
58	Nossa Ambição e Nossa Abordagem
59	Nossa Estratégia Climática
61	Pegada de Carbono
64	Gestão de Água e Resíduos
65	Certificações

66	Nossas Pessoas
68	Nossa Ambição e Nossa Abordagem
70	Aquisição de Talentos
72	Desenvolvimento, Engajamento e Retenção de Pessoas
76	Benefícios, Direitos e Bem-estar
79	Diversidade, Equidade e Inclusão

87	Sociedade
89	Nossa Ambição e Nossa Abordagem
90	Educação em Tecnologia e Desenvolvimento de Jovens Talentos
91	Engajamento Comunitário e Voluntariado Corporativo
93	Investimento Social via Incentivos Fiscais

94	Apêndices
-----------	------------------



CAPÍTULO 1

INTRODUÇÃO

Neste Capítulo:

04 O Que Você Deve Saber

05 Carta do Nosso CEO



O que Você Deve Saber Antes de Iniciar a Leitura

Agradecemos por ler nosso Relatório Global de ESG. Esta publicação destaca nossas ações e avanços na integração dos princípios ESG em nossa estratégia e operações, refletindo o valor que geramos para nossos stakeholders e para a sociedade. **Nesta edição, também celebramos um marco histórico: o 30º aniversário da CI&T.**

Publicado pelo quinto ano consecutivo, o documento foi elaborado com referência às diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), versão GRI *Standards* 2021, e incorpora indicadores do *Sustainability Accounting Standards Board (SASB)* para o setor de Software e Serviços de TI.

O relatório também está alinhado às Nações Unidas (ONU) e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Neste documento, você encontrará informações essenciais sobre nossa estratégia e indicadores ESG, que envolvem contribuições tanto humanas quanto de IA — sendo esta última utilizada para revisão gramatical. Você também encontrará menções ao termo "CI&Ter", forma como nos referimos às nossas pessoas colaboradoras.

Esta edição abrange o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025 e foi publicada em 31 de março de 2026. Quaisquer exceções a este escopo estão especificadas em cada indicador. O relatório foi revisado pelo Comitê de Nomeação e ESG da CI&T e pela alta liderança da companhia.

Valorizamos seus comentários e sugestões sobre como podemos melhorar nosso desempenho e nossos relatos de ESG. Para mais informações ou feedback, entre em contato conosco pelo e-mail: esg@ciandt.com.

Esperamos que aproveite a leitura!



Ao longo do relatório, as referências a "GRI XXX-X" estarão localizadas no canto inferior esquerdo de cada página, sinalizando os indicadores reportados em cada seção. A tabela completa de todos os indicadores GRI contidos no relatório pode ser encontrada na página 98.



Neste relatório, apresentamos os indicadores com informações prioritárias para o setor. As informações relacionadas são referenciadas como "TC-SI-XXX". O índice completo está disponível na página 102.



Como signatários dos Princípios Universais do Pacto Global da ONU, apresentamos este documento descrevendo o progresso nos seis ODS prioritários da CI&T, conforme definido pelo estudo de materialidade da companhia. O mapa completo que vincula o conteúdo do relatório aos ODS prioritários da empresa pode ser encontrado na página 103.



Carta do Nosso CEO

Trinta anos.

O que começou com três corações inquietos em Campinas é hoje um grupo de quase 8.000 pessoas em todo o mundo, ainda aprendendo, ainda construindo – ainda se transformando. São três décadas ajudando as empresas mais ambiciosas do mundo a se transformarem por meio de pessoas e tecnologia — enquanto somos transformados por esse trabalho.

Este relatório reflete essa jornada — não apenas sobre os números, mas sobre o que eles significam. Como crescemos. Com quem crescemos. O que protegemos ao longo do caminho. **Serei sincero: o trabalho de ESG é um trabalho de longo prazo.** Ele não se move na velocidade da tecnologia ou dos mercados. Alguns de nossos compromissos estão progredindo bem.

Outros estão levando mais tempo do que gostaríamos. Essa tensão é real — entre a urgência de entregar resultados e a paciência que a responsabilidade exige. Nós vivemos nessa tensão. Não fingimos o contrário.

Mas eis o que eu aprendi depois de 30 anos: as empresas que perduram são aquelas que aprendem. Não apenas sobre produtos ou mercados, mas sobre si mesmas. Sobre o impacto que criam, intencional ou não. Sobre a diferença entre crescimento e valor.

Entre 2022 e 2025, crescemos — em receita, clientes, talentos e alcance. De **6.904** colaboradores para mais de **7.990**. De **US\$ 424,1 milhões para US\$ 489,6 milhões** (representando nossa receita anual total).

Esses números importam. Mas eles não são a história completa. A história completa inclui como fortalecemos as estruturas de governança e a responsabilidade na tomada de decisão em nossas operações globais. Como avançamos na transparência — publicando divulgações mais claras,

submetendo-nos a padrões de relato mais rigorosos. Como aprofundamos nosso compromisso com as pessoas: expandindo o acesso ao desenvolvimento, reduzindo lacunas de equidade e construindo um ambiente onde diferentes perspectivas geram melhores resultados. E como continuamos a usar a tecnologia não apenas como nosso negócio, mas como uma alavanca para o impacto responsável — aplicando IA e inovação digital de formas conscientes sobre os futuros que elas moldam.

Ainda não chegamos lá. Estamos no caminho. Os próximos 30 anos exigirão mais. A integração da IA em cada camada dos negócios e da sociedade está acelerando — e, com ela, as questões de responsabilidade, justiça e consequências a longo prazo estão se tornando impossíveis de ignorar.

Não vemos essas questões como obstáculos. Nós as vemos como o nosso trabalho.

Mas talvez a coisa mais importante que aprendemos em 30 anos seja esta: não existe linha de chegada.

A responsabilidade não é um destino onde se chega — é uma prática com a qual você se compromete, todos os dias, em todos os níveis da organização. As empresas que perduram não são aquelas que acertaram uma vez. São aquelas que nunca pararam de tentar acertar. Essa é a empresa que estamos construindo. Não porque tenhamos "chegado lá" — mas porque entendemos, agora mais do que nunca, que o trabalho nunca termina. E não gostaríamos que fosse de outra forma.

A todos que estão nesta jornada conosco: obrigado. Este relatório não é uma prova de perfeição. **É um compromisso de continuar seguindo em frente.**



Cesar Gon,
Fundador & CEO da CI&T

Neste Capítulo:

07 É Bom Ter Você Aqui!

12 Nossa História

14 Nosso Modelo Operacional

16 Soluções e Capacidades

17 30 Anos Navegando Mudanças

20 Engajamento com a Cadeia de Valor

21 Desempenho Operacional e Econômico

CAPÍTULO 2

NOS CONHEÇA

3



É um prazer ter você aqui!

Nós somos a CI&T. CI&T significa **Colaborar, Inovar e Transformar** (*Collaborate, Innovate, and Transform*).

Somos um parceiro global de transformação tecnológica que auxilia organizações a navegar pela complexidade e a construir soluções em todas as etapas de sua jornada digital e de IA.

Com mais de **30 anos de experiência prática**, integramos estratégia de negócios, tecnologia e IA em uma abordagem unificada que gera impacto mensurável e escalável.

Reconhecimentos e Destaques de 2025

Pessoas & Cultura

Great Place to Work Brazil: Índice de Confiança (*Trust Index*) de 85 no GPTW, posicionando a empresa entre as Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil (São Paulo) e no setor de Tecnologia da Informação em 2025.

Certificação Great Place to Work: Conquistada por 19 anos consecutivos no Brasil, com certificações atuais no Brasil, Canadá, EUA, Japão e China.

Great Place to Work Colômbia: Classificada em 14º lugar na categoria de 101 a 400 colaboradores no Best Workplaces in Colombia™ 2025, marca alcançada com apenas dois anos de operação. | [Saiba Mais](#) ↗

Comp HR Tech Awards Brazil: 1º lugar no Compensation Maturity Awards Brasil 2025, na categoria Geral para organizações com mais de 1.000 colaboradores.





Mercado e Desempenho Financeiro

Receita 2025

US\$ 489,6 milhões

Crescimento Orgânico da Receita em Moeda Constante

13,2% em relação ao ano anterior

Reconhecida pela Databricks como **LATAM Enterprise Data Warehouse Partner of the Year 2025**. | [Saiba mais](#) ↗

Forrester: Reconhecida com **Líder em Modern Application Development Services 2025**.

Gartner Peer Insights: Avaliada como **Strong Performer** em *Custom Software Development Services*.

Nomeada **Líder em Enterprise Data Modernization and AI Services**, no relatório global ISG Provider Lens™.

AWS Ecosystem Partners 2025 report | Destaque em *AWS Enterprise Data Modernization and AI Services*. | [Saiba mais](#) ↗

Nomeada **Rising Star by ISG** na categoria *Automotive Retail and Aftermarket Services*.

[Saiba mais](#) ↗

Inovação e Excelência em Serviços

Selo de competência em **Generative AI Services da Amazon Web Services (AWS)**, tornando-se a **primeira empresa brasileira** a ingressar no seletor programa GenAI PIA (*Partner Innovation Alliance*). | [Saiba mais](#) ↗

Prêmio de **Excelência Operacional da Globo**, em reconhecimento ao desempenho excepcional como parceiro tecnológico estratégico.

Nomeada **Major Contender em duas avaliações do Everest Group AI Application PEAK Matrix® 2025**, por ajudar empresas a se manterem competitivas na era da IA. | [Saiba mais](#) ↗



ESG

Venceu o prêmio **Grand Prix Diamond no Money 20/20 com o Projeto Nemo**, um reconhecimento ao movimento para impulsionar a acessibilidade digital e a inclusão financeira em toda a indústria de fintechs.

[Saiba mais ↗](#)

Conquistou o **Selo de Ouro de Qualidade pelo Programa Brasileiro GHG Protocol**, em reconhecimento à excelência no relato de emissões de gases de efeito estufa.

Reconhecida com o **diploma "Empresa Amiga do Aprendiz"** pelo Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente de Campinas (CMDCA).

[Saiba mais ↗](#)

Homenageada com o Prêmio **"Empregabilidade Jovem Brasil 2025"**, uma iniciativa conjunta do CIEE e do MTE que reconhece empresas pela inclusão e desenvolvimento de jovens no mercado de trabalho brasileiro.

[Saiba mais ↗](#)

Premiada com **Ouro (Applied AI) e Bronze (Legal Operations)** no Prêmio Análise DNA + FENALAW.

[Saiba mais ↗](#)

Conquistou a **Medalha de Bronze da EcoVadis**.

Reconhecida como **"Fornecedora Sustentável"** pela Porto.

[Saiba mais ↗](#)

Destaques Internos

Pessoas de Grupos Sub-representados
52,2%¹

(1) 52,24% dos colaboradores da CI&T identificam-se como parte de pelo menos um grupo sub-representado: pessoas negras, pessoas que se identificam como mulheres, pessoas que se identificam, como parte da comunidade LGBTQIAPN+ e pessoas com deficiência (PcD).

Impacto Social:
107,3mil

pessoas impactadas direta e indiretamente por meio de projetos sociais financiados pela CI&T e iniciativas internas. (2022-2025)

100%

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

Contratações com Foco em Diversidade:

51,4%

das pessoas contratadas na CI&T em 2025 eram de grupos sub-representados.

Treinamentos Mandatórios

99,6%

de taxa de conclusão dos Treinamentos Mandatórios em Ética, Segurança da Informação e ESG em 2025.

100%

do consumo de energia estimado no Brasil (incluindo *home office*) coberto por I-RECs em 2025.²

(²) Abrange apenas as operações no Brasil e modelos de trabalho remoto (*work-from-home*); exclui o consumo global de energia.



Compromissos Externos

Em 2025, fortalecemos nossa estratégia ao **renovar nossos compromissos públicos voluntários multissetoriais** e expandir nossa participação em associações setoriais relevantes.

Compromissos públicos



United Nations
Global Compact

In support of

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office



Associações setoriais



Desempenho em *Ratings* de ESG

Reafirmamos nosso compromisso com as práticas sustentáveis e a transparência.




Nossas avaliações externas de ESG refletem as metodologias utilizadas pelas agências de classificação para avaliar nosso desempenho, riscos e oportunidades nas dimensões ambiental, social e de governança.

No **EcoVadis Sustainability Rating 2025**, alcançamos a **pontuação 68**, uma melhoria em relação à pontuação de 62 obtida no ano anterior. Participando desta avaliação desde 2021, nossa **Medalha de Bronze** nos coloca agora **entre os 35%** melhores das mais de 130.000 empresas avaliadas globalmente. Este reconhecimento reflete o esforço coletivo da CI&T em evoluir nossa agenda de ESG nas quatro dimensões da EcoVadis: Meio Ambiente, Trabalho e Direitos Humanos, Ética e Compras Sustentáveis.

Em relação ao **S&P Global Corporate Sustainability Assessment (CSA)**, participamos desde 2022. Em 2025, como parte de uma mudança organizacional estratégica, optamos por uma avaliação baseada exclusivamente em nossas divulgações públicas e esta avaliação, especificamente, será realizada bianualmente.

Além disso, respondemos ao **CDP (Carbon Disclosure Project)** desde 2019 e, em 2025, **nossa pontuação foi "D" (Disclosure)**. Este *rating* representa o nível inicial de transparência, fornecendo a base para avançarmos em direção aos estágios de Conscientização (C), Gestão (B) e Liderança (A).

Reconhecemos os desafios e continuamos a tomar medidas para melhorar esses índices, alinhando às expectativas globais por práticas responsáveis e sustentáveis.

<i>Ratings</i>	2024	2025	Evolução
	62 pontos (Bronze)	68 pontos (Bronze)	↑
	CDP Climate Change Pontuação D	CDP Climate Change Pontuação D	—
	Pontuação 45	Pontuação 45	—



Nossa História

30 anos

de crescimento contínuo e um DNA em constante evolução

Fundada em 1995 em Campinas, Brasil P&D em software para internet.

Times de alta performance Lançamento da nossa operação nos EUA.

Transformação Digital Lean

Movidos por impacto

Fizemos parceria com a Advent International para preparar a empresa para abrir capital.



Lançamento oficial do FLOW

CINT LISTED NYSE

30 anos de CI&T





Nossas pessoas estão presentes em

+25

países,

trazendo **perspectivas diversas** e experiência global para o nosso trabalho.





Nosso Modelo Operacional

Soluções de Negócios Integradas à Tecnologia

Em 2025, a CI&T adotou um **novo posicionamento estratégico**, reforçando o posicionamento de que apenas a **inovação já não é suficiente**.

Atualmente, as empresas esperam uma transformação que gere **impacto mensurável e resultados tangíveis**. Na CI&T, combinamos transformação de negócios, tecnologia e IA em **uma abordagem única e integrada** para ajudar as organizações a avançarem com clareza, velocidade e resultados significativos.

Operamos como um parceiro global em Soluções de Negócios Integradas à Tecnologia, unindo um pensamento de negócios, profunda expertise tecnológica e o CI&T Flow, nosso Sistema de Gestão de IA que acelera tudo o que fazemos.

Da estratégia à execução, entregamos soluções mais rápidas, inteligentes e projetadas para escala.

Nosso trabalho abrange estratégia de tecnologia, experiência do cliente, engenharia de software, *cloud*, dados e IA. Com mais de 30 anos de experiência prática, acreditamos que o futuro pertence às empresas que conectam negócios e tecnologia por meio de uma estratégia integrada e impulsionada por IA.

Links úteis:

[Playlist no YouTube](#) ↗

Como nos Organizamos para Gerar Impacto

Alcançamos **performance e escala** por meio de uma estrutura que equilibra **especialização e agilidade**:

Unidades de Negócios (BU):

Unidades autônomas com liderança dedicada e equipes multidisciplinares focadas na entrega de projetos de alto impacto.

(Na CI&T, essas unidades também são conhecidas como Unidades de Crescimento – GUs, do inglês *Growth Units*).

Serviços Corporativos:

Equipes que sustentam nosso crescimento de longo prazo, incluindo as funções de Operações, Marca, Comunicação, Segurança, Finanças, Jurídico, TI e Pessoas (RH).





Quatro Pilares Centrais da Vantagem Competitiva





Soluções & Capacidades

Combinamos expertise humana com IA para desenvolver soluções integradas de ponta a ponta (*end-to-end*) que geram valor para o negócio.

Nossas capacidades incluem:

IA & Modernização

- Modernização de Aplicações
- Modernização de Legados com IA
- Inteligência Artificial
- CI&T Flow
- *Machine Learning*
- IA Generativa

Nuvem e Segurança

- Serviços de Nuvem
- *Cybersecurity*

Dados & Analytics

- Dados & IA
- *Data Analytics*
- Modernização de Dados

Experiência Digital

- Experiência do Cliente & DXP
- *Commerce Digital*
- Design & Desenvolvimento de Produtos Digitais
- Experiências Imersivas
- Soluções Digitais para Sustentabilidade
- Soluções Corporativas

Estratégia & Consultoria

- *Digital Transformation*
- *Future-driven Strategy*
- *Product Discovery*
- *Responsible GenAI Roadmaps*
- *Agile Software Development*

Modelos de Entrega & Escala

- Equipes de Hiper-Eficiência
- *Delivery Nearshore*
- *Staff Augmentation*

Em todas essas áreas, ajudamos as organizações a navegar pela transformação tecnológica com soluções integradas e habilitadas por IA que são **práticas, escaláveis e focadas em resultados de negócio mensuráveis.**



Em 2025, a CI&T celebrou 30 anos navegando por mudanças.

Este marco assinala uma jornada que começou em 1995 com uma pequena equipe, sonhos audaciosos e a crença de que tecnologia e pessoas, trabalhando juntas, poderiam gerar um impacto duradouro.

O que começou como uma empresa regional de software evoluiu para uma organização global que opera em 11 países e apoia milhares de profissionais que ajudam empresas a se transformarem por meio da tecnologia e da IA. Nossa história não é a de um sucesso repentino; a CI&T foi um "sucesso instantâneo" que levou trinta anos para ser construído.

Desde o início, uma ideia guiou consistentemente nossa cultura: **desenvolvemos pessoas antes de software**. Esse princípio moldou nossa evolução, incluindo nossa expansão para os Estados Unidos em 2006 e nossa listagem na Bolsa de Valores de Nova York (NYSE) em 2021 — um passo definitivo em nossa trajetória global.

Nossa Única Constante: A Mudança

Trinta anos de experiência nos ensinaram que a transformação não é um destino final, mas uma jornada contínua.

Essa mentalidade nos permitiu alcançar um crescimento sustentável, aprofundar relacionamentos de longo prazo com nossos clientes e expandir nossas capacidades em diversos mercados e tecnologias.

Olhando para o Futuro

O 30º aniversário não marcou um ponto final, mas o início do nosso próximo capítulo. Mesmo após três décadas, continuamos a operar com a mentalidade de uma empresa que ainda está no

"Dia 1": inquietos, curiosos e focados no que vem a seguir.

À medida que avançamos, a CI&T continua a se basear em uma crença fundamental: **o futuro pertence às organizações que integram negócios e tecnologia em uma estratégia unificada.**

Com nossas soluções de negócios integradas à tecnologia, estamos entrando em uma nova era onde a IA e a expertise humana trabalham juntas para acelerar o impacto em escala.

A mesma cultura que moldou nossos primeiros trinta anos — resiliente, ousada e comprometida em navegar pela mudança — **continua a nos guiar para o futuro.**

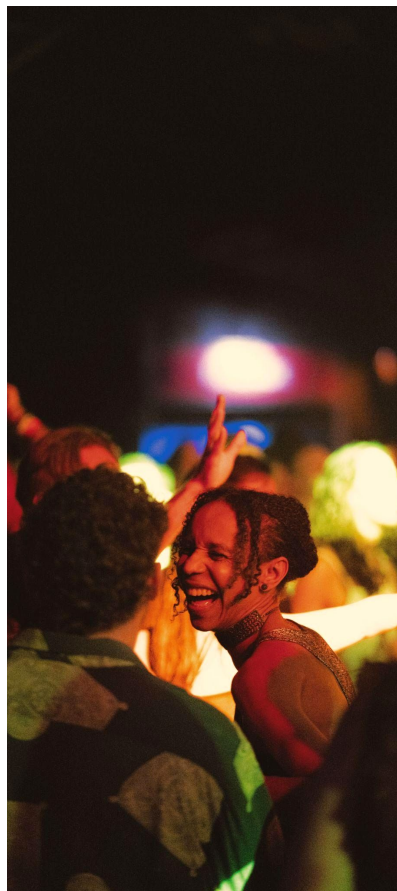


CI&T Festival e Nosso Compromisso com o ESG

Este ano,
celebramos três
décadas de CI&T
com **eventos em
nossos escritórios
ao redor do mundo.**

Realizamos o **CI&T Festival**, o jeito
CI&T de celebrar, que reuniu cerca
de 3.000 pessoas.

Este evento não apenas honrou
nossa jornada, mas também
traduziu nossos compromissos de
ESG em ações concretas.



Um Evento Carbono Neutro e Ambientalmente Responsável

Alinhado à nossa
agenda de
sustentabilidade, o
festival foi concebido
como uma experiência
que recebeu o "**Selo
de Evento Carbono
Neutro**".

Todas as emissões, desde a
preparação até o transporte dos
participantes, foram mensuradas
e compensadas. Fizemos uma
parceria com uma consultoria
externa para apoiar projetos
socioambientais certificados,
refletindo nossa jornada
responsável.



Para aumentar a conscientização ambiental,

os participantes utilizaram uma calculadora

de emissões de carbono e interagiram com um pesquisador para medir a pegada de carbono de seus deslocamentos até o evento.

Além disso, cada pessoa recebeu um copo reutilizável, eliminando o uso de embalagens descartáveis e reduzindo a geração de resíduos.

14.000 Kg de **CO₂** compensados

Equivalente a **72** árvores plantadas

Inclusão e Impacto Social no Centro

Refletindo nossa crença de que as pessoas estão no centro de tudo o que construímos, o festival incorporou uma série de medidas de inclusão e acessibilidade projetadas para garantir que todas as pessoas pudessem participar do evento.

Essas medidas incluíram:

- **Infraestrutura de acessibilidade dedicada**, como estacionamento prioritário para pessoas com deficiência (PcD), banheiros acessíveis e uma área reservada de visualização próxima ao palco.
- **Sala de descompressão silenciosa**, para apoiar participantes neurodivergentes com um ambiente de baixo estímulo.
- **Interpretação em Libras (Língua Brasileira de Sinais)** oferecida durante todo o evento.

• **Treinamento de diversidade e respeito** para todos os profissionais terceirizados que trabalharam no festival.

• **Iniciativa de Ingresso Solidário**, por meio da qual os alimentos doados foram destinados a organizações da sociedade civil.

Um Marco Baseado na Responsabilidade

O CI&T Festival transformou nossa celebração de 30 anos em um momento de reflexão e propósito coletivo. Por meio dele, reafirmamos que nosso compromisso com a transformação vai além da tecnologia: ele inclui práticas sustentáveis, ambientes inclusivos e impacto social duradouro.

Links úteis:
[Saiba mais sobre nosso Festival Carbono Neutro](#) ↗





Engajamento da Cadeia de Valor

Na CI&T, o engajamento com nossas partes interessadas impulsiona nossa gestão e criação de valor.

Por meio de mecanismos dedicados e um diálogo aberto, promovemos a transparência e a melhoria contínua em cada tomada de decisão, fortalecendo nossa conexão com todos os grupos.

Clientes

Priorizamos o diálogo estruturado por meio de pesquisas semestrais de *Net Promoter Score (NPS)*. As percepções coletadas impulsionam a melhoria contínua de nossos

serviços e consolidam parcerias colaborativas de longo prazo, garantindo que nossas entregas estejam sempre alinhadas às expectativas de sucesso dos clientes.

Negócios e Parceiros do Ecossistema

Nossa atuação no ecossistema de inovação é impulsionada por meio de eventos e presença institucional em hubs como InovaBra, Amcham e iniciativas internacionais conectadas à NYSE e Bay Valley Tech. Essas interações nos permitem abordar desafios compartilhados e demandas de mercado. A CI&T mantém a política de não participar de órgãos governamentais.

Investidores

O engajamento com investidores ocorre por meio de conferências, reuniões e divulgações trimestrais de resultados (*earnings releases* e *calls*). Esse fluxo é reforçado por atualizações

regulares via nossa lista de distribuição e pelo suporte direto de nossa equipe de Relações com Investidores, disponível pelo e-mail: investors@ciandt.com.

Comunidades

Mantemos a conexão por meio de programas estruturados de doação e voluntariado corporativo, frequentemente em parceria com clientes e parceiros para ampliar o impacto social.

Projetos financiados com incentivo fiscal são monitorados via relatórios regulares e visitas in loco para avaliar o progresso. Em 2025, fortalecemos parcerias com organizações da sociedade civil, como o **Web para Todos**, focado em acessibilidade digital, e o **Techoá**, um *hub* de inovação dedicado à sustentabilidade por meio de tecnologias digitais.

Também atuamos como parceiros institucionais e promotores de conteúdo na **SP CLIMATE WEEK**. Para detalhes sobre nosso modelo colaborativo, acesse o capítulo '[Sociedade](#)'.

Fornecedores e Parceiros Comerciais

Nossas relações comerciais são pautadas por cláusulas de responsabilidade socioambiental e conformidade ética. Estendemos nossos compromissos de sustentabilidade por toda a cadeia de valor, para que fornecedores e parceiros estejam alinhados à nossa conduta e aos padrões de governança da CI&T.

Canais Abertos e Acessíveis

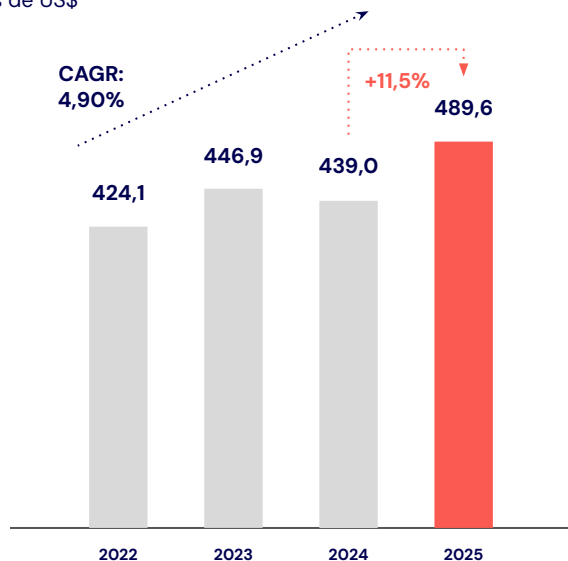
Todos os nossos *stakeholders* têm acesso ao portal corporativo, redes sociais e ao nosso Canal de Ética independente. Esses mecanismos garantem um ambiente seguro para o diálogo, denúncias e a melhoria contínua de nossa integridade corporativa, transparência e prestação de contas.



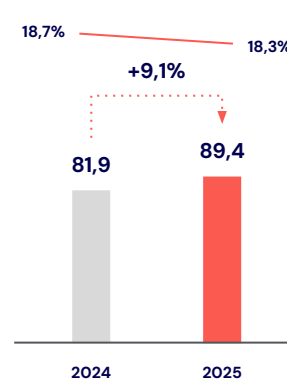
Desempenho Operacional e Econômico

Receita

em milhões de US\$



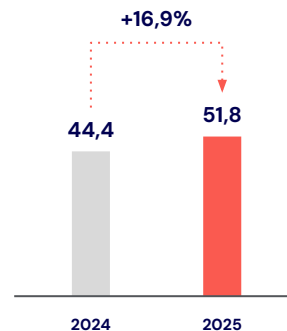
EBITDA Aj. e Margem EBITDA Aj.¹ em milhões de US\$; %



Margem EBITDA Aj.

(1) EBITDA Ajustado e Margem EBITDA Ajustada são medidas financeiras não-IFRS. Calculamos o EBITDA Ajustado como o Lucro do exercício, somado aos custos financeiros líquidos, despesa de imposto de renda, depreciação e amortização e (i) despesas de remuneração baseada em ações; e para 2024 (ii) despesas relacionadas a aquisições; e (iii) despesas de reestruturação de negócios relacionadas à otimização do nosso modelo de entrega global baseado em nossa estratégia de nearshoring. Para mais informações sobre nossos resultados financeiros e medidas não-IFRS, acesse nossa página de [Resultados Trimestrais](#).

Lucro Ajustado² em milhões de US\$



90.8% de Conversão de Caixa Operacional para EBITDA Ajustado¹

(2) Calculamos o Lucro Ajustado como o Lucro do exercício, ajustado para excluir: (i) despesas de remuneração baseada em ações; (ii) despesas relacionadas a aquisições: amortização de ativos intangíveis de empresas adquiridas, ajuste de valor justo em contas a pagar por combinação de negócios e pacote de retenção; (iii) despesas de reestruturação de negócios, relacionadas à otimização do nosso modelo de entrega global baseado em nossa estratégia de nearshoring, incluindo encargos de rescisão, custos de indenização e serviços jurídicos associados a desligamentos de funcionários para 2024; e (iv) efeitos de imposto de renda sobre ajustes das Normas Contábeis Não-IFRS.

CAPÍTULO 3

INOVAÇÃO EM NEGÓCIOS

Neste Capítulo:

23 IA Responsável

25 Inovação para Clientes e
Sociedade

26 Soluções Digitais para
Sustentabilidade

29 Parcerias que Viabilizam Escala
e Impacto



IA Responsável Integrada ao Nosso Modo de Operar

Nosso Sistema de Gestão de IA

Por meio do **CI&T FLOW**, nosso **Sistema de Gestão de IA**, a inteligência artificial é integrada às nossas operações diárias, permitindo aprendizado contínuo, tomada de decisão mais rápida e adaptabilidade organizacional, ao mesmo tempo em que entrega valor aos clientes.

O CI&T FLOW combina IA com a expertise humana em todo o ciclo de vida das soluções digitais. Construído com protocolos robustos de segurança e governança desde a sua concepção, ele torna a IA generativa prática, segura e escalável para uso corporativo. Ao conectar estratégia, prototipagem e produção em um único sistema contínuo, ele fortalece

o desempenho operacional. Em 2025, as equipes que utilizaram o CI&T FLOW apresentaram melhorias significativas em velocidade e qualidade, demonstrando como a IA pode ampliar as capacidades humanas mantendo a confiabilidade e a governança em ambientes corporativos, garantindo uma adoção de IA responsável, ética e transparente.

O CI&T FLOW atingiu escala significativa em 2025, com milhares de pessoas trabalhando com a ferramenta em diversos clientes, incluindo uma grande parcela de colaboradores da CI&T que a utilizam diariamente. Ao longo do ano, ele continuou a evoluir com novas capacidades como o MCP (*Model Context Protocol*), *Findr* e *Flow Ops*, fortalecendo nossa capacidade de operar com eficiência, medir resultados e escalar a adoção de IA de forma responsável.



Inovação Centrada em Pessoas como Vetor de Transformação

A inovação é sustentada pelas pessoas e por uma abordagem distribuída que reforça a responsabilidade compartilhada pela adaptação e melhoria contínua.

Em 2025, as iniciativas de inovação foram ainda mais integradas à área de Pessoas, fortalecendo o vínculo entre os avanços estratégicos, as operações diárias e as prioridades organizacionais. Essa integração permitiu a implementação de iniciativas orgânicas entre as equipes, apoiadas por uma estratégia compartilhada e investimentos direcionados em tecnologia.

A automação e as soluções baseadas em IA reduziram as cargas de trabalho manuais, enquanto a adoção de soluções de segurança e autenticação “*digital-first*”

melhorou a eficiência operacional, agilizando o acesso e os processos internos.

O aprendizado e a experimentação foram reforçados por meio de iniciativas como o **Innova Summit** e programas de aprendizado aplicado, incluindo o **Innova Activation** e o **Innova YouPrompt**, que combinam aprendizado estruturado com experimentação prática utilizando o CI&T FLOW. Como resultado, o departamento de Pessoas alcançou a maior taxa de adoção de IA por vários meses consecutivos, fomentando uma cultura interna de inovação.

Iniciativas em andamento continuam a **aplicar IA aos principais processos de Pessoas**, com um forte foco na geração de eficiência e otimização de dados, enquanto monitoram a qualidade dos processos em áreas como:

• **Comunicação Interna (Radar):** Gerenciou 137.541 interações em 2025 (vs. 3.973 com suporte humano), demonstrando alta escalabilidade e eficiência de resposta.

• **Atração e Onboarding:** Triagem de candidatos impulsionada por IA para otimizar o funil de recrutamento e aprimorar a experiência inicial dos novos CI&Ters.

• **Carreira:** Alcançou uma pontuação de 90% de satisfação do cliente (CSAT) em *Executive Assessment*, validando a eficácia das avaliações de desempenho apoiadas por IA para a liderança.

• **Parceria de Negócios:** O BP Assistant fornece suporte de dados em tempo real, permitindo uma tomada de decisão mais estratégica e informada em toda a organização.





Inovação Gera Valor para Clientes e Sociedade

A inovação vai além de iniciativas individuais e fortalece capacidades em mercados e ecossistemas mais amplos, apoiando organizações, profissionais e comunidades na adoção estratégica e responsável de tecnologias digitais.

Nesse contexto, a companhia participou e patrocinou programas focados no desenvolvimento de habilidades críticas para o futuro do trabalho, com ênfase particular em inteligência artificial aplicada. Um exemplo de destaque em 2025 é o **Potenc.IA**, uma iniciativa patrocinada que visa qualificar 10.000 mulheres em IA.

Como patrocinadora, a CI&T amplificou o impacto do programa oferecendo 100 vagas internas e outras 100 para a comunidade externa.

O engajamento interno foi notável: **473 CI&Ters** (incluindo mulheres trans, travestis e pessoas não binárias) se inscreveram. Para garantir a ocupação total, **130 pessoas foram convidadas, resultando em 97 participantes ativos.**

O programa combinou trilhas de aprendizado estruturadas, projetos de IA do mundo real com orientação técnica e mentoria em grupo com conteúdo assíncrono para maior flexibilidade. A turma concluiu as atividades em novembro de 2025, com **94% de aproveitamento dos participantes.**

Além da capacitação, a abordagem em escala da companhia também se reflete no fortalecimento de agendas institucionais relacionadas à governança de tecnologia e ao uso responsável de soluções digitais.

Em celebração ao seu 30º aniversário, a CI&T co-criou o

AI Lighthouse Awards em parceria com a Fundação Dom Cabral.

A iniciativa lançou o primeiro índice nacional do Brasil para medir a adoção responsável de inteligência artificial em escala, estabelecendo referências (*benchmarks*) de transparência, governança e práticas centradas no ser humano.

Os impactos do AI Lighthouse Awards refletiram-se em múltiplas dimensões:

- **Alcance na mídia:** mais de **600.000** pessoas alcançadas por meio de cobertura de imprensa, contribuindo para o diálogo público sobre ética tecnológica;

- **Referência para a indústria:** desenvolvimento de um *framework* de maturidade para apoiar empresas na adoção de práticas de IA responsável;

- **Investimento social:** redirecionamento de recursos do evento para o Grupo Primavera, viabilizando cursos de alfabetização digital para jovens.

Ao apoiar iniciativas dessa natureza,

a CI&T reforça seu papel na construção de capacidades de longo prazo, conectando inovação, desenvolvimento de pessoas, governança tecnológica e o fortalecimento do mercado de tecnologia como um todo.



Soluções Digitais para a Sustentabilidade

As soluções digitais para a sustentabilidade fazem parte do nosso modelo de atuação com nossos clientes, à medida que eles enfrentam desafios relacionados à integração de temas de ESG nas tomadas de decisão de negócios.

Nosso trabalho envolve o uso de tecnologia digital, dados e IA para conectar aspectos socioambientais aos processos operacionais e modelos de gestão, levando em conta diferentes contextos setoriais e níveis de maturidade organizacional.

Compreendemos a sustentabilidade como um elemento transversal às decisões estratégicas e operacionais de nossos clientes, influenciando prioridades, alocação de recursos e o desenho de processos.

Na prática, esse trabalho se reflete em frentes que conectam sustentabilidade e tecnologia em toda a cadeia de valor de nossos clientes, tais como:

- **Modernização sustentável de plataformas e aplicações**, por meio dos princípios de *Green Software*, priorizando a eficiência operacional, a otimização de recursos com consciência de carbono (*carbon-aware*) e a acessibilidade digital.

- **Sustentabilidade aplicada à cadeia de valor**, alavancando a IA para acelerar o mapeamento, a digitalização e a otimização de processos relacionados ao uso de recursos e à gestão de impactos.

- **Estruturação e governança de dados ESG**, com atenção à qualidade dos dados, rastreabilidade e suporte à tomada de decisão.

- **Desenvolvimento e evolução de iniciativas de inovação verde e social**, apoiando a experimentação e o aprimoramento de soluções e novos modelos de negócio com impacto ambiental e social positivo.

Ao longo dos últimos anos, casos selecionados ilustram como essas frentes têm sido aplicadas em diferentes setores e realidades.



Nossos Casos de Clientes

Inclusão financeira para pessoas com deficiência intelectual – Projeto Nemo

Em parceria com o **Projeto Nemo**, trabalhamos no **desenvolvimento de uma solução digital voltada para a ampliação da inclusão financeira de adultos com deficiência intelectual**, sendo uma população estimada em 1,2 bilhão de pessoas globalmente que frequentemente enfrentam barreiras no acesso a serviços financeiros.

Nosso trabalho focou no design de um protótipo de aplicativo sob o conceito de *"art of the possible"* (arte do possível), que permite aos indivíduos gerenciarem suas finanças de forma independente, ao mesmo tempo em que permite a participação de apoiadores de confiança quando necessário.

O protótipo foi desenvolvido em um

ciclo de seis semanas, combinando design centrado no usuário (*user-centered design*), experimentação rápida e prototipagem digital. A iniciativa resultou em um modelo de referência escalável para soluções financeiras inclusivas, contribuindo para discussões mais amplas sobre acessibilidade, autonomia e inovação responsável no setor financeiro.

Visibilidade da pegada de carbono e engajamento climático – C6 Bank

Junto ao **C6 Bank**, apoiamos o desenvolvimento de uma solução digital desenhada para aumentar a transparência e o engajamento em torno dos impactos relacionados ao clima. A iniciativa respondeu à crescente demanda por ferramentas que traduzam dados ambientais em informações acessíveis e acionáveis para os clientes.

O projeto envolveu a criação de uma funcionalidade de extrato de

carbono, que permite aos clientes visualizarem as emissões associadas aos seus padrões de consumo. Ao integrar dados transacionais com interfaces digitais, a solução apoia a conscientização e uma tomada de decisão mais informada em relação ao impacto climático individual. Esta iniciativa ilustra como as soluções digitais conectam dados de sustentabilidade com a experiência do cliente em escala. Seu impacto foi amplamente reconhecido: a Cl&T foi nomeada AWS Sustainability Partner of the Year (2024) devido a este caso, que também **foi destaque na Febraban Tech 2025 como referência em engajamento climático para o setor financeiro**.



Participantes do Projeto Nemo



Comunicação acessível e experiências digitais inclusivas – Natura & Co

Em colaboração com a **Natura & Co**, apoiamos iniciativas focadas na melhoria da acessibilidade e inclusão nos canais de comunicação digital.

Para enfrentar o desafio de garantir que plataformas e conteúdos digitais sejam acessíveis a diversos públicos, incluindo pessoas com deficiência, a IA foi alavancada em escala como um catalisador fundamental para eficiência e impacto.

Nosso trabalho centrou-se na aplicação de padrões de acessibilidade e princípios de design inclusivo, utilizando ferramentas impulsionadas por IA para acelerar a identificação e a correção de barreiras nas experiências digitais. Essa abordagem permitiu a integração sistemática de requisitos de

acessibilidade nos processos de comunicação e desenvolvimento de plataformas de forma mais rápida do que os métodos tradicionais. Tal abordagem contribuiu para maior consistência, usabilidade e acessibilidade nos pontos de contato digitais. A iniciativa demonstra como a acessibilidade pode ser incorporada sistematicamente em soluções digitais como parte de estratégias mais amplas de sustentabilidade e inclusão.

Acelerando a transição para energia limpa – Terrenus Energy (Singapura)

Com a **Terrenus Energy**, apoiamos a **modernização da infraestrutura digital que sustenta as operações de energia solar**. O projeto respondeu à necessidade de maior visibilidade, confiabilidade e eficiência operacional na gestão de ativos de energia renovável.

Nosso trabalho incluiu a modernização da base em nuvem e a implementação de sistemas de monitoramento em tempo real, permitindo o acompanhamento

contínuo do desempenho e *insights* operacionais. Essas capacidades apoiam uma gestão mais eficiente das operações solares e contribuem para os objetivos mais amplos de transição para energia limpa de Singapura.

Esta iniciativa ilustra como a infraestrutura digital e as soluções orientadas por dados podem fortalecer o desempenho operacional enquanto apoiam metas de sustentabilidade no setor de energia.

Links úteis:

[Caso Projeto Nemo ↗](#)

[Caso C6 Bank ↗](#)

[Caso Natura & Co ↗](#)

[Caso Terrenus Energy ↗](#)



Parcerias que Viabilizam Escala e Impacto

As parcerias são parte integrante da estratégia da CI&T para expandir, aprofundar capacidades técnicas e sustentar a evolução dos negócios a longo prazo.

Essa abordagem é estruturada por meio de programas de parcerias e certificações técnicas com os principais provedores globais de tecnologia, que atuam como facilitadores para a entrega de soluções complexas em diferentes mercados e contextos de negócios.

Ao longo dos últimos anos, **tesse ecossistema foi fortalecido por meio de investimentos contínuos em qualificação profissional, comunidades técnicas e governança, garantindo o alinhamento com padrões internacionais e o desenvolvimento contínuo de capacidades internas.**

Em 2025, esses esforços refletiram em indicadores como:

- **Mais de 400 profissionais engajados em aprendizado contínuo** em múltiplas plataformas de nuvem (*cloud*).
- **Mais de 210 novas certificações técnicas** obtidas ao longo do ano.
- **Mais de 3.500 CI&Ters como membros de comunidades**, fomentando a troca de conhecimento e a disseminação de melhores práticas.

Além da construção de capacidade técnica, as parcerias também contribuem para a criação de valor em escala:

290%
de crescimento ano a ano em iniciativas associadas a este ecossistema.

Esses resultados refletem esta consolidação como parte da infraestrutura de negócios, apoiando não apenas a expansão comercial, mas também a qualidade, a segurança e a adaptabilidade das soluções entregues aos clientes.

Ao estruturar e evoluir este ecossistema ao longo do tempo, reforçamos nosso entendimento de que a inovação em escala depende da articulação de capacidades internas e externas, da qualificação contínua e de modelos de colaboração baseados em governança e confiança.



Neste Capítulo:

31 Estratégia de ESG

32 Nossa Ambição e Nossa
Abordagem

34 Evolução da Agenda ESG

35 Avaliação de Materialidade ESG

36 Temas Materiais

40 Estrutura de Governança

CAPÍTULO 4

GESTÃO ESG



Estratégia de ESG Ciclo 2022–2025

Encerrar um capítulo é uma oportunidade para iniciar o próximo — reafirmando nosso ímpeto de evoluir com responsabilidade e nos preparar para o futuro da nossa jornada.

A conclusão do **ciclo estratégico 2022–2025** representa um marco fundamental na trajetória da CI&T, sem, contudo, significar o destino final.

Mais do que o encerramento de um capítulo, este período consolidou aprendizados, transformando iniciativas isoladas em uma estratégia de ESG robusta, estruturada e global.

Ao longo da última década, evoluímos nossos rituais e nossa governança, cientes de que a sustentabilidade deve ser um elemento vivo que se adapta ao crescimento da companhia e às novas demandas do mercado.

Neste capítulo, apresentamos os fundamentos que sustentaram nossa gestão até aqui: a estratégia do ciclo, o processo de materialidade e a governança que nos mantém. É um registro do que construímos, mas também um reconhecimento de que o progresso revela novos desafios e que nossa responsabilidade é evoluir constantemente.





Nossa Ambição

Nossa estratégia de ESG reflete a base que construímos na CI&T ao longo dos últimos 30 anos: uma trajetória de responsabilidade, visão de longo prazo e uma abordagem disciplinada e intencional para navegar por transformações.

A sustentabilidade faz parte da nossa jornada há mais de uma década, evoluindo em sincronia com o crescimento da companhia — desde a criação de uma área dedicada ao tema até a consolidação de estruturas globais que integram governança, diversidade, impacto ambiental e responsabilidade social.

À medida que nossos negócios se expandiram internacionalmente, reconhecemos a necessidade da temática estar cada vez mais conectada à estratégia corporativa e às decisões que moldarão a CI&T nas próximas décadas.

Nosso IPO reforçou esse direcionamento, apresentando novas responsabilidades regulatórias, padrões de relato mais elevados e expectativas crescentes de nossos *stakeholders*.

Ao desenharmos o ciclo 2022–2025, o objetivo central era fortalecer a transversalidade do ESG, expandir nossa presença global e estabelecer uma base robusta de métricas, políticas, metas e práticas alinhadas à maturidade do nosso negócio. Esse compromisso segue orientando o próximo ciclo.

Permanecemos comprometidos em tornar a sustentabilidade um elemento cada vez mais estruturante da CI&T,

influenciando decisões, moldando processos, reforçando nosso papel

social e contribuindo para a superação dos desafios globais.

Nossa Abordagem

O ciclo 2022–2025 foi estruturado para consolidar os fundamentos de ESG e impulsionar a evolução de nossas práticas de forma global e multifuncional.

O ponto de partida foi a Matriz de Materialidade lançada em 2022, que estabeleceu nossas prioridades, programas e indicadores para este período de quatro anos.

A partir dessas definições, desenvolvemos uma abordagem que integrou o fortalecimento da governança ao alinhamento internacional, à padronização de processos e à construção de capacidades, promovendo maior aproximação entre as áreas corporativas e as operações regionais.



Nossa estratégia foi centrada em três pilares principais:

1. Fundamentos

Buscamos fortalecer o ESG em todas as regiões onde operamos.

A criação do modelo de **ESG Partners** — com pessoas dedicadas em diferentes regiões — nos permitiu reforçar rituais locais, aprimorar a governança e garantir a aplicação constante de políticas e práticas em todas as regiões.

Essa expansão aproximou a temática das operações e acelerou iniciativas em mercados estratégicos, incluindo Estados Unidos, Colômbia, Europa e Ásia.

2. Colaboração

Estreitamos a colaboração com as áreas corporativas (*Enterprise*) e Unidades de Negócio. Essa integração foi essencial para fortalecer políticas, consolidar processos, expandir treinamentos, melhorar e otimizar os fluxos de relato, garantindo avaliações contínuas de riscos, impactos e oportunidades. Nosso foco foi tornar o ESG uma responsabilidade compartilhada, para além de esforços isolados.

3. Governança

Ao longo deste ciclo, revisamos e estabelecemos diretrizes globais abrangendo direitos humanos, diversidade, meio ambiente, transparência e responsabilidade social.

Avançamos na consolidação do nosso inventário global de emissões, expandimos o monitoramento de indicadores ambientais e sociais; além disso, alinhamos nossos relatos aos principais *frameworks* internacionais, como GRI e SASB.

Evoluímos nossa governança ao estabelecer o **Comitê de Nomeação e ESG** como um órgão formal que se reporta diretamente ao Conselho de Administração. Essa transição de um grupo de trabalho informal para um comitê estruturado garante que a tomada de decisão em ESG esteja integrada à nossa estratégia de negócios.

Em conjunto, essas ações consolidaram a maturidade do ciclo 2022–2025 e nos posicionaram para a próxima fase.

Nossa estrutura global fortalecida, a governança aprimorada e a integração multifuncional criam o alicerce para o progresso em temas como clima, diversidade, proteção de dados, soluções digitais sustentáveis e responsabilidade social — pilares essenciais para o futuro que pretendemos construir.



A Evolução da agenda ESG

Ao longo de três décadas,

a estratégia de ESG da CI&T evoluiu de iniciativas voluntárias para uma abordagem global, integrada e mais estratégica.

Ao lado, destacamos alguns dos marcos que moldaram essa jornada.



2025

Política Global de Sustentabilidade

Princípios e responsabilidades de ESG consolidados — baseando-se em nossos aprendizados até o momento.

Política Global de Direitos Humanos

Diretrizes integradas sobre ética, diversidade e direitos humanos como parte de nosso *framework* em evolução.

Conclusão do ciclo de ESG 2022–2025

Governança fortalecida, modelo de ESG Partners expandido, revisão da nossa materialidade atual e identificação de oportunidades para o crescimento contínuo no próximo ciclo, com a adoção da dupla materialidade a partir de 2026.



Avaliação de Materialidade ESG

Para identificar os temas (materiais ESG) mais relevantes para o nosso negócio e nossos stakeholders, realizamos uma avaliação de materialidade abrangente entre 2022 e 2023. Este estudo analisou os impactos reais e potenciais de nossas operações, desenhando o alicerce estratégico que orienta a tomada de decisão em toda a organização.

A avaliação considerou perspectivas internas e externas, tendências do setor e as melhores práticas globais. O processo incluiu quatro etapas:

1. Avaliação Setorial:

Realização de benchmarking de diretrizes do setor e insights estratégicos em colaboração com o Grupo de Trabalho (GT) de ESG e consultores externos, resultando na seleção preliminar de 15 temas-chave para a CI&T.

2. Análise de Stakeholders: Identificação e mapeamento de públicos prioritários. Internamente, o processo envolveu colaboradores, pessoas executivas e membros do Conselho; externamente, abrangeu clientes, investidores e organizações sociais.

3. Entrevistas:

Realização de entrevistas individuais em profundidade com *stakeholders* estratégicos, complementadas por uma pesquisa qualitativa on-line que reuniu percepções de 589 participantes.

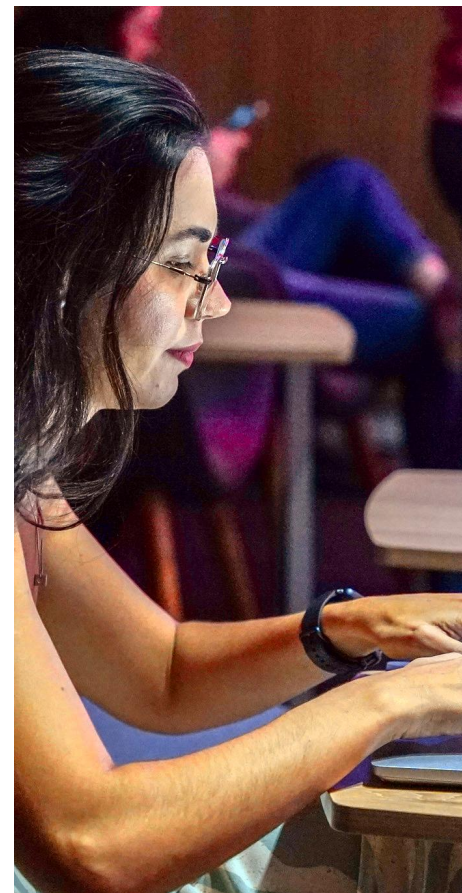
4. Consolidação e Validação:

Identificação de temas com base nas perspectivas dos stakeholders internos e externos, permitindo a definição de prioridades de curto, médio e longo prazo. Os resultados foram validados pelo Comitê Consultivo de ESG e foram correlacionados com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas (ONU).

Os 10 temas materiais resultantes estão organizados em três pilares: Governança, Meio Ambiente e Social (Nossas Pessoas e Sociedade).

Esses tópicos foram identificados com base nas normas **GRI Standards** e nas recomendações do **SASB** para o setor de Software e Serviços de TI, bem como em questões emergentes no contexto global.

Em 2025, iniciamos uma revisão de nossa Matriz de Materialidade, cumprindo com o nosso compromisso de reavaliações periódicas. A conclusão e a publicação desta versão atualizada estão programadas para o ciclo de 2026.





Temas Materiais

2022–2025

Compromisso

Temas Materiais

Evolução dos Compromissos

Metas 2022–2025

Ambiental

**Mudanças Climáticas**

As empresas devem liderar esforços para mitigar seu impacto ambiental e fortalecer a resiliência social diante dos desafios climáticos globais.

Nossa estratégia climática segue uma progressão que vai da transparência da pegada de carbono a um compromisso formalizado de descarbonização baseada na ciência:

2022 | Transparência e Fundamentação:

Divulgação pública do nosso inventário de emissões de GEE, incluindo dados históricos desde 2019 e compensação das operações no Brasil.

2023 | Escala Global:

Expansão da cobertura do inventário para todas as operações globais e compensação total das emissões medidas.

2024 | Comprometimento Estratégico:

Formalização da adesão à iniciativa Science Based Targets (SBTi) para definição de metas de curto prazo e trajetória rumo ao Net Zero.

2025 | Ação e Descarbonização:

Início do estudo para desenvolvimento de metas baseadas na ciência e do plano de descarbonização. A estratégia foca em reduções absolutas por meio da adoção de energia renovável e engajamento da cadeia de valor. Essa progressão alinha nosso objetivo de transição para uma economia de baixo carbono com padrões internacionais e práticas de sustentabilidade.

Compromisso Net Zero globalmente

2025

85,0%





Compromisso

Temas Materiais

Evolução dos Compromissos

Metas 2022–2025

Governança

**Desempenho Operacional & Econômico**

Sustentar resultados positivos para garantir a perenidade do negócio e o valor para os *stakeholders*.

Gestão de Riscos

Adoção de uma postura proativa, focada na análise, comunicação e mitigação estratégica de riscos inerentes ao setor.

Ética e Compliance

Cumprir as regulamentações locais e de direitos humanos é crucial para a relação de confiança com o mercado.

Inovação

Abordar questões ambientais, como mudança climática, gestão de resíduos e esgotamento de recursos, demanda soluções inovadoras.

Segurança & Proteção de Dados

Governança robusta para assegurar a integridade das informações e a resiliência operacional.

Nossa jornada de governança reflete a consolidação da ética, gestão de riscos, compliance, segurança da informação e proteção de dados como elementos centrais de nossas operações globais.

Nos últimos anos, integramos essas práticas em nossas rotinas diárias, promovendo consistência, prestação de contas (*accountability*) e padrões compartilhados em toda a organização.

Como uma empresa de capital aberto, incorporamos progressivamente os temas de governança em nossos processos internos, com foco tanto no desempenho operacional quanto no econômico. Reforçamos essa estrutura ao estabelecer e aprimorar continuamente políticas que fornecem uma base sólida para a conduta empresarial responsável. Os treinamentos obrigatórios sobre ética e ESG desempenham um papel central nessa estratégia, promovendo a conscientização entre nossos colaboradores.

Esse compromisso com a governança impulsiona nossa estratégia de inovação e nossas ofertas de mercado. As soluções digitais para a sustentabilidade fizeram parte da forma como inovamos com nossos clientes, alavancando tecnologia e dados para enfrentar os desafios complexos de integrar os temas de ESG nas tomadas de decisão estratégica de negócios.

Essa evolução posiciona a governança como uma responsabilidade compartilhada, apoiando escolhas informadas, construindo confiança com os *stakeholders* e reforçando nosso compromisso com a inovação ética e a criação de valor a longo prazo.

100% de conclusão interno dos treinamentos obrigatórios de Ética, Segurança da Informação e ESG.

2025

99,6%



Compromisso

Temas Materiais

Evolução dos Compromissos

Metas 2022–2025

Nossas Pessoas

**Atração & Retenção:**

Criar um local de trabalho seguro e favorável é imperativo para cultivar uma empresa robusta e próspera.

Diversidade & Inclusão

Em sociedades marcadas pela desigualdade, a tecnologia serve como uma força importante para diversificar a composição demográfica da força de trabalho e cultivar um amplo espectro de talentos para todo o mercado.

Nossa estratégia de D&I e aquisição de talentos segue uma progressão de processos fundamentais para a descentralização global e aceleração de carreira para grupos sub-representados:

2022 | Fundamentos e Equidade:

Estabelecimento do *framework* de governança de D&I com foco em transparência salarial (estudo de *pay gap*) e o lançamento do “PwD Bootcamp”, dedicado ao treinamento e inclusão de talentos com deficiência.

2023 | Equidade Estrutural e Impacto:

Avanço na equidade estrutural através da implementação do censo de autoidentificação global e o lançamento de programas sociais de alto impacto, como o “Meu Nome, Meu Direito” (apoio a pessoas trans e travestis para retificação de nome e gênero).

2024 | Descentralização e Aceleração:

Fortalecimento da governança global via modelo de *ESG Partners* e descentralização das iniciativas de D&I. Foco em retenção e crescimento de carreira através de programas como a “Architecture Academy”, desenhada especificamente para mulheres e profissionais negros.

2025 | Consolidação e Expansão:

Consolidação da governança dos Grupos de Afinidade (GAs), expansão do papel de *ESG Partner* e o lançamento do programa de desenvolvimento Multiply. Na região LATAM, houve um crescimento de 58% na força de trabalho de PcDs.

55% de Grupos Sub-representados (URG) na companhia:

2025

94,9%

40% de URG na liderança:

2025

100,4%

30% de mulheres em cargos de alta liderança:

2025

87,3%

Engajamento de Pontuação 8 + URG¹

2025

100,3%

¹Em 2023, alteramos nossa forma de medir engajamento. Até 2022, utilizávamos o eNPS e, em 2023, passamos a monitorar semanalmente, de forma global, por meio de uma pesquisa pulse, em uma escala de 0 a 10.



Compromisso

Temas Materiais

Evolução dos Compromissos

Metas 2022–2025

Sociedade

**Educação e Treinamento Tecnológico**

Garantir maior inclusividade na indústria de tecnologia requer apoio ativo a programas educacionais que atraíam pessoas de origens diversas. Nosso foco é desenvolver novos talentos em habilidades técnicas.

Engajamento da Cadeia de Valor para Impacto Social

Promoção de uma cultura de colaboração e responsabilidade que estende nosso impacto a fornecedores e comunidades.

Nossa jornada de investimento social reflete uma transição de parcerias estratégicas para uma operação global consolidada:

2022 | Fortalecimento do Ecossistema:

Marcado pela nossa adesão ao Movimento Tech 2030, unimos forças com 30 organizações para fomentar a educação tecnológica e a empregabilidade para jovens de grupos minoritários no Brasil.

2023 | Estrutura e Inovação:

Lançamos o *CI&T Future Impact*, unificando nossas frentes de ESG sob uma identidade estratégica. Este ano foi marcado pelo lançamento do nosso programa anual de Mentoria Social e pelo sucesso do *DEI Match* — uma plataforma criada em parceria com YDUQS e EMPODERA que alcançou 7.000 usuários, conectando talentos sub-representados ao mercado.

2024 | Maturidade e Consistência:

Consolidamos nossos projetos, garantindo a continuidade dos ciclos de mentoria e o apoio contínuo ao ecossistema de redes e treinamento, integrando firmemente o investimento social na cultura organizacional da CI&T.

2025 | Expansão Global e Escala:

Celebração da internacionalização do nosso propósito. O modelo bem-sucedido do *Future Impact* foi escalado para uma operação coordenada em quatro países — Brasil, Portugal, Reino Unido e Colômbia — adaptando nossas iniciativas para impulsionar a transformação social em escala global

100 mil pessoas impactadas por iniciativas de assistência social.

2025

107,3%



Estrutura de Governança Global de ESG da CI&T

Nossa governança global de ESG visa adotar as melhores práticas e direcionar a companhia para um impacto socioambiental positivo.

Em 2025, essa estrutura alcançou um novo patamar de maturidade. Por meio da co-criação de um modelo organizacional refinado, estabelecemos maior clareza de papéis e responsabilidades, com foco especial na agenda de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI). A estrutura que impulsiona nossa estratégia global é composta por:

Estruturas de Supervisão e Estratégia

Comitê de Nomeação e ESG: Órgão consultivo vinculado ao Conselho de Administração.

É responsável por selecionar candidaturas para o Conselho, monitorar a remuneração e o desempenho de lideranças-chave, além de supervisionar a estratégia, prioridades, metas e divulgações de ESG da Companhia.

Execução e Integração Regional

ESG Partners: Profissionais estratégicos dedicados ao apoio e execução da estratégia global de ESG em nível regional (LATAM, América do Norte/Colômbia e o contexto de Áreas de Negócios).

Este papel é crucial para impulsionar projetos de DEI, analisar indicadores e garantir que as prioridades de ESG estejam inseridas na cultura e operações locais. A ESG Partner reporta-se diretamente ao Parceiro Estratégico da região, reporte funcional para a Head Global de ESG.

Equipe de ESG: Atua como o núcleo de sincronização global, coordenando iniciativas transversais e garantindo a adesão às diretrizes de compliance, jurídicas e de capital humano.

Cultura e Engajamento

Grupos de Afinidade (GAs): Espaços seguros e voluntários formados por colaboradores com identidades comuns. Atuam como co-constructores e embaixadores da estratégia, materializando o valor "A Diversidade nos Fortalece" (*Diversity Empowers Us*), fomentando um ambiente de alta inclusão e pertencimento.

Integração de Jurídico e Compliance nas Ações de ESG

A integração das equipes de Jurídico e Compliance na estrutura de ESG da CI&T é um **pilar estratégico que garante a integridade e a governança de todas as nossas iniciativas.**

Essa colaboração contínua abrange múltiplas frentes, com destaque para a validação e garantia de que os **projetos dos GAs sejam juridicamente sólidos e estritamente alinhados** com nosso Código de Ética e Conduta.

Por meio da interface com especialistas jurídicos locais em cada região, há a avaliação e customização de práticas originalmente desenvolvidas no Brasil para atender aos requisitos regulatórios e às nuances culturais de cada geografia.

Além da adaptação de processos, essa parceria é essencial para a **criação e validação de Políticas Corporativas**, garantindo o rigor jurídico e a aplicação consistente em toda a organização.

Esse suporte se estende a programas especializados, como o **Programa Jovem Aprendiz no Brasil**, no qual a equipe supervisiona desde a seleção de parceiros até a elaboração de contratos, bem como o monitoramento legislativo.

Por fim, essa integração fortalece nossos processos de avaliação de riscos e auditorias de clientes, garantindo que as práticas de ESG da CI&T permaneçam totalmente alinhadas com os padrões de governança, requisitos regulatórios e as principais referências do mercado.

CAPÍTULO 5

GOVERNANÇA

Neste Capítulo:

42 Nossa Ambição e Nossa Abordagem

43 Estrutura de Governança

49 Direitos Humanos, Ética e Compliance

52 Gestão de Riscos

54 Segurança da Informação e Proteção de Dados



Nossa Ambição

Consolidada por três décadas de excelência operacional, a CI&T reafirma seu compromisso com a evolução contínua de seus processos de governança, assegurando que permaneçam na vanguarda dos padrões globais. A transparência continua é um pilar de nossa identidade, refletida no rigor que aplicamos em todas as nossas operações.

Nosso objetivo é promover um ambiente de trabalho fundamentado no respeito e na integridade. Acreditamos que um *framework* de governança bem estabelecido não apenas confere a agilidade necessária para uma *tech company* em rápida transformação, mas também garante uma tomada de decisão ética, criteriosa e socialmente responsável.

Nossa Abordagem

Em resposta à crescente centralidade da agenda de governança, realizamos uma reavaliação estratégica para fortalecer nossos compromissos anuais.

Ao longo de 2025, priorizamos o amadurecimento de nossos processos e políticas, baseando-nos na maturidade institucional desenvolvida ao longo dos anos de operação.

Adotamos práticas de governança corporativa que se alinham às recomendações para empresas de capital aberto, seguindo as diretrizes estabelecidas pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC). Desde 2021, com a listagem de nossas ações na Bolsa de Valores de Nova York (NYSE), elevamos nosso patamar de *compliance*.

Essa presença no mercado global ratifica nosso compromisso com a transparência, a gestão de contas, atendendo aos padrões internacionais de governança e regulação.

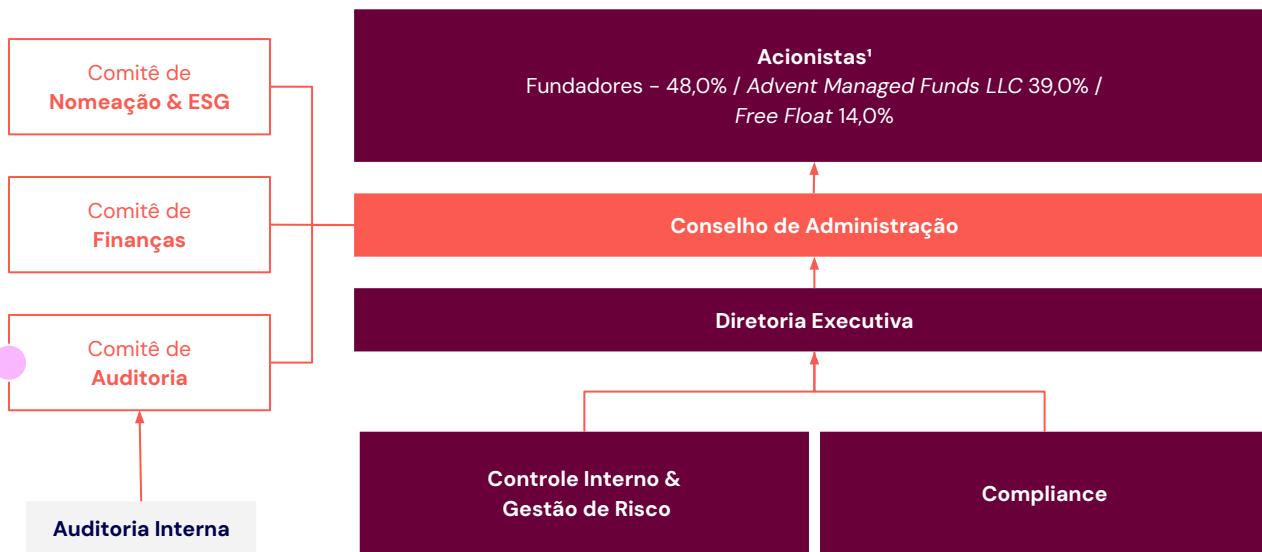
Links úteis:
[Página de Relações com Investidores](#) ↗





Estrutura de Governança

Nossa estrutura de governança e as relações hierárquicas estão ilustradas abaixo.



Comissão de ÉTICA

Discutir temas do Código de Conduta.

¹Percentual de poder econômico. A CI&T possui duas classes de ações (*dual-class*). Os detentores de nossas ações ordinárias de Classe B têm direito a 10 votos por ação, enquanto os detentores de nossas ações ordinárias de Classe A têm direito a um voto por ação. Os Fundadores e a Advent receberam ações de Classe B e o Free Float possui ações de Classe A. O número de ações de cada classe de estoque da CI&T Inc em 31 de dezembro de 2025 era de 18.113,183 Classe A e 110.776,570 Classe B. Consulte o Relatório Anual no Formulário 20-F, item 7 – Principais Acionistas, disponível no site de Relações com Investidores da Companhia, para mais informações.



Conselho de Administração

Os atuais membros do Conselho de Administração foram eleitos durante a Assembleia Geral de Acionistas em 30 de abril de 2024 para um mandato de dois anos, com encerramento em abril de 2026.



Fernando Matt

Presidente do Conselho de Administração (Chairperson).

Co-fundador da CI&T, executivo experiente na indústria de TI e investidor-anjo em startups de tecnologia e outros setores. O Sr. Matt faz parte do Comitê de Nomeação e ESG. 7 anos no conselho.



Cesar Gon

Membro do Conselho. Fundador da CI&T e CEO desde a fundação da empresa em 1995. 7 anos no conselho.



Silvio Meira

Membro Independente do Conselho. Cientista da computação brasileiro, professor e empreendedor. Criador do Centro de Estudos e Sistemas Avançados do Recife (CESAR). 7 anos no conselho.



Eduardo Gouveia

Membro Independente do Conselho.

Investidor e conselheiro em startups e grandes empresas. Atuou como CEO de diversas empresas brasileiras no setor de serviços financeiros. Também integra os Comitês de Finanças, de Nomeação e ESG; e de Auditoria. 6 anos no Conselho.



Maria Helena Santana

Membra Independente do Conselho.

Trabalhou na Bolsa de Valores de São Paulo por 12 anos e atuou como Presidente Executiva da Comissão de Valores Mobiliários (CVM). A Sra. Santana também faz parte do Comitê de Auditoria, com sólida experiência na área. 5 anos no conselho.



Patrice Etlin

Membro do Conselho. One of Um dos sócios-gerentes globais da Advent e membro de seu comitê executivo. O Sr. Etlin representa a Advent como stakeholder. 7 anos no conselho.



Carla Trematore

Membra Independente do Conselho.

Experiência em empresas de auditoria independente, atualmente atua como membro de conselhos e comitês de auditoria em empresas de capital aberto. A Sra. Trematore também faz parte do Comitê de Auditoria e participa do Comitê de Nomeação e ESG. 3 anos no conselho.



Brenno Raiko

Membro Independente do Conselho.

Responsável por investimentos no setor de tecnologia na América Latina. Também integra os Comitês de Nomeação e ESG e de Finanças. 6 anos no conselho.

Partner¹

Cesar Gon | Fundador e CEO

Bruno Guicardi | Fundador e Presidente da América do Norte Europa

Bob Wollheim | *Partner*, EVP

Felipe Brito | *Partner*, EVP

Leandro Angelo | *Partner*, EVP

Mars Cyrillo | *Partner*, EVP

Solange Sobral | *Partner*, EVP

Stanley Rodrigues | *Partner*, CFO

Vinicius Martinelli | *Partner*, EVP

¹O nível de Partner é classificado como Alta Liderança (*Senior Leadership*).

Links úteis:

[Página de Relações com Investidores](#) ↗

Composição de Gênero

Conselho de Administração

75,0% Homens

25,0% Mulheres

Partner¹

88,9% Homens

11,1% Mulheres

Composição por Idade

Conselho de Administração

25,0%

75,0%

Partner¹

33,3%

66,7%

■ Entre 30 e 50 anos

■ Acima de 50 anos



Equipes de Governança e Responsabilidades

Assembleia Geral

A Assembleia Geral de Acionistas atua como um fórum crítico para discutir e deliberar assuntos estratégicos essenciais para o desenvolvimento e o valor de longo prazo da companhia. Durante essas sessões, os acionistas abordam temas, como a aprovação das demonstrações financeiras, a eleição dos membros do Conselho, a distribuição de dividendos e outras decisões cruciais que moldam o futuro da empresa.

Valorizamos a participação ativa de nossos acionistas e promovemos um ambiente de transparência, equidade e prestação de contas. A Assembleia Geral de Acionistas é realizada anualmente, após o encerramento de cada exercício fiscal, e pode ser convocada sempre que necessário para os assuntos de negócios da companhia.

Conselho de Administração

Nosso Conselho de Administração é composto por membros independentes e não independentes, todos detentores de ampla expertise em nosso mercado. Os conselheiros são eleitos por meio de resolução ordinária pelos acionistas, de acordo com os princípios de independência e relevância da SEC.

A presidência do conselho é rotativa, e o atual presidente (*chairman*), Fernando Matt, atua como membro não independente. As principais responsabilidades do conselho incluem a supervisão da Alta Liderança e a facilitação da tomada de decisão em todos os setores da empresa.

Os membros do conselho desempenham um papel crucial na formulação da estratégia da companhia, na análise do desempenho financeiro e na solicitação de informações adicionais sobre contratos, investimentos ou parcerias significativas.

Eles também são responsáveis por nomear os membros dos Comitês de Auditoria, Financeiro e de Nomeação e ESG. As reuniões do conselho são agendadas pelo menos trimestralmente, garantindo que as preocupações operacionais críticas sejam abordadas e comunicadas de forma eficaz durante essas sessões.

Links úteis:

[Formulário 20-F](#) ↗

Comitê de Auditoria

O Comitê de Auditoria é um comitê do Conselho e auxilia o órgão no cumprimento de seus deveres de supervisão relacionados à qualidade e integridade das práticas contábeis, de auditoria e de relatórios financeiros da Companhia. Além de outras atribuições que possam ser solicitadas pelo mesmo.

Nesta capacidade, o Comitê é diretamente responsável pela nomeação, remuneração, retenção e supervisão de nossa Firma de Auditoria

Independente, garantindo transparência e precisão em nossas divulgações financeiras. O Comitê também possui diversas responsabilidades relacionadas aos controles internos e à gestão de riscos, que incluem as seguintes funções principais:

1. Revisão e Discussão de Riscos

Revisa e discute riscos ou exposições significativas tanto com a administração e a auditoria independente, avaliando as medidas tomadas para mitigá-los, bem como as políticas de gestão de riscos da CI&T e suas subsidiárias.

2. Análise de Riscos

Analisa criticamente as etapas tomadas pela administração para neutralizar riscos identificados de forma eficaz.

3. Avaliação do Mapa de Riscos

Avalia e monitora o mapa de riscos da CI&T, bem como a eficácia e suficiência dos controles, propondo melhorias quando necessário



4. Recomendações de Melhoria

Propõe recomendações para o fortalecimento do controle interno e da gestão de riscos e acompanha sua implementação, garantindo que deficiências sejam eliminadas e que o ambiente de conformidade permaneça resiliente.

O Comitê de Auditoria é composto exclusivamente por membros independentes do nosso Conselho de Administração, todos detentores de sólida expertise financeira. A estrutura atual conta com Maria Helena dos Santos Fernandes de Santana (Presidente/Chairperson), acompanhada por Eduardo Campozana Gouveia e Carla Alessandra Trematore.

Links úteis:

[Formulário 20-F](#) ↗

[Estatuto do Comitê de Auditoria](#) ↗

[Estatuto do Comitê de Nomeação e ESG](#) ↗

Comitê de Nomeação e ESG

O Comitê de Nomeação e ESG é composto por Fernando Matt como presidente (*Chairperson*), Eduardo Campozana Gouveia e Brenno Raiko de Souza.

Trata-se de um órgão consultivo do Conselho de Administração, responsável pela seleção de candidaturas para o Conselho, monitoramento da remuneração e do desempenho de lideranças-chave, além da supervisão da estratégia, prioridades, metas e divulgações de ESG da Companhia.

As principais responsabilidades incluem:

1. Governança de Pessoas e Sucessão

Gerenciar todo o ciclo de vida da alta liderança, supervisionando critérios de independência e diversidade, recrutamento, eleição, avaliações de desempenho e planejamento de sucessão.

2. Estratégia de Remuneração e Incentivos

Definir e revisar as Políticas de remuneração e benefícios, estabelecendo metas corporativas, KPIs e planos de incentivos baseados em ações, para garantir que a estrutura de remuneração esteja alinhada a resultados sustentáveis e às melhores práticas do mercado global.

3. Cultura Organizacional e Compliance

Fomentar uma cultura de alto desempenho alinhada aos valores corporativos, garantindo a própria eficácia do Comitê por meio de revisões regulares de seu estatuto, auditorias de práticas de RH e relatos transparentes ao Conselho.

4. Papel Consultivo e de Supervisão

Atuar como suporte e supervisão, revisando políticas de ESG, monitorando as melhores práticas e avaliando divulgações públicas para garantir que as iniciativas ambientais, sociais e de governança estejam alinhadas à estratégia corporativa.

5. Monitoramento de Riscos e Desempenho

Responsável por aprovar o mapa de riscos de ESG e pré-aprovar doações corporativas, o Comitê avalia riscos significativos de sustentabilidade e monitora o desempenho da Companhia para salvaguardar sua reputação, resultados financeiros e os interesses dos acionistas.

Por meio desses esforços, o Comitê de Nomeação e ESG desempenha um papel crucial no fomento de uma liderança eficaz e no apoio ao sucesso contínuo da Companhia.

Comitê de Finanças

O Comitê de Finanças apoia o Conselho de Administração na supervisão das operações financeiras do Grupo CI&T. Suas responsabilidades abrangem o monitoramento do desempenho mensal, a análise de investimentos e a avaliação do orçamento anual, além de iniciativas estratégicas voltadas ao crescimento e à rentabilidade.



O Comitê realiza reuniões mensais regulares, com a prerrogativa de convocações extraordinárias sempre que necessário.

Key responsibilities include:

1. Assessorar o Conselho e a equipe Executiva sobre o impacto potencial das condições econômicas – globais e brasileiras – na posição financeira, oportunidades, riscos e estratégia do Grupo.
2. Monitorar os resultados financeiros mensais e os indicadores de desempenho, reportando desvios significativos ao Conselho.
3. Revisar e prestar consultoria sobre o orçamento anual e as principais iniciativas de desenvolvimento de negócios.
4. Avaliar transações de investimento e desinvestimento, incluindo aquisições e fusões.
5. Garantir a conformidade com as

políticas financeiras e de projetos, monitorando o desempenho dos investimentos e os principais indicadores financeiros.

6. Supervisionar a estratégia financeira do Grupo, incluindo gestão de dívida, alavancagem financeira e derivativos.
7. Avaliar transações financeiras que exijam aprovação do Conselho, focando em sua estrutura, custos e alinhamento com a estratégia de crescimento do Grupo.
8. Realizar auto avaliações regulares para garantir a eficácia do Comitê.
9. Revisar periodicamente e recomendar alterações nas regras operacionais (regimento) do Comitê.
10. Reportar ao Conselho conclusões, recomendações e outros assuntos relevantes, mantendo registros de reuniões e atividades.
11. Monitorar projetos-chave voltados a impulsionar o crescimento,

posicionamento de mercado, desenvolvimento de produtos e lucratividade.

Atribuições e Remunerações

Atribuições do CEO

Nossos Diretores Executivos são responsáveis pela gestão e representação da companhia. Contamos com uma equipe de gestão experiente, liderada por Cesar Nivaldo Gon, nosso CEO, que possui vasta experiência na indústria de tecnologia e serviços de TI.

Como fundador da CI&T em 1995, o Sr. Gon desempenha um papel crucial na evolução e no sucesso da empresa.

Ele também integra o nosso Conselho de Administração, garantindo sinergia entre a liderança executiva e a governança. Em média, nossos Executivos têm mais de 15 anos de experiência na CI&T, refletindo nosso compromisso com a estabilidade na liderança.

Remuneração Executiva

Na CI&T, a remuneração executiva é regida por um processo cíclico. A área de Pessoas lidera a avaliação da remuneração total de nossa equipe executiva global, colaborando com consultorias externas para realizar o *benchmarking* de nossas práticas em relação aos padrões da indústria, para garantir que permaneçamos competitivos no mercado..

Quando mudanças na remuneração fixa e nos incentivos de curto ou longo prazo são justificadas, o departamento de Pessoas elabora propostas que são submetidas à aprovação do Comitê de Nomeação e ESG e do Conselho de Administração. As promoções dentro da equipe executiva seguem um processo rigoroso de avaliação que envolve recomendações e aprovações de Vice-Presidentes (VPs), do CEO, do Comitê de Nomeação e ESG e do Conselho, de acordo com o nível da promoção e a senioridade do cargo.



É importante destacar que, mesmo em níveis não executivos, os modelos de remuneração são desenvolvidos com a contribuição do CEO e dos VPs, garantindo o alinhamento em toda a organização.

A remuneração da nossa Equipe Executiva, juntamente com certas outras posições elegíveis, inclui Programas de Incentivo de Longo Prazo (LTIPs) que fomentam o senso de dono (*ownership*) e alinham os interesses de nossos líderes e acionistas com os objetivos de longo prazo da companhia. Essa abordagem colaborativa nos capacita a atingir nossos objetivos, mantendo uma estrutura de remuneração competitiva.

Política de Compensação

Nossa Política de Compensação estabelece diretrizes para a recuperação de remunerações baseadas em incentivos que tenham sido concedidas erroneamente a executivos. Esta política aplica-se

ao nosso CEO, CFO, Vice-Presidentes responsáveis por uma Unidade de Negócio, divisão ou função principal, diretores e membros do Conselho.

Cada Diretor Executivo deverá reembolsar ou perder, em toda a extensão permitida por lei e conforme instruído pelo Comitê de Nomeação e ESG da Companhia, qualquer remuneração (concedida, ganha ou adquirida com base total ou parcial no alcance de uma Medida de Relatório Financeiro; tal remuneração, as "**Premiações**") recebida por essa pessoa durante os três exercícios fiscais completos imediatamente anteriores à data em que a Companhia for obrigada a preparar uma reapresentação contábil conforme descrito.

Quaisquer violações desta política, ou de quaisquer outras regulamentações da empresa, devem ser relatadas por meio do nosso Portal de Ética. Tais violações podem resultar em quebra de contrato com o executivo envolvido.

Esta política ressalta a importância da prestação de contas e da conduta ética em nossas práticas financeiras, particularmente no que diz respeito às estruturas de bônus e retorno de incentivos.

Links úteis:

[Política de Compensação \(Clawback\)](#) ↗

Comissão de Ética

A Comissão de Ética é responsável pela supervisão e investigação de todas as denúncias enviadas por meio do nosso Canal de Ética, que é gerenciado por um fornecedor externo.

Para aprimorar continuamente nossos processos, a Comissão de Ética realiza reuniões regulares, nas quais avalia e aperfeiçoa nossos procedimentos de gestão de denúncias, políticas, práticas e iniciativas educacionais. Além disso,

o Departamento de Compliance fornece atualizações regulares sobre o status do programa de conformidade ao Comitê de Auditoria.

Esse reporte garante transparência no fluxo do Canal de Ética, incluindo detalhes sobre o número e os tipos de denúncias recebidas, bem como o tempo médio levado para resolvê-las. Ao fomentar uma cultura de prestação de contas e conduta ética,

a Comissão de Ética dedica-se a manter a integridade de nossa organização e a garantir que todas as preocupações sejam tratadas de forma rápida e eficaz.



Direitos Humanos, Ética e Compliance

Ao longo de três décadas, a CI&T fortaleceu um sistema de integridade fundamentado na ética, no compliance e no respeito aos direitos humanos, princípios que orientam nossas decisões estratégicas, relações comerciais e conduta corporativa.

À medida que nossa presença global se expandiu, evoluímos a estrutura desses compromissos por meio de **políticas, processos e mecanismos de governança** totalmente integrados à gestão. Nossas práticas estão alinhadas com a Declaração Universal dos Direitos Humanos e somos signatários do Pacto Global das

Nações Unidas – Rede Brasil. Em consonância com seus princípios, asseguramos que nossas operações respeitem os direitos humanos reconhecidos internacionalmente e atuamos proativamente para mitigar qualquer envolvimento em violações.

Em 2025, avançamos nesse compromisso com a consolidação da **Política Global de Direitos Humanos da CI&T**. Aprovada pelo Conselho de Administração e aplicável a todo o negócio, a Política estabelece padrões claros de conduta, orienta colaboradores e stakeholders, reforçando um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e respeitoso

Esses princípios estão incorporados em nossas políticas internas, processos de suprimentos e relacionamentos com fornecedores, reforçando padrões consistentes de conduta em todas as nossas operações e na cadeia de valor. Esse alinhamento é parte integrante do nosso sistema de integridade e está diretamente conectado ao Programa de *Compliance* da companhia.

O Programa de Compliance apoia a aplicação prática de nossos compromissos com a ética, a **conduta de boa-fé e a proteção dos direitos humanos**. Ele orienta as ações da companhia e de seus colaboradores, garantindo a conformidade com as leis aplicáveis, regulamentações e políticas internas, bem como com os padrões éticos esperados em nossas relações comerciais.

Nosso Programa Global de Compliance é estruturado em oito pilares:

1. Código de Ética e Conduta e Políticas
2. Comunicação e Treinamento
3. Canal de Ética
4. Investigações Internas
5. *Due Diligence*
6. Apoio da Alta Liderança
7. Gestão de Riscos e Controles Internos de Compliance
8. Auditoria Interna

Esses pilares orientam a prevenção, detecção e remediação de riscos, contribuindo para a promoção de um ambiente de trabalho seguro e ético em todas as nossas operações.

Reafirmamos ainda nossa abordagem de tolerância zero a violações de direitos humanos por meio de nossa Declaração sobre Escravidão Moderna, alinhada ao *UK Modern Slavery Act 2015*. Proibimos estritamente o trabalho infantil, o trabalho forçado ou involuntário e o tráfico de seres humanos em todas as nossas operações e cadeia de suprimentos, bem como qualquer forma de assédio, discriminação, intimidação ou violência.

Os princípios do Programa de Compliance estão ancorados nos valores estabelecidos no Código de Ética e Conduta da CI&T, que é público e estabelece os padrões de comportamento esperados para colaboradores, parceiros e demais stakeholders.

Links úteis:

- [Documentos de Governança](#)
- [Nossa Declaração de Transparência da Lei de Escravidão Moderna do Reino Unido](#)
- [Política Global de Direitos Humanos](#)



Código de Ética e Conduta e Treinamento em Ética

Acreditamos que a ética deve ser a base de todas as nossas interações. Por essa razão, nosso Código de Ética e Conduta representa nossos valores e cultura, delineando as atitudes e comportamentos que esperamos de todas as nossas pessoas colaboradoras.

Este documento serve como um guia essencial, apoiando a tomada de decisão diária. Além disso, mantemos um conjunto de políticas de compliance que estabelecem diretrizes, orientações e limites para as ações em nossos processos, os quais devem ser seguidos por todos os nossos *stakeholders*.

Em seu primeiro dia, todos os novos CI&Ters são apresentados ao Código de Ética e Conduta, às nossas principais políticas de conformidade

e ao Canal de Ética. Além disso, todos os colaboradores **devem realizar anualmente os treinamentos obrigatórios de Ética, Segurança da Informação e ESG**, acessíveis em nossa plataforma interna de *e-learning*.

Como parte do nosso compromisso em aumentar o engajamento em toda a organização, fornecemos treinamento e promovemos discussões contínuas sobre considerações éticas, o canal de denúncias e temas centrais de nossas políticas de *compliance*.

Anticorrupção e Conflito de Interesses

A fim de estabelecer regras claras sobre práticas de corrupção e **conflitos de interesse**, possuímos **Políticas Anticorrupção, de Conflito de Interesses e de Brindes, Hospitalidade e Entretenimento**. Além disso, estabelecemos diretrizes claras para **Transações com Partes Relacionadas** e Livre Concorrência. Todas as políticas estão disponíveis publicamente.

A equipe de *Compliance* possui um plano de comunicação e treinamento **desenhado para garantir que os CI&Ters compreendam e façam a aderência** ao Código de Ética e às Políticas de Conformidade.

Todos os membros da equipe são instruídos a agir de forma ética e em conformidade com a lei, **garantindo a integridade e a reputação da empresa**.

Adicionalmente, **todos os CI&Ters que possuem interações com agentes públicos** devem realizar o **treinamento Anticorrupção**. Por fim, todos os colaboradores da CI&T assinam e aceitam o Código de Ética e as Políticas de Conformidade, das quais a **Política Anticorrupção é um componente fundamental**.

Até o momento de publicação deste relatório, não sofremos perdas monetárias resultantes de processos judiciais associados a regulamentações de comportamento anticoncorrencial.

Canal de Ética

Para relatar violações éticas ou descumprimentos, possuímos um Canal de Ética, hospedado pela NAVEX, que opera globalmente **24 horas por dia, sete dias por semana**, e está aberto a qualquer pessoa em **todo o mundo**.

Esta plataforma oferece aos denunciadores a opção de enviar suas denúncias de forma anônima ou identificada, e todos os casos relatados são devidamente analisados e investigados.

As denúncias podem abranger uma variedade de questões, incluindo, mas não se limitando a: assédio, discriminação, retaliação, conflitos de interesse, uso indevido de recursos da empresa, fraude, entre outros. Cada denúncia é investigada de acordo com nossos procedimentos internos. Além da Comissão de Ética mencionada anteriormente, também contamos



com um *Ethics Squad*, bem como investigadores internos que receberam treinamento especializado para garantir práticas investigativas adequadas antes de atuarem nos casos.

A empresa pode optar por contratar empresas terceirizadas externas para auxiliar no processo de investigação quando necessário. Todas as denúncias são investigadas de forma confidencial, garantindo tratamento equitativo durante todo o processo.

Proibimos firmemente qualquer forma de retaliação contra denunciante que agem de boa-fé e consideramos tais ações uma violação do Código de Ética e Conduta. **Nossa Política de Investigação do Canal de Ética e de Não Retaliação ao Denunciante** está disponível publicamente.

Até o momento deste relatório, não recebemos denúncias relacionadas a fraude contábil, lavagem de dinheiro, corrupção, financiamento ao terrorismo, escravidão, trabalho

forçado ou infantil, tráfico humano, violações do direito de associação ou negociação coletiva, ou desigualdade salarial de gênero.

Due Diligence de Fornecedores e Compras Responsáveis

A CI&T aplica um processo estruturado de due diligence de fornecedores como parte de nossa estrutura de integridade e *compliance*. Todos os potenciais parceiros passam por um cadastro e uma avaliação inicial que considera aspectos financeiros, fiscais, trabalhistas, sociais, ambientais e técnicos.

Os fornecedores finalistas e aqueles identificados como de maior risco de conformidade estão sujeitos a procedimentos adicionais que envolvem nossa equipe de Compliance. Para compras de valor significativo, exigimos a

Aprovação de profissionais com níveis de senioridade apropriados para a transação, seguindo limites definidos localmente.

Os direitos e obrigações da CI&T e de seus parceiros são formalizados por meio de instrumentos jurídicos, orientados pela legislação aplicável e pelo nosso **Código de Ética e Conduta para Terceiros**.

Os processos de seleção são conduzidos de forma transparente para garantir condições equitativas. Valorizamos a livre concorrência e aplicamos padrões éticos consistentes em todas as relações comerciais.

Espera-se que os fornecedores atuem em alinhamento com nossos valores e padrões internos, especificamente em relação a:

- **Conformidade** com todas as leis, regulamentações e padrões de proteção ambiental aplicáveis.
- **Proibição** de fraude, corrupção, trabalho infantil e trabalho forçado ou práticas análogas à escravidão.

• **Respeito** aos direitos humanos e responsabilidade pela saúde e segurança de sua força de trabalho.

• **Compromisso** em relatar condutas inadequadas por meio do Canal de Ética da CI&T (ethics.ciantd.com).

Todos os fornecedores devem reconhecer formalmente nosso Código de Ética. Durante a homologação (*onboarding*), também solicitamos informações sobre DEI, bem como práticas de governança e ambientais. Essas informações apoiam decisões de compra e incentivam o engajamento com parceiros alinhados à conduta empresarial responsável.

Embora a CI&T não mantenha atualmente um programa formal de diversidade de fornecedores, buscamos proativamente identificar e engajar fornecedores diversos como parte de nosso compromisso mais amplo com a ética, inclusão e sustentabilidade.

Links úteis:

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



Gestão de Riscos

Desde seu IPO em 2021, a CI&T mantém uma estrutura robusta de **Controles Internos sobre Relatórios Financeiros (ICFR)**, apoiando a conformidade com a Lei Sarbanes-Oxley (SOX) e as regulamentações da SEC.

Em 2024, expandimos essa governança com a implementação de uma estrutura de Gestão de Riscos Corporativos (ERM). Essa evolução integrou a identificação, avaliação e tratamento de riscos operacionais e estratégicos, fortalecendo a resiliência organizacional e apoiando a continuidade dos negócios em alinhamento com nosso ambiente SOX estabelecido.

Ao longo de 2025, continuamos a aprimorar nossa maturidade de riscos e controles por meio de atividades de monitoramento contínuo, do refino de indicadores-chave e da implementação de planos de mitigação.

Esse progresso fortaleceu o senso de dono e a prestação de contas entre os responsáveis pelo processos e operadores de controles, reforçando uma cultura de conscientização de riscos e disciplina de controle. Para mais detalhes sobre nosso mapeamento de riscos, consulte nos [Formulário 20-F](#).

Treinamento e Capacitação

Para promover uma cultura de gestão de riscos e controles internos, oferecemos treinamentos direcionados para CI&Ters em funções críticas. Um destaque de 2025 foi o "SOX Day", um evento de um dia inteiro com apresentações de profissionais renomados.

Essas iniciativas garantem que nossa equipe possua a expertise necessária para manter um ambiente de controle maduro, refletindo diretamente na confiabilidade de nossos relatórios financeiros.

Tecnologia e Sistemas

Nosso sistema ERP (*Enterprise Resource Planning*) é o principal acelerador para a gestão de riscos. Ao integrar nossas políticas e diretrizes de risco diretamente na plataforma, alcançamos:

Visibilidade em Tempo Real:

Monitoramento instantâneo de controles, riscos e suas interconexões.

Automação e Eficiência:

Fluxos de trabalho otimizados que reduzem erros manuais e aprimoram a gestão de riscos dos demonstrativos financeiros.

Auditabilidade: Registros detalhados que facilitam auditorias e revisões contínuas por órgãos reguladores.

Essa integração tecnológica promove maior transparência e reforça a confiança de nossos *stakeholders*, garantindo que a CI&T permaneça na vanguarda da conformidade regulatória.





Principais Riscos

As principais categorias de risco gerenciadas consistem em:

- **Riscos Estratégicos:** Relacionados a decisões da Alta Liderança que podem levar a perdas econômicas significativas ou até à descontinuidade do negócio.

Fatores-chave incluem Planejamento, Governança, Inovação, Comunicação de Mercado e considerações de ESG.

- **Riscos Operacionais:** Surgem de falhas em processos e controles internos, podendo causar ineficiências e danos à reputação. Áreas importantes incluem Recursos Humanos, Compras, Gestão de Fornecedores e riscos tecnológicos, como cibersegurança.

- **Riscos de Compliance:** Possibilidades de incorrer em penalidades legais, financeiras ou reputacionais devido ao descumprimento de leis e políticas

internas. Isso inclui questões regulatórias, conflitos de interesse e corrupção.

- **Riscos Financeiros:** Advindos de operações financeiras que podem levar a perdas devido à má gestão de caixa, problemas de liquidez ou flutuações de mercado. Abrange a gestão da dívida e o relato financeiro.

Links úteis:

[Política de Gestão de Riscos](#) ↗
[Formulário 20-F](#) ↗

Resiliência Operacional e Continuidade de Negócios

A CI&T possui uma estrutura estabelecida de Continuidade de Negócios e Recuperação de Desastres (BCDR), projetada para proteger nossos profissionais, sistemas essenciais e operações de clientes. Mantemos um Plano de Recuperação de Desastres que

inclui roteiros (*scripts*) específicos para gerenciar diferentes cenários, priorizando a segurança de nossas pessoas e a restauração das atividades no menor tempo possível para apoiar a continuidade dos negócios.

Para manter sua eficácia, trabalhamos na identificação de riscos causados pelo homem e realizamos testes periódicos de nossas estratégias de recuperação. Este plano é revisado e testado pela CI&T anualmente, ou sempre que ocorrem mudanças organizacionais significativas.

Planejamento de Cenários e Estratégia

O plano de recuperação aborda vários níveis de criticidade, incluindo o pior cenário possível, que envolve a perda prolongada de infraestrutura vital — como energia, telecomunicações e água —, bem como a indisponibilidade de pessoa-chave.

Essa estratégia baseia-se na expertise técnica necessária para a execução, com protocolos gerenciados pelos respectivos líderes de cada área operacional. A estrutura abrange *hardware*, *software* e dados críticos, embora não cubra eventos extremos, como guerra civil ou terrorismo.

Durante 2025, a CI&T teve o histórico operacional a seguir:

- **Não registramos interrupções de serviço** ou tempo de inatividade (*downtime*) de clientes que impactassem o desempenho do negócio.

- **Nenhuma ativação do plano de recuperação** foi necessária.

- **Não houve restrições operacionais** nos países onde operamos.



Segurança da Informação e Proteção de Dados

Como uma empresa global de transformação digital, a segurança da informação e a proteção de dados são viabilizadores essenciais de confiança, resiliência e crescimento sustentável em todas as regiões onde operamos.

Nossa abordagem é orientada por uma estrutura de governança robusta e incorporada à nossa cultura e operações diárias. A **Política de Segurança da Informação**, parte integrante do Código de Ética e Conduta da CI&T, estabelece os princípios e padrões que guiam nossas práticas, salvaguardam os dados de clientes e da empresa, assegurando um ecossistema seguro e responsável.

Esta política é revisada regularmente para garantir que

permaneça eficaz no enfrentamento de riscos emergentes e de um cenário de cibersegurança em constante evolução. Nossa equipe de Segurança da Informação opera por meio de um modelo integrado focado em três pilares centrais:

- **Prevenção:** Implementação de controles e salvaguardas de segurança alinhados às melhores práticas da indústria e informados pelas Técnicas Táticas e Procedimentos (TTPs) de atores maliciosos globalmente.

- **Monitoramento:** Supervisão contínua por meio de análise de eventos, revisão de alertas e atividades proativas de busca de ameaças, garantindo vigilância constante em nosso ambiente.

- **Resposta:** Resposta a incidentes rápida e estruturada, apoiada por um Centro de Operações de Segurança (SOC) que recebe e processa alertas para cada evento de segurança detectado, permitindo remediação oportuna e mitigação de impactos.

Todos os incidentes de segurança são formalmente relatados à Segurança Interna para o tratamento e investigação adequados. Dependendo da natureza do incidente, esse processo pode envolver uma ação coordenada com outras áreas, incluindo Recursos Humanos, TI e Jurídico, garantindo uma resposta abrangente e consistente.

Além das capacidades internas, a CI&T mantém equipes dedicadas focadas em privacidade de dados e segurança da informação e estabeleceu parcerias estratégicas para apoiar o monitoramento do SOC, proteção anti-malware, detecção de intrusão e testes de segurança regulares. **Nosso ambiente tecnológico é monitorado continuamente, 24 horas por dia, sete dias por semana.**

Como resultado desses esforços, durante o atual período de relato, a CI&T registrou **zero violações de dados materiais**, nenhuma instância de dados de usuários sendo reutilizados para outros fins e nenhuma perda financeira relacionada a incidentes de segurança da informação.

Também confirmamos que não recebemos solicitações de informações de usuários por parte de autoridades policiais ou judiciais durante este período.

Nossa estrutura de segurança está alinhada com padrões e metodologias reconhecidas internacionalmente, incluindo **ISO 27001, MITRE ATT&CK e NIST**. Garantimos a conformidade com as regulamentações de proteção de dados aplicáveis nas jurisdições onde operamos, incluindo **LGPD (Brasil), GDPR (Europa) e CCPA (Califórnia)**.



O Sistema de Gestão de Segurança da Informação (SGSI) da CI&T foi fortalecido por meio do refinamento contínuo de processos e controles,

avanzando na maturidade de nossas práticas de segurança. Como parte dessa jornada, uma pré-auditoria realizada em 2024 confirmou a prontidão de nossos controles e requisitos, seguida por uma auditoria externa que validou a certificação **ISO 27001:2022** da CI&T.

A continuidade dos negócios e a resiliência operacional também são componentes integrantes de nossa estratégia de segurança. Além das políticas formais, mantemos processos documentados,

normas e planos de contingência projetados para garantir a continuidade das operações, inclusive fora do horário comercial regular. Essas diretrizes apoiam respostas consistentes a eventos de segurança e ajudam a mitigar riscos em toda a organização.

A conscientização e o engajamento dos colaboradores são fundamentais para a eficácia de nossa postura de segurança. Para fortalecer nossa cultura de segurança, implementamos iniciativas contínuas, incluindo:

- **100% dos colaboradores treinados** em Segurança e Proteção de Dados.
- Campanhas regulares de conscientização de segurança compartilhadas via e-mail e canais de comunicação interna.
- Exercícios de simulação de phishing e conteúdos educativos distribuídos para colaboradores, parceiros e clientes.

Também fornecemos múltiplos canais para o relato de incidentes de segurança,

incluindo chat, e-mail, uma ferramenta dedicada de gestão de incidentes e um site interno. Nosso programa de segurança e as práticas de gestão de riscos são revisados anualmente e apoiados por avaliações de risco regulares que consideram o cenário externo de cibersegurança, requisitos regulatórios, expectativas dos clientes e lições aprendidas em eventos passados. Essas revisões permitem a melhoria contínua, a alocação otimizada de recursos e a mitigação priorizada de riscos.

Na CI&T, a **privacidade de dados** é um elemento central de nossa governança corporativa é uma prioridade fundamental em toda a organização. Permanecemos totalmente comprometidos em cumprir todas as leis e regulamentos de privacidade de dados aplicáveis em cada jurisdição em que operamos.

Para garantir transparência e prestação de contas (accountability), a CI&T mantém um **Programa de Privacidade de Dados** abrangente e uma **Política**

de Privacidade de Dados, ambos disponíveis publicamente em nosso [Portal de Relações com Investidores](#).

Acreditamos que a **transparência é essencial** para reforçar a confiança depositada em nós por nossos clientes, parceiros e investidores, **refletindo a importância que atribuímos à proteção de dados e à gestão responsável de informações.**

Neste Capítulo:

58 Nossa Ambição & Nossa
Abordagem

59 Nossa Estratégia Climática

61 Pegada de Carbono

63 Consumo de Energia

64 Gestão de Água e Resíduos

65 Certificações

CAPÍTULO 6

MEIO AMBIENTE



Nossa Jornada Ambiental

Construída sobre uma história corporativa de três décadas,

nossa jornada ambiental reflete o compromisso da CI&T em evoluir ao lado de um cenário global em mudança.

A responsabilidade ambiental tornou-se gradualmente parte de como crescemos, operamos e tomamos decisões estratégicas. Nossa jornada ambiental começou em 2009 com a criação da área de Sustentabilidade.

Desde então, temos fortalecido progressivamente as estruturas de governança, políticas e práticas

voltadas para a gestão dos impactos ambientais e o apoio ao crescimento responsável. Desde 2022, priorizamos a quantificação do nosso impacto climático ao iniciar a contabilidade das emissões de gases de efeito estufa (GEE), e gerando inventários retrospectivos desde 2019.

Adotamos o *GHG Protocol* como nosso padrão metodológico, começamos a divulgar publicamente dados e compromissos ambientais e fortalecemos nossa participação em avaliações externas, como CDP e EcoVadis.

Este trabalho inicialmente se concentrou no Brasil, onde está localizada a maior parte da nossa força de trabalho e operações, estabelecendo a base para expandir a cobertura em nossas operações globais.

Em 2023, ampliamos o escopo do nosso inventário de emissões para outras regiões, refinamos o mapeamento das fontes das emissões e realizamos uma avaliação estruturada das lacunas em nossa estratégia ambiental.

Esses esforços apoiaram o desenvolvimento de planos de ação, a formalização da Política Ambiental Global da CI&T e o lançamento de iniciativas internas de aprendizado focadas em clima e sustentabilidade.

Em 2024, iniciamos um alinhamento formal com metas baseadas na ciência, marcando uma mudança estratégica de uma abordagem focada na compensação para a definição de metas robustas de redução de emissões e um caminho de descarbonização de longo prazo.



Nossa Ambição

Estamos comprometidos em mitigar nossos impactos ambientais **enquanto promovemos uma cultura empresarial responsável, fundamentada na ética, conformidade e respeito aos direitos humanos.**

Como uma empresa global de tecnologia, nossa ambição é crescer de forma responsável, integrando considerações ambientais em nossa estratégia, operações e ofertas.

A crescente frequência e intensidade de eventos relacionados ao clima reforçam a urgência de avançar na ação climática. Nesse contexto, buscamos contribuir para a transição para uma economia de baixo carbono adotando metas baseadas na ciência, fortalecendo a governança e promovendo soluções que apoiem tanto nossas operações

quanto nossos clientes na abordagem de desafios ambientais.

A sustentabilidade é um pilar estratégico da missão da CI&T de criar um amanhã melhor por meio da tecnologia.

Nosso objetivo é gerar valor a longo prazo, combinando inovação, responsabilidade ambiental e resiliência na forma como operamos e geramos impacto.

Nossa Abordagem

Em 2025, nossa agenda ambiental se concentrou na execução, traduzindo decisões estratégicas tomadas em ciclos anteriores em ações concretas.

Avançamos na implementação de nossas metas de redução de emissões e do Plano de Descarbonização, desenvolvido com apoio técnico externo e aprovado

pelo Comitê de ESG e pelo Conselho de Administração. Realizamos nosso inventário global de gases de efeito estufa (GEE) pelo terceiro ano consecutivo, mantendo a consistência metodológica e a qualidade dos dados, e mais uma vez alcançamos o Selo de Ouro sob as diretrizes do *Registro Público de Emissões*.

Em alinhamento com nossa estratégia de redução em primeiro lugar, iniciamos ações piloto para apoiar a redução de emissões na prática, incluindo uma parceria de mobilidade urbana no Brasil—onde a maior parte da nossa força de trabalho está localizada—desenhada para incentivar deslocamentos mais sustentáveis.

Ao longo do ano, também fortalecemos o engajamento interno e as capacidades técnicas, reforçando a integração da responsabilidade ambiental.

Links úteis:
[Registro Público de Emissões](#) ↗





Nossa Estratégia Climática

Nossa jornada de descarbonização avançou significativamente ao longo de 2025.

Com o apoio de uma consultoria externa, desenvolvemos metas de redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE) em todos os escopos e estruturamos um Plano de Descarbonização com ações definidas, marcos e responsabilidades claras para apoiar a realização dessas metas. Este conjunto de metas e o plano associado foram discutidos e aprovados em diferentes níveis de

governança — incluindo a equipe de ESG, o Comitê de Nomeação e ESG e, por fim, o Conselho de Administração — reforçando o alinhamento entre as prioridades climáticas e a estratégia corporativa da empresa.

Nossas metas estão atualmente em submissão à iniciativa Science Based Targets (SBTi), uma iniciativa global que apoia empresas na definição de metas de redução de emissões alinhadas à ciência, com o objetivo de limitar o aquecimento global a 1,5°C e avançar em direção a emissões líquidas zero até 2050.

Em paralelo, fortalecemos iniciativas em andamento e lançamos ações focadas na redução de emissões,

refletindo nosso compromisso em mitigar os impactos climáticos associados às nossas operações.

Essas iniciativas abordam áreas como mobilidade corporativa, uso de energia renovável, eficiência energética e otimização da infraestrutura tecnológica.

Reconhecemos que a descarbonização é um esforço coletivo.

Portanto, continuamos a avançar na integração de uma perspectiva de sustentabilidade e considerações climáticas em nossa estratégia corporativa, envolvendo funcionários, parceiros e outras partes interessadas ao longo dessa jornada.

Linha do Tempo da Sustentabilidade

- **2019**
Primeiro inventário de emissões de GEE – Escopos 1, 2 e 3.
- **2022**
Primeiro ano divulgando publicamente o inventário de emissões, incluindo anos anteriores / Compensamos todas as emissões de nossas operações brasileiras para 2022.
- **2023**
Divulgamos o inventário global de emissões pela primeira vez / Compensamos todas as emissões medidas globalmente.
- **2024**
Submissão da Carta de Intenções ao SBTi para definição de metas de curto prazo e net zero.
- **2025**
Estudo dos Escopos 1, 2 e 3 para definição de metas de curto prazo e net zero alinhadas ao SBTi.



Nossas Ações de Redução de Carbono

Estamos comprometidos em reduzir nossas emissões de gases de efeito estufa (GEE), com foco particular nos Escopos 2 e 3, que representam a maior parte de nossas emissões. Nossas ações priorizam a redução de emissões na fonte e refletem os esforços implementados em nossas operações, práticas de mobilidade e infraestrutura de tecnologia.

Engajando pessoas

A Cl&T oferece um treinamento virtual em sua plataforma interna de aprendizado, focado em temas de clima e sustentabilidade. O conteúdo abrange temas como a crise climática, compromissos corporativos e a estratégia climática da empresa. Os participantes têm acesso a materiais que passaram por curadoria, incluindo masterclasses, artigos e cursos externos relacionados a software e mudanças climáticas. O treinamento de **Green Coding** é fundamental, pois fornece orientações práticas sobre

como desenvolver e operar soluções digitais de forma mais eficiente e com uma menor pegada ambiental.

Combustíveis sustentáveis

Promovemos o uso de combustíveis mais limpos, oferecendo estações de carregamento de veículos elétricos na nossa sede em Campinas e no escritório de Belo Horizonte. Essas instalações, que abrigam a maior parte de nossa força de trabalho no Brasil, oferecem acesso ao carregamento para todas as nossas pessoas. Para nossos veículos de frota e carros alugados para viagens de negócios, a orientação recomenda o uso de etanol, conforme detalhado em nosso site interno.

Eletricidade renovável

100% do nosso consumo de energia nos escritórios brasileiros, assim como a energia consumida por nossas pessoas em trabalho remoto no Brasil, foi coberto por fontes limpas e renováveis.

Essa cobertura acontece por meio de I-RECs – certificados que fazem parte de um sistema global para rastrear e verificar a origem renovável da energia. Em nossos escritórios no Brasil, onde está localizada a maior parte de nossa força de trabalho, a gestão do prédio obtém energia de fornecedores limpos e renováveis.

Empresa baseada em nuvem

Operamos como uma empresa baseada em nuvem, com **mais de 95% de nossos dados corporativos relevantes armazenados e gerenciados na nuvem**. Essa abordagem estratégica não apenas melhora nossa eficiência operacional, mas também contribui significativamente para nossos esforços de sustentabilidade.

Ao aproveitar a tecnologia de nuvem, minimizamos a necessidade de data centers locais, resultando em economias substanciais de energia e na redução de emissões de carbono. Os serviços em nuvem otimizam a

utilização de servidores e o consumo de energia, levando a uma menor pegada de carbono em comparação com infraestruturas de TI tradicionais.

Ecomilhas

Ecomilhas é um programa para incentivar a mobilidade de baixo carbono, recompensando escolhas de deslocamento sustentável — incluindo caminhada, ciclismo, transporte público, ônibus fretados e viagens realizadas em veículos elétricos ou movidos a etanol. Participantes acumulam "milhas urbanas" que podem ser trocadas por benefícios. O piloto do programa foi para Cl&Ters em nossa sede em Campinas e região, abrangendo todos os modelos de trabalho.

O objetivo do programa é incentivar uma mudança em direção a uma mobilidade mais sustentável e, consequentemente, reduzir as emissões de CO₂ associadas ao deslocamento de funcionários e viagens corporativas.



Pegada de Carbono

A CI&T mantém uma abordagem consistente e estruturada para medir as emissões de gases de efeito estufa (GEE), com transparência metodológica como pilar fundamental do processo.

Nossa pegada de carbono contempla os Escopos 1, 2 e 3 e inclui fontes de emissão relevantes para nossa indústria, seguindo a metodologia do GHG Protocol e garantindo a comparabilidade dos dados ao longo do tempo.

Pelo quarto ano consecutivo, nosso inventário foi submetido ao [Registro Público de Emissões](#), a maior plataforma do Brasil para a divulgação de inventários corporativos de gases de efeito estufa, e recebeu o **Selo de Ouro de Qualidade concedido pelo Programa Brasileiro do GHG Protocol**.

Esse reconhecimento reflete a confiabilidade de nossos processos de medição e a qualidade das informações divulgadas.



Em 2025, obtivemos um valor de

0,94 tCO₂e

de emissões por CI&Ter*, Apesar da expansão da nossa contabilidade do Escopo 3, nossas operações brasileiras — que representam nossa maior força de trabalho — mantêm uma intensidade de carbono altamente eficiente de apenas **0,73 tCO₂e** por pessoa.

*Este indicador representa a soma dos escopos 1, 2 e 3 por CI&Ter.



Nossos Números de Carbono

As informações apresentadas a seguir detalham as emissões de GEE da CI&T organizadas por escopo, fornecendo contexto para a análise das principais fontes de emissão e apoiando a interpretação dos dados divulgados.

Escopo 1 e 2

As emissões do Escopo 1 e do Escopo 2, para 2025, representam **3,5%** do total de emissões de gases de efeito estufa da CI&T.

As emissões do **Escopo 1** incluem emissões fugitivas, combustão móvel e combustão estacionária associadas às operações da empresa.

As emissões do **Escopo 2** referem-se a emissões indiretas relacionadas ao consumo de eletricidade adquirida, calculadas utilizando o método baseado no mercado.

Escopo 3

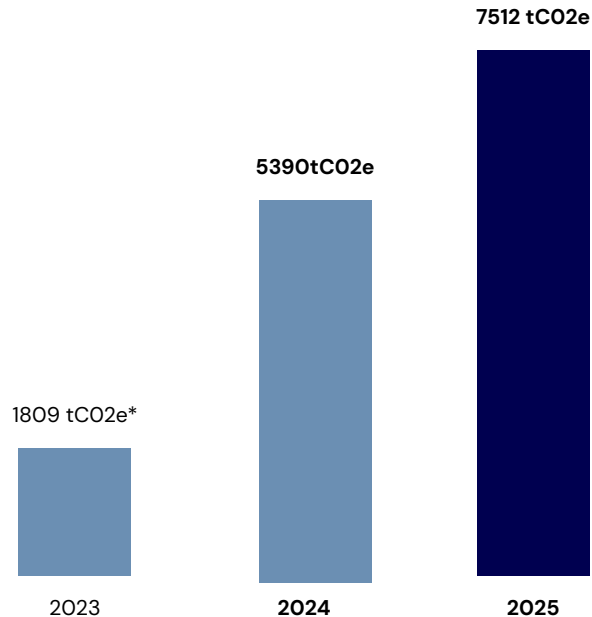
A maior parte das emissões da CI&T, em 2025, origina-se do Escopo 3, que compreende emissões indiretas ao longo da cadeia de valor e representa **96,5%** das emissões totais.

A principal categoria contribuinte é a de bens e serviços adquiridos, refletindo um mapeamento mais profundo de nossa cadeia de suprimentos. Viagens de negócios e deslocamento de funcionários permanecem significativos, incluindo também as emissões associadas ao consumo de energia pelas pessoas que trabalham remotamente.

O aumento em nossas emissões totais reportadas para 2025 é impulsionado principalmente por um mapeamento mais amplo e mais detalhado de nossa cadeia de suprimentos (Bens e Serviços Adquiridos), que agora representa quase 70% de nossa pegada. Isso ressalta a necessidade estratégica de envolver nossos fornecedores para gerenciar essa parte significativa de nossas emissões.

Emissões

Evolução das emissões de GEE (2023–2025)



*As emissões do exercício fiscal de 2024 foram recalculadas para incluir fontes adicionais e melhorar a completude dos dados, em alinhamento com os requisitos da iniciativa *Science Based Targets*.



Consumo de Energia

A gestão do consumo de energia da CI&T considera as características de um modelo de trabalho distribuído, com operações em escritórios próprios, espaços compartilhados e trabalho remoto.

Ao longo de 2025, continuamos a aplicar práticas voltadas para garantir o uso de fontes de energia limpas e renováveis, bem como a consistência das estimativas utilizadas para fins de relatórios e inventário de emissões de gases de efeito estufa.

Nos maiores escritórios da CI&T no Brasil, a eletricidade é adquirida de fornecedores de energia limpa e renovável. Para locais onde são utilizados espaços compartilhados, como coworkings, aplicamos um sistema de estimativa de consumo de energia com base na área ocupada e na frequência de uso pelos colaboradores da CI&T.

Considerando que aproximadamente **64% de nossa força de trabalho opera sob formato de trabalho remoto**, incluímos o consumo de energia domiciliar em nossa abordagem de energia renovável.

Como resultado, estendemos a cobertura de energia renovável para 100% do consumo estimado de funcionários que trabalham de casa por meio da aquisição de I-RECs.

A estimativa do consumo de energia domiciliar considera o uso de equipamentos eletrônicos, iluminação e sistemas de controle de clima durante o horário de trabalho. Essa estimativa é realizada

globalmente e integrada ao Inventário de GEE sob o Escopo 3. Além disso, mantemos uma parceria com um terceiro que oferece um benefício aos CI&Ters no Brasil, conectando usuários a fontes de energia renovável e permitindo descontos nas contas de eletricidade residenciais.

Em 2025, **195 colaboradores utilizaram esse benefício, resultando em uma redução estimada de 13,65 tCO₂e (equivalente ao plantio de 1.707 árvores).**

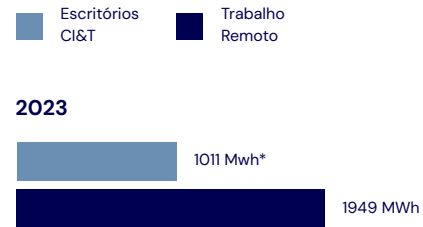
Além disso, a iniciativa possibilitou a compensação de 350 MWh de consumo de eletricidade por meio de créditos de energia limpa ao longo do ano.

0,18 MWh/CI&Ter

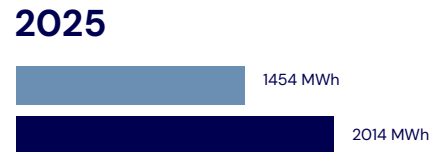
Considerando o consumo de energia nos escritórios da CI&T.

Links úteis:

[Declaração de resgate ↗](#)



*Este ano, apenas a energia utilizada pelos laptops foi levada em consideração.



Percentual de energia de fontes renováveis em 2025: 72*%.

*Esse percentual considera a energia adquirida no mercado livre de fontes renováveis nos três maiores escritórios no Brasil.



Gestão de Água e Resíduos

Gestão de Água e Esgoto

A CI&T mantém práticas contínuas para promover o uso eficiente da água nos escritórios sob seu controle operacional. Essas práticas incluem o monitoramento do consumo de água em nossos principais escritórios no Brasil, a adoção de torneiras automáticas com temporizadores de fluxo e o uso de sistemas de descarga dupla.

Os edifícios onde esses escritórios estão localizados também mantêm iniciativas complementares, como sistemas de captação de água da chuva para uso em banheiros.

O esgoto gerado nessas instalações é tratado por meio de Estações de Tratamento de Efluentes (ETEs) ou fossas sépticas com biodigestores, em conformidade com a legislação aplicável.

Nossos escritórios estão localizados em regiões com diferentes níveis de segurança hídrica: um nível baixo para Curitiba e Belo Horizonte, e um nível médio para São Paulo e Campinas, de acordo com o Índice de Segurança Hídrica do Brasil publicado pela Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico.

Em 2025, o consumo total de água nos escritórios da CI&T sob controle operacional no Brasil foi de

11,89 ML*.

Gestão de Resíduos

Na CI&T, a geração de resíduos ocorre principalmente em ambientes de escritório e é gerenciada por meio de sistemas de coleta seletiva de resíduos, em conformidade com os procedimentos adotados pelos edifícios ou espaços de coworking onde operamos.

Nosso foco está na redução de resíduos na fonte e na disposição responsável, consistente com a natureza de nossas operações.

Nesse contexto, mantemos iniciativas que incluem:

- Reduzir o uso de itens descartáveis, incentivando o uso de copos e canecas reutilizáveis;
- Digitalizar documentos e adotar sistemas corporativos de assinatura eletrônica, reduzindo o consumo de papel;

• Garantir a gestão adequada de resíduos eletrônicos, com pontos de coleta dedicados nos escritórios, doação de equipamentos em bom estado e descarte através de empresas especializadas, quando aplicável.

Em 2025, essas práticas permaneceram estáveis, sem mudanças materiais em comparação aos anos anteriores.

*Correção de dados históricos: o consumo de água de 2024 foi ajustado de 0,0137 ML para 13,72 ML (13.720 m³) devido a um erro de conversão/separador decimal. O consumo de água mencionado refere-se aos escritórios onde temos controle operacional no Brasil e onde a maioria de nossos funcionários está localizada. Não temos controle sobre o consumo de água em nossos escritórios globais, pois a maioria deles está situada em espaços de coworking. A água consumida é fornecida por empresas de utilidade pública e disponibilizada à CI&T pelos condomínios onde estamos localizados. Não calculamos o descarte de água, uma vez que o uso é estritamente limitado ao ambiente de escritório e não é utilizado para qualquer outro tipo de processo.



Certificações

À medida que avançamos em direção a uma economia de baixo carbono, nossos escritórios globais servem como um reflexo tangível de nossos compromissos ambientais. Ao escolher espaços de trabalho que possuem certificações de reconhecimento global e priorizar a energia renovável, garantimos que

nossa pegada operacional esteja alinhada com nossos objetivos de sustentabilidade a longo prazo.

Links úteis:

[ISO 14001](#) ↗

[LEED Platinum BH](#) ↗

[Classificação de Saúde e Segurança](#)

[Well](#) ↗

[Energy Star](#) ↗

[LEED Gold Oakland](#) ↗

Infraestrutura Global Certificada:

Atualmente, 32,0% de nossos escritórios possuem certificações ambientais de prestígio. Isso inclui nossos prédios localizados no Brasil, que apresentam padrões ISO 14001 e LEED Platinum, assim como nosso espaço de coworking em Bogotá, que mantém o status LEED Gold.

Aquisição Estratégica de Energia:

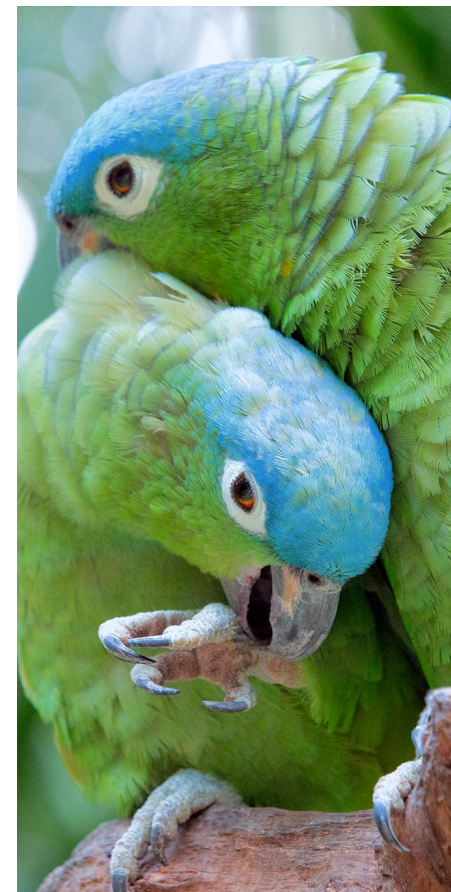
Nossas maiores operações no Brasil (Campinas, São Paulo e Belo Horizonte) operam dentro do Mercado Livre de Energia. Isso nos permite adquirir 100% de nossa energia diretamente de fornecedores de energia limpa e renovável.

Bem-estar Holístico e Segurança:

Nossa instalação em Oakland lidera nossos padrões internacionais com as certificações LEED Gold e a Classificação de Saúde e Segurança WELL, garantindo que a gestão ambiental caminhe lado a lado com a saúde e segurança das nossas pessoas.

Ciclo de Vida de TI Sustentável:

Incorporamos a eficiência energética em nossas operações digitais principais. 100% da nossa frota de notebooks é certificada pelo Energy Star, atendendo aos padrões internacionais de consumo e reduzindo o impacto indireto de nossa força de trabalho global.





CAPÍTULO 7

NOSSAS PESSOAS

Neste Capítulo:

68 Nossa Ambição & Nossa Abordagem

69 Nossas Pessoas em Números

70 Aquisição de Talentos

72 Desenvolvimento, Engajamento e Retenção de Pessoas

74 Benefícios, Direitos e Bem-Estar

76 Assistência à Saúde & Segurança

79 Diversidade, Equidade e Inclusão



30 Anos Construindo uma Cultura Centrada nas Pessoas

No coração do sucesso duradouro da CI&T está a compreensão de que nosso crescimento está fundamentalmente ligado ao talento e à dedicação de nossas pessoas.

Desde os nossos primeiros dias, priorizamos a colaboração e a diversidade de perspectivas como elementos essenciais para navegar pelas mudanças e escalar nossos negócios.

À medida que expandimos por diferentes geografias e contextos, nosso foco evoluiu para a manutenção de conexões significativas.

A CI&T tem intencionalmente promovido espaços para diálogo e aprendizado, garantindo alinhamento e um propósito compartilhado.

Acreditamos que a liderança, a colaboração e senso de pertencimento são construídos por meio da proximidade e de experiências compartilhadas.

Essa evolução reflete nossas crenças fundamentais: “a colaboração é nosso superpoder” e “a diversidade fortalece nossa inteligência coletiva”.

Esses princípios guiaram nossas decisões ao longo do tempo e continuam a moldar como investimos em nossas pessoas hoje.



Nossa Ambição

Cultivamos um ambiente de trabalho inclusivo que defenda a excelência e a colaboração, ao mesmo tempo em que empodera as aspirações individuais.

Ao oferecer emprego de alta qualidade, desenvolvimento de carreira personalizado e uma cultura de aprendizado contínuo, fomentamos uma comunidade onde todas as pessoas podem se destacar.

Reconhecemos que abraçar identidades e origens únicas nos permite inovar e crescer juntos.

Nossa Abordagem

Para sustentar nosso crescimento, evoluímos continuamente nossa estrutura de Pessoas, equilibrando *design* estratégico com execução local. Essa estrutura nos permite alcançar escala e agilidade sem perder a vital proximidade com nossas equipes.

A escuta ativa continua sendo um pilar fundamental dessa evolução.

Utilizamos ferramentas de avaliação independentes para fortalecer a confiança e obter análises acionáveis sobre os níveis de engajamento em todo o mundo. Essas perspectivas orientadas por dados guiam nossas decisões, garantindo que nossas

práticas permaneçam relevantes para os contextos locais.

O desenvolvimento de carreira é igualmente vital.

Nossa estrutura interna, moldada por nossa história e transformações de mercado, enfatiza a clareza e a justiça, ao mesmo tempo em que minimiza a subjetividade.

Olhando para o futuro, **estamos integrando IA e inovação interna para criar experiências de talento mais empoderadoras.**

Ao combinar jornadas de aprendizagem estruturadas com experiência prática, promovemos a empregabilidade a longo prazo e o impacto social, garantindo que nossa força de trabalho tenha ferramentas para liderar nesta era.





Nossas Pessoas em Números

7.993

Total de CI&Ters*

*Para os cálculos, utilizamos a metodologia de contagem de *headcount*.

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

²Temporário: tipo de contrato com duração estabelecida; não é permanente.

³Tempo Integral: Carga horária padrão de 8 horas/dia, incluindo todos os tipos de contratos.

Região	Permanente ¹	Temporário ²	Tempo Integral ³	Meio Período
LATAM (Brasil, Colômbia)	2098 mulheres 5204 homens	0 mulher 0 homem	2048 mulheres 5017 homens	50 mulheres 187 homens
NA (EUA, Canadá)	59 mulheres 109 homens	8 mulheres 23 homens	67 mulheres 132 homens	0 mulher 0 homem
EMEA (Reino Unido, Portugal)	44 mulheres 95 homens	0 mulher 0 homem	44 mulheres 95 homens	0 mulher 0 homem
APAC (Austrália, China, Japão, Filipinas e Cingapura)	121 mulheres 228 homens	0 mulher 4 homens	121 mulheres 232 homens	0 mulher 0 homem



Aquisição de Talentos

Como parte de nossa estratégia para promover impacto local em escala global, em 2025 a CI&T direcionou suas operações de recrutamento em mercados-chave, incluindo Brasil, China, Colômbia, Japão, México, Portugal, Singapura, Filipinas, Reino Unido e EUA.

Esse equilíbrio foi vital para acelerar nosso crescimento operacional.

Um marco significativo em nossa busca por equidade foi a implementação de Inteligência Artificial Responsável em nosso processo de seleção global.

Em 2025, alcançamos uma taxa de avaliação de 100% das candidaturas — um grande salto em relação a 30% em 2024. Essa inovação garante acesso democrático, mitigando vieses inconscientes relacionados à formação, gênero ou localização, permitindo que nossas pessoas especialistas em

recrutamento reconheçam o verdadeiro potencial de cada pessoa candidata. Nossa abordagem vai além das necessidades imediatas de contratação.

Expandimos o acesso ao setor de tecnologia por meio do Programa **CI&T Portas Abertas**. Liderada por nossa equipe de Marca Empregadora, essa iniciativa nos conecta com estudantes de programas de educação técnica e superior, oferecendo exposição à nossa cultura.

Ao envolver talentos em estágios educacionais iniciais, fortalecemos nosso funil de contratação de longo prazo e reforçamos nosso compromisso com a atração inclusiva.

Nosso Compromisso com a Diversidade

Monitoramos cada etapa de nosso funil de recrutamento sob a ótica da equidade.

Ao padronizar as avaliações iniciais por meio da IA, garantimos que cada pessoa candidata seja reconhecida por suas habilidades, em vez de ser filtrado por vieses inconscientes.

Essa tecnologia ampliou significativamente nosso alcance, permitindo que uma maior diversidade de talentos se junte às nossas equipes globais.

Nosso compromisso é ainda refletido em ações regionais direcionadas. No Brasil, um esforço colaborativo entre nossas equipes de Recrutamento, ESG e Liderança

resultou na contratação de mais de **96 pessoas com deficiência em 2025.**

Esses esforços contribuíram para o nosso reconhecimento como uma **"Open Company" no Glassdoor**, refletindo nossa jornada contínua para construir uma comunidade onde todas as pessoas possam pertencer.

Total de contratações:

2.852

pessoas, das quais

51,4%

pertencem a grupos sub-representados.

Total de rotatividade:

833 pessoas, representando uma taxa de **10,9%***

(*considerando a rotatividade voluntária de pessoas com mais de seis meses de trabalho).



Next Gen: Fortalecendo Carreiras Iniciais

Como um pilar da estratégia de talentos da CI&T, o **programa Next Gen** transitou em 2025 de sua fase de seleção para a execução de sua jornada de desenvolvimento.

Focamos no cultivo de novos talentos e sua integração em nossas operações globais. O programa continua a impactar significativamente a diversidade e a inclusão.

O alcance do programa é notável por **mais de 11.000 candidaturas, das quais 59% vieram de grupos sub-representados**. Após um rigoroso processo de seleção, **420 pessoas foram aprovadas**, resultando na **contratação final de 415 profissionais, com 56% de representação de grupos sub-representados**.

Uma característica definidora do ciclo de 2025 foi o bootcamp focado em IA, projetado para moldar a "**pessoa desenvolvedora com foco em IA**".

Desde o início de suas carreiras, as pessoas participantes foram imersas em automação, programação assistida e ciclos de entrega orientados por IA.

Essa abordagem acelera o desenvolvimento técnico dentro das equipes e também garante que nossa força de trabalho esteja pronta para o mercado do futuro da tecnologia. Ao nutrir talentos internamente desde os estágios mais iniciais,

o **Next Gen** reforça a sustentabilidade do funil de talentos da CI&T e equilibra nossa pirâmide de senioridade, garantindo o crescimento organizacional a longo prazo.





Desenvolvimento, Engajamento e Retenção de Pessoas

Nossa **estratégia de Jornada de Crescimento** coloca as pessoas da CI&T no centro de uma trajetória orientada por dados, integrando *insights* de desempenho, reconhecimento e oportunidades de carreira em uma experiência unificada.

Estruturada como um ciclo contínuo — **Avaliar, Desenvolver, Conectar, Ouvir e Promover o Crescimento** — essa abordagem fomenta um ambiente inovador onde todas as nossas pessoas são empoderadas para impulsionar o sucesso a longo prazo da CI&T.

Avaliar

O **Journey**, nossa avaliação de desempenho 360° lançada em 2023, evoluiu em 2025 para aumentar a precisão e o alinhamento operacional.

Integrada com IA, agora fornecemos feedback mais consistente e consciente em relação a vieses inconscientes, oferecendo orientações de alta qualidade sobre desempenho, potencial e desenvolvimento. Esses dados capacitam as pessoas da CI&T com estratégias de crescimento personalizadas e acionáveis. Para garantir uma cobertura abrangente, as avaliações de desempenho são realizadas por meio do Journey e da Light Review (avaliação liderada pela liderança). Em 2025,

99,0%

6.396 CI&Ters elegíveis (cargos de 1 a 6) foram avaliados, com taxas de conclusão consistentes de

98,0%.

Desenvolver

Oferecemos iniciativas de aprendizado flexíveis que alinham as aspirações individuais com as prioridades de negócios, sustentando uma cultura robusta de desenvolvimento por meio de quatro pilares principais:

Idiomas

Como uma organização global, estabelecemos o **inglês** como nosso idioma oficial de negócios. O Programa English Boost apoia a fluência e a confiança, fortalecendo a colaboração entre diferentes geografias.

Especialização em Inteligência Artificial

Oferecido por meio do **CI&T FLOW**, nosso programa progressivo de capacitação em IA foca na aplicação prática da IA Generativa. **Atualmente, mais de 75% das pessoas da CI&T estão certificadas, garantindo que nossa força de trabalho possa adotar IA em larga escala.**

Jornadas de Aprendizagem

Desenvolvidos em parceria com nossas Unidades de Negócio, **esses guias personalizados promovem autonomia na criação de jornadas de aprendizado**. Em 2025, estabelecemos um Comitê de Aprendizagem para aprimorar a governança e o alinhamento estratégico em todas as iniciativas.

Treinamento em Habilidades Técnicas e Comportamentais

Por meio de parcerias com mais de cinco provedores, oferecemos um portfólio de 23.000 cursos. Com 70% da nossa força de trabalho ativa mensalmente, mais de 10.000 cursos foram concluídos este ano.

O treinamento obrigatório em Ética, Segurança da Informação e ESG continua sendo uma prioridade, reforçando nosso compromisso com a responsabilidade.



Conectar

Priorizamos informações corporativas transparentes e acessíveis, garantindo que as pessoas da CI&T tenham os dados necessários dentro de seus contextos de trabalho específicos.

Para apoiar a autonomia, nosso chatbot interno, disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana, oferece acesso independente à informação, gerando ganhos de eficiência de aproximadamente 350 horas por mês para nossas equipes de atendimento.

Escuta

A escuta contínua é essencial para nossa estratégia de engajamento. Utilizamos uma plataforma em tempo real para um feedback frequente e anônimo, permitindo o monitoramento de indicadores-chave, como **eNPS (Employee Net Promoter Score)** e **LNPS (Leadership Net Promoter Score)**, além do clima organizacional e da maturidade cultural.

ÍNDICE DE ENGAJAMENTO (Global)

8,43

(escala de 0 a 10)

Além disso, **realizamos avaliações anuais abrangentes** para avaliar as percepções de crescimento profissional, políticas da empresa e o ambiente de trabalho diário. Esses análises, combinadas com dados em tempo real, orientam nossa liderança na condução de ações de melhoria contínua.

Promover o Crescimento

A mobilidade interna é um pilar central de nossa estratégia para o crescimento sustentável. Para apoiar isso em escala, **estamos constantemente evoluindo nossas soluções internas para integrar melhor dados sobre habilidades, histórico de projetos e desempenho.**

Ao aumentar a visibilidade de oportunidades internas, buscamos criar transições mais ágeis e garantir que nossas pessoas permaneçam no centro do sucesso da CI&T. Em 2025,

52,2%

das posições abertas foram preenchidas por meio de movimentações internas, com

52,6%

dessas funções ocupadas por pessoas de grupos sub-representados.



Benefícios, Direitos e Bem-Estar

Reconhecemos que uma remuneração justa, benefícios abrangentes e o bem-estar geral são essenciais para atrair e reter talentos de alta qualidade. Consequentemente, estamos sempre aprimorando nossas ofertas, alinhando nossa estratégia às práticas de mercado e às necessidades em evolução de nossas pessoas.

Essa evolução é impulsionada por um diálogo contínuo — por meio de pesquisas e iniciativas de escuta estruturada — junto a uma análise externa regular. Como empresa global, reconhecemos que as regulamentações locais e os contextos culturais moldam nossos pacotes de benefícios. No entanto, estamos comprometidos em fornecer um conjunto consistente de benefícios essenciais em todo o mundo,

reforçando nossos princípios de equidade, transparência e cuidado.

Remuneração

As pessoas da CI&T recebem um pacote abrangente que inclui um salário base, benefícios e elegibilidade para participação nos lucros anuais. Essa estratégia foi elaborada para recompensar o desempenho, apoiar o desenvolvimento de carreira e promover o crescimento a longo prazo.

Nosso modelo de participação nos lucros se estende a 100% de nossa força de trabalho, fortalecendo a ligação entre as contribuições individuais e o sucesso coletivo dos negócios.

Para a **liderança executiva** e funções elegíveis, também oferecemos programas de incentivos de longo prazo para cultivar um senso de propriedade. Para manter nossa competitividade, auditamos frequentemente nossa remuneração por meio de pesquisas de mercado, garantindo equidade interna e relevância externa.

Acordos de Negociação Coletiva

No Brasil, **100%** de nossas pessoas colaboradoras estão cobertas por acordos de negociação coletiva. Em todas as outras regiões onde operamos, cumprimos as leis trabalhistas locais aplicáveis e as regulamentações sindicais.

Relações Sindicais

Entendemos a importância de garantir que todas as disposições negociadas e aprovadas nos Acordos de Negociação Coletiva sejam plenamente implementadas. Nesse contexto, a área de Pessoas desempenha um papel central na comunicação com os CI&Ters, fornecendo atualizações oportunas quando os acordos coletivos são disponibilizados de acordo com a data-base de cada categoria sindical.

Essas comunicações incluem informações sobre indicadores de ajuste salarial anual e as principais

mudanças sociais e econômicas decorrentes das negociações, compartilhadas por meio de nossos canais oficiais de comunicação.

Além disso, a área monitora continuamente as mudanças legislativas que podem impactar nossa força de trabalho e comunicam atualizações relevantes para garantir **transparência, clareza e consistência nas relações trabalhistas entre as regiões.**





Destaques dos Benefícios

Nossos benefícios são elaborados por meio de uma combinação de diretrizes globais e implementações locais,

permitindo responder às necessidades regionais enquanto mantemos uma experiência consistente para as nossas pessoas.

Nota: Os benefícios podem variar por país, refletindo necessidades e valores locais.

Saúde e Bem-Estar

• Plataforma de Saúde:

Acesso a telemedicina 24/7, psicoterapia online, nutrição, especialidades médicas e programas de gestão de cuidados, sem coparticipação.

• Apoio à Saúde Mental:

Sessões online ilimitadas com profissionais de psicologia, promovendo cuidados emocionais contínuos e acessíveis.

• Gestão de Saúde e Bem-Estar:

Programas estruturados para monitoramento de condições crônicas, gestantes e promoção da saúde física, incluindo acesso a academias e treinos online.

• Apoio Social, Jurídico e Financeiro:

Orientação confidencial para suporte em desafios pessoais, sociais, jurídicos e financeiros.

• Clube de Benefícios:

Descontos e vantagens em saúde, bem-estar, lazer, viagens e outros serviços por meio de uma ampla rede de parceiros.

Família e Cuidados

• Licença Parental Estendida:

Licença parental ampliada, de acordo com as regulamentações locais.

• Assistência para Cuidado de Crianças:

Benefício de reembolso que ajuda pais e mães a manterem suas crianças em um ambiente seguro, seja contratando uma babá ou matriculando-as em uma instituição de educação infantil. O reembolso é limitado a um teto estabelecido pelo acordo ou convenção coletiva aplicável.

• Assistência para Dependentes com Deficiências:

Benefício de reembolso, descrito no acordo coletivo, que ajuda Cl&Ters a cobrir despesas para crianças com deficiências físicas e/ou mentais.

Mobilidade Global e Trabalho Remoto

• **Rotação de Funções:** Oportunidade para Cl&Ters trabalharem em outro país em um projeto internacional, mantendo suas funções e responsabilidades atuais.

• **Workcation:** Oportunidade para Cl&Ters trabalharem remotamente de outro país por um período determinado, mantendo suas funções e responsabilidades atuais.

• **Suporte a Vistos Orientado por Negócios:** Assistência especializada para vistos internacionais quando exigido por demandas específicas de negócios, projetos ou Unidades de Negócios.



Assistência & Segurança em Saúde

Estamos comprometidos em promover um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Nosso plano de trabalho é estruturado para prevenir lesões e doenças ocupacionais, enquanto impulsionamos a melhoria contínua no desempenho de saúde e segurança. Como nossas operações são principalmente baseadas em escritório, não realizamos atividades classificadas como perigosas.

Ainda assim, mantemos um sistema abrangente de gestão de saúde e segurança ocupacional que prioriza tópicos relevantes para esse contexto, como saúde mental, ergonomia e prevenção de assédio,

apoiado por processos formais de identificação de riscos, treinamento, comunicação e resposta a incidentes.

Governança, Política & Cobertura

Em nível global, mantemos a Política e o **Procedimento de Segurança no Trabalho**, revisados anualmente para incorporar melhorias de processo quando necessário. Esta política é acessível por meio de nosso guia interno e se aplica a todas as pessoas colaboradoras e prestadoras de serviços.

Como parte deste escopo, 100% dos Cl&Ters e prestadores de serviços estão cobertos por esta política.

No **Brasil**, nossa estrutura de saúde e segurança ocupacional inclui profissionais dedicados, como um líder de segurança no trabalho, analista de segurança no trabalho, enfermeira, auxiliar de enfermagem e médica do trabalho, todos contratados diretamente pela organização.

Infraestrutura, Prontidão e Segurança das Instalações

Em nossos escritórios na **Austrália, Brasil, China, Colômbia, Japão, Portugal, Reino Unido e Estados Unidos**, mantemos equipamentos de segurança contra incêndio em condições adequadas, garantindo a integridade de nossas instalações e a segurança de nossas pessoas.

Também contamos com Brigadas de Emergência e pessoal treinado em todos os escritórios e realizamos simulações de evacuação anuais. Para fortalecer ainda mais a resposta a emergências em Campinas (Brasil), estabelecemos uma parceria com uma empresa especializada em serviços de ambulância.

Além disso, mantemos Desfibriladores Externos Automáticos (DEA) disponíveis em nossas unidades em Campinas, Belo Horizonte e São Paulo.

Identificação e Prevenção de Riscos

Apesar da ausência de atividades perigosas, empregamos metodologias formais para identificar e gerenciar riscos ocupacionais em nossas operações globais.

No **Brasil**, o Brasil, essa gestão ocorre via Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e Análises Ergonômicas (AET), garantindo condições de trabalho seguras e adequadas às nossas pessoas.

Além disso, mantemos uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (**CIPA**) em cada uma de nossas localidades (Curitiba, São Paulo, Belo Horizonte e Campinas). Composta por **82 membros** eleitos e nomeados que exercem mandatos anuais, a comissão se reúne mensalmente para liderar campanhas de prevenção e disseminar diretrizes essenciais de segurança.



Colômbia: Incentivamos ativamente a comunicação de condições inseguras por meio de múltiplos canais, incluindo Saúde e Segurança Ocupacional (SSO), liderança local, a equipe de Pessoas ou o COPASST (Comitê Paritário de Saúde e Segurança no Trabalho).

O COPASST se reúne regularmente para avaliar os riscos relatados, recomendar medidas preventivas e monitorar as condições do local de trabalho. Para assegurar uma cultura de transparência, representantes dos Cl&Ters tem garantia estabilidade no emprego durante seus mandatos, permitindo que levantem preocupações de forma livre e confidencial, sem risco de consequências adversas.

Treinamento e Canais de Comunicação

Para garantir que nossas pessoas operem de forma segura, fornecemos treinamento contínuo em prevenção de riscos, adaptado aos requisitos legais específicos de cada região onde atuamos:

Conformidade Regional: Em jurisdições onde é exigido por lei, implementamos Planos Abrangentes de Prevenção da Violência no Trabalho, apoiados por treinamentos especializados para a força de trabalho local.

Ciclos de Segurança: Em locais com regulamentações específicas de saúde e segurança, mantemos programas estruturados de Indução e Reindução em SSO. Essas sessões são realizadas durante a integração e atualizadas pelo menos anualmente—ou sempre que as condições operacionais mudam—para garantir total conformidade e conscientização atualizada.

Segurança Psicológica e Comunicação

Nossos programas de treinamento delineiam claramente os canais para relatar preocupações de saúde e segurança, garantindo absoluta confidencialidade. Promovemos uma cultura de confiança por meio de uma rigorosa política de não retaliação:

qualquer relato feito de boa-fé é protegido contra discriminação ou tratamento desfavorável, garantindo que a transparência continue sendo nosso caminho mais seguro.

Campanhas e Iniciativas de Conscientização

Promovemos uma cultura de prevenção e estilos de vida saudáveis por meio de campanhas de conscientização recorrentes e comunicação estratégica:

- **Comunicações Mensais:**

Atualizações publicadas pelas equipes de Segurança no Trabalho e CIPA por meio de canais internos.

- **SIPATMA Anual (Brasil):** Palestras e conteúdos sobre temas relevantes de saúde, segurança e bem-estar.

- **Liderança & Saúde Mental:**

Alinhamentos estratégicos e desenvolvimento de caminhos de

conteúdo estruturados, incluindo um canal de saúde emocional acessível tanto para líderes quanto para Cl&Ters de forma geral.

- **Campanhas Temáticas:** Reforço ao longo do ano de temas globais, como Setembro Amarelo (saúde mental), Outubro Rosa (câncer de mama) e Novembro Azul (câncer de próstata).

Gestão de Incidentes e Investigação de Acidentes

No caso de um acidente, seguimos protocolos formais para registro e investigação, assegurando transparência e prevenção.

Brazil: Utilizamos um Relatório Abrangente de Investigação de Acidentes para documentar detalhes do incidente, assistência médica e ações corretivas recomendadas pela Segurança no Trabalho. Esse processo é integrado em nossas estruturas de gestão de riscos existentes, incluindo Mapeamento de Riscos, o PGR e a CIPA.



Colômbia: Os acidentes são inicialmente registrados por meio do FURAT (Formulário Único de Registro de Acidente), que é enviado à ARL Colmena. Em seguida, é realizada uma análise conjunta de causas raiz, envolvendo um representante do COPASST, a gestão direta e a equipe de Saúde e Segurança Ocupacional. Juntos, esses stakeholders definem medidas corretivas e preventivas para mitigar riscos e evitar ocorrências futuras, reforçando nosso compromisso com a melhoria contínua.

Prestadores de Serviços e Conformidade

Monitoramos a documentação dos prestadores de serviços para garantir que todos os parceiros estejam qualificados, treinados e totalmente em conformidade com os padrões de segurança—incluindo o uso obrigatório de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs). Nossa **Política de Saúde e Segurança** e as diretrizes de Segurança no Trabalho

se aplicam a todas as pessoas terceirizadas, assegurando um padrão unificado de proteção em nossas operações. Mantemos um repositório atualizado de documentação de saúde e segurança, incluindo:

Registros Legais e Técnicos: LTCAT, PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) e Relatórios de Exames Médicos Complementares Anuais.

Gestão de Riscos: Mapeamento de riscos, Análises Ergonômicas do Trabalho (AET) e registros da CIPA.

Melhoria Contínua: Relatórios de investigação de acidentes e monitoramento de planos de ação.

Licença Médica e Absenteísmo

Cl&Ters podem comparecer a consultas médicas ou odontológicas sem impacto no salário, desde que apresentem um atestado médico válido. Essa prática também apoia o

monitoramento do absenteísmo e o planejamento de ações para promover saúde e bem-estar. Nossos indicadores permaneceram dentro de níveis aceitáveis nos últimos anos **(2020–2025)**, com um aumento em 2022 associado ao contexto da COVID-19:

2020 – 0,46%

2021 – 0,62%

2022¹ – 1,04%

2023 – 0,96%

2024 – 0,82%

2025 – 0,44%

¹(aumento devido à COVID-19)

Apoio à Parentalidade e à Primeira Infância

No Brasil, oferecemos um curso de Parentalidade Responsável que fornece orientações sobre gravidez, bem-estar emocional, amamentação e cuidados com o recém-nascido, promovendo um envolvimento ativo e consciente desde o início. A conclusão deste programa concede

às nossas pessoas uma extensão da licença paternidade—de 5 para 20 dias—em conformidade com a Lei Brasileira 13.257/16 (Artigo 38).

Em 2025, foram concedidas 159 licenças de paternidade e 67 licenças de maternidade.

Além disso, para apoiar mães que retornam ao trabalho, nosso escritório Global Tech conta com uma Sala de Amamentação dedicada, totalmente equipada com assentos especializados, refrigeração para armazenamento de leite e mesa para troca de fraldas.





Diversidade, Equidade e Inclusão

Nossa Jornada

Ao celebrarmos 30 anos de CI&T, reconhecemos que nosso

compromisso com a Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) é de longa data.

Essa jornada evoluiu de iniciativas orgânicas para uma agenda que busca ser globalmente sincronizada, permeando nossas operações diárias.

Entre 2009 e 2019, nossos passos iniciais envolveram a conscientização

sobre **Mulheres, Pessoas Negras¹, a comunidade LGBTQIAPN+ e Pessoas com Deficiência (PcD)**.

Esta década foi marcada pelo reconhecimento internacional das Nações Unidas por nossas práticas de inclusão e pela emergência de iniciativas especializadas de DEI em nossas diversas Unidades de Negócios. Durante esse período, também formalizamos nosso compromisso como empresa **signatária dos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs)**.

Ao entrar em 2020, priorizamos o engajamento da liderança e um orçamento dedicado para formalizar nossos objetivos. Nesse período também aconteceu o lançamento de nossas primeiras ações afirmativas e a criação do **Comitê Consultivo de ESG**. Em 2021, nosso progresso foi validado ao sermos nomeados uma das **"Melhores Empresas para Trabalhar para Pessoas LGBTQI+" no Brasil pelo Great Place to Work (GPTW)**.

O ano de 2022 foi definido por um foco em equidade estrutural, incluindo análises abrangentes de disparidade salarial e o lançamento do **Bootcamp para PcD**, avançando a jornada de atração e inclusão da CI&T.

Nesse mesmo ano, nossa dedicação contínua à comunidade LGBTQIAPN+ nos rendeu a certificação **"Equidade BR"** como um dos melhores lugares para trabalhar para este grupo.

Em 2023, introduzimos inovação em nossas práticas de equidade ao implementar um processo global de autodeclaração e lançar programas de impacto social, como **"PcD Engaja"** e **"Meu Nome, Meu Direito"**—este último apoiando CI&Ters trans no reconhecimento legal de seus nomes escolhidos.

Além disso, recebemos a certificação **"Women on Board" (WOB)**, reconhecendo a presença de pelo menos duas mulheres em nosso Conselho de Administração.

Até 2024, nosso foco se deslocou para a descentralização, capacitando cada Unidade de Negócios a desenvolver seu próprio plano de comunicação e reforçando a inclusão como uma responsabilidade coletiva.

Nossa agenda de DEI alcançou um novo nível de maturidade até 2025,

transicionando com sucesso do planejamento estrutural para uma execução de alto impacto e propriedade localizada.

¹Este relatório segue as categorias utilizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). "Preto" refere-se a indivíduos de ascendência africana, enquanto "Pardo" refere-se a indivíduos mestiços. Em muitos contextos de políticas públicas brasileiras, esses dois grupos são coletivamente referidos como população negra.



Fortalecimento da Governança de DEI e Execução Local

Construindo sobre os progressos anteriores, 2025 focou na maturidade operacional e conformidade, integrando metas de diversidade diretamente nas rotinas regionais.

Aprimoramos nossos modelos de gestão e estabelecemos globalmente o papel de ESG Partner,

um elemento importante na conexão das diretrizes de inclusão com a tomada de decisões empresariais. Como parte dessa evolução, aprimoramos os processos de atração e integração para Pessoas com Deficiência (PcD).

Implementamos uma avaliação formal de acessibilidade para permitir que as pessoas com deficiência compartilhem suas necessidades de acomodação e lançamos a Avaliação Inclusiva, visando identificar e mitigar barreiras físicas e atitudinais. A execução regional também ganhou novo impulso:

- Na **América do Norte**, realizamos treinamentos presenciais para mais de 100 participantes, complementados por iniciativas *online* de conscientização sobre deficiência e uma colaboração mais próxima entre ESG Partner e as equipes de recrutamento.
- Na **Colômbia**, estabelecemos o primeiro Comitê Local de Diversidade, composto por 15 membros, incluindo a liderança regional.
- Em toda a **LATAM**, uma força-tarefa estratégica entre as áreas de Recrutamento e negócios resultou em mais de 90 contratações de PcD.

Globalmente, mais de **200 profissionais técnicos** participaram de treinamentos sobre equidade racial, equidade de gênero e liderança inclusiva.

Também introduzimos ciclos de PDCA para monitoramento em tempo real dos indicadores. Dentro das áreas de apoio (como a área de Pessoas e Facilities), o lançamento do evento **'Diversity Summit'** fortaleceu nossa estratégia no segundo semestre do ano, superando o desempenho do primeiro.



Impulsionando o Protagonismo e a Equidade:

O Programa “MULTIPLY”

À medida que nossa agenda de DEI continuava a amadurecer, 2025 marcou o lançamento do “MULTIPLY”, um programa de desenvolvimento estratégico projetado para profissionais internos de grupos sub-representados em cargos de liderança.

Pela primeira vez na CI&T, uma única iniciativa reuniu todos os quatro grupos sub-representados apoiados pela empresa, reforçando uma abordagem consistente e estruturada para o desenvolvimento técnico e a progressão na carreira. O programa alcançou uma impressionante taxa de participação de

83,2%

refletindo um engajamento contínuo ao longo da jornada.

Um fator-chave para esse sucesso foi a participação ativa dos Líderes, que monitoraram o progresso dos participantes por meio de relatórios regulares e participaram de sessões de treinamento dedicadas.

O “MULTIPLY” também obteve um *Net Promoter Score (NPS)* dentro da Zona de Excelência. As pessoas participantes atribuíram a nota máxima (5.0) à qualidade das mentorias, relatando um aumento significativo em sua confiança em relação à liderança técnica e ao avanço na carreira.

Grupos de Afinidade (GAs)

Os **Grupos de Afinidade** são centrais para a cultura e a estratégia de DEI da CI&T, promovendo inclusão e um senso de pertencimento a longo prazo por meio de espaços seguros para diálogo e apoio mútuo. Atualmente, quatro grupos formalizados— **Mulheres, Pessoas com**

Deficiência, LGBTQIAPN+ e Pessoas Negras—se posicionam como contribuintes ativas para nossas metas de ESG.



Mulheres

(Mulheridades na CI&T)



PcD

(Mosaico na CI&T)



LGBTQIAPN+

(Iris na CI&T)



Pessoas Negras

(Quilombo¹ na CI&T)

Esses grupos moldam ativamente os planos de ação de D&I, fornecendo feedbacks estratégicos sobre processos internos, comunicações e produtos.

Cada grupo é gerido por uma equipe de Liderança e um Comitê, com membros dedicando aproximadamente 10% de seu tempo

mensal de trabalho a essas iniciativas. Apoiados pela equipe de ESG para garantir alinhamento global, os AGs co-desenvolvem projetos-chave, como o **Calendário Institucional de DEI**. Este calendário é estruturado em três níveis (P1, P2 e P3), variando de campanhas corporativas globais a roteiros internos específicos. Além de gerenciar datas comemorativas,

esses grupos atuam como a voz de suas comunidades, garantindo que as práticas da CI&T sejam consistentemente analisadas sob uma perspectiva de equidade.

¹Mais do que territórios de resistência negra, os Quilombos são referências de organização, pertencimento, autonomia e força coletiva, nos inspirando a imaginar e construir novos futuros.



Abordagem Por Temática LGBTQIAPN+:

Posicionamento da Comunidade e Empoderamento

Em 2025, a CI&T manteve seu foco institucional na agenda LGBTQIAPN+ durante o Mês do Orgulho, atualizando seu logo, **reforçando seu compromisso com um ambiente de trabalho inclusivo.**

Esse posicionamento foi apoiado por iniciativas centradas na literacia e interseccionalidade, e com uma incrível **Palestra Global de Maite Schneider (TransEmpregos)** sobre inclusão trans no ambiente corporativo

O evento, disponibilizado com acessibilidade multilíngue e em Libras, alcançou um **Net Promoter Score (NPS) de 100**. Iniciativas regionais fortaleceram ainda mais essas diretrizes globais:

Brasil & EMEA: Realizamos mesas-redondas em Campinas e Belo Horizonte para falar sobre identidade, enquanto as sessões em Londres e Lisboa abordaram a história do movimento e o papel das pessoas aliadas.

Desenvolvimento Profissional:

Por meio de workshops **#IamRemarkable**, fornecemos às pessoas da comunidade ferramentas para autopromoção profissional e reconhecimento em ambientes psicologicamente seguros.

Cerca de 10% de nossa força de trabalho global se identifica como LGBTQIAPN+, e em **nossas ações para a temática alcançaram mais de 480 pessoas**. Esses resultados refletem nosso esforço contínuo para integrar a diversidade no dia a dia e garantir um ambiente respeitoso para todas as pessoas.





Pessoas Negras:

Empoderamento Coletivo

Sob a liderança do **Grupo de Afinidade Quilombo na CI&T**, nossas iniciativas de equidade racial em 2025 evoluíram de conscientização para empoderamento coletivo.

Por meio do **Quilombo Fest**, expandimos o Mês da Consciência Negra para uma agenda estratégica mais ampla, utilizando a ancestralidade como referência para a liderança e fortalecendo o empreendedorismo negro tanto dentro quanto fora da organização. Os principais marcos do ano incluíram:

Conhecimento e Governança: A

Palestra Global “Quilombos: História, Organização e Poder Coletivo” conectou modelos ancestrais de governança a práticas de gestão contemporâneas.

Impacto Econômico: Avançamos na agenda “Dinheiro Negro” ao sediar uma Feira de Empreendedores Negros em

nossos escritórios, criando oportunidades diretas de geração de renda para a comunidade.

Integração Cultural: Uma apresentação ao vivo de gravura em madeira pela artista Difavela resultou em uma adição permanente à coleção de arte da CI&T, reconhecendo a cultura negra como um ativo criativo.

Os esforços educacionais e de engajamento continuaram ao longo do ano, incluindo oficinas de preservação da memória (bonecas Abayomi) e diálogos sobre tecnologia e afetividade. Essas iniciativas alcançaram quase

500 pessoas e atingiram um NPS de 90.

Para concluir o ano, uma sessão com **Solange Sobral**, *Partner* da CI&T, reforçou a importância da representação negra sustentada na liderança sênior e seu impacto distribuído no setor de tecnologia.

Mulheres:

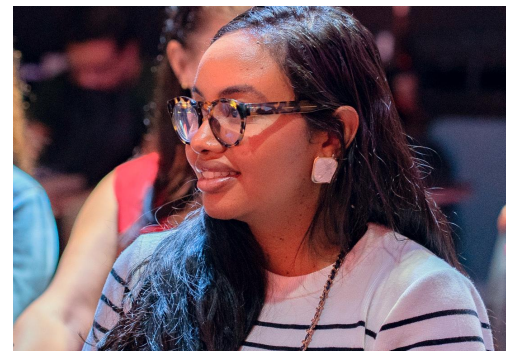
Liderança, IA e Impacto Global

Evoluindo sobre a nossa consolidada agenda de equidade de gênero, o foco em 2025 centrou-se na intersecção entre liderança, tecnologias emergentes e protagonismo feminino. Essa perspectiva foi exemplificada durante o Mês das Mulheres, com o tema **“Mulheres na Tecnologia: Inovação e Liderança na Era da IA”**, que posicionou nossas colaboradoras na vanguarda das mudanças tecnológicas mais relevantes do setor.

Para ampliar perspectivas e fortalecer o diálogo de mercado, realizamos painéis com parceiros e clientes, alcançando mais de 320 participantes. Em uma escala global, a **“Mesa Redonda de Liderança para Impacto”** conectou líderes femininas do Reino Unido, EUA, Portugal, Colômbia e Brasil para discutir responsabilidade e tomada de decisões entre regiões.

O desenvolvimento de talentos permaneceu um pilar central, com a **Academia de Arquitetura para Mulheres preparando 16 profissionais para transições para a arquitetura de software**. Este programa intensivo de 40 horas alcançou um **NPS perfeito de 100**, complementado pelo **workshop #IamRemarkable** para reforçar a visibilidade profissional.

Juntas, essas iniciativas fortaleceram nosso fluxo de liderança e integraram a equidade de gênero no crescimento estratégico e técnico da CI&T.





Pessoas com Deficiência:

Acessibilidade como Motor de Inovação

A acessibilidade continua sendo um pilar central da nossa agenda de DEI, fundamentada na compreensão de que ambientes inclusivos fortalecem a colaboração, a inovação e o desempenho empresarial. Nossa estratégia integra o desenvolvimento técnico e a conscientização cultural, indo além da conformidade para incorporar a acessibilidade nas operações diárias da empresa.

Pelo terceiro ano consecutivo, promovemos o **Dia Global de Conscientização sobre Acessibilidade (GAAD)**, alcançando aproximadamente **800 participantes**, incluindo clientes e parceiros, para discutir o papel da Inteligência Artificial na redução de barreiras digitais. Essa iniciativa obteve um **NPS perfeito de 100**, reforçando sua relevância em nosso ecossistema. Como acompanhamento direto, realizamos o

Hackathon de Acessibilidade Digital com a IA e a CI&T FLOW, conectando a conscientização à execução prática. Equipes multidisciplinares desenvolveram soluções para desafios reais de negócios, adotando uma abordagem centrada na acessibilidade, que demonstra como a inclusão expande a qualidade dos produtos e o alcance no mercado.

Além dos esforços digitais, a acessibilidade linguística tem sido um componente estrutural da nossa estratégia por meio do **Dojo de Libras**. Desde sua criação em 2021, o programa já formou mais de 444 profissionais da CI&T. Apenas em 2025, **109 colaboradores concluíram o treinamento (56 no primeiro semestre e 53 no segundo)**. Olhando para o futuro, continuamos comprometidos com essa jornada, abrindo duas novas turmas para o próximo ano.

Ao integrar dimensões digitais, linguísticas e organizacionais, continuamos a promover um ambiente onde o desenvolvimento individual e o impacto coletivo impulsionam a inovação sustentável.

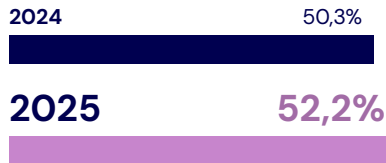


Impacto da Diversidade

Nossos números de diversidade mostram o impacto de diversas ações relacionadas à contratação e retenção de talentos de grupos sub-representados.

Os números globais estão apresentados a seguir.

Pessoas de Grupos Sub-representados



Números Globais

Raça/Etnia - 25,5%

Pessoas com Deficiência - 3,8%

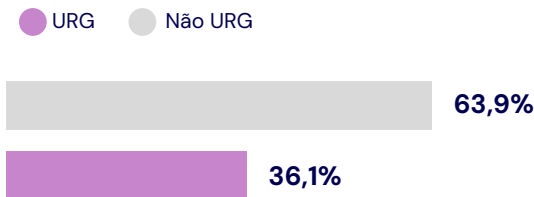
LGBTQIAPN+ - 9,0%

Representação de Grupos de Diversidade por Categoria

¹Áreas Técnicas: Incluem pessoas das áreas de desenvolvimento de software, engenharia, design e todos os cargos relacionados à tecnologia.

²Áreas Não Técnicas: Equipe de Recursos Humanos, Marketing, Facilities e outros não diretamente relacionados ao negócio.

Gestão Executiva de URG³



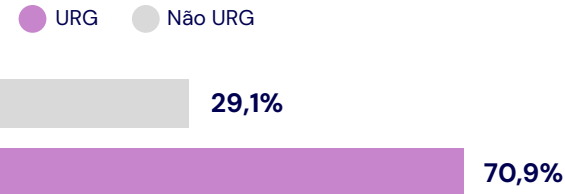
Gestão Não Executiva de URG



CI&Ters das Áreas Técnicas¹



CI&Ters de Áreas Não Técnicas²



Detalhes adicionais sobre outras métricas de diversidade podem ser encontrados no Apêndice 3.

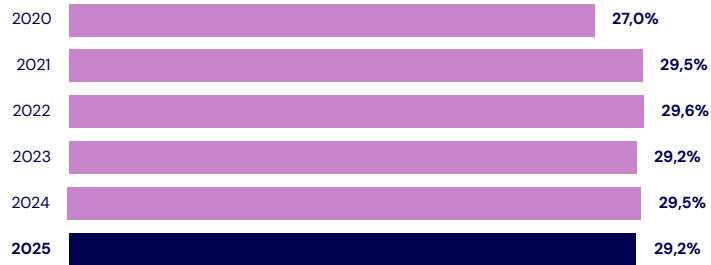
³Todos os CI&Ters em cargos de Alta liderança.

Para o contexto do Relatório, URG significa "Grupos Sub-representados".



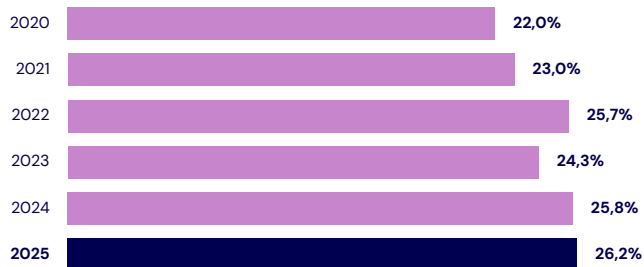
Indicador de Gênero

Dados Globais – Mulheres



Dados Globais – Mulheres

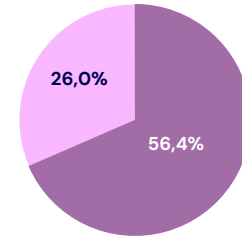
Gestão Executiva¹



¹ CIs&Ters em cargos de gerência sênior e acima (Alta Liderança).

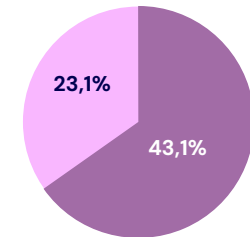
Distribuição de Mulheres por Área – 2025

Geral



■ Área Técnica²
 ■ Área Não Técnicas³

Gestão Executiva¹



■ Área Técnica²
 ■ Áreas Não Técnicas³

² Áreas Técnicas: Incluem pessoas das áreas de desenvolvimento de software, engenharia, design e todos os cargos relacionados à tecnologia.

³ Áreas Não Técnicas: Equipe de Recursos Humanos, Marketing, Facilities e outros não diretamente relacionados ao negócio.

Diferença Salarial de Gênero

2023: -2,26% | 2024: -2,23%

2025:

-1,41%

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

Neste Capítulo:

- 89 Nossa Ambição & Abordagem Estratégica
- 90 Educação Tecnológica e Desenvolvimento de Jovens Talentos
- 91 Engajamento Comunitário e Voluntariado Corporativo
- 93 Investimento Social via Incentivos Fiscais

CAPÍTULO 8

SOCIEDADE



30 anos Gerando Impacto Positivo

Ao longo de 30 anos de história, buscamos gerar impacto social positivo nos territórios onde operamos.

Compreendemos que o crescimento da empresa está diretamente conectado à nossa contribuição para a ampliação de oportunidades, a redução de desigualdades e o fortalecimento de pessoas e comunidades. Com o tempo, essa visão traduziu-se em uma agenda social cada vez mais estruturada. O que começou com iniciativas isoladas ganhou consistência, parcerias estratégicas e maior intencionalidade, em linha

com a evolução da companhia e a expansão de nossa presença geográfica. À medida que essa agenda amadureceu, passamos a atuar de forma mais coordenada para fomentar o ensino de tecnologia e promover a inclusão no setor. Em 2022, nossa participação no **Movimento Tech 2030** marcou um importante momento, conectando-nos a uma coalizão de organizações comprometidas em construir um ecossistema mais diverso e sustentável no Brasil.

Por meio desse engajamento, fortalecemos ações focadas no **desenvolvimento de jovens de grupos sub-representados, no enfrentamento de vulnerabilidades sociais e na promoção da empregabilidade, combinando voluntariado e mobilização social.**

Nos anos seguintes, essa jornada consolidou-se com a criação do **CI&T Future Impact**. Em 2023, lançamos essa identidade como o guarda-chuva que integra e guia

todas as nossas iniciativas voltadas para a sociedade, conectando programas, parcerias e investimentos sociais sob uma única visão estratégica. Em 2024, avançamos na **consolidação e maturidade de nossos projetos sociais**, mantendo a consistência entre as iniciativas e fortalecendo as estruturas de governança. O investimento social tornou-se, cada vez mais, parte integrante da cultura da empresa.

Em 2025, a agenda social da **CI&T evoluiu junto com a expansão global da companhia**. Iniciativas desenvolvidas inicialmente em contextos locais começaram a ser adaptadas e escaladas nos diferentes países onde operamos, ampliando o alcance do nosso impacto e reforçando a dimensão internacional do nosso propósito. Ao celebrarmos três décadas de história, continuamos a avançar com uma agenda social consistente, conectada à nossa estratégia de ESG e preparada para enfrentar os desafios sociais contemporâneos de forma responsável, colaborativa e de longo prazo.





Nossa Ambição

Nossa ambição social é contribuir ativamente para a construção de um setor de tecnologia mais diverso, inclusivo e acessível, reduzindo as barreiras estruturais que limitam o acesso à educação, à qualificação profissional e às oportunidades de emprego.

Desde 2010, direcionamos nossas iniciativas para prevenir a marginalização de pessoas e grupos historicamente sub-representados, com foco no fortalecimento do capital humano e no desenvolvimento de habilidades relevantes para o futuro do trabalho.

Este compromisso está incorporado em nossa estratégia de ESG e orienta nossas decisões de longo prazo. Buscamos gerar impacto social

direto e indireto por meio de ações estruturadas e escaláveis, alinhadas aos ODS, priorizando parcerias capazes de entregar transformações duradouras nos territórios e comunidades onde operamos.

Nossa Abordagem

O indicador CI&T Future Impact organiza e orienta as iniciativas sociais da companhia, coordenando projetos de mentoria, voluntariado corporativo e parcerias com instituições de ensino, organizações da sociedade civil e clientes.

Esta estrutura opera em ciclos anuais baseados em critérios de priorização que visam garantir a continuidade e a redução de barreiras estruturais para o setor de tecnologia e outros segmentos.

Além da gestão de programas, a empresa oferece apoio institucional e doação de ativos. Em 2025, as doações incluíram: 1 mesa de pebolim e 1 mesa de pingue-pongue.

À medida que a CI&T se expande globalmente, o framework tem sido adaptado aos contextos internacionais, alinhando as parcerias com as realidades locais e as diretrizes globais de ESG.

Pessoas Impactadas – 2025:

4.835*

Voluntários Engajados – 2025:

177

Pessoas Impactadas via projetos de incentivo fiscal (2023–2024):

3.000

*O número de pessoas impactadas não inclui iniciativas realizadas por meio de mecanismos de incentivo fiscal.



Educação Tecnológica e Desenvolvimento de Jovens

O desenvolvimento de pessoas tem sido um pilar fundamental da nossa agenda social. Em 2025, continuamos a fortalecer iniciativas focadas na educação tecnológica e na inclusão produtiva de jovens, com ênfase particular em indivíduos em situação de vulnerabilidade social.

Essas iniciativas refletem nosso compromisso com o desenvolvimento de talentos, a ampliação do acesso ao mercado de trabalho de tecnologia e a criação de trajetórias profissionais mais equitativas.

Programa de Mentoria Social: Parceria com a CPTI

Em sua 4ª edição, o Programa de Mentoria Social, realizado em parceria com o Centro Promocional Tia Illeide (CPTI), conectou Cl&Ters a jovens

de 14 a 25 anos, com o objetivo de apoiar seu desenvolvimento pessoal e profissional por meio da troca de experiências, escuta ativa e orientação de carreira. Em 2025, expandimos o alcance do programa, **aumentando o número de participantes de 20 para 40 jovens em uma única edição e combinando encontros presenciais e remotos. Um total de 48 mentores e 48 mentorados participaram do programa, com uma taxa de retenção de 65,31% ao longo do ciclo.**

O processo de mentoria é estruturado por meio de comunicações internas, sessões de alinhamento e termos de compromisso, garantindo transparência e engajamento. O *matching* entre mentores e mentorados considera interesses compartilhados, aspirações profissionais e áreas de especialidade, promovendo conexões mais significativas e eficazes.

Além do desenvolvimento pessoal e orientação de carreira, o Programa de Mentoria Social tem gerado resultados tangíveis: nesta edição, três jovens que participaram de ciclos anteriores do programa foram contratados pela Cl&T, reforçando o papel da iniciativa como uma ponte para oportunidades reais no setor de tecnologia.

"Particpei do Programa de Mentoria Social em 2024 como mentorada, e a experiência foi fundamental para o meu desenvolvimento. Consegui tirar dúvidas sobre minha área de interesse e ensino superior, além de construir um vínculo importante com minha mentora. **Alguns meses após o término do programa, fui indicada para um processo seletivo e hoje trabalho como jovem aprendiz de responsabilidade social na equipe de ESG da Cl&T.**"



Gabrielle Oliveira,
Jovem Aprendiz na Cl&T.

Programa Jovem Aprendiz

A Cl&T promove a inclusão produtiva de jovens por meio do Programa Jovem Aprendiz, apoiando o desenvolvimento em início de carreira através do fortalecimento de competências técnicas e comportamentais (soft skills) e facilitando o acesso ao mercado de trabalho formal.

Em 2025, o programa recebeu dois reconhecimentos no Brasil por sua contribuição à empregabilidade jovem e inclusão social:

- **Prêmio ESG – Empregabilidade Jovem Brasil**, promovido pelo Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE).
- Reconhecimento como **Empresa Amiga do Jovem Aprendiz**, concedido pelo Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA Campinas).



Engajamento Comunitário e Voluntariado

O engajamento comunitário e o voluntariado corporativo são dimensões centrais da nossa agenda social.

Por meio dessas iniciativas, buscamos fortalecer o relacionamento com as comunidades onde operamos, incentivar a participação ativa dos Cl&Ters e contribuir para o desenvolvimento de ecossistemas locais mais conectados, inclusivos e resilientes. As iniciativas de voluntariado e engajamento comunitário complementam nossos programas estruturados,

ampliando o alcance do nosso impacto social e reforçando uma cultura de colaboração e responsabilidade compartilhada.

Hora do Código

Desde 2010, promovemos a **Hora do Código, uma iniciativa global** projetada para despertar o interesse de crianças e adolescentes pela tecnologia de forma lúdica e acessível.

Em 2025, realizamos duas edições do evento no Brasil, em nossos escritórios de Campinas e Belo Horizonte, e, pela primeira vez, uma edição em Portugal.

Essas iniciativas proporcionaram uma experiência de aprendizado prático para as crianças e uma oportunidade para os Cl&Ters se engajarem em atividades voluntárias.

A expansão internacional da Hora do Código reflete nosso compromisso em adaptar as iniciativas de impacto social aos diferentes contextos locais onde a empresa atua.

"Foi uma experiência muito gratificante! Eu já havia sido voluntário em edições anteriores em Campinas, e foi ótimo trazer esse tipo de iniciativa para Portugal.

Ver o entusiasmo e o engajamento das crianças durante os desafios foi verdadeiramente inspirador. Acredito que deixamos impressões muito positivas."



Sergio Pasqualino,
Arquiteto de Sistemas

"Foi muito emocionante participar da primeira edição da Hora do Código em Portugal.

Nas duas edições, todas as crianças estavam muito engajadas e imersas nas atividades, divertindo-se genuinamente e aprendendo mais sobre lógica em geral."



Laresso Assis,
Developer Master



Fórum de Profissões

Em parceria com a ONG Grupo Primavera, participamos da 17ª edição do Fórum de Profissões, uma iniciativa focada na orientação de carreira para jovens e no diálogo com as famílias sobre as oportunidades no setor de tecnologia.

Nossa participação teve como objetivo compartilhar experiências, ampliar a conscientização sobre as trajetórias profissionais em tecnologia e inspirar os jovens a considerar esta área como uma opção viável para seu futuro.

Dia das Crianças

Em outubro, realizamos uma iniciativa social em parceria com uma empresa parceira e a instituição SEFRAS, **voltada para as crianças atendidas pela organização**. A ação mobilizou os Cl&Ters para a doação de brinquedos novos e incluiu um dia de atividades recreativas, brincadeiras e uma celebração apoiada por pessoas voluntárias.

Doação de Alimentos e Cl&T Festival

Em 2025, promovemos campanhas de **doação de alimentos não perecíveis em Portugal, Colômbia e Reino Unido**, apoiando pessoas em situação de vulnerabilidade social. No **Brasil**, as doações de alimentos foram integradas ao Cl&T Festival por meio do ingresso solidário, reforçando a conexão entre cultura, engajamento e solidariedade.

Inclusão, Cultura e Economias Locais

A promoção da inclusão, o fortalecimento da cultura e o apoio às economias locais são elementos complementares da nossa agenda social. Por meio dessas iniciativas, buscamos valorizar identidades, ampliar oportunidades econômicas e contribuir para o desenvolvimento de comunidades mais diversas e sustentáveis.

Feira de Empreendedorismo Negro – Quilombo Fest

Como parte das celebrações do Quilombo Fest, apoiamos a Feira de Empreendedorismo Negro, um espaço dedicado a celebrar o talento, a criatividade e a força econômica de empreendedores negros.

A iniciativa criou uma oportunidade concreta para a comunidade conhecer, apoiar e fortalecer negócios liderados por empreendedores negros, contribuindo para a geração de renda e o desenvolvimento das economias locais.

Ao longo do evento, a feira gerou uma receita total de R\$ 3.560,00, reforçando o impacto econômico direto da ação.

Ao apoiar iniciativas como o Quilombo Fest, a Cl&T reafirma seu compromisso com a promoção da diversidade, a inclusão econômica e o reconhecimento da cultura como um elemento central do desenvolvimento social.





Investimento Social via Incentivos Fiscais

O investimento social por meio de mecanismos de incentivo fiscal faz **parte da estratégia da CI&T para contribuir com o desenvolvimento social, alocando uma parcela dos impostos devidos a projetos alinhados** às políticas públicas e às necessidades de grupos historicamente sub-representados.

Essa abordagem segue critérios legais e de governança específicos, distinguindo-se das iniciativas de voluntariado corporativo, apoio institucional e programas estruturados descritos nos subcapítulos anteriores.

Em 2025, no Brasil, destinamos recursos via **incentivos fiscais para projetos focados em tecnologia, cultura, esporte, inclusão social e conscientização climática, com ênfase em crianças, adolescentes,**

jovens e idosos. Os projetos apoiados este ano foram desenhados para gerar impacto social ao longo do ano subsequente, em linha com seus cronogramas de implementação e objetivos de longo prazo.

No total,

R\$ 934.223,23

foram destinados a cinco projetos sociais, conforme descrito ao lado.

Nota metodológica: Os projetos apoiados via mecanismos de incentivo fiscal não estão incluídos no número total de pessoas impactadas apresentado no panorama de impacto do CI&T Future Impact, devido à sua natureza jurídica e de governança específica.

Projetos Apoiados em 2025

Fundo Municipal da Criança e do Adolescente (Funcad/FIA) Lab Futuro – Tecnologias Moldando o Amanhã (Contagem/MG)

Projeto voltado à qualificação de 100 estudantes da rede pública, entre 12 e 17 anos, com foco em formação profissional e inclusão tecnológica para jovens em situação de vulnerabilidade social. Ao final, os participantes são encaminhados para programas de jovem aprendiz em uma rede de parceiros.

Fundo Municipal do Idoso Conexão Digital 60+ (Ribeirão Preto/SP)

Iniciativa focada em inclusão digital, saúde física e mental, e engajamento social de idosos. O programa oferece capacitação em tecnologia, atividades físicas e cognitivas, além de experiências culturais digitais, fortalecendo vínculos familiares e ampliando o acesso a direitos e serviços digitais.

Lei de Incentivo à Cultura (Lei Rouanet) Festival Mulheres Negras Agbara – Tecnologias Negras para o Clima

Um festival que destaca a liderança de mulheres negras na pauta de justiça climática e no fortalecimento econômico, promovendo o diálogo entre cultura, tecnologia e sustentabilidade.

“Descubra a Orquestra 2026” (São Paulo/SP)

Um programa da Fundação Osesp voltado à democratização do acesso à música clássica para crianças e adolescentes de 6 a 17 anos. A iniciativa oferece formação gratuita e certificada para educadores, metodologias de aprendizagem híbrida e concertos didáticos, com foco no desenvolvimento socioemocional e cultural.

Lei de Incentivo ao Esporte Sementinhas do Esporte

Projeto que integra esporte e educação para promover o desenvolvimento integral de crianças e adolescentes de 6 a 14 anos, por meio de oficinas de futsal e judô realizadas em parceria com escolas públicas, fomentando valores como disciplina, respeito, cooperação e autoconfiança.

APÊNDICES



Declaração Prospectiva

Este relatório inclui declarações sobre eventos futuros dentro do significado das disposições de "porto seguro" (*safe harbor*) da Lei de Reforma de Litígios de Títulos Privados dos Estados Unidos de 1995 (*Private Securities Litigation Reform Act of 1995*).

Todas as declarações, exceto declarações de fatos históricos, que possam ser consideradas declarações sobre eventos futuros incluem, mas não se limitam a: declarações que incluam expectativas relacionadas a receitas e outras métricas financeiras ou de negócios; declarações relativas a relacionamentos com clientes; e quaisquer outras declarações de expectativas ou crenças.

As palavras "acreditar", "irá", "poderá", "pode ter", "iria", "estimar", "continua", "antecipar", "pretender", "planejar", "esperar", "orçamento", "programado", "previsões" e palavras semelhantes têm a intenção de identificar estimativas e declarações sobre eventos futuros, mas a ausência dessas palavras não significa que uma declaração não seja sobre o futuro.

As declarações sobre eventos futuros representam as crenças e suposições de nossa administração apenas até a data deste relatório. Você deve ler este relatório entendendo que nossos resultados futuros reais podem ser materialmente diferentes de nossas expectativas.

Essas declarações estão sujeitas a riscos conhecidos e desconhecidos, incertezas e outros fatores que podem fazer com que nossos resultados reais, níveis de atividade, desempenho ou conquistas sejam materialmente

diferentes daqueles expressos ou implícitos em tais declarações, incluindo riscos relacionados às condições econômicas globais, demanda dos clientes e nossa capacidade de executar nossa estratégia de crescimento e planos estratégicos.

Informações adicionais sobre esses e outros riscos e incertezas estão contidas na seção de Fatores de Risco do relatório anual da CI&T no [Formulário 20-F](#). Informações adicionais serão disponibilizadas em nossos Relatórios Anuais no Formulário 20-F e em outros documentos e relatórios que possamos registrar periodicamente junto à SEC.

Exceto conforme exigido por lei, não assumimos nenhuma obrigação e não pretendemos atualizar essas declarações sobre eventos futuros ou atualizar as razões pelas quais os resultados reais poderiam diferir materialmente daqueles antecipados nessas declarações, mesmo que novas informações tornem-se disponíveis no futuro.



Apêndices

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

Emissão de GEE 2025 (Toneladas de CO2 equivalente)								
Escopo	Fonte	Unidade	FY2025 Brasil	FY2025 Global*	FY2025 Emissions totais	% Representatividade Total 2025	Emissões biogênicas	FY2024 Global*1
Escopo 1	Combustão Estacionária	tCO2e	4,84	0,00	4,84	0,06%	0,74	5,6
	Combustão Fontes Móveis	tCO2e	0,25	0,00	0,25	0,00%	1,11	0,12
	Emissões Fugitivas	tCO2e	67,79	0,00	67,79	0,90%	-	70,30
	Total Escopo 1	tCO2e	72,88	0,00	72,88	0,97%	1,85	75,58
Escopo 2	Baseado em Localização	tCO2e	47,91	191,04	238,95	3,16%	-	206,25
	Baseado no Mercado	tCO2e	0,00	191,04	191,04	2,54%	-	151,36
	Total Escopo 2 (Baseado na localização)	tCO2e	47,91	191,04	238,95	3,16%	-	206,25
	Total Escopo 2 (Baseado no mercado)	tCO2e	0,00	191,04	191,04	2,54%	-	151,36
	Bens e Serviços Adquiridos	tCO2e	3395,41	1829,84	5225,25	69,56%	-	1941,98
	Atividades Relacionadas a Combustível e Energia não Incluídas nos Escopos 1 ou 2	tCO2e	67,95	36,90	104,85	1,40%	-	257,08
Escopo 3	Transporte e Distribuição (Upstream)	tCO2e	74,61	0,42	75,03	1,00%	0,60	36,68
	Resíduos Gerados nas Operações	tCO2e	3,33	2,04	5,37	0,07%	-	5,08
	Viagens de Negócio	tCO2e	900,35	258,43	1158,78	15,43%	37,28	2092,21
	Deslocamento de Colaboradores	tCO2e	553,76	104,29	658,05	8,76%	152,78	819,75
	Edifícios Alugados (Upstream) (fora do controle operacional)*	tCO2e	0,70	19,75	20,45	0,27%	-	10,48
	Total Escopo 3	tCO2e	4996,12	2251,67	7247,79	96,49%	190,67	5163,26
	Total de todos os escopos (com base na localização)	tCO2e	5116,91	2442,70	7559,61	-	192,52	5445,09
	Total de todos os escopos (com base no mercado)	tCO2e	5069,00	2442,70	7511,70	-	-	5390,20

A CI&T teve seu inventário de emissões de 2025 verificado pelo Instituto Totum com o nível de confiança de asseguramento razoável.

Este nível corresponde ao mais alto grau de qualificação concedido a empresas que demonstram conformidade com todos os critérios de transparência na publicação de seu inventário de gases de efeito estufa (GEE).

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

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

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

*Global: emissões de todas as operações da CI&T fora do Brasil;

*1 As emissões do AF2024 (Ano Fiscal 2024) foram recalculadas para incluir fontes adicionais e melhorar a integridade dos dados, em alinhamento com os requisitos da iniciativa Science Based Targets (SBTI).



Apêndices

Apêndice 2 – Gestão de Energia – 2025

Consumo de Energia dentro da organização (GJ)			
Escopo	Fonte	Unidade	Total
Interno	Combustíveis não renováveis (Gasolina, Diesel)	GJ	83,52
	Combustíveis renováveis (Etanol, Biodiesel)	GJ	34,25

Energia consumida fora da organização (GJ)			
Escopo	Fonte	Unidade	Total
Externo	Combustíveis não Renováveis (Gasolina, Diesel)	GJ	6.620,39
	Combustíveis Renováveis (Etanol, Biodiesel)	GJ	9.539,12
	Consumo de Eletricidade	GJ	9.043,22

*Dados de energia consolidados dos registros do AF2025. Fontes não renováveis incluem Gasolina Automotiva e Diesel. Fontes renováveis incluem Etanol e Biodiesel.

Apêndice 3 – Colaboradores por Categoria Funcional, Gênero e Faixa Etária (%)

Mapa de posições	Feminino	Masculino	Menores de 30 anos	Entre 30-50 anos	Maiores de 50 anos
10 – CEO	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
9 – Sócio	12,5%	87,5%	0,0%	37,5%	62,5%
8 – Diretoria Executiva	17,9%	82,1%	0,0%	66,7%	33,3%
7 – Gerência Executiva	28,2%	71,1%	0,8%	82,3%	16,9%
6 – Master 2 / Gerência Sênior	26,7%	73,3%	1,6%	92,9%	5,6%
5 – Master / Gerência	25,5%	74,5%	6,1%	90,3%	3,7%
4 – Sênior	24,9%	75,1%	22,1%	75,6%	2,3%
3 – Pleno	35,4%	64,6%	50,7%	48,7%	0,6%
2 – Júnior	40,4%	59,6%	67,4%	32,3%	0,3%
1 – Estagiário	20,6%	79,4%	85,8%	13,9%	0,4%
Total	29,2%	70,8%	32,2%	65,3%	2,4%



Mapa de Conteúdo GRI

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

Declaração de Uso

O Relatório da CI&T Software foi preparada com referência às Normas GRI (GRI Standards) para o período de 1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025.

Norma GRI 1 utilizada

ed. 2021

Número da divulgação	Título da Divulgação GRI	Referência (pág.) / Resposta Direta
A organização e suas práticas de relato		
2-1	Detalhes da organização	Nome da Companhia: CI&T Inc, Cayman Sede: Estrada Giuseppina Vianelli di Napolli, 1455 Bloco C – Polo II de Alta Tecnologia, 13086-530, Campinas, SP. Entidades incluídas no Relatório: CI&T Argentina S.A (ARG), CI&T Australia Pty Ltd (AUS), CI&T China, Inc (CHI), CI&T Colombia S.A.S (COL), CI&T Delaware LLC (US), CI&T Digital LTD (UK), CI&T Financial Services Solutions, LLC (US), CI&T Fintech Services, Inc (US) – encerrada em 2026, CI&T Holding Company (UK), CI&T Inc (CYM), CI&T, Inc (US), CI&T Japan, Inc (JPN), CI&T Oceania Pty Ltd (AUS), CI&T Philippines, Inc. (PHP), CI&T Portugal Unipessoal LDA (POR), CI&T SG PTE. LTD. (SGP), CI&T Software Inc (CAN), CI&T Software S.A (BR), CI&T UK LTD (UK), CI&T MEX (MXC), Cinq Technologies USA LLC (US) – encerrada em 2025, SOMO Global Inc (US), SOMO Global S.A.S (COL) e SOMO Ltd (UK).
2-2	Entidades incluídas nos Relatórios de Sustentabilidade da organização	Págs. 4, 13
2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	Pág. 4
Atividades e empregados		
2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	Págs. 7, 8, 9, 13, 21, 51
2-7	Empregados	Págs. 69, 97
2-8	Trabalhadores que não são empregados	Total: 43 (Austrália: 2; Brasil: 35; Colômbia: 2; Reino Unido: 4); prestadores de serviços de infraestrutura, manutenção e segurança sem vínculo empregatício direto.
Governança		
2-9	Estrutura de governança e composição	Págs. 43, 44
2-10	Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	Págs. 44, 45, 46, 47
2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	Págs. 44, 47, 48
2-12	Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Págs. 31, 32, 33, 34, 40, 45, 46, 47, 48
2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Págs. 37, 38
2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no Relato de Sustentabilidade	Págs. 31, 32, 33, 34, 35, 40, 45, 46, 47, 48
2-15	Conflitos de Interesse	Págs. 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51
2-16	Comunicação de preocupações críticas	Págs. 42, 43, 45, 46, 47, 48, 51, 53
2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Págs. 31, 32, 33, 34, 35, 40, 48



Número da divulgação	Título da Divulgação GRI	Referência (pág.)/ Resposta Direta
2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Págs. 45, 46, 47
2-19	Políticas de Remuneração	Págs. 47, 48
2-20	Processo para determinação da remuneração	Págs. 47, 48
2-21	Proporção da remuneração total anual	Informação não divulgada devido a restrições de confidencialidade.
Estratégia, políticas e práticas		
2-22	Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	Págs. 5, 31, 32, 33, 34, 48
2-23	Compromissos de políticas	Págs. 10, 13, 31, 32, 33, 34, 49,
2-24	Integração de compromissos de políticas	Págs. 50, 51
2-25	Processos para remediar impactos negativos	Págs. 51, 53
2-26	Mecanismos para busca de orientação e registros de preocupações	Págs. 51, 53
2-27	Conformidade com leis e regulamentos	Identificamos pagamentos de multas no total de R\$ 166.222,81 em outubro de 2025. Essas multas referem-se a autos de infração fiscais e trabalhistas relativos ao descumprimento da cota de contratação de Pessoas com Deficiência (PcD), conforme exigido pela legislação brasileira. Reiteramos nosso compromisso em cumprir a cota estabelecida por meio de vagas exclusivas em nosso site e garantindo que todas as posições abertas sejam inclusivas. No entanto, continuamos a enfrentar desafios estruturais de mercado que impactam nossa capacidade de atingir essa meta com a rapidez desejada. Para fomentar a inclusão, nossas principais iniciativas em 2025 incluíram: Parceria com consultoria especializada no recrutamento de PcD. Colaboração com organizações focadas na formação e desenvolvimento de grupos sub-representados. Lançamento do MULTIPLY, um programa de desenvolvimento estratégico voltado para profissionais de grupos sub-representados – incluindo PcD – para cargos de alta liderança. Nossos esforços contínuos foram reconhecidos por prêmios de prestígio, como o de "Melhores Práticas para a Empregabilidade de Pessoas com Deficiência" da ONU e o prêmio "Melhores Empresas para Trabalhadores com Deficiência", da Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência de São Paulo.
2-28	Participação em associações	Págs. 10, 11
Engajamento de Stakeholders		
2-29	Abordagem para o engajamento de stakeholders	Págs. 20, 35
2-30	Acordos de negociações coletivas	Págs. 74
GRI 3: Temas materiais		
3-1	Processo para determinar os tópicos materiais	Pág. 35
3-2	Lista de temas materiais	Págs. 35, 36, 37, 38, 39
3-3	Gestão de temas materiais – Performance operacional e financeira	Pág. 21
3-3	Gestão de temas materiais – Gestão de riscos	Págs. 52, 53
3-3	Gestão de temas materiais – Ética e Compliance	Pág. 49
3-3	Gestão de temas materiais – Inovação	Págs. 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29
3-3	Gestão de temas materiais – Segurança e proteção de dados	Págs. 54, 55
3-3	Gestão de temas materiais – Mudanças climáticas	Págs. 57, 58, 59
3-3	Gestão de temas materiais – Atração e retenção de pessoas	Págs. 67, 68, 70, 71
3-3	Gestão de temas materiais – Diversidade e inclusão	Págs. 68, 79, 80, 81, 82, 83, 84
3-3	Gestão de temas materiais – Educação e treinamento tecnológico	Págs. 25, 88, 89, 90, 91, 92
3-3	Gestão de temas materiais – Engajamento da cadeia de valor para impacto social	Pág. 20



Índice de Conteúdo GRI – NORMAS ESPECÍFICAS | Divulgações Econômicas

Número da divulgação	Título da Divulgação GRI	Referência (pág.)/ Resposta Direta
GRI 201: Desempenho Econômico		
201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	Por razões de confidencialidade, a Empresa optou por não apresentar o EVG&D (Valor gerado e distribuído).
GRI 205: Combate à Corrupção		
205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Pág. 50
205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Pág. 50
GRI 206: Concorrência Desleal		
206-1	Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Pág. 50

Índice de Conteúdo GRI – NORMAS ESPECÍFICAS | Divulgações Ambientais

Número da divulgação	Título da Divulgação GRI	Referência (pág.)/ Resposta Direta
GRI 302: Energia		
302-1	Consumo de energia dentro da organização	Pág. 63
GRI 303: Água e Efluentes		
303-1	Interações com a água como um recurso compartilhado	Pág. 64
303-3	Captação de água	Pág. 64. O consumo de água é realizado através de empresa pública e é fornecido à CI&T pelos condomínios onde estamos instalados. Não temos um cálculo para a destinação da água, uma vez que o uso é estritamente para fins de ambiente de escritório e não é utilizado para nenhum outro tipo de processo.
303-5	Consumo de água	Page 64
GRI 305: Emissões		
305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de Gases de Efeito Estufa (GEE)	Págs. 62, 96
305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de Gases de Efeito Estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Págs. 62, 96
305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de Gases de Efeito Estufa (GEE)	Págs. 62, 96
305-4	Intensidade de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE)	Pág. 60, 61, 62
305-5	Redução de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE)	Pág. 60, 61, 62
GRI 306: Resíduos		
306-1	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	Pág. 64. Total waste generation amounted to 34,87 tonnes, distributed as follows: 3,82 tonnes of recyclable waste, 18,86 tonnes of non-recyclable waste, and 12,19 tonnes of organic waste. The data were estimated based on consolidated information provided by the condominiums where CI&T operates offices in Brazil, adjusted proportionally according to the area occupied in each location. It is important to note that the operational management of waste—including collection, treatment, and final disposal—is the responsibility of the respective condominiums.



Índice de Conteúdo GRI – NORMAS ESPECÍFICAS | Divulgações Sociais

Número da divulgação	Título da Divulgação GRI	Referência (pág.)/ Resposta Direta
GRI 401: Emprego		
401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	Págs. 70
401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Págs. 74, 75
401-3	Licença maternidade/paternidade	Pág. 78
GRI 402: Relações de Trabalho		
402-1	Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	Pág. 74
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho		
403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Págs. 76, 77
403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Págs. 76, 77
403-3	Serviços de saúde do trabalho	Págs. 76, 77
403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Págs. 76, 77
403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Págs. 76, 77
403-6	Promoção da saúde do trabalhador	Págs. 77, 78
403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Págs. 66, 77, 78
403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Págs. 66, 77, 78
403-9	Acidentes de trabalho	Número de fatalidades resultantes de lesões relacionadas ao trabalho: 0 Número de lesões relacionadas ao trabalho com consequências graves (excluindo fatalidades): 0 Número de lesões relacionadas ao trabalho notificáveis: 4 ¹ Principais tipos de lesões relacionadas ao trabalho: 03 de Trajeto / 01 Típica Taxa de lesões relacionadas ao trabalho notificáveis ² : 0,58 Número de horas trabalhadas: 14.691.072 ¹ Das 4 lesões notificáveis, foram emitidas 02 Comunicações de Acidente de Trabalho (CAT) formais.
GRI 404: Capacitação e Educação		
404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Págs. 72, 73
404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Pág. 72, 73, 97
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades		
405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	Págs. 44, 85
405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Pág. 86
GRI 413: Comunidades Locais		
413-1	Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	Págs. 90, 91, 92, 93
GRI 418: Customer privacy		
418-1	Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de cliente	Págs. 54, 55



Mapa de Conteúdo SASB

Código	Métrica	Referência (pág.)/ Resposta Direta
Pegada Ambiental da Infraestrutura de Hardware		
TC-SI-130a.1	(1) Total de energia consumida, (2) percentual de eletricidade da rede, (3) percentual de energia renovável	Pág. 63
TC-SI-130a.2	(1) Total de água retirada, (2) total de água consumida, percentual de cada um nas regiões com Estresse Hídrico Alto ou Extremamente Alto	Pág. 64
TC-SI-130a.3	Discussão sobre a integração de considerações ambientais no planejamento estratégico das necessidades de centros de dados	Págs. 58, 60
Privacidade de dados e Liberdade de Expressão		
TC-SI-220a.1	Número de usuários cujas informações são usadas para fins secundários	Pág. 54
TC-SI-220a.2	Número de usuários cujas informações são utilizadas para finalidades secundárias	0,0%. Nenhuma informação do cliente é coletada para fins secundários.
TC-SI-220a.3	Total de perdas monetárias resultantes de processos legais associados à privacidade do usuário	Não se aplica à nossa empresa.
TC-SI-220a.4	(1) Número de solicitações de órgãos de segurança pública por informações de usuários, (2) número de usuários cujas informações foram solicitadas, (3) percentual resultante em divulgação	(1) Zero (2) Zero (3) Zero
TC-SI-220a.5	Lista de países onde produtos ou serviços principais estão sujeitos a monitoramento, bloqueio, filtragem de conteúdo ou censura exigidos pelo governo	Não há regulamentações aplicáveis a nós em nenhum país onde fazemos negócios.
Segurança de Dados		
TC-SI-230a.1	(1) Número de incidentes de violação de dados, (2) percentual envolvendo informações pessoalmente identificáveis (PII), (3) número de usuários afetados	(1) Zero (2) 0,0% (3) Zero
TC-SI-230a.2	Descrição da abordagem para identificar e abordar riscos de segurança de dados, incluindo o uso de padrões de cibersegurança de terceiros	Pág. 54, 55
Recrutamento e Gestão de uma Força de Trabalho Global, Diversificada e Qualificada		
TC-SI-330a.1	Percentual de funcionários que requerem visto de trabalho	0,66%
TC-SI-330a.2	Engajamento dos funcionários como percentual	Engajamento dos funcionários Cl&T: 8,43 Engajamento URG: 8,34 % número de respondentes convidados: 41,5% eNPS Geral: 73
TC-SI-330a.3	Percentual de (1) gênero e (2) representação de grupos de diversidade para (a) gestão executiva, (b) gestão não executiva, (c) funcionários técnicos e (d) todos os outros funcionários	Págs. 85 1 - Feminino 29,2%; Masculino 70,8% 2 - a) 36,1%; b) 52,5%; c) 50,0%; d) 70,9%
Proteção da Propriedade Intelectual e Comportamento Competitivo		
TC-SI-520a.1	Total de perdas monetárias resultantes de processos legais associados a regulamentações de comportamento anti-competitivo	Não se aplica à nossa empresa.
Gestão de Riscos Sistêmicos decorrentes da Disrupção Tecnológica		
TC-SI-550a.1	Número de (1) problemas de desempenho e (2) interrupções de serviço; (3) tempo total de inatividade dos clientes	(1) Zero (2) Zero (3) Zero
TC-SI-550a.2	Descrição dos riscos de continuidade dos negócios relacionados a interrupções das operações	Págs. 53, 54, 55
Métrica de Atividades		
TC-SI-000A	Número de licenças ou assinaturas, (2) percentual baseado em nuvem	Nenhum de nossos processos gera produtos licenciados ou assinaturas para consumidores.
TC-SI-000B	Capacidade de processamento de dados, (2) percentual terceirizado	Esses dados não são rastreados centralmente com base na natureza dos negócios da Cl&T e nos arranjos de serviço ao cliente. Para saber mais sobre o desempenho dos negócios, consulte nosso documento 20F .
TC-SI-000C	(1) Quantidade de armazenamento de dados, (2) percentual terceirizado	Esses dados não são rastreados centralmente com base na natureza dos negócios da Cl&T e nos arranjos de serviço ao cliente. Para saber mais sobre o desempenho dos negócios, consulte nosso documento 20F .



Mapa ODS



O Modelo Operacional CI&T - Pág. 14

Engajamento da Cadeia de Valor - Pág. 20

Desempenho Operacional e Econômico - Pág. 21

Inovação para Clientes e Sociedade - Pág. 25

Estratégia ESG - Pág. 31

Direitos Humanos, Ética e Compliance - Pág. 49

Benefícios, Direitos em Bem-Estar - Pág. 74

Educação Tecnológica e Desenvolvimento de Jovens - Pág. 90



Inovação para Clientes e Sociedade - Pág. 25

Parcerias que Viabilizam Escala e Impacto - Pág. 29

Estratégia ESG - Pág. 31

Educação Tecnológica e Desenvolvimento de Jovens - Pág. 90

Investimentos Sociais via Incentivos Fiscais - Pág. 93



Inovação para Clientes e Sociedade - Pág. 25

Estratégia ESG - Pág. 31

Temas Materiais - Pág. 35

Direitos Humanos, Ética e Compliance - Pág. 49

Aquisição de Talentos - Pág. 70

Desenvolvimento de Pessoas, Engajamento e Retenção - Pág. 72

Diversidade, Equidade e Inclusão - Pág. 79



O Modelo Operacional CI&T - Pág. 14

Engajamento da Cadeia de Valor - Pág. 20

Desempenho Operacional e Econômico - Pág. 21

Inovação para Clientes e Sociedade - Pág. 25

Estratégia ESG - Pág. 31

Direitos Humanos, Ética e Compliance - Pág. 49

Aquisição de Talentos - Pág. 70

Benefícios, Direitos em Bem-Estar - Pág. 74

Educação Tecnológica e Desenvolvimento de Jovens - Pág. 90



Engajamento da Cadeia de Valor - Pág. 20

Desempenho Operacional e Econômico - Pág. 21

Inovação para Clientes e Sociedade - Pág. 25

Estratégia ESG - Pág. 31

Temas Materiais - Pág. 35

Direitos Humanos, Ética e Compliance - Pág. 49

Aquisição de Talentos - Pág. 70

Desenvolvimento de Pessoas, Engajamento e Retenção - Pág. 72

Diversidade, Equidade e Inclusão - Pág. 79

Educação Tecnológica e Desenvolvimento de Jovens - Pág. 90

Investimentos Sociais via Incentivos Fiscais - Pág. 93



Soluções Digitais para Sustentabilidade - Pág. 26

Estratégia ESG - Pág. 31

Temas Materiais - Pág. 36

Nossa Estratégia Climática - Pág. 59

Pegada de Carbono - Pág. 61

Consumo de Energia - Pág. 63

Certificações - Pág. 65

**Coordenação Geral e
Planejamento Estratégico**

Anne R. Carneiro

Redação

Anne R. Carneiro

Jéssica Galassi

Luna Maria P. do Nascimento

Design

Eduardo Gonçalves

Revisão

Abby Carlen

Ana Paula Fraga

Comitê de Revisão

Carla Trematore

Cinthia Oliveira

Brenno Raiko

Fernando Matt

Eduardo Gouveia

Com contribuições de

ESG team

Business

Compliance

CI&T FLOW

Global Growth Partners

Investor Relations

Legal

People

Procurement

Risk management

Security

IT

Workspace Security

Saiba mais em ciandt.com