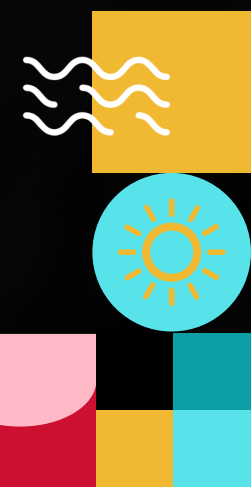




CIST
ESG GLOBAL



RELATÓRIO
2022



Sumário

Clique nos capítulos para ir para a página correspondente

03	Introdução	56	Social
06	Sobre a CI&T	78	Destaques de ESG
16	Nossa estratégia ESG	81	Uma visão para o futuro
21	Governança	83	Índice GRI e SASB
46	Ambiental	88	Informações adicionais

Sobre este relatório

Temos o prazer de compartilhar o Relatório ESG 2022 da CI&T.

Este relatório destaca os avanços em nosso desempenho Ambiental, Social e de Governança (ESG), de **1 de janeiro a 31 de dezembro de 2022**. O material deste ano foi desenvolvido seguindo os Padrões GRI (Global Reporting Initiative) 2021 e o Conselho de Padrões de Contabilidade de Sustentabilidade (Sustainability Accounting Standards Board - SASB) específicos para o setor de Software e Serviços de TI. Nosso alinhamento a essas estruturas demonstra nosso compromisso em buscar as melhores práticas ESG.

Este ano, realizamos nossa primeira análise de materialidade ESG. Consultamos nossas partes interessadas internas e externas para entender a relevância de questões econômicas, ambientais, de governança e sociais específicas. Nossa avaliação de materialidade incluiu entrevistas com conselheiros e investidores, pesquisas com pessoal interno e análise de mercado.

Os resultados da nossa análise de materialidade orientaram o foco deste relatório e irão moldar nossa estratégia, foco e áreas de melhoria em ESG para os próximos anos. Mais detalhes sobre nosso processo de materialidade podem ser encontrados na página 18. Continuamos a reforçar o nosso compromisso com o Pacto Global, do qual somos signatários desde 2021, e com os ODS da ONU, que norteiam a estratégia ESG da nossa empresa. Este Relatório também compõe nossa Comunicação de Progresso (CoP) do Pacto Global. Para elaborar esse relatório, contamos com a orientação de uma consultoria externa especializada. Esta orientação não inclui uma auditoria.

Por fim, em 2022 adquirimos quatro empresas (Somo, Box 1824, Transpire e Ntersol) em diferentes países e, com exceção do número total de pessoas e dos dados referentes a gênero, este Relatório não apresentará os indicadores dessas empresas sobre diversidade e outros assuntos. Nos comprometemos em uma estratégia de Fusões & Aquisições, onde encontramos empresas profundamente alinhadas com os nossos valores, com um forte mindset orientado para a Diversidade, Igualdade e Impacto Positivo.

No próximo ano, mostraremos nossos números com dados das empresas adquiridas, da maneira como estamos fazendo neste relatório, com informações integradas das aquisições em 2021.





Inicialmente, gostaria de reforçar nosso compromisso com ESG.

Como você pode ver no relatório, continuamos trabalhando seriamente, entendendo nossos desafios e melhorando continuamente, ano após ano. Sabemos que é uma longa jornada, que requer uma visão poderosa, ações concretas e muito pragmatismo.

A CI&T foi fundada com a crença de que é desenvolvendo e destravando pessoas que potencializamos o crescimento e a transformação de uma empresa. E, como empreendedores, fazemos parte de uma oportunidade mais ampla de transformação e crescimento: a sociedade.

A CI&T se baseia na adaptabilidade e evolução constante, mas há coisas que não mudam: nossas crenças e valores. ESG está dentro dos nossos valores e faz parte da minha missão. Com pragmatismo, foco e uma abordagem inovadora, estamos melhorando de modo consistente, passo a passo, enfrentando todos os desafios e aproveitando todas as oportunidades.

Não é uma tarefa simples ou fácil, mas a CI&T adora resolver problemas complexos. E eu também.

Estamos confiantes de que estamos fazendo as coisas certas pelas razões certas. Com nossa liderança e toda nossa equipe, estamos comprometidos em nos tornarmos agentes de uma sociedade melhor e de um mundo mais sustentável.

Cesar Gon
Fundador e CEO



CI&T
ESG
RELATÓRIO
GLOBAL
2022

SOBRE
A CI&T

Quem **somos**

Somos especialistas digitais e impactamos as marcas mais valiosas do mundo.

Somos nativos digitais com um histórico de 28 anos de aceleração do impacto de negócios por meio de soluções digitais completas e escaláveis. Com uma presença global de mais de 6.900 profissionais nas áreas de estratégia, ciência de dados, design e engenharia, temos um crescimento de primeira linha, melhoramos a experiência dos nossos clientes e impulsionamos a eficiência operacional.

A CI&T ajuda as empresas combinando três grandes competências: estratégia digital com design focado em clientes e engenharia de software de alta performance para atuar de ponta a ponta, desde a oportunidade comercial até consumidores finais, e também de forma mais ampla, também chamada de full-stack, em termos de desenvolvimento de software e integração de tecnologia.



Nossa História

28 anos

De crescimento contínuo e de um DNA em constante evolução

CONSTITUIÇÃO

Criação da nossa empresa de engenharia de software de primeira linha nos primeiros dias da Internet comercial.



1995

Lançamos nossa operação nos EUA e incluímos o design de produto digital como parte central de nossa oferta de "Equipes de alto desempenho".



2006



2009



comrade

AQUISIÇÃO

2017

Fizemos uma parceria com a Advent International como investidora minoritária, para preparar a empresa para a sua abertura de capital.



2019

R\$ 677,1 milhões
Receita líquida

X Dextra

AQUISIÇÃO



2020

R\$ 956,5 milhões
Receita líquida

2021

IPO / NYSE
COMPANHIA
LISTADA

R\$ 1,4 bilhão
Receita líquida

R\$ 2.2 bilhões
Receita líquida

2022

AQUISIÇÕES



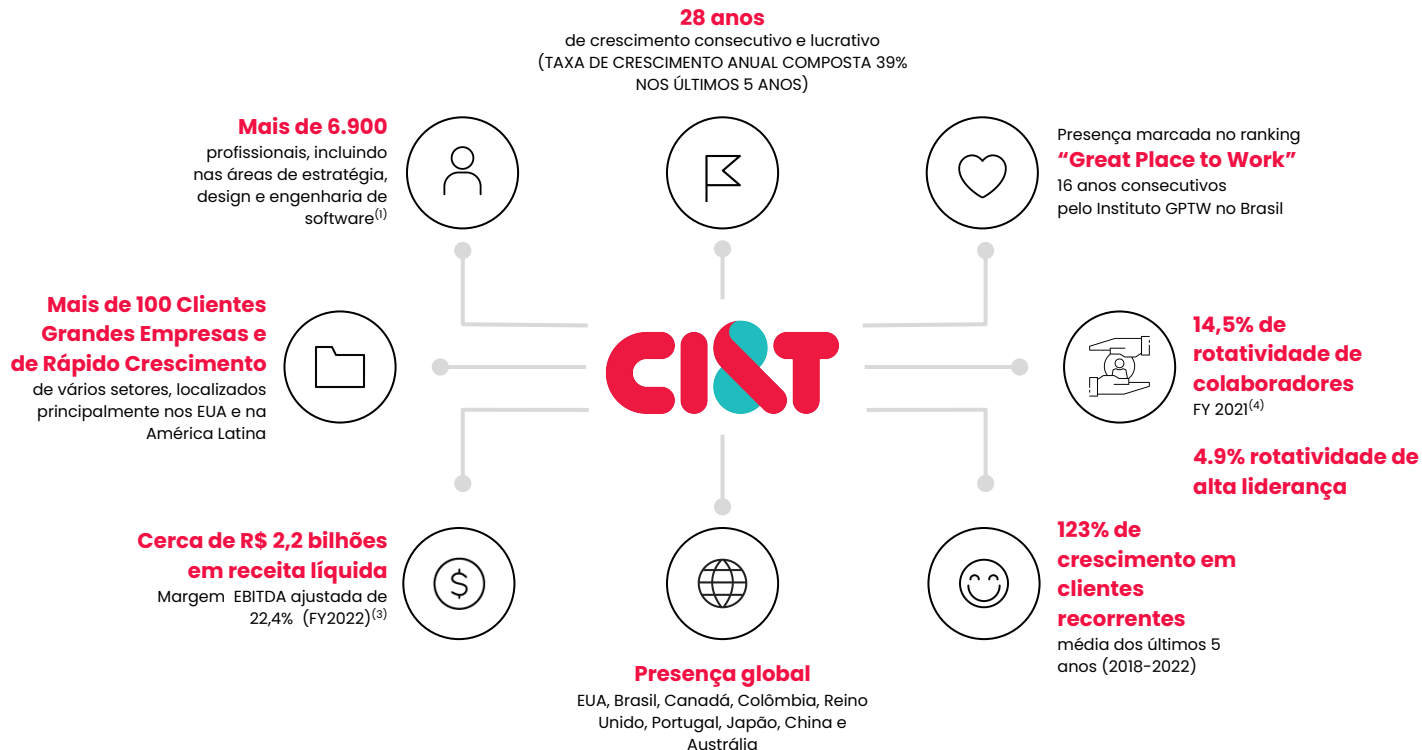
transpire



Somo

Somos Especialistas Digitais

(1) Número de pessoas em 31 de dezembro de 2022
(2) Taxa de câmbio de R\$ 5,2177 por US\$ 1,00 na média de 2022
(3) Margem EBITDA ajustada é uma medida financeira não IFRS
(4) Desligamento anual voluntário de das pessoas, excluindo saídas com menos de 6 meses de emprego



Pensar global, agir local

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



O jeito CI&T:

A estrutura que nos guia

O jeito CI&T combina elementos de inovação que nos diferenciam como empresa e como comunidade. Somos guiados por uma visão compartilhada com três pilares essenciais para a CI&T, que trabalham juntos: Impacto, Aprendizagem e Pessoas, tendo ESG como base de tudo o que fazemos e norteador das nossas ações na sociedade.

Esses pilares se complementam e têm as pessoas no seu centro, já que elas formam nossa cultura e conectam tudo. O jeito CI&T traduz nosso propósito de fazer o amanhã, engajando-nos verdadeiramente em um sonho mais amplo para o mundo, que impacta diretamente as pessoas, negócios e vidas.

Combinando estratégia focada no impacto, design centrado no cliente e domínio técnico para entregar projetos de ponta a ponta.



Descentralizando o processo de tomada de decisão e fomentando o empreendedorismo e a autonomia para poder se adaptar e aprender rápido.

Usando a diversidade e a confiança como base para liberar o potencial de nossa equipe.

ESG como base



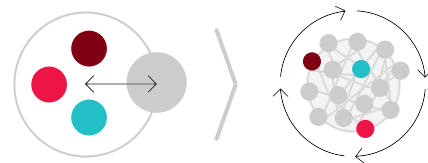
Como combinamos Inovação, aprendizagem e crescimento

Certamente temos um ingrediente secreto. Nossos clientes alcançam novos patamares em seus setores, trabalhando conosco. Oferecemos mais do que serviços de engenharia de curta duração. Estamos genuinamente usando o poder do digital para transformar negócios.

Nos organizamos em Unidades de Negócio e Alianças, que são estruturas autônomas que trabalham para melhorar a eficiência digital e colocar a nossa carteira de clientes na posição de liderança da disrupção digital. A Plataforma CI&T, nome dado às áreas de apoio, oferece suporte à coesão, incluindo Estratégia, Pessoas, Finanças, Jurídico, Segurança e outras competências essenciais. O **modelo de gestão Adhocracia** é a nossa base, permitindo uma fácil integração de novas empresas adquiridas à medida que se tornam uma unidade de negócio ou aliança. Assim, a assimilação é suave e passo a passo, incorporando o melhor de cada nova incorporação.

Trabalhando horizontalmente estão os “Powerhouses”, grupos dedicados a temas específicos com foco em aprendizado, formação e inovação, proporcionando um alinhamento entre diferentes unidades de negócio e alianças para entregar experiências digitais inovadoras.

Plataforma, unidades de negócio e alianças



Projetados para
o **crescimento**

- Experimentos
- Coleta de insights
- Revisão
- Dar sentido

Powerhouses fornecem expertise em tecnologia



Application
Modernization



Crypto &
Web3



Data &
Analytics



Gaming



Open
Finance



Product



Retail



Salesforce



Tech Boosters

O que nós fazemos

Soluções digitais ganham vida quando a estratégia digital é orientada por novas ideias, design centrado no cliente e a engenharia, que se combinam para gerar resultados de negócio imediatos e soluções transformadoras e escaláveis.

Produtos e Plataformas Digitais

Transformação digital

Negócio, modelo operacional e cultura adaptados para mudanças mais rápidas.

Otimização do Legado e Migração para a Nuvem

Especialistas em migração local e na nuvem.

Otimização do Legado e Migração Cloud

Software Empresarial

Parceiro líder em Experiência Digital (DXP), Gestão de Relacionamento com Clientes (CRM) e plataformas de software.

Estratégia e Roteiro Digital

Pessoas, processos e tecnologia mapeados de forma eficiente para o sucesso.

Produtos e Plataformas Digitais

Projetar e criar sites, aplicativos e plataformas para aumentar a receita e reduzir custos.

Experiência e Design do Cliente

Jornadas de comportamento de clientes que impulsionam o crescimento e melhoram a métrica Net Promoter Score.

Soluções de Dados

Dados, IA e Aprendizado de Máquina

Decisões baseadas em dados e recursos de IA e ML para acelerar o desempenho.

Integrações de e-commerce

Soluções B2B e B2C de alto nível, enraizadas em jornadas de usuário personalizadas.

Nossa cultura

É o que nos diferencia.

Nossa cultura é construída principalmente por seis conceitos criados ao longo de anos de experiência junto às nossas pessoas. A confiança é o que conecta tudo.

Trabalhamos diariamente para fortalecer a cultura da CI&T, para que alcancemos os melhores níveis de desenvolvimento, bem-estar e satisfação das pessoas que trabalham aqui.

Nosso objetivo é criar um encaixe perfeito entre o propósito da empresa e o das pessoas.





Inovação

é parte da nossa cultura

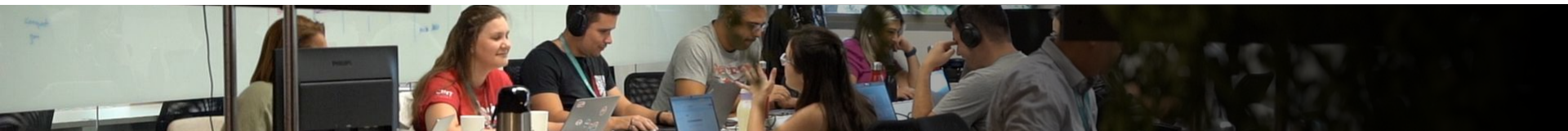
Na CI&T, a inovação é responsabilidade de todas as pessoas e não se limita a uma única área.

A inovação é incentivada em toda a organização por meio de nossas políticas, práticas e cultura organizacional que promovem flexibilidade e autonomia na tomada de decisões de cada área. A cultura de inovação é sustentada por unidades de negócios menores e empreendedoras que utilizam a adhocracia – modelo de gestão descentralizado e voltado para a ação –, que permite mais experimentação e agilidade. Cada unidade de negócios tem uma estrutura de liderança menos hierárquica, permitindo mais liberdade de ação, uso do orçamento e inovação.

A CI&T contrata pessoas com base em seus interesses, talentos e potencial. Acreditamos verdadeiramente no potencial e na inteligência das nossas pessoas. Para impulsionar a inovação e o aprendizado contínuo, a CI&T criou as Powerhouses. Powerhouses operam horizontalmente em unidades de negócios para promover aprendizado, treinamento, inovação e alinhamento.

Descobrimos que nossas Powerhouses são essenciais para apoiar a integração, crescimento rápido e alinhamento de projetos inovadores com a estratégia geral da organização. A combinação de unidades de negócios autônomas e comunidades de aprendizado e desenvolvimento promove o empreendedorismo e a inovação intencionais. Cada unidade de negócios da CI&T possui uma verba de desenvolvimento profissional que pode ser utilizada para o desenvolvimento e reforço de competências de sua equipe. Ideias inovadoras não são apenas compartilhadas, mas também apresentadas a pessoas que podem ajudar a fazê-las acontecer.

A empresa tem uma cultura de autonomia e protagonismo. A CI&T incentiva o projeto piloto e o teste de ideias inovadoras usando uma mentalidade enxuta e produtos viáveis mínimos e, se uma ideia não funcionar, uma análise é feita para aprender com o experimento. Nossa cultura de inovação resultou na criação de muitos novos ativos para nossa organização, nossos clientes, nosso setor e nossas comunidades. Por meio de pesquisa, desenvolvimento e parcerias, avançamos em muitas metodologias e tecnologias, incluindo metodologias ágeis, desenvolvimento de aplicativos móveis, computação na nuvem, inteligência artificial, aprendizado de máquina, Internet das Coisas (IoT) e finanças abertas.



Inovação

na prática

Grande parte de nossa inovação é possível por meio de nossas parcerias com os principais pioneiros em tecnologia, como Google, Amazon, Microsoft, Acquia etc. Estamos continuamente aprendendo, crescendo e experimentando. Aqui estão algumas das nossas inovações de 2022:

Powerhouses: Equipes multifuncionais e horizontais focadas em gerar conhecimento profundo, expertise vertical e impulsionar a aceleração de ideias inovadoras nas áreas de Open Finance, Varejo, Analytics, modernização da nuvem e outras.

Jude, nosso chatbot para reconhecimento das nossas pessoas talentosas. Na CI&T, promovemos uma cultura de reconhecimento e agradecimento. Antes de criar a Jude, nossas equipes de pessoas recebiam um grande número de pedidos de reconhecimento de CI&Ters. Para atender a demanda, um time de desenvolvedores criou Jude, um chatbot que coleta pedidos de reconhecimento que serão gerados em badges no Workplace, nossa intranet.

Jude notifica os gerentes sobre os pedidos de reconhecimento para que eles possam aprová-los ou recusá-los. No primeiro mês de Jude, os pedidos de reconhecimento aumentaram em 40% e o tempo de resposta foi reduzido em 25%.

Coffee Buddy: Como uma organização global, entendemos a importância de nos conectarmos com outras pessoas e culturas. Também reconhecemos o valor das conexões além das colaborações de trabalho. Em 2021, criamos nossa plataforma Coffee Buddy, que atribui aleatoriamente um novo companheiro de café aos usuários a cada semana e os incentiva a agendar uma reunião rápida entre si. Atualmente, 79% de nossos usuários registrados se encontram com um novo Coffee Buddy a cada semana.

Preditivo: para entender melhor nosso indicador de desligamento, criamos o "Preditivo", que usa tecnologia, inteligência artificial e ciência de dados para gerar sinalizadores relacionados ao setor e ao engajamento das nossas pessoas. Preditivo nos permitiu identificar e resolver questões rapidamente. Seus insights nos ajudaram a atingir uma taxa de atrito 4% abaixo da média do setor.



NOSSA ESTRATÉGIA DE ESG

CIST
ESG
RELATÓRIO
GLOBAL
2022

Nossa jornada ESG

Ações e Programas

projetados e executados pela então área de **Sustentabilidade e D&I**

Descentralização e poder até a ponta

com governança orquestrada e suporte de implementação dedicado

Aumentar a inclusão

Primeiros passos para olhar para fora

2009

Área de Sustentabilidade criada

2013

Primeiro programa relacionado à diversidade (pessoas com deficiência)

2016

- > Primeiro grupo de discussão sobre diversidade é formado por CI&Ters
- > É implementado o CENSO CI&T para obtenção de dados de diversidade pela primeira vez.
- > Primeira maratona de programação, ou hackathon, para a contratação de pessoas com deficiência (2015)

2019

- > 2014 a 2019: Primeiras Iniciativas de conscientização sobre gênero, pessoas da comunidade LGBTQIA+ e pessoas negras.
- > 2018: Reconhecimento na ONU pelas boas práticas de inclusão para nossas iniciativas de inclusão de Pessoas com Deficiência
- > É estabelecida pela primeira vez uma meta de D&I corporativa e global
- > Primeiro experimento de D&I em uma Unidade de Negócio, estabelecendo os Grupos de Afinidade

2020

- > D&I como tema de planejamento estratégico, com envolvimento da liderança executiva
- > Primeiras ações afirmativas para mulheres e pessoas negras
- > Orçamento de ESG definido com a participação de todos os Grupos de Afinidade e Unidades de Negócio
- > WEPS da ONU assinados
- > Nossa estratégia de ESG é formalizada
- > Comitê Consultivo ESG com membros do Conselho formalmente estruturado

2021

- > Primeiros passos para a primeira comunicação pública
- > É retomada a pauta ambiental para a agenda estratégica
- > É assinado o Compromisso Pacto Global da ONU

2022

- > Primeiro Relatório ESG Publicado
- > Primeira análise de materialidade ESG
- > Maturidade em processos de equidade (diferença salarial, teto de vidro)
- > Compromisso com a meta de mudanças climáticas
- > Grande programa de formação e contratação para Pessoas com Deficiência
- > Iniciativa MoveTech: impacto na sociedade através da educação

Materialidade ESG

Em 2022 realizamos a nossa primeira análise de materialidade.

Para ouvir abertamente as pessoas impactadas por qualquer decisão corporativa, utilizamos uma ampla estratégia de engajamento de partes interessadas. Em primeiro lugar, foi incluída uma co-criação interna com diversas áreas (TI, facilities, jurídico, pessoas, compliance e outras) para aprofundar o entendimento dos temas relevantes relacionados às nossas operações. A partir de agora, cada líder tem mais clareza de seu papel em ESG do ponto de vista estratégico. **Após as co-criações, foram realizadas entrevistas qualitativas com partes interessadas, entre nossas pessoas, clientes e organizações sociais locais.**

Por fim, convidamos por email e canais de comunicação internos, a participação de todas nossas pessoas e diversas partes interessadas em uma pesquisa quantitativa sobre as prioridades ESG. **Como resultado tivemos a resposta de 589 pessoas, entre CI&Ters, pessoas executivas, clientes e representantes das ONGs parceiras.**

Contamos com a consultoria da Ambipar, conceituada empresa de Gestão Ambiental e Recuperação de Resíduos, para nos ajudar a projetar, planejar e executar a materialidade. Para a definição final dos temas relevantes, foram consideradas as percepções qualitativas e os resultados da pesquisa, bem como a percepção das partes interessadas e do mercado sobre os riscos relacionados aos temas.

Lista de temas materiais:

GOVERNANÇA

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

SOCIAL

1. Atração e retenção de pessoas
2. Diversidade e Inclusão
3. Educação e treinamento
4. Engajamento da cadeia de valor para impacto social

AMBIENTAL

1. Mudanças climáticas



ESG na CI&T

Somos signatários do Pacto Global da ONU desde julho de 2021, reforçando nosso compromisso com negócios responsáveis e desenvolvimento sustentável. Acreditamos que os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU que priorizamos estão diretamente ligados aos dez princípios do Pacto Global. Todas as iniciativas que abordaremos ao longo deste relatório são relacionadas a eles de alguma forma.

Considerando os desafios do setor no qual atuamos, conseguimos traduzir para dentro da empresa o que é ESG para nós. Queremos construir uma organização melhor e mais humana. Nosso objetivo é ser uma referência para clientes e consumidores. Existimos para lucrar com um propósito, e fazemos isso investindo em um mundo melhor. Atingimos esses objetivos por meio de **ações sociais, especialmente voltadas às pessoas, com oportunidades de empregabilidade, diversidade e inclusão, assistência social, educação** e, por fim, **mudanças climáticas**. Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável que perseguimos são 1, 4, 5, 8, 10 e 13.



Estes seis ODS orientam a nossa estratégia de ESG. Entendemos que, como empresa, a melhor forma de contribuir com os ODS é:

- **Contratar** mais pessoas de grupos minorizados e aumentar sua representação em cargos de liderança.
- **Medir e promover** a equidade e a inclusão dos grupos minorizados (URG).
- Aumentar as nossas atividades em **assistência social**, como em campanhas de doação, e começar a contribuir mais com a sociedade por meio da **educação**.
- **Monitorar nossas emissões** de gases de efeito estufa como o primeiro passo contra as mudanças climáticas.

COMPROMISSOS



Desde 2021, temos um compromisso com a iniciativa de responsabilidade corporativa do Pacto Global da ONU e seus princípios nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção.

In support of

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the UN Global Compact Office



MOVIMENTO ELAS LIDERAM 2030

Somos signatários dos **Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs)**, na sigla em inglês) e participamos do **Movimento Elas Lideram 2030**, ambas iniciativas da ONU que buscam promover a equidade de gênero e o empoderamento das mulheres nas empresas, no mercado e na comunidade.



Objetivos e resultados de ESG



PILARES

UM AMANHÃ DE **EQUIDADE**



OBJETIVOS

Equidade de **oportunidades** por meio de **emprego** e **trabalho decente**



AÇÕES

Promover a **igualdade de oportunidades**

Aumentar o **número de pessoas pertencentes a grupos minorizados** na empresa

Promover a **representação de grupos minorizados na liderança**



PILARES

Um Amanhã de **Empoderamento dos Grupos Minorizados** e **Crescimento Sustentável**



OBJETIVOS

Redução da pobreza por meio de **educação** e **assistência social de qualidade** e redução do **impacto ambiental**



AÇÕES

Implementar **um programa educacional para grupos minorizados**

Promover a inclusão social pelo emprego

Impactar a sociedade por meio da assistência social

Implementar **programas de responsabilidade ambiental**

IMPACTO

2020

2021

2022¹

METAS PARA 2025

Pessoas treinadas e empregadas

-4

64

66¹

Aumentar a quantidade de pessoas que impactamos por meio do uso de tecnologia digital na educação

Pessoas de comunidades impactadas por iniciativas de assistência social

4.000

22.000

22.500¹

Impactar **100 mil** pessoas da comunidade com iniciativas de assistência social

Avaliação de impacto ambiental

-4

1º
Inventário
de GEE

100%
Carbono
Neutro para
Brasil

Assumir um compromisso de carbono neutro para outros países além do Brasil.

1 Os dados de ESG de 2022 não incluem pessoas das empresas adquiridas no período. **2** Alta liderança: gerentes seniores e acima **3** Inclui as empresas adquiridas no período. **4** Criamos e passamos a monitorar o indicador em 2021

IMPACTO

2020

2021

2022¹

METAS PARA 2025

% GRUPOS MINORIZADOS
(Mulheres, Pessoas Negras, PcDs e pessoas LGBTQIA+)

35,0%

40,0%

50%¹

55% de grupos minorizados
(Mulheres, Pessoas Negras, PcDs e pessoas LGBTQIA+)

% GRUPOS MINORIZADOS
na Liderança

27,4%

28,0%

37,3%¹

40% de grupos minorizados
na Liderança

% Mulheres
na Alta Liderança²

22,0%

23,0%

25,7%³

30% de mulheres
na liderança

eNPS de grupos minorizados

86

87

84¹

mais de 90 de eNPS de grupos minorizados

CIST
ESG
RELATÓRIO
GLOBAL
2022



GOVERNANÇA



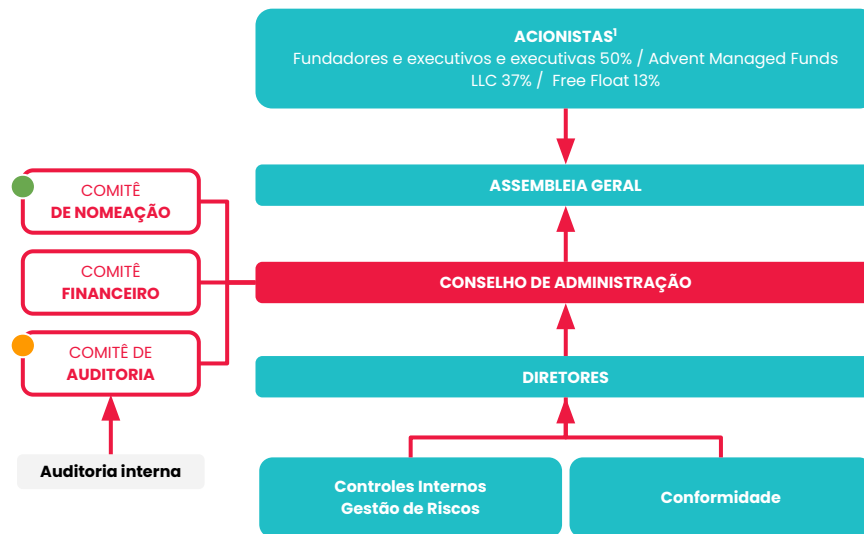
Estrutura de Governança

Desenvolvemos uma estrutura de governança baseada em quatro princípios:

- Responsabilidade
- Imparcialidade
- Transparência
- Responsabilidade

A CI&T Inc, Cayman e suas subsidiárias estão constantemente aprimorando seu processo de governança e práticas ESG trabalhando em conjunto com diferentes partes interessadas, como por exemplo, com a nossa participação nas redes Amcham e Brasscom. Em 2022 desenvolvemos a nossa Análise de Materialidade, que nos permitiu uma maior aproximação com as partes interessadas, tanto internas quanto externas e se destacou como um exemplo dessa evolução constante de governança que procuramos.

Nesta página você pode ver a representação visual da estrutura de governança, incluindo os atuais fóruns existentes.



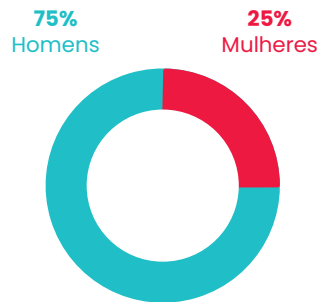
Comitê Consultivo ESG
Discute assuntos relacionados a ESG

Comissão de Ética
Discute assuntos da Comissão de Ética

¹Percentual de poder econômico. CI&T possui duas classes de ações, detentores e detentoras de ações ordinárias Classe B têm direito a dez votos por ação, enquanto detentores e detentoras de ações ordinárias Classe A têm direito a um voto por ação. Fundadores, executivos e executivas e a Advent receberam ações Classe B e o Free Float tem ações Classe A. A quantidade de ações em circulação de cada uma das nossas classes de ações em 31 de dezembro de 2022 era de 19.969.110 Classe A e 113.845.201 Classe B. Consulte o Relatório Anual no Formulário 20-F, item 7 - Principais Acionistas, disponível no nosso site de Relações com Investidores, para mais informações.



Membros do Conselho de Administração



Breno Raiko

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



Cesar Gon

Membro do Conselho
Cesar é um dos fundadores da CI&T e é nosso CEO desde a nossa constituição em 1995. 4 anos no Conselho.



Eduardo Gouveia

Membro Independente do Conselho
Investidor e membro do conselho em start-ups e grandes empresas. Atuou como CEO de várias empresas brasileiras no setor de serviços financeiros. 4 anos no Conselho.



Silvio Meira

Membro Independente do Conselho
Cientista da computação, professor e empresário brasileiro. Criador do Centro de Estudos e Sistemas Avançados do Recife (CESAR). 4 anos no Conselho.



Fernando Matt

Membro do Conselho
Co-fundador da CI&T, executivo experiente no setor de TI e investidor -anjo em startups de tecnologia e não tecnologia. 4 anos no Conselho.



Maria Helena Santana

Membro Independente do Conselho
Trabalhou na Bolsa de Valores de São Paulo por 12 anos, atuou como Presidente Executiva da Comissão de Valores Mobiliários. 1 ano no Conselho.



Patrice Etlin

Membro do Conselho
Um dos sócios-gerentes globais da Advent e membro de seu comitê executivo. 4 anos no Conselho.



Carla Trematore

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



Alta administração

91.7% Homens 8.3% Mulheres



Cesar Gon
Fundador e CEO
28 anos na CI&T



Bruno Guicardi
Fundador & Presidente
NAE
28 anos na CI&T



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



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



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



Amin Nunes
Sócio, Vice-Presidente
Executivo
25 anos na CI&T



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



Stanley Rodrigues
Sócio, Diretor Financeiro
9 anos na CI&T



Bob Wollheim
Sócio, Diretor de
Segurança
3 anos na CI&T



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



Carl Uminski
Sócio, Vice-Presidente
Executivo
1 ano na CI&T



Tony Jenkins
Sócio, Vice-Presidente
Executivo
1 ano na CI&T



Órgãos de governança e responsabilidades

Conselho de **Administração**

O Conselho é composto por membros independentes e não independentes com grande expertise no mercado da CI&T. Os diretores são eleitos por deliberação ordinária dos acionistas. As principais atribuições incluem supervisionar o trabalho da Alta Administração e apoiar a tomada de decisões em todos os setores da empresa. Eles contribuem para a estratégia e para a análise das finanças da empresa e solicitam mais informações em qualquer contrato, investimento ou parceria relevante. Além disso, eles indicam membros para comitês de apoio, incluindo o de Auditoria e Indicação.

[Saiba mais em nosso relatório anual – 20F.](#)



Conselho Fiscal

O conselho fiscal auxilia nosso conselho de administração na supervisão de processos de relatórios contábeis e financeiros e nas auditorias de nossas demonstrações financeiras. Além disso, o conselho fiscal é diretamente responsável pela nomeação, remuneração, contratação e supervisão do trabalho de nossa firma de auditoria independente.

O conselho fiscal é composto exclusivamente por membros do nosso conselho de administração com conhecimento financeiro, sendo atualmente composto por Fernando Matt Borges Martins, Eduardo Campozana Gouveia e Maria Helena dos Santos Fernandes de Santana.

[Saiba mais em nosso relatório anual – 20F.](#)

Comitê de Indicação

Nosso comitê de indicação, composto por Fernando Matt Borges Martins, Eduardo Campozana Gouveia e Brenno Raiko de Souza, auxilia nosso conselho de administração na indicação de candidatos à eleição para o conselho de administração e supervisiona as políticas e práticas de recursos humanos adotadas pela empresa e seus subsidiárias, conforme o caso. Temos uma definição completa deste Comitê em nosso

[Saiba mais em nosso relatório anual – 20F.](#)





Remuneração e Atribuições

Atribuições do CEO

Nossos diretores executivos são responsáveis pela administração e representação da empresa. Temos uma forte equipe de gestão, liderada por Cesar Nivaldo Gon, nosso CEO, com ampla experiência na indústria de tecnologia e serviços de TI. Gon é membro do conselho de administração e nosso CEO global, conduzindo a CI&T desde que a co-fundou, em 1995.

Remuneração de Executivos

A remuneração dos executivos é tratada de forma totalmente regulamentada dentro da CI&T. Em um processo cíclico, a Área de Pessoas conduz o processo de avaliação da remuneração total dos executivos globais da companhia, em parceria com consultores

externos, a fim de mapear, principalmente por meio de estudos de referência de mercado, como estamos em relação ao mercado, entendendo assim as necessidades de evolução no assunto, para nos mantermos competitivos no reconhecimento de nossos talentos.

Diante de um cenário que implique alteração na remuneração fixa e nos incentivos de curto e longo prazo, a Área de Pessoas é responsável por conduzir a elaboração das propostas e aprová-las no Comitê de Indicação, bem como no Conselho de Administração.

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

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

[Saiba mais em nosso relatório anual – 20F](#)



Grupos de Apoio

Comissão de ÉTICA

A Comissão de Ética é responsável por acompanhar e tratar todas as denúncias relatadas em nosso Portal de Ética (etica.ciandt.com) junto à squad de ética. As reuniões são realizadas entre a squad, a equipe de conformidade e a comissão de ética com o objetivo de promover melhorias constantes no processo. Este grupo também é responsável pela criação da política de recebimento e tratamento de reclamações. Em última instância, se necessário, a comissão de ética se reporta ao Conselho de Administração.

Comitê Consultivo ESG

O Comitê Consultivo de ESG é composto por executivos e executivas de cada região geográfica onde temos escritórios (Américas, Europa e Ásia), membros do nosso conselho, representantes do time de RH, do time ESG e consultores externos. A missão desse grupo é revisar e aprovar a estratégia ESG da empresa e o orçamento anual para que isso aconteça. Hoje, a representação do comitê consultivo é composta por dois conselheiros, dois conselheiros independentes, quatro representantes dos grupos corporativos regionais, um membro da equipe ESG e dois membros da equipe de RH. Este Comitê Consultivo não responde a outras estruturas, embora os assuntos discutidos sejam propostos no comitê de indicação, caso seja necessário.



Estrutura global de governança ESG

A governança interna de ESG busca as melhores práticas e influencia a empresa a realizar melhores negócios.



TIME ESG

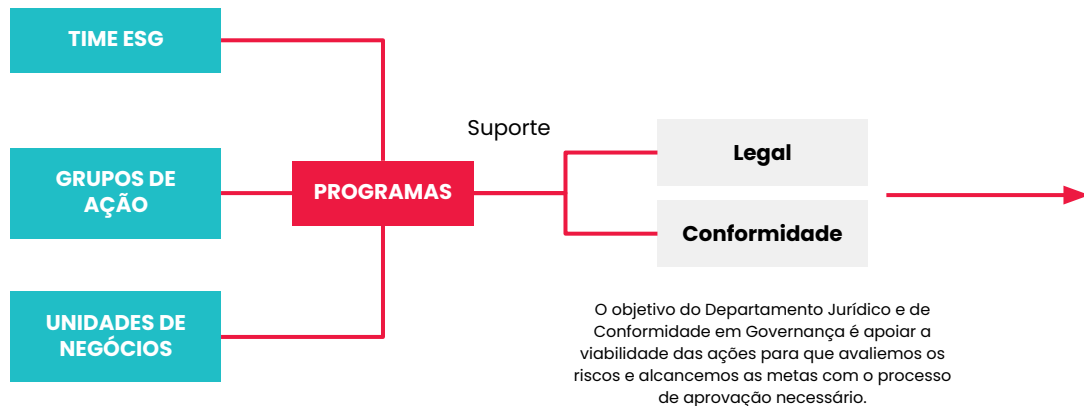
uma equipe dedicada que dá suporte a toda essa estrutura. A equipe está distribuída pelos grupos de ação e unidades de negócios da empresa. A missão do time ESG é sincronizar e coordenar as iniciativas de ESG que ocorrem internamente, sempre amparada pelas diretrizes legais, de conformidade e de RH.



Como os departamentos **jurídico e de conformidade** apoiam as ações ESG

As nossas equipes jurídica e de conformidade trabalham em conjunto com o comitê consultivo de ESG para alinhar as práticas de ESG internamente.

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



O RESULTADO DESTES PROCESSOS: AÇÕES E PROGRAMAS ESG:

- Treinamentos e ações de conscientização sobre DEI e viés cultural
- Treinamento sobre o Código de Ética para reforçar o respeito
- Verificações de antecedentes de parceiros e parceiras
- Reuniões mensais time ESG com jurídico
- Canal de denúncias externo
- Ações afirmativas
- Privacidade de dados
- Apoio a organizações sociais e doações



Ética, Conformidade e Direitos Humanos

Nosso compromisso com Ética, Conformidade e Direitos Humanos é essencial para o nosso desenvolvimento sustentável e as políticas são primordiais para apoiar nossa governança e trajetória. Estamos comprometidos em garantir o cumprimento das leis e dos regulamentos aplicáveis para permitir o crescimento com controles adequados, fornecendo suporte e segurança aos nossos negócios e garantindo que todas as nossas operações estejam de acordo com as políticas, os padrões e os procedimentos internos.

A CI&T possui um [Programa Global de Conformidade](#), que é estruturado por 9 pilares: i) Suporte da Alta Administração; ii) Código de Ética e Conduta e Políticas; iii) Gestão de Riscos; iv) Controles Internos; v) Canal de Denúncias; vi) Comunicações e Treinamento; vii) Investigações Internas; viii) Diligência Devida e ix) Auditoria e Monitoramento.

Além disso, temos o compromisso de criar um ambiente de trabalho seguro e ético para nossa equipe por meio dos pilares do Programa de Conformidade, com base nos valores e nas atitudes descritos no nosso Código de Ética e Conduta, garantindo o respeito aos direitos humanos de todas as nossas pessoas.

Saiba mais sobre nosso Código de Ética e Conduta na próxima página.

Nossas políticas **apoiam toda** nossa **governança**:

Você pode encontrar esses documentos e políticas no [Site da CI&T](#).

[Plano do Programa de Conformidade](#)

[Estatuto do Comitê de Indicação](#)

[Código de Ética e Conduta](#)

[Contatos de Denunciantes](#)

[Política de Combate à Corrupção](#)

[Política de Transações com Pessoas Relacionadas](#)

[Política de Conflitos de Interesse](#)

[Procedimentos de Divulgação e Política de Controle](#)

[Estatuto do Conselho Fiscal](#)

[Política de Uso de Informações Privilegiadas](#)



Ética, Conformidade e Direitos Humanos

Nosso [Código de Ética e Conduta](#) é uma ferramenta importante que orienta nossos negócios e nossas interações com as partes interessadas.

Ele é revisado e atualizado anualmente como parte de nossa cultura corporativa. Está disponível para todas as nossas pessoas internas, fornecedores e fornecedoras e parceiros e parceiras em [nosso site](#).

O Código, as principais políticas e o Canal de Denúncias e treinamentos em Ética são apresentados a todo o pessoal CI&T em seu primeiro dia na empresa como o primeiro passo de nosso programa de conscientização. Nosso treinamento sobre o Código de Ética está disponível na Universidade CI&T, nossa plataforma interna de aprendizado.

Para denunciar uma possível violação do Código de Ética e Conduta de forma anônima, CI&Ters podem acessar o [nosso Portal de Ética e Conduta](#), uma página mantida por um fornecedor terceirizado. Esse canal é aberto a todas as pessoas tanto de dentro quanto de fora da empresa. [Ele está disponível na página inicial do nosso site.](#)

É um canal global que funciona 24 horas por dia, sete dias por semana e está disponível em inglês, português e chinês. Nela, o denunciante pode fazer uma denúncia anônima ou identificada. Além disso, pessoas no Brasil também podem ligar para 0800-892-0459 e dos EUA podem ligar para 1-833-602-2018. As denúncias realizadas no Canal de Denúncias podem abranger diversos temas, como, por exemplo, assédio moral, discriminação, retaliação, conflito de interesses, uso indevido de recursos da empresa, entre outros. Investigamos todas as denúncias seguindo procedimento interno da CI&T.

Em relação ao processo interno, a CI&T conta com o apoio de uma Equipe de Ética, uma Comissão de Ética e Investigadores Internos para a devida investigação das denúncias feitas, que possuem perfil sênior, sempre trabalhando em dupla e treinados por uma consultoria especializada terceirizada.



Ética, Conformidade e Direitos Humanos

A CI&T tem treinamento anual obrigatório sobre Ética para todas as pessoas CI&Ters. Vale ressaltar que realizamos “Conversas sobre Conformidade” para as Unidades de Negócio como um encontro de conscientização permanente. Sempre orientamos nossas pessoas a relatar qualquer situação que não esteja de acordo com os valores, princípios e atitudes do Código de Ética e Conduta.

CI&ters podem, ainda, dar sugestões sobre a política e os procedimentos relacionados ao Código de Ética e Conduta. Toda e qualquer informação fornecida é tratada com total confidencialidade e pode ser anônima caso assim solicitado. O nosso Código de Conduta contém uma seção específica de não retaliação para que as pessoas saibam que estão protegidas ao fazer qualquer denúncia em nosso canal.



Anticorrupção e Conflito de interesses

A CI&T cumpre todas as leis locais e também possui uma Política Anticorrupção, [disponível online](#). Esta Política se aplica a todas as pessoas da CI&T, incluindo subsidiárias, empresas adquiridas e terceiros. O objetivo desta Política é garantir que a Empresa cumpra e trabalhe com altos padrões de conduta ética em seus negócios. **Todas as pessoas da empresa devem realizar suas atividades de forma justa e legal para evitar condutas enganosas.**

A coleta de informações sobre os concorrentes da CI&T é considerada uma atividade legítima se for conduzida de forma legal e ética. O pessoal da CI&T nunca deve obter informações ilegalmente sobre concorrentes, clientes ou parceiros. No caso de denúncias envolvendo membros da própria Comissão de Ética, do Conselho de Administração ou da Alta Administração, sobre corrupção ou qualquer outra denúncia relacionada à Ética e Conformidade, o CEO e o Diretor Financeiro da empresa receberão as denúncias. Eles serão responsáveis por avaliar a necessidade de envolver a Comissão de Ética ou parte dele e por definir quais investigadores atuarão para apurar os fatos. A Política de Recebimento e Tratamento de Reclamações está sendo revisada, sendo que as regras vigentes são as mencionadas acima. **De acordo com esta política, não tivemos perdas monetárias resultantes de processos judiciais associados a regulamentos sobre comportamento anticompetitivo.**

Temos diversos procedimentos amplamente compartilhados pelas campanhas e constantemente revisados em relação a presentes, pagamentos, relações corruptas com governantes e outras organizações, bem como o processo de auditoria. Por exemplo, a CI&T deve realizar uma auditoria antes de qualquer acordo ou contrato com terceiros e parceiros. Descrevemos a prática de auditoria na [Política Anticorrupção, anexo A](#).

A empresa estabeleceu procedimentos em relação a condutas de qualidade inadequadas, para evitar conflitos de interesse. A [Política de Conflito de Interesses](#) nos orienta sobre boas normas de relacionamento com autoridades governamentais, parentes, amigos próximos, cônjuges e outros relacionamentos próximos. A Política descreve minuciosamente as situações em que podem ocorrer conflitos de interesse e como se comportar, incluindo o envio de dúvidas e preocupações para compliance@ciandt.com e o uso do portal de Ética para comunicar qualquer possibilidade de comportamento inadequado.

De acordo com a Lei Sarbanes Oxley (SOX), não podemos contratar nenhuma empresa de auditoria onde o CEO ou CFO tenha desempenhado um papel no ano anterior. Este pacote de acordos e políticas de conduta tem impactado positivamente a forma como trabalhamos diariamente para construir confiança e transparência.



Grupos de **Ação**

Na CI&T, os Grupos de Ação são responsáveis por entender os desafios e fornecer estratégia, direcionamento e suporte para ações relacionadas aos grupos minorizados. No Brasil, os Grupos de Ação são compostos por quatro Grupos de Afinidade: pessoas negras, pessoas que se identificam como mulheres, pessoas que fazem parte da comunidade LGBTQIAP+ e Pessoas com Deficiência. Há também grupos focados em melhorar o acesso educacional e os esforços ambientais.

Nossos grupos criam KPIs, metas e iniciativas para resolver essas preocupações. Eles também têm um orçamento dedicado para executar seus programas e iniciativas. Esses Grupos são compostos por voluntários internos e aliados comprometidos com a execução da estratégia ESG em sua região.

A América do Norte e a Ásia têm, cada uma, um Grupo que se concentra em todos os tópicos relacionados a ESG. E estamos iniciando um grupo para EMEA em 2023.

Grupos de **Discussão**

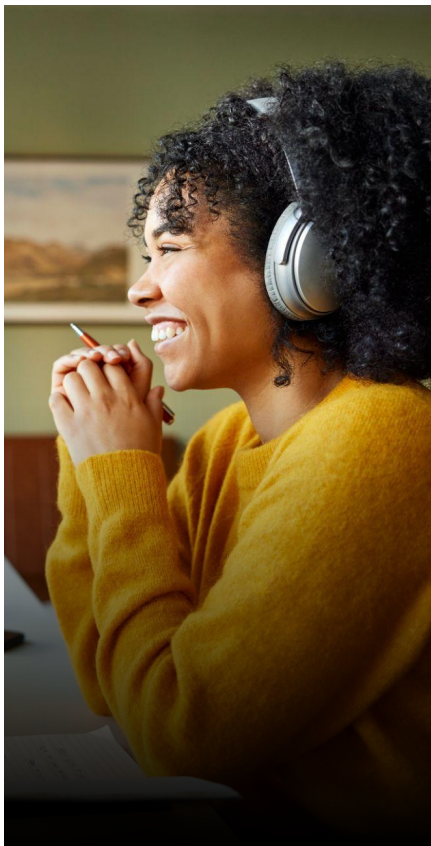
Grupo de discussão é um grupo voluntário de pessoas liderado por CI&Ters que compartilham identidades, interesses ou experiências comuns. São espaços seguros para as pessoas aliadas aprenderem como melhor apoiar grupos minorizados. O objetivo dos grupos de discussão é fornecer oportunidades de networking e criar um local de trabalho mais inclusivo.

Em diferentes regiões podem receber outros nomes, respeitando as diferenças culturais e de idioma. Atualmente, temos grupos de discussão distribuídos nas várias regiões nas quais atuamos, que apoiam pessoas negras, pessoas que se identificam como mulheres, pessoas que fazem parte da comunidade LGBTQIAP+, pessoas com deficiência, bem como pais e cuidadores. No Reino Unido, temos o “Circles”, uma iniciativa da Somo, uma das empresas adquiridas em 2022, que tem o mesmo objetivo dos grupos de afinidade. Alguns dos grupos são: fertilidade, saúde mental, parentalidade, menopausa, arco-íris (LGBTQIAP+), neurodiversidade e deficiências.



Privacidade de dados e Segurança da Informação

A relação entre nossas equipes e clientes tem como base a confiança. Um dos principais elementos dessa confiança é a proteção de dados confidenciais de negócios e de pessoas. Todas as nossas pessoas, parceiros e parceiras e fornecedoras são responsáveis por proteger a nós e a nossa cultura contra essas ameaças, agregando valor ao nosso negócio, reduzindo as possibilidades de perdas e garantindo sua sustentabilidade.



O objetivo da Política de Segurança da Informação é nos orientar em todos os aspectos que possibilitam esse tipo de relacionamento: decisões comerciais, proteção da nossa imagem, proteção de dados de clientes e empresas e segurança no local de trabalho e, especialmente, o comportamento esperado de nossa equipe, fornecedores e vendedores no fornecimento de segurança, confidencialidade, integridade e disponibilidade das informações.

A Política de Segurança da Informação faz parte do [Código de Ética e Conduta](#) que deve ser de conhecimento de todas as nossas pessoas. Ela foi criada para garantir um ambiente de trabalho harmonioso, fomentar a nossa cultura e orientar todas as nossas atividades. A revisão frequente desta Política é necessária devido à constante evolução das ameaças de forma que a Política possa abranger novos aspectos de segurança não abordados previamente.



Privacidade de dados e segurança da informação

Atualizações significativas serão disponibilizadas por meio dos nossos canais de comunicação oficiais, e incentivamos todas as pessoas a revisá-las com frequência para atualizações contínuas sobre nossas práticas de proteção. Nossa equipe de segurança da informação está preparada para atuar em:

Prevenção: por meio de controles e proteções tradicionais de segurança,
Monitoramento: com a revisão contínua de eventos e alertas,
Resposta: tratando os incidentes de forma rápida para remediar e mitigar os impactos (temos um Centro de Operações de Segurança - SOC- que recebe e emite alertas sobre cada evento de segurança que detecta).

A nossa equipe de segurança interna aborda imediatamente todos esses eventos e pode ser necessário mobilizar outras áreas, como Recursos Humanos, TI, Jurídico, entre outras, para o tratamento de incidentes.
Nós temos uma equipe dedicada à privacidade de dados e à segurança da informação.

Também temos parceiros estratégicos para garantir o monitoramento do SOC, suporte para soluções antimalware e detecção de intrusão e testes regulares de segurança da informação.

Nosso ambiente é monitorado 24 por dia, sete dias por semana.

Este trabalho permitiu ter:

- **zero violação de dados;**
- **zero dados do usuário** usados para fins secundários;
- **zero perdas financeiras** durante o atual período deste relatório

Além disso, não tivemos nenhuma solicitação de aplicação da lei para obter informações do usuário. Baseamos nossas **práticas** em:

- **ISO 27001**
- **MITRE ATT&CK**
- Metodologias **NIST**
- **LGPD, GDPR e CCPA**



Além de nossas políticas de segurança da informação e de privacidade de dados, temos processos, normas e planos que são executados diariamente e nos ajudam a manter a continuidade dos negócios mesmo fora do horário comercial. A documentação dessas tarefas orienta as nossas pessoas, ajuda a mitigar riscos e oferece o tratamento adequado aos mais variados tipos de eventos ou incidentes de segurança.

Para manter nosso pessoal sempre alerta, temos:

100% de pessoas
treinadas em segurança e
proteção de dados

Campanhas de
conscientização
e simulação de phishing

Conteúdo informativo
para nossas pessoas

Mantemos diversos canais para denúncia de problemas, como chat, e-mail, ferramenta de incidentes e site interno, visando a tornar a comunicação rápida e eficaz, aumentando a proximidade e agilidade na resposta. Esses canais são amplamente divulgados e novos Cl&Ters recebem treinamento sobre eles no seu primeiro dia na empresa.

Nossos **Programa de Segurança** e **Ritos de Gestão de Riscos** são revisados anualmente ou sempre que ocorrer um evento relevante que impacte nosso cenário de risco. Realizamos uma análise para manter o nível de risco residual adequado ao nosso negócio, que leva em consideração o cenário externo de segurança cibernética, as lições aprendidas, os requisitos regulatórios e de clientes e os pontos de melhoria que identificamos em nossas avaliações de segurança. A revisão do nosso Programa de Segurança e dos Ritos nos ajuda a otimizar o uso dos recursos disponíveis, priorizando a mitigação de riscos e definindo todos os controles e proteções para os nossos ativos.





Riscos de negócios

por interrupções de operações

Na CI&T, temos internamente um plano de continuidade dos negócios/recuperação de desastres, que contempla os riscos associados a pessoas, contratos, aspectos financeiros e marca/imagem da empresa no mercado. Os principais objetivos do plano são:

- Proteger a integridade das pessoas;
- Mapear e priorizar riscos críticos associados a sistemas vitais de CI&T;
- Planejar as ações necessárias para garantir a continuidade das operações e serviços do cliente em caso de eventos disruptivos;
- Possibilitar a restauração da operação comercial normal em tempo hábil após um desastre;
- Minimizar o impacto de um eventual desastre;
- Reduzir o risco de desastres causados pelo homem, destruição deliberada e falhas de construção ou equipamentos;
- Planejar e executar testes periódicos do DRP para garantir a eficácia dos planos.



Riscos de Negócios

por interrupções de operações

As premissas e limitações consideradas como base para os planos a serem atendidos são:

- O plano de recuperação foi elaborado considerando os diversos níveis de criticidade, incluindo o pior caso de destruição que poderia afetar a operação da CI&T. O pior caso de destruição é a perda total e a longo prazo de instalações, infraestrutura (energia, telefonia, internet, água) e pessoas.
- O plano é baseado no número e capacidade técnica de pessoas capazes de implementar e executar um plano de recuperação. Assim, o nível de detalhamento de cada plano é descrito por pessoas das respectivas áreas que cada plano aborda.
- Esse plano é revisado anualmente ou quando há mudanças que impactem significativamente os planos de recuperação de cada área.
- Todos os equipamentos, software e dados necessários estão descritos no plano de recuperação de cada incidente.
- O plano não cobre incidentes associados a situações extremas como guerra civil e terrorismo.

Este plano está estabelecido conforme descrito e até agora não houve necessidade de colocá-lo em prática. No período coberto por este relatório (2022), tivemos

zero interrupção de serviço ou tempo de inatividade total do cliente que tenha gerado problemas de desempenho para nossos negócios.

Sobre restrições de operação: Estamos sujeitos a custos e riscos associados ao aumento ou alteração de leis e regulamentos que afetam nossos negócios, inclusive aqueles relacionados à venda de produtos ao consumidor. Especificamente, desenvolvimentos nas leis de proteção de dados e privacidade podem nos sujeitar a multas e danos à reputação, o que pode, por sua vez, prejudicar nossos negócios, condição financeira ou resultados ou operações. Até a data deste relatório, temos

zero restrições para operar nos países onde estamos presentes.



Engajamento das Partes Interessadas

Na CI&T temos partes interessadas para a sustentabilidade do nosso negócio: nosso pessoal, clientes, investidores, fornecedores, acionistas e a comunidade onde atuamos. Nos relacionamos com cada um deles de maneiras diferentes. Em 2022, foi a primeira vez que realizamos um trabalho de materialidade ESG com todas essas partes interessadas, para entender com elas os temas mais relevantes relacionados a questões sociais, ambientais e de governança. Para saber mais sobre nossa análise de materialidade, consulte a página 18.

Independentemente do trabalho relacionado a ESG, mantemos relacionamentos e comunicação com nossas partes interessadas. Somos uma empresa de capital aberto e toda a comunicação e transparência de nossas informações com nossos investidores e acionistas está declarada em nosso site <https://investors.ciandt.com>. Temos um canal de contato aberto e sempre disponível em investors@ciandt.com.

Realizamos frequentemente uma pesquisa de satisfação com os nossos clientes.

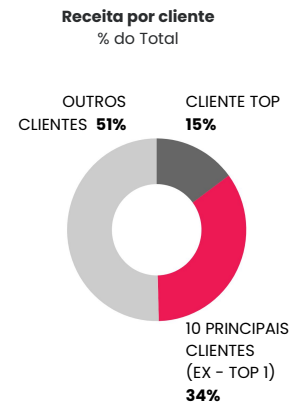
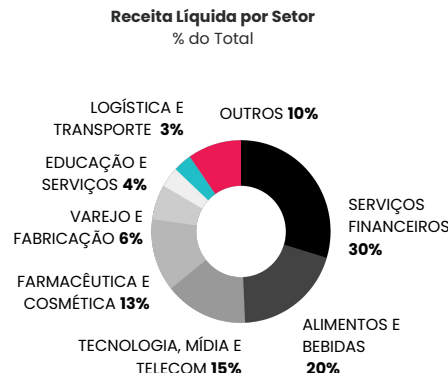
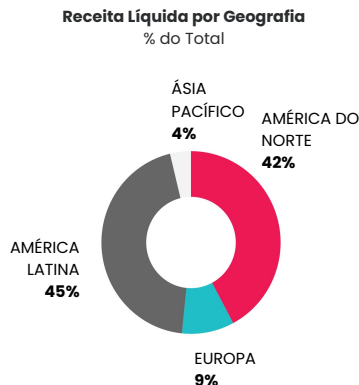
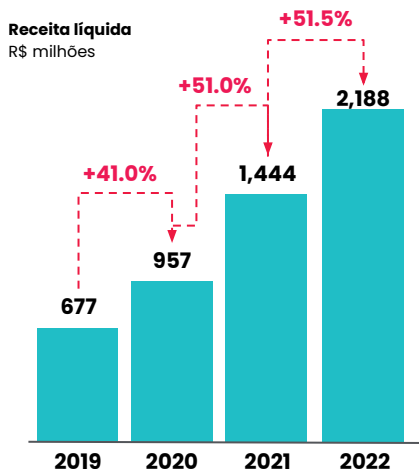
Com a comunidade local, mantemos um relacionamento constante com as instituições parceiras. No Brasil, temos ações recorrentes como campanhas, doações, fomento ao voluntariado e outras. Para instituições que patrocinam projetos por meio de incentivos fiscais, acompanhamos o andamento do projeto ao longo do ano, coletando relatórios de atividades. Sempre que possível, realizamos visitas a instituições para estreitar o relacionamento e também promovemos reuniões e visitas aos nossos escritórios. Nos contratos com fornecedores e clientes, incluímos cláusulas contratuais referentes à responsabilidade socioambiental. **Internamente, em relação às nossas pessoas, temos uma série de canais de diálogo e transparência nas informações.** Temos uma intranet à qual todas as pessoas têm acesso e onde são feitas todas as comunicações corporativas, inclusive a comunicação trimestral do CEO. Além disso, contamos com a pesquisa anual do GPTW, que nos fornece um feedback importante para a análise do nosso ambiente de trabalho e melhoria contínua. Em 2022 também passamos a utilizar a ferramenta Team Culture, uma pesquisa semanal de clima organizacional, onde constantemente temos um feedback sobre o que as pessoas estão sentindo e observando dentro do ambiente de trabalho. A cultura informal e de incentivo à autonomia presente na empresa permite que as lideranças das equipes e do time de RH também sejam canais corporativos onde todos tenham acesso direto para contatá-los, além da discussão presencial, via chat ou e-mail. **Em 2022 também realizamos uma pesquisa sobre ESG para todos os colaboradores** três vezes ao longo do ano. É um questionário NPS e os **resultados estão sempre acima de 80.** Veja mais sobre o engajamento de nossas pessoas na página 67.

SOBRE OS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

No Brasil, 100% das nossas pessoas são cobertas por acordos coletivos de trabalho. Para todas as outras regiões, seguimos as leis locais e as regras sindicais que funcionam de acordo com cada país.



Desempenho Financeiro 2022



Crescimento Resiliente:

+51,5% de crescimento em relação a 2021.

Nosso forte crescimento de Receita reflete (i) **expansão em clientes existentes**, (ii) a **adição de novos clientes** anualmente; e (iii) nossa programática estratégica de **M&A**.

Em 2022, a CI&T cresceu sua receita em **todas as regiões e indústrias** em que atuamos em relação a 2021. Em 2022, a CI&T **adicionou 84 novos clientes** com receita anual acima de R\$1.0 milhão nos últimos 12 meses ao nosso portfólio, totalizando 178 clientes em 2022.

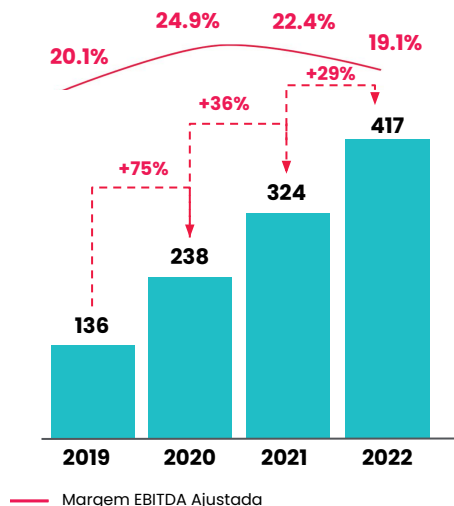
Para mais informações sobre nossos resultados financeiros, acesse nossa [página de Resultados Públicos Trimestrais](#).



Desempenho Financeiro 2022

EBITDA Ajustado e Margem

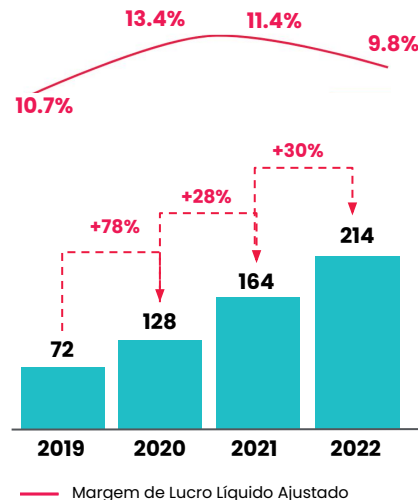
R\$ milhões; %



Métricas Sólidas de Rentabilidade: Em 2022, o **EBITDA Ajustado** foi de **R\$417,5 milhões**, um crescimento de 28,8% comparado ao ano de 2021. A margem EBITDA Ajustada foi de 19,1% no ano.

Lucro Líquido Ajustado e Margem

R\$ milhões; %



O **Lucro Líquido Ajustado** foi de **R\$213,6 milhões**, crescimento de 30,2% em relação a 2021. A margem do Lucro Líquido ajustado foi de 9,8% em 2022.

Para mais informações sobre nossos resultados financeiros, acesse nossa [página de Resultados Públicos Trimestrais](#). EBITDA Ajustado, Lucro Líquido e margem EBITDA ajustada e margem do Lucro Líquido são medidas financeiras não IFRS.



Anexo

Desempenho

Financeiro

Demonstração do

Resultado do

Período

(Em reais mil)

	31 de Dezembro de 2022	2021
Receita Líquida	2.187.710	1.444.380
Custo do Serviço prestado	(1.425.219)	(935.732)
Lucro Bruto	762.491	508.648
Despesas Comerciais	(163.871)	(89.654)
Despesas Gerais e Administrativas	(315.915)	(151.681)
Despesas de Pesquisa e desenvolvimento de tecnologias	-	(4)
Perda por redução ao valor recuperável de contas a receber e ativos de contrato	(329)	(497)
Outras receitas (despesas), líquidas	(8.458)	(22.206)
Lucro operacional antes da receita financeira e impostos	273.918	244.606
Receita Financeira	172.996	69.816
Despesa Financeira	(246.642)	(104.048)
Resultado Financeiro Líquido	(73.646)	(34.232)
Lucro antes dos Impostos	200.272	210.374
Despesa com Imposto		
Corrente	(69.873)	(95.375)
Diferido	(4.483)	10.958
Lucro Líquido no período	125.916	125.957



Anexo

Desempenho Financeiro

	2022	2021
Lucro Líquido	2,187,710	1,444,380
Reconciliação do Ebitda Ajustado		
Lucro líquido do período	125,916	125,957
<i>Ajustes</i>		
Despesas Financeiras	73,646	34,232
Despesas com Impostos	74,356	84,417
Depreciação e Amortização	94,558	48,354
Plano de Incentivo a longo prazo	5,486	2,531
Despesas com consultoria	-	2,220
Incentivos Governamentais	-1,141	-2,481
Impairment	0	21,895
Despesas com M&A	44,652	6,957
EBITDA Ajustado	417,473	324,082
Margem EBITDA Ajustado	19.1%	22.4%
Reconciliação do Lucro Líquido Ajustado		
Lucro líquido do período	125,916	125,957
<i>Ajustes</i>		
Despesas com consultoria	-	2,220
Impairment	0	21,895
Despesas com M&A	87,721	14,062
Lucro Líquido Ajustado	213,637	164,134
Margem Lucro Líquido Ajustado	9.8%	11.4%

Reconciliação de métricas não contábeis

(Em reais mil)

No cálculo do **Ebitda Ajustado**, excluímos itens que não são relacionados a nossa atividade principal. Para o período apresentado os ajustes foram: (i) plano de incentivo a longo prazo; (ii) despesas de consultoria relacionadas à oferta pública inicial e reorganização societária; (iii) incentivos governamentais da nossa subsidiária Chinesa; (iv) despesas não caixa relacionadas ao impairment associado à descontinuação de certos investimentos feitos pela Dextra em ativos intangíveis relacionados a plataformas digitais; (v) despesas relacionadas à aquisição, incluindo ajuste de valor justo em contas a pagar por combinação de negócios, despesas de consultoria e pacotes de remuneração.

No cálculo do **Lucro Líquido Ajustado**, excluímos itens que não são relacionados a nossa atividade principal. Para o período apresentado os ajustes foram: (i) despesas de consultoria relacionadas à oferta pública inicial e reorganização societária; (ii) despesas não caixa relacionadas ao impairment associado à descontinuação de certos investimentos feitos pela Dextra em ativos intangíveis relacionados a plataformas digitais; e (iii) despesas relacionadas à aquisição, incluindo ajuste de valor justo em contas a pagar por combinação de negócios, despesas de consultoria e pacotes de remuneração.

CIST
ESG
RELATÓRIO
GLOBAL
2022



AMBIENTAL



Entendendo nosso impacto ambiental

O ano de 2022 foi importante para entendermos nosso impacto ambiental e, neste relatório, queremos demonstrar pela primeira vez nossos dados, ações e compromissos. Medimos nossas emissões de gases de efeito estufa por meio de nossas operações no Brasil, que concentra mais de 85% de nosso pessoal e escritórios. Nossa meta para os próximos anos é aumentar nossa medição em todos os países onde atuamos.

Em relação ao meio ambiente, de acordo com o resultado de nossa materialidade e análise interna, o tema mais relevante é o das **mudanças climáticas**. Além disso, estamos sempre buscando boas práticas em nossos escritórios, como reciclagem, melhor uso de água e energia e certificação de edificações sustentáveis.

Em linha com o compromisso e a transparência de nossas informações ambientais, respondemos ao CDP e Ecovadis e seguimos o modelo GHG Protocol para medição de nossas emissões.





Parceria com a Flora Energia rende até

**15% de economia na
conta de luz com
energia renovável**

para nossas pessoas

Nossas ações para **reduzir o impacto ambiental**

Pela natureza do nosso negócio, os aspectos ambientais de nossas ações concentram-se em programas de conscientização sobre o descarte correto de materiais, utilização de fontes renováveis e conscientização sobre o desperdício de água e energia elétrica. **Nossas ações incluem:**

- Incentivo ao uso de combustíveis mais limpos. Instalamos carregadores de carro elétrico em nossos escritórios de Campinas, que estão à disposição das nossas pessoas. Há também um carregador no condomínio do escritório de São Paulo.
- Para carros de nossa frota e carros alugados para viagens de negócios, recomendamos o uso apenas de combustível etanol.
- Após um levantamento de informações sobre nossos computadores, confirmamos que temos 100% dos notebooks com selo Energy Star, para garantir um consumo eficiente de energia internacional.
- Em 2022, a CI&T iniciou uma parceria com a Flora Energia, trazendo um benefício para CI&Ters no Brasil. Flora Energia é uma plataforma que conecta usuários a Fontes Renováveis de Energia, permitindo desconto financeiro na conta de luz tradicional.



Consumo de Energia

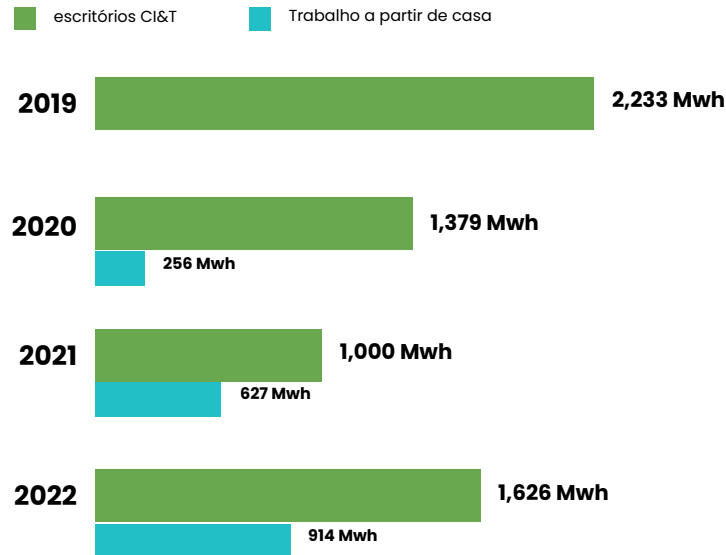
Como empresa de tecnologia, a **eletricidade** é um dos recursos essenciais para nossa operação.

Estamos monitorando nosso consumo há alguns anos e este relatório é o primeiro a mostrar tais dados. Nossa meta para os próximos anos é entender o cenário da eletricidade em cada uma das regiões e monitorar o percentual de energia renovável da nossa operação. Mais de 90% das lâmpadas em nossos prédios nos EUA e no Brasil (94% de nossos escritórios) são de LED.

Após a pandemia de 2020, muitas das pessoas que trabalham na empresa passaram a trabalhar no formato remoto, o que nos trouxe o desafio de medir o consumo de energia das pessoas que trabalham remotamente.

Fizemos um cálculo para estipular esse consumo do pessoal no Brasil para o nosso inventário de emissões de 2022.

Para o Inventário de GEE, calculamos que o consumo de energia dos computadores das pessoas em trabalho remoto foi considerado: modelo de notebook utilizado pelas nossas pessoas; o total de pessoas em cada mês do ano para obter a quantidade de notebooks que estavam em uso por mês; o consumo por hora de cada modelo foi obtido de suas respectivas fichas técnicas e a média de horas trabalhadas por mês. A mesma metodologia foi utilizada para os monitores.





Consumo de Água

Monitoramos mensalmente o consumo de água em nossos escritórios.

Além disso, temos práticas relacionadas ao uso eficiente da água, como:

- Monitoramento mensal do consumo de água em nossos prédios no Brasil;
- Torneiras automáticas com temporizador de vazão nas pias dos banheiros dos escritórios do Brasil;
- Descargas com duplo fluxo ou garrafinhas na caixa acoplada ao vaso sanitário para reduzir o fluxo;



- Em Belo Horizonte, os vasos sanitários e mictórios utilizam a água pluvial que é captada na cobertura do prédio e armazenada em um reservatório de reuso, o que possibilita uma redução ainda maior no consumo de água;

O consumo em nossos escritórios no Brasil em 2022 foi de 9.550 m³.

- De acordo com o Índice Brasileiro de Segurança Hídrica, elaborado pela [Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico](#), dois de nossos escritórios, localizados em Curitiba e Belo Horizonte, apresentam **baixo grau de segurança hídrica** e os outros dois, São Paulo e Campinas, apresentam **grau médio de segurança hídrica**.



Escritórios certificados

Prezamos pelo nosso relacionamento com as empresas parceiras de locação dos prédios para incentivá-las a seguir as melhores práticas ambientais.

66% dos nossos escritórios no Brasil possuem certificações ambientais (LEED OURO e ISO 14001).

Nossos escritórios em Campinas e Belo Horizonte estão localizados em edifícios integrantes do Mercado Livre de Energia. Como resultado, uma parte do nosso consumo de eletricidade provém de fontes renováveis.

Nosso escritório em Oakland, CA também é certificado LEED GOLD.

A LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) é uma certificação para edifícios sustentáveis, concebida e concedida pela organização não governamental chamada United States Green Building Council (USGBC), buscando promover e incentivar práticas construtivas sustentáveis, atendendo aos critérios de construção verde.

Lixo Eletrônico

Por sermos uma empresa de tecnologia, nossas principais ferramentas são eletrônicas: notebooks, monitores e periféricos. Temos uma preocupação verdadeira sobre o descarte ecologicamente correto desses materiais após sua vida útil. Nossos equipamentos no Brasil passam por triagem e são encaminhados como doação para instituições sociais ou para reciclagem, para empresas parceiras certificadas. Em nosso escritório no Japão, também doamos laptops, tablets e outros itens eletrônicos para instituições sociais.





Estratégia climática



O caminho para zerar as emissões líquidas

A CI&T, como empresa com responsabilidade socioambiental e engajada no tema ESG, quer fazer mais para reduzir seu impacto ambiental. Com base no Acordo de Paris de 2015, **temos o compromisso de nos tornarmos Emissões Zero no Brasil até 2027.**

Enquanto trabalhamos em nosso plano de mitigação de emissões de gases de efeito estufa para evitar e reduzir nossa pegada de carbono, apoiado pela Ambição de Negócios de Metas com Base Científica para 1,5°C, estamos comprometidos em compensar todas as emissões de carbono restantes, incluindo o Escopo 3.

Remoção de Carbono baseada na natureza

Como uma empresa com origem no Brasil, o país com a maior biodiversidade do mundo, temos a responsabilidade de apoiar a conservação e restauração dos biomas brasileiros, que são responsáveis por fornecer serviços ecossistêmicos importantes para o país e também desempenham um papel crucial no futuro do planeta.

Optamos por apoiar **projetos de remoção de carbono baseados na natureza**, idealmente operando dentro de nossa pegada geográfica e que promovem a restauração ecológica, aumento dos serviços ecossistêmicos e da biodiversidade, agricultura sustentável juntamente com o desenvolvimento da comunidade envolvida.



Pegada de carbono

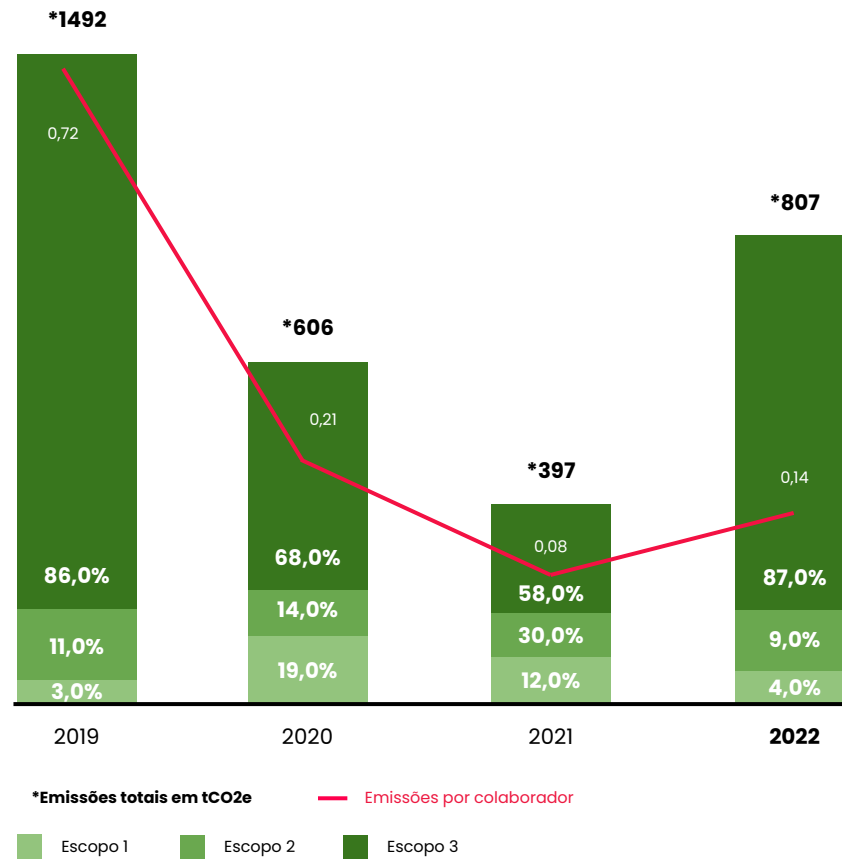
Medimos nossas emissões em nossas operações no Brasil desde **2019**, como **ano base**. Determinamos essa data para fins comparativos e para entender o comportamento pré e pós pandemia. Passamos a medir nossas emissões de gases de efeito estufa por meio de nossas operações no Brasil, onde estão concentradas mais de 85% de nossas pessoas e escritórios.

O GHG Protocol foi utilizado como nossa estrutura oficial para medir nossas emissões, todos os parâmetros, fatores de emissão e fontes de referência utilizados encontram-se nas [diretrizes de cálculo](#) do Programa Brasileiro do GHG Protocol.



Em 2022 obtivemos um valor de **0,14 tCO₂e** de emissões por empregado, que é

80% inferior ao valor obtido em 2019.





Pegada de Carbono

Em nosso inventário de GEE 2022, medimos as emissões do Brasil nos Escopos 1, 2 e 3, incluindo o consumo de energia para pessoas que trabalham remotamente, deslocamento para o escritório para pessoas que estão em um modelo de trabalho híbrido e também a pegada por uso de data centers. Nossas principais emissões têm origem no **Escopo 3***, ou seja, emissões indiretas, e **correspondem a > 80,0% de nossas emissões totais**. As categorias que mais acumulam emissões são viagens de negócios, transporte a montante e deslocamento das pessoas, que também contém as emissões relacionadas ao consumo das pessoas que trabalham remotamente.

Em 2019, pré-pandemia, foi o ano em que nossas emissões totais tiveram o maior valor nos quatro anos medidos. Em 2020 e 2021, devido à pandemia de COVID-19, as emissões tiveram uma queda significativa devido ao isolamento social e diminuição das atividades presenciais, além disso, **o modelo de trabalho remoto se consolidou na CI&T, e se manteve para a maioria das nossas pessoas mesmo após o fim da pandemia**.

*Para 2023 queremos melhorar nossa medida de fontes para o Escopo 3, como todas as fontes de emissões de deslocamentos das nossas pessoas e toda a pegada de carbono relacionada ao uso de data centers, fundamentais para os projetos desenvolvidos pela CI&T.

Escopo	Categoria	Fonte	2019 (tCO2e)	2020 (tCO2e)	2021 (tCO2e)	2022 (tCO2e)	% 2022
Escopo 1	Combustão estacionária	Óleo diesel	10,8	10,7	12,3	3,9	0,49%
		Etanol Hidratado	17,3	4,5	0,1	0,4	0,04%
	Fontes móveis de combustão	Gasolina	0,0	0,0	11,0	0,4	0,05%
		Diesel	0,0	0,0	0,0	0,2	0,02%
	Emissões fugitivas	Dióxido de carbono	0,1	0,1	0,1	0,1	0,02%
		R-410A	0,0	98,3	1,1	4,8	0,60%
		HCFC-22	5,4	0,0	12,8	0,0	0,00%
		R-407C	5,4	0,0	12,8	24,4	3,02%
Escopo 2	Eletricidade comprada ou adquirida	Rede elétrica	166,6	83,3	122,3	69,7	8,64%
Escopo 3	Transp. e Distr. (A montante)	Gasolina	0,6	17,0	1,2	13,2	1,63%
		Viagem aérea	0,0	1,1	4,7	24,3	3,02%
	Deslocamento do Empregado	Deslocamento	260,6	63,6	18,8	156,7	19,42%
		Trabalho remoto	0,0	15,8	79,2	38,8	4,80%
	Viagem de negócios	Viagem aérea	985,4	293,8	122,5	411,2	50,97%
		Gasolina	40,3	18,0	2,3	29,8	3,69%
	Bens e Serviços Adquiridos	Data Centers	-	-	8,9	29,0	3,59%
Total			1492,5	606,2	410,1	806,7	

Calculado pela ferramenta Protocolo GEE Brasil.

A CI&T teve seu inventário de emissões 2022 verificado pelo Instituto Totum e atendeu às Especificações da Norma Brasileira de Verificação do Programa GHG Protocol e ABNT NBR ISO 14064-3, **alcançando o nível de confiança razoável**. Esse nível corresponde ao mais alto nível de qualificação concedido às empresas que demonstram atendimento a todos os critérios de transparência na publicação de seu inventário de gases de efeito estufa. A declaração de verificação pode ser conferida no [seguinte link](#). **Nosso inventário de 2022 será publicado no 2º semestre deste ano no [Registro Público de Emissões](#)**.



Carbono Neutro

Compensamos todas as emissões de nossas operações brasileiras de 2022.

Apoiamos um projeto que promove a agricultura regenerativa sustentável, localizada em fazendas de café no sul de Minas Gerais, nos biomas Mata Atlântica e Cerrado. O projeto está relacionado à identificação e mapeamento dos minerais naturalmente presentes no solo, indicando recomendações e boas práticas mais adequadas ao ciclo agrícola, **aumentando a permanência do carbono no solo.**

"Os benefícios do incentivo financeiro do projeto de carbono é incentivar e manter o investimento dentro da propriedade para melhorar as práticas de sequestro de carbono, e capacitar a área do entorno, que seriam as comunidades, agricultores familiares, e investir na educação dos jovens da comunidade."

Armand Fábio – Agricultor | Fazenda Novo Horizonte (todos os direitos reservados)

[Terrus Carbon Coffee: Soluções da Natureza e Café Brasileiro.](#)





SOCIAL

CIST
ESG
RELATÓRIO
GLOBAL
2022

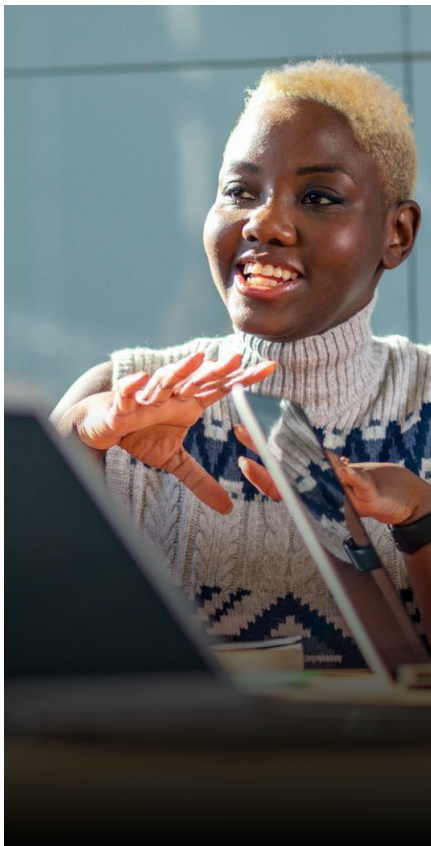


As **pessoas** são a chave para o impacto social

Numa perspectiva social, acreditamos que o **nosso poder de impacto mais expressivo está relacionado às pessoas.**

Assim, temos um investimento significativo na contratação e inclusão de pessoas de grupos minorizados, gerando emprego, oportunidades, mobilidade social e a busca constante por equidade.

Acreditamos que essa estratégia é fundamental em um país como o Brasil, nossa maior operação como empresa, onde as desigualdades sociais e de acesso são críticas e gritantes.



Nosso desafio é proporcionar esse ambiente de diversidade e inclusão,

aumentando nossa contribuição para a sociedade durante o crescimento acelerado da empresa em um ano cheio de fusões e aquisições para manter uma forte cultura de colaboração, autonomia, inclusão e protagonismo.



Nosso Pessoal em números

6.904
pessoas (total)
incluindo as pessoas das
empresas adquiridas no
período.

42 pessoas não
diretas
Pessoas que trabalham dentro dos
nossos escritórios mas não tem seu
trabalho controlado pela CI&T, como
equipe de limpeza, bombeiro e
outros.

País	Presença	Mulheres (%)	Homens (%)	Pessoas estrangeiras
Austrália	98	22,4%	77,5%	15
Brasil	5843	29,2%	70,8%	23
Canadá	30	46,7%	53,3%	23
China	241	33,6%	66,4%	0
Colômbia	107	32,7%	67,3%	4
Japão	19	57,9%	42,1%	8
Portugal	48	37,5%	62,5%	33
Reino Unido	160	39,4%	60,6%	20
Estados Unidos	358	26,8%	73,2%	67



Contratação de Talentos

Difundimos intencionalmente a Diversidade, Equidade e Inclusão em nosso processo de recrutamento, publicando todas as vagas na América do Norte em quadros de empregos direcionados a grupos minorizados. Além disso, nos **Estados Unidos, Portugal, Reino Unido e Brasil, treinamos gerentes de contratação para limitar o Viés Inconsciente na Contratação**. No Brasil, lançamos anúncios de emprego voltados especificamente para pessoas negras. Juntamente com outras estratégias de contratação inclusivas,

43% das pessoas contratadas foram de grupos minorizados (Mulheres, Negros, PcD e LGBTQIA+) em 2022.

Tomorrow's talent - Nosso programa para contratar e desenvolver pessoas como programadoras iniciantes no Brasil. No programa, contratamos **207** pessoas, sendo **60%** de **grupos minorizados**

Jovens Aprendizes e Next Gen - O primeiro programa contratou 15 jovens profissionais de grupos minorizados e com menos de 22 anos. O programa de estágio Next Gen é lançado anualmente para contratar pessoas estagiárias de engenharia e design.

Em 2022, **46% das pessoas estagiárias** contratadas no Brasil eram de grupos minorizados. Do grupo **dos EUA, 100%** era pertencente a pelo menos um grupo minorizado.

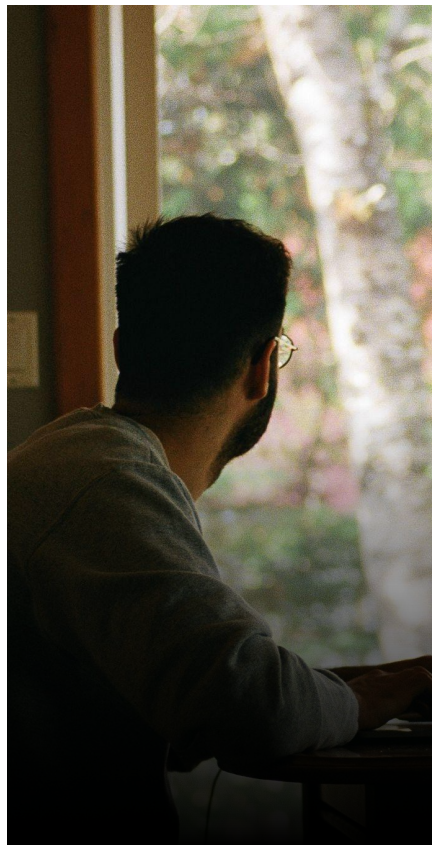
Total de pessoas contratadas em 2022	Total de mulheres contratadas em 2022	Total de pessoas contratadas em 2022 por país
2238	642 (29%)	Brasil: 2063 INC: 25 Japão: 5 China: 99 Reino Unido: 3 Canadá: 9 Portugal: 8 Austrália: 5 Colômbia: 21



Desenvolvimento e retenção de pessoas

Consideramos que todas as pessoas em nossa empresa são importantes.

Entendemos que cada pessoa em nossa organização tem necessidades diferentes para alcançar sua realização individual de sucesso. Cada pessoa na CI&T tem um consultor de carreira para apoiar o desenvolvimento, a conquista e a revisão das metas profissionais. Os Consultores de Carreira também atuam como referências que apoiam na promoção, crescimento ou novas oportunidades de aprendizado.



Todas as nossas pessoas são convidadas, incentivadas e capacitadas a mostrar suas conquistas durante uma apresentação de desenvolvimento profissional (PDP). CI&Ters selecionam colegas, pares de trabalho e líderes para fornecer feedback sobre seu desempenho ao longo de um ciclo e, em seguida, apresentam em uma reunião onde mostram todas as suas realizações, aprendizados e planos futuros.

Acreditamos que, ao proporcionar as nossas pessoas autonomia para agendar sua PDP quando estiverem prontas, autonomia para selecionar quem fornece feedback e autonomia para definir suas próprias metas e benchmarks alinhados à estratégia da organização, as capacitamos a ter mais controle na direção de sua carreira conosco. Todo esse processo tem transparência salarial: cada CI&Ter tem acesso para consultar a tabela salarial de seu cargo atual.



Desenvolvimento e retenção de pessoas

Nossas equipes também são incentivadas a contribuir com feedback constante.

Além do feedback pessoal, oportunidade de cada CI&Ter ver seu desempenho sob múltiplas perspectivas, a empresa também preza por abrir espaços para trocas e questionamentos, estimulando e possibilitando momentos como o CI&T Connecting (encontro para conectar CI&Ters de todo o mundo e ficar por dentro notícias), os AMAs (Ask Me Anything, reunião para atualizações sobre contratos e equipes ou CI&T), Kickoffs (primeiro evento de comunicação corporativa do ano, onde cada unidade de negócios se reúne para refletir sobre os resultados do ano anterior e discutir desafios e metas para o ano corrente), WGO (What's Going On, reunião mensal para trazer informações passadas e futuras sobre frentes e clientes).

Outro exemplo são os nossos processos de reconhecimento, que valorizam as atitudes e não apenas o resultado em si, servindo de exemplo positivo para outras pessoas ou áreas. Valorizamos e reconhecemos cenários positivos, expressando nossa admiração pelo que nossas pessoas fazem pelo projeto, pela área, pela equipe e pela empresa. Reconhecemos o trabalho individual, o trabalho em grupo e o trabalho multidisciplinar. Reconhecemos as pessoas individualmente e compartilhamos este momento com toda a equipe.





Na CI&T, temos um lema:

"Desenvolvemos pessoas antes de desenvolver software." Essa frase é do nosso CEO e resume bem o nosso espírito. Isso reflete o quanto acreditamos que na CI&T as pessoas vêm em primeiro lugar.

O HUB (Centro de Cultura, Liderança e Segurança Emocional) é uma das estratégias que criamos para impactar a saúde mental e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional na CI&T globalmente.

Em 2022 a equipe do HUB promoveu a **Semana de Segurança Psicológica** com o objetivo de conscientizar a CI&T sobre o tema e deixar claro o impacto que ter uma cultura de vulnerabilidade premiada gera no negócio. O evento contou com 10 palestras com especialistas no tema como Tim Clark e Madelin Santana.

Tivemos conteúdos em português e inglês, legendas e LIBRAS (língua brasileira de sinais) para ser acessível para todas as pessoas.

Como resultado, tivemos 1455 participações e um NPS de 98. Todo o conteúdo desta semana está disponível para todas as pessoas em nossa plataforma interna de aprendizagem, a CI&T University.

Em 2022 as equipes HUB e ESG promoveram uma parceria pela inclusão, desenvolvendo um programa para Pessoas com Deficiência com foco em líderes e os passos iniciais de um programa para pessoas negras que será lançado em 2023. Saiba mais no capítulo de informações adicionais do DEI, ao final deste relatório.

O HUB também promove webinars e encontros sobre mindfulness para os colaboradores. [Veja mais sobre o indicador de retenção na página 66.](#)



Benefícios, bem estar e engajamento

De forma geral, oferecemos a todas as nossas pessoas:

- Vale refeição e alimentação sem desconto em folha de pagamento,
- Seguro de Vida, Saúde e Odontológico,
- Programa de Assistência ao Empregado, que inclui apoio Jurídico, Médico, Saúde Mental e Nutrição,
- Participação nos lucros,
- Desconto em academias, psicólogos e outros programas de desconto,
- Subsídio de internet para quem está em regime híbrido ou totalmente remoto.

A confiança está no centro da nossa cultura, que permeia o que construímos e deve continuar evoluindo. Cada pessoa tem sua história e suas necessidades, e incentivamos todos aqui a falarem sobre isso e, conseqüentemente, se reconhecerem em nós, buscando evoluir continuamente e nos apoiando para que também nos desenvolvamos.

É por isso que acompanhamos fielmente os indicadores de engajamento, como eNPS por trimestre e GPTW anualmente. Mais recentemente, estabelecemos uma parceria com a Team Culture, uma plataforma de engajamento online, para coletar os sentimentos predominantes na Cl&T, o que nos permite prevenir ondas de insatisfação e evoluir processos para alcançar altos níveis de engajamento e percepções positivas sobre o trabalho na Cl&T.

Começamos a utilizar a Team Culture no segundo semestre de 2022. **É uma pesquisa semanal de clima organizacional, onde recebemos feedback recorrente sobre o que as pessoas estão sentindo e observando dentro do ambiente de trabalho,** que utilizamos para ajustar e adequar aspectos dentro da empresa de uma maneira mais rápida. A plataforma é anônima e tem espaço para comentários e sugestões.

Resultado global GPTW

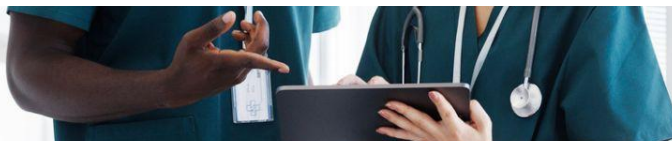
92

4ª posição no ranking BRASIL em
2022

Nota Team Culture global

8.2

(de 10)
classificado como “muito bom”



Saúde e Segurança

Um aspecto essencial da nossa política de saúde são os modelos de trabalho que estabelecemos como empresa. Em acordo com seus líderes, equipe e funções, todas as pessoas podem optar por trabalhar de forma presencial nos escritórios, híbrida ou totalmente em casa ou em qualquer outra geografia dentro das fronteiras de seu país. Isso significa que não há dias necessários para trabalhar no escritório. Os encontros presenciais podem acontecer em conjunto com a equipe quando for indispensável. Aprendemos que uma “cultura remota no centro” pode aumentar nossa produtividade e bem-estar, por isso investimos em capacitar nosso pessoal para aproveitar o tempo em casa com a família e amigos e trabalhar no seu melhor horário. Esses modelos de trabalho são apoiados por uma equipe de Wellness e ações em todo o mundo, incluindo:

NO BRASIL: Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), Campanhas de Vacinas e Assistência à Saúde Gratuita.

NOS ESTADOS UNIDOS E CANADÁ: Programa de Assistência ao Funcionário (Acesso ao Centro de Serviços 24 horas por dia, 7 dias por semana, Aconselhamento Pessoal, Aconselhamento por Vídeo, Suporte por Chat, Life Coaching, Consultoria Financeira, Consultoria Jurídica, Consultoria Especializada (Cuidado de Idosos, Puericultura etc), Gerenciamento de Abuso de Substâncias, e Suporte a Incidentes Críticos (incluído, mas custos adicionais podem ser aplicáveis).

NA CHINA: Exame Físico Anual, Programa Give me a break (atividades espontâneas em equipe entre as nossas pessoas)

NO REINO UNIDO¹: Parceria com a Fertility Matters at Work para nos tornarmos um dos primeiros empregadores favoráveis à fertilidade, onde CI&Ters podem compartilhar com a empresa e receber apoio por meio de suas experiências de construção familiar. Estamos comprometidos em ser uma empresa empregadora favorável à menopausa, trabalhando para o credenciamento com Henpicked para garantir que todas as pessoas tenham acesso ao suporte, orientação e conscientização corretos. Nossas pessoas no Reino Unido também têm acesso premium ao Bubble, aplicativo número 1 do Reino Unido para creche flexível.

¹ são iniciativas que incorporamos da empresa adquirida Somo e que estamos mantendo.



CI&T University

A CI&T University é uma iniciativa interna de educação corporativa para que nossas pessoas possam aprender, compartilhar conhecimento e liberar a sua criatividade para impactar os negócios e construir o futuro.

Para apoiar o aprendizado, treinamento e desenvolvimento contínuos de nossa equipe, a CI&T University oferece conteúdo e promove ações estrategicamente conectadas aos nossos desafios comerciais. Na CI&T University, todas as pessoas podem compartilhar conhecimento, criar cursos e trilhas de aprendizado e acessar todas as áreas de conhecimento disponíveis no acervo.

Mais de 150.000

acessos às nossas plataformas em 2022

57%

Média mensal usuários ativos

Exemplos de iniciativas que fortalecem nossa cultura de aprendizagem:

Aprendendo com Senseis: Pessoas com experiência em um determinado tema que ensinam o que sabem e acompanham colegas em sua jornada de aprendizado.

O English Boost Program e GoFluent (Language Connects Us): Essas iniciativas buscam apoiar e aumentar as habilidades das pessoas CI&Ters em inglês e em outros 11 idiomas, incluindo italiano, espanhol, alemão e francês.

Desenvolvimento de Liderança: Com treinamentos on-line, programas práticos, intervenções e orientações personalizadas, construímos estratégias em conjunto com as unidades comerciais, com foco no desenvolvimento da liderança como habilidade.

Trilhas de Aprendizagem: Trabalhamos na preparação de jornadas de aprendizagem relacionadas com as nossas unidades de negócio como uma opção para que as nossas pessoas desenvolvam novas competências (tanto técnicas quanto interpessoais).

Outras iniciativas de aprendizagem

A CI&T tem pessoas dedicadas a **iniciativas de aprendizagem** dentro das unidades de negócios para facilitar o processo de ambientação, acelerar carreiras e conhecimento em tecnologias específicas, compartilhar *gembas* e histórias de sucesso e promover mentorias. Essas iniciativas acontecem de forma descentralizada, em que cada unidade tem autonomia para desenvolver capacitações de acordo com a necessidade de conhecimento técnico de suas estratégias.



Alguns indicadores de Pessoas

Alguns dos exemplos anteriores permitiram atingir um excelente padrão de satisfação das pessoas dentro da CI&T. Temos uma das taxas de retenção mais altas em comparação com outros pares em nosso setor. Além disso, nossos reconhecimentos, incluindo Great Place to Work (GPTW) e outros, certificam o trabalho impactante que fazemos internamente.

Somos GPTW em todos os países em que atuamos, com certificações especiais para LGBTQIAP+ e profissionais de TI no Brasil e Jovens no Canadá. No Brasil, estamos no ranking há 16 anos. Em 2022, alcançamos a 4ª posição em grandes empreendimentos.



Recognized for "Good Employability Practices for Disabled Workers" at the UN



Atrair
82%

Aproximadamente de aceitação de novas contratações



Desenvolver
14.000

anos combinados de experiência
em CI&T

15

média de anos de permanência de
Executivos da CI&T

Manter
14.5%

Saída Voluntária das Pessoas
últimos 12 meses
(exercício fiscal de 2021)¹

4.9%

Saída Voluntária de Liderança,
últimos 12 meses
(exercício fiscal de 2021)²

¹ Saída anual voluntária de pessoas, excluindo saídas com menos de 6 meses de permanência



Números globais de Diversidade CI&T

Iniciamos o processo de autodeclaração em CI&T em 2016 para coletar dados sobre gênero e etnia. Em 2019, a comunidade CI&T também começou a responder sobre sua identidade de gênero, orientação sexual e outros status de grupo minorizados, considerando diferenças em cada país. A autodeclaração é confidencial e os dados são usados apenas para monitorar a representação e análise de nossos programas destinados à equidade e inclusão.

Em 2019, adicionamos um indicador de diversidade corporativa ao nosso True North usando os dados de autodeclaração. Monitoramos a representação de pessoas de 4 grupos minorizados: mulheres, pessoas com deficiência, pessoas negras e pessoas da comunidade LGBTQIAP+. Esse indicador é a soma dos quatro grupos, com participação única (em caso de interseção, a pessoa é contada apenas uma vez para o resultado do indicador final).

Negros:

Palavra em português que representa o grupo de pessoas pretas e pardas no país. De acordo com o censo do Brasil, esse grupo representa mais de 50% da população.

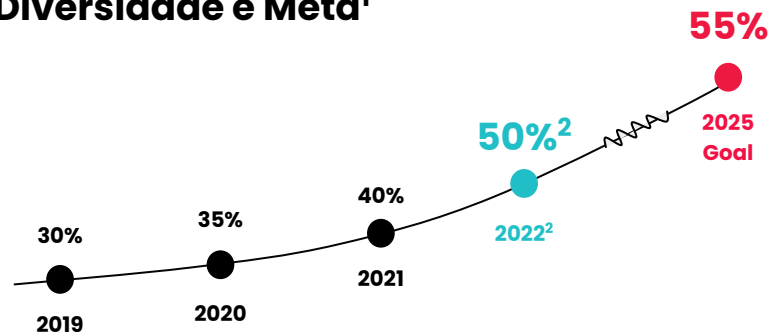
Pardos:

Palavra em português Isso significa a miscigenação de grupos étnicos.

Em 2022, para o contexto do Brasil, começamos a contar o número de pessoas negras (pretas e pardas), que anteriormente apenas as pessoas pretas eram contadas¹.

Além disso, nos números que estamos mostrando nas páginas a seguir, integramos os dados de empresas adquiridas apenas para mulheres. Durante o período de integração, estamos trabalhando de perto com as empresas adquiridas para aplicar a autodeclaração para ter dados de diversidade mais fidedignos da empresa após as aquisições.

Resultados de Diversidade e Meta¹

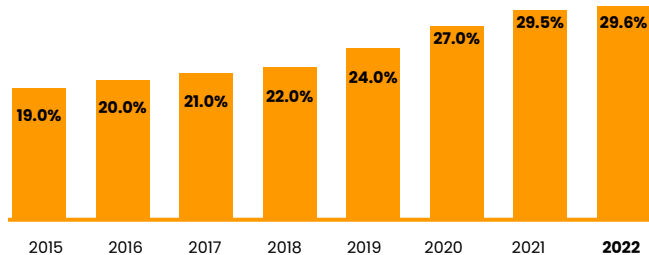


1) A realidade e o objetivo são sobre mulheres, PcD, Pessoas Negras e LGBTQIAP+

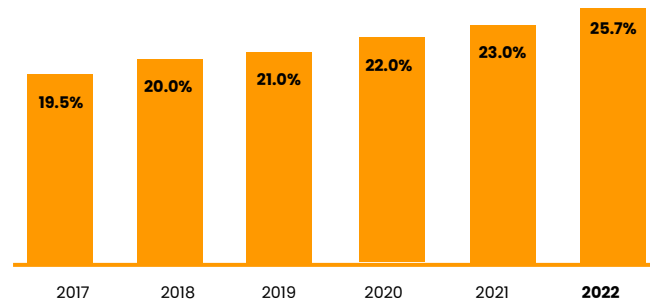
2) Este número não inclui dados de empresas adquiridas no período



Representação Global de Mulheres



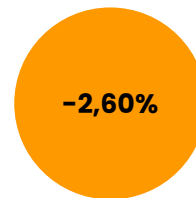
Representação Global de Mulheres em Alta Liderança



Distribuição de gênero por área

	Áreas de Negócio	Áreas de Apoio
Geral	25.8%	64.9%
Liderança	23.09%	59.8%

Disparidade Salarial de Gênero



Nosso índice de disparidade salarial é calculado pela diferença entre a média ponderada de mulheres e homens, levando em consideração o número de mulheres.

Todos os indicadores de gênero, exceto Disparidade Salarial, incluem as companhias adquiridas no período.



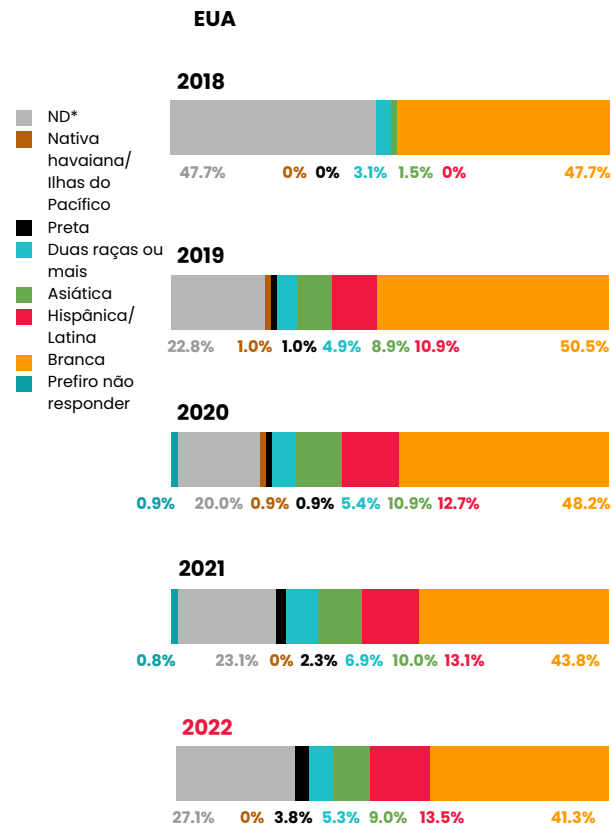
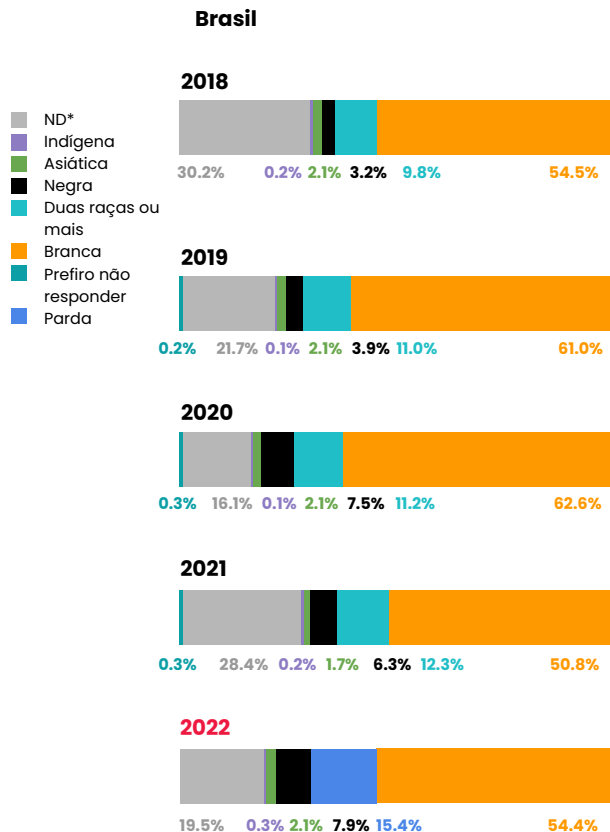
Etnia

Continuamos a dar atenção especial à comunidade negra enquanto incentivamos a auto-declaração, que sofreu um aumento acentuado nos últimos anos. Em 2022, o objetivo foi começar a monitorar o grupo que chamamos de "Pardos" no Brasil. Os números são apresentados de acordo com o ano em que começaram a ser monitorados.

Negro: Palavra em português que representa o grupo de pessoas pretas e pardas no país, de acordo com o censo do Brasil, esse grupo representa mais de 50% da população.

Pardos: Palavra em português que significa a miscigenação de grupos étnicos.

Os dados de raça/etnia de 2022 não incluem as pessoas de empresas adquiridas no período.





Etnia por Área

Áreas de Negócio – Brasil

	Asiática	Preta	Prefiro não declarar	Indígena	Não declarado	Parda	Branca
Geral	2.0%	8.1%	0.4%	0.3%	19.4%	15.5%	54.4%
Liderança	1.8%	3.1%	0.5%	0.2%	14.1%	10.5%	69.7%

Áreas de Apoio – Brasil

	Asiática	Preta	Prefiro não declarar	Indígena	Não declarado	Parda	Branca
Geral	3.1%	6.1%	0.0%	0.0%	21.7%	14.5%	54.7%
Liderança	6.5%	1.1%	0.0%	0.0%	10.9%	9.8%	71.7%

Áreas de Negócio – EUA

	Asiática	Preta	Hispanica /Latina	Nativo americana	Não declarado	Duas ou mais raças	Branca
Geral	9.7%	2.7%	13.3%	0.0%	26.5%	6.2%	41.6%
Liderança	9.3%	1.3%	16.0%	0.0%	17.3%	5.3%	50.7%

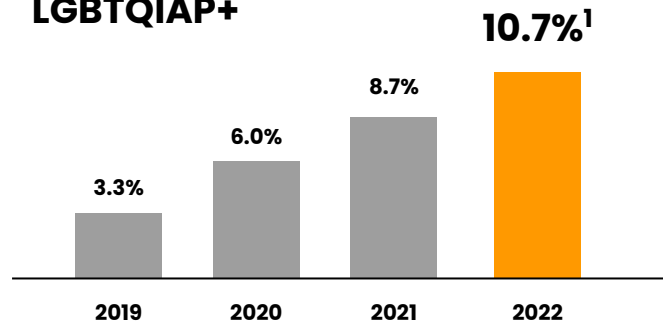
Áreas de Apoio – EUA

	Asiática	Preta	Hispanica /Latina	Nativo americana	Não declarado	Duas ou mais raças	Branca
Geral	5.0%	10.0%	15.0%	0.0%	30.0%	0%	40.0%
Liderança	0.0%	13.3%	13.3%	0.0%	26.7%	0%	46.7%



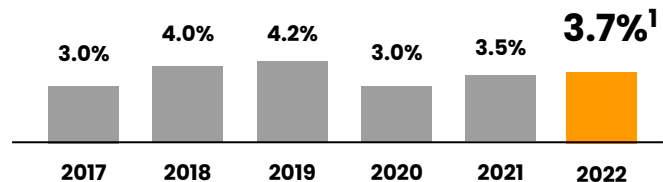
Representação Global

LGBTQIAP+



Representação Global de

Pessoas com Deficiência



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



Impactos Sociais nas comunidades externas

As primeiras ações de impacto social na CI&T datam de aproximadamente 2005 e foram iniciadas com o objetivo de contribuir com a comunidade ao entorno.

Atualmente, a equipe ESG da CI&T é responsável pela gestão de todas as iniciativas voltadas para o impacto social. Contamos com pessoas dedicadas à realização de ações sociais como voluntariado, doações, apoio a projetos sociais e uma série de outras iniciativas customizadas de acordo com as necessidades das instituições parceiras. Temos um calendário anual no Brasil com ações fixas, como uma campanha de doações no final do ano e o evento Hora do Código. Também doamos computadores, móveis e outros artigos de escritório. Devido ao estreito relacionamento que mantemos com instituições sociais no Brasil, registramos os pedidos e realizamos as doações de acordo com a disponibilidade dos itens.

Sempre priorizamos ações que contribuam com os grupos socialmente vulneráveis localizados no entorno de nossos escritórios. Incentivamos fortemente os valores de cidadania em nossas pessoas. Especialmente no Brasil, estamos amparados por leis de deduções fiscais que nos permitem investir em projetos sociais, ONGs e outros movimentos sociais que se conectam com nosso propósito.



CHINA

Combate à epidemia: De forma a assegurar o funcionamento regular dos trabalhos e prevenir a propagação da pandemia, o nosso edifício comercial exigiu a verificação do código verde antes da entrada no escritório e tivemos pessoas voluntárias auxiliando nesse processo.

Recolhimento de lixo: Como parte de nosso compromisso com o meio ambiente, a CI&T fez parceria com a Shounan Street em um evento chamado "Classificação de Resíduos, Asas de Proteção Ambiental".

JAPÃO

Doações: Em 2022 doamos 180 itens para moradores de rua, o que reduz o desperdício, além de melhorar o dia a dia das pessoas da nossa comunidade.

Impacto pela Educação

Em 2022, a CI&T tornou-se apoiadora do Movimento Tech 2030 no Brasil. A iniciativa é a união de 30 organizações brasileiras, entre organizações, empresas de tecnologia, edtechs e ONGs comprometidas com o futuro da tecnologia no país. O objetivo é fortalecer a educação tecnológica e fomentar um cenário inclusivo, desenvolvido e economicamente sustentável. O Movimento visa gerar conhecimento sobre investimento social no setor, articular, mobilizar redes, desenvolver e implementar projetos voltados à atração, capacitação e empregabilidade de jovens de grupos minoritários e contextos de vulnerabilidade na indústria de tecnologia.

A CI&T, juntamente com outras organizações, contribuirá com os eixos de pesquisa e articulação da rede para fortalecer o debate e disseminar a importância da formação em tecnologia para o fortalecimento da economia no Brasil.



Em 2022, impactamos diretamente
**+5.000 pessoas por
meio de iniciativas
sociais**



Projetos sociais

apoiados por incentivos fiscais

No Brasil, destinamos parte do valor que seria pago em impostos para projetos sociais voltados para crianças e adolescentes, pessoas idosas, pessoas com deficiência, tratamento de câncer e promoção da inclusão em tecnologia.

Esse programa governamental de incentivo fiscal promove a redução ou eliminação da alíquota de determinados impostos a serem pagos. Em dezembro de 2022, usamos as seguintes leis:

- Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/1990)
- Lei do Fundo Nacional do Idoso (Lei nº 12.213/2010)
- Lei de Incentivo ao Esporte (Lei nº 11.438/2006)
- Lei de Incentivo à Cultura (Lei nº 8.313/1991)

Utilizamos uma série de critérios para priorizar os projetos que vamos apoiar por meio das Leis de Incentivo, como:

- Projetos que se conectam com os ODS da ONU que priorizamos
- Manter as parcerias de longo prazo com as Instituições Sociais locais
- Apoio a instituições localizadas próximas aos nossos escritórios no Brasil
- Projetos focados em impacto social (principalmente pessoas de origens vulneráveis)
- Suporte a pessoas de grupos minorizados
- Usar o valor máximo de imposto para projetos sociais

Em 2022, a CI&T doou
R\$ 1.147.453,01
via incentivo fiscal

17,000+
pessoas foram impactadas
por projetos apoiados via incentivo
fiscal em 2022.

Projetos sociais

apoiados por
incentivos fiscais

PROJETOS DE APOIO A CRIANÇAS E ADOLESCENTES

Instituição social:

Associação Move Cultura

Projeto:

Escola Livre de Artes Digitais: A Tecnologia Move o Futuro
O projeto oferece um programa de capacitação com foco em inovação e inclusão tecnológica.

Instituição social:

Aldeia Movimento Pró Cultura

Projeto:

Intercâmbio Social
O projeto oferece oficinas para adolescentes a partir de 12 anos, com temas voltados para oportunidades de futuro.



PROJETOS A APOIAR PESSOAS IDOSAS

Instituição social:

Lar dos Velhinhos Dr. Adolpho Barreto

Projeto:

Lar Alta Dependência
Oferece aos idosos atividades de lazer, ocupacionais, culturais e artísticas para estimular a convivência e a participação em grupo.

Instituição social:

Perifa 60+ 3ª edição

Projeto:

FA.vela

A 3ª edição do Perifa 60+ visa contribuir positivamente com a realidade vivenciada por 125 idosos vulneráveis, oferecendo treinamentos para o desenvolvimento de competências digitais, de empreendedorismo e de liderança.

Projetos Sociais

apoiados por
incentivos fiscais

PROJETOS DE APOIO À CULTURA

Instituição social: Gerando Falcões

Projeto: Polo Cultural Gerando Falcões

O projeto Polo Cultural contempla diversas oficinas culturais para 1.700 crianças e jovens de 6 a 18 anos.

Instituição social: Grupo Primavera

Projeto: Arte & Cultura

O objetivo do projeto é contribuir para a formação cultural de crianças e adolescentes, oferecendo formação artística diversificada por meio de oficinas culturais.

PROJETOS DE APOIO AO ESPORTE

Instituição social: Instituto Ingo Hoffmann

Projeto: Famílias do Instituto em Ação Esporte

O projeto utiliza o espaço disponível no Instituto Ingo Hoffmann para a prática de atividades esportivas e recreativas para as 30 crianças e 60 pais que atendem diariamente na Casa de Apoio à Criança e à Família.

Instituição social: Instituto Esportivo Social

Projeto: Corrida pela Diversidade - LGBTQIA+

O objetivo é estimular as práticas de corrida e trote para manter um estilo de vida saudável. O evento conta com a participação do público LGBTQIA+ e apoiadores da causa.





Números de incentivo fiscal e impacto social

É notável a consolidação das ações ao longo dos anos, com as quais aprendemos muito e pudemos gerar a escala desse impacto.

O ano de 2020 foi marcado pela pandemia, que obrigou muitas instituições a interromper suas atividades por meses e cancelar muitos eventos planejados. Em 2021, as ações foram revisadas e adaptadas para um formato remoto e continuaram a gerar impactos, mesmo durante a pandemia.

Em 2022, tivemos 5.000 pessoas impactadas por iniciativas de assistência social e 17.500 pessoas impactadas por projetos apoiados por incentivos fiscais,

totalizando 22.500 pessoas da sociedade impactadas por nossas iniciativas sociais.

Em 2022 voltamos ao mesmo nível de impacto do período pré-pandemia. **Esperamos aumentar ainda mais esse número nos próximos anos.**

22.5k

pessoas da
comunidade local
impactadas por
nossas iniciativas
sociais.

DESTAQUES DE ESG

Números que mostram que estamos no caminho certo

50%¹

Representatividade de Diversidade

50%¹ das pessoas da CI&T são parte de pelo menos um grupo de diversidade: mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência ou parte da comunidade LGBTQIAP+

43%¹

Diversidade na contratação

43% das pessoas contratadas na CI&T em 2022 eram de grupos minorizados

22.5k

Número de Pessoas impactadas por iniciativas sociais

Número de pessoas da comunidade ao entorno impactadas por nossas campanhas sociais ou projetos apoiados via incentivo fiscal.

92

Resultado Global GPTW

92 de 100 globalmente e 4º lugar no Ranking Brasil

100%

Carbono Neutro no Brasil

Em 2022, a CI&T neutralizou todas as suas emissões para as operações do Brasil por projetos de remoção de carbono

16

Anos no ranking GPTW

16 anos consecutivos no Ranking Great Place to Work no Brasil

¹ Os dados ESG de 2022 não incluem as pessoas de empresas adquiridas no período

Reconhecimentos



TOP 5 do Brasil

No Brasil há 16 anos seguidos
Nos EUA e na China por seis anos
Por dois anos no Japão e um ano em Portugal



Reconhecidos por
"Boas Práticas de
Empregabilidade para
Pessoas Trabalhadoras com
Deficiência" na ONU ³

glassdoor

4,6¹



glassdoor

4,7²

Em Diversidade
e Inclusão

^{1,2} dados de dezembro de 2022.

³ Disponível em <https://ciandt.com/us/en-us/announcement/ciandt-receives-award-united-nations>

Por último, mas não menos importante



Solange Sobral

Sócia, Vice-Presidente Executiva

Nosso crescente envolvimento com a agenda ESG reflete nosso propósito e crença em negócios que podem ser bem-sucedidos sem deixar de abordar os aspectos sociais e ambientais. **Como Especialistas Digitais Globais, junto com nossa responsabilidade, ESG está na lista de prioridades estratégicas para o crescimento sustentável de nossos negócios.** ESG é fundamental para atrair e reter talentos incríveis, tão importantes para a saúde da nossa operação. Ao mesmo tempo, ter nossa equipe totalmente comprometida com ESG é a única maneira de desenvolver produtos digitais alinhados social e ambientalmente. Em 2022, demos passos ousados para criar um local de trabalho mais inclusivo e diversificado.

Nossos esforços têm sido reconhecidos principalmente por nossas pessoas, o que podemos acompanhar tanto nas discussões com nossos grupos de afinidade quanto no nível de engajamento medido pela GPTW® e eNPS. Vale ressaltar que fomos reconhecidos pela GPTW® como uma das melhores empresas para a comunidade LGBTQIAP+ do Brasil. A CI&T aumentou o número de mulheres na diretoria executiva e na alta liderança, incorporando novas perspectivas e experiências em nosso processo de tomada de decisão. Vemos progresso na criação de um ambiente seguro para pessoas negras e pessoas com deficiência, por meio de programas e iniciativas especiais que lhes permitem prosperar em suas carreiras.

Também vimos progresso na contratação e inclusão de grupos minorizados em geral. Como uma empresa de tecnologia, um de nossos propósitos é promover a educação, não apenas dentro de nossas paredes, mas também na comunidade em geral, com a missão de reduzir o desemprego. Planejamos expandir essas iniciativas no próximo ano.

Em 2022, a CI&T realizou uma medição de emissões de carbono para os escritórios no Brasil e implementou com sucesso estratégias para neutralizar nossa pegada de carbono, demonstrando nosso compromisso inabalável com a sustentabilidade.

Também crescemos e expandimos nossas operações globalmente por meio da aquisição de marcas em todo o mundo. As novas perspectivas e insights que vêm com equipes diversas e globais são inestimáveis. À medida que expandimos nosso alcance, também devemos saber o que as ações ESG significam para cada país em que fazemos negócios. Estamos enfrentando esse desafio de frente: ouvindo, aprendendo, mapeando e assumindo novos compromissos.

O progresso que tivemos em 2022 foi possível porque o foco em ESG cresceu e se tornou parte central da nossa cultura corporativa. Ainda vemos um desafio crucial de melhorar nossos processos para garantir a evolução dessas prioridades. Continuaremos nos dedicando a grupos minorizados (pessoas negras, mulheres, pessoas com deficiência, comunidade LGBTQIAP+) e também à educação e ao meio ambiente, com foco em impulsionar ainda mais mulheres na liderança e a sustentabilidade ambiental. **Nossa missão é mudar negócios e vidas ao mesmo tempo, com a coragem de criar um futuro melhor.** Estamos abraçando esta jornada com corações abertos e mentes curiosas, usando nossa criatividade e determinação para descobrir maneiras inovadoras de promover mudanças para o futuro.

Declarações Prospectivas

Este relatório inclui declarações prospectivas que apresentam nossas expectativas atuais em relação a eventos ou resultados futuros. Todas as declarações que não sejam declarações de fatos históricos podem ser consideradas declarações prospectivas, que incluem, entre outras, declarações que incluem expectativas relacionadas a receitas e outras métricas financeiras ou comerciais, declarações sobre relacionamento com clientes e quaisquer outras declarações de expectativa ou crença. As palavras “acredita”, “vai”, “pode”, “pode ter”, “poderia”, “estima”, “continua”, “antecipa”, “pretende”, “planeja”, “espera”, “orça”, “programado”, “previsões” e palavras semelhantes destinam-se a identificar estimativas e declarações prospectivas, mas a ausência dessas palavras não significa que a declaração não seja prospectiva.

Declarações prospectivas representam as crenças e suposições de nossa administração na data deste relatório apenas. Você deve ler este relatório com a compreensão de que nossos resultados futuros reais podem ser significativamente diferentes do esperado. Essas declarações estão sujeitas a riscos conhecidos e desconhecidos, incertezas e outros fatores que podem fazer com que nossos resultados reais, nossos níveis de atividade, nosso desempenho ou nossas realizações sejam bastante diferentes dos resultados expressos ou implícitos neste relatório. Esses fatores de risco incluem, entre outros, fatores relacionados ao impacto atual e futuro da pandemia de COVID-19, à atual guerra na Ucrânia e às sanções econômicas impostas pelas economias ocidentais sobre a Rússia sobre nossos negócios e nossa indústria, aos efeitos da concorrência em nossos negócios, à incerteza quanto à demanda e utilização do mercado de nossos serviços, à capacidade de manter ou adquirir novos relacionamentos com clientes, às condições comerciais e econômicas gerais, à nossa capacidade de integrar a Dextra e a SOMO com sucesso e à nossa capacidade de executar com sucesso nossa estratégia de crescimento e nossos planos estratégicos.

A seção “Fatores de Risco” de nosso relatório anual no Formulário 20-F arquivado na SEC contém informações adicionais sobre esses e outros riscos e incertezas. Exceto conforme exigido por lei, não assumimos nenhuma obrigação e não pretendemos atualizar essas declarações prospectivas ou os motivos pelos quais os resultados reais podem diferir significativamente daqueles previstos nessas declarações prospectivas, mesmo que novas informações sejam disponibilizadas no futuro.

Índice de Conteúdo GRI

DECLARAÇÃO DE USO

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

GRI 1 USADO

GRI 1: Fundação 2021

Divulgações Gerais GRI

Padrão GRI	Divulgação GRI	Título	Localização (pág. Com Link)
GRI 2 2021	2-1	Informações sobre a Organização	6, 87
	2-2	Entidades incluídas no relatório de sustentabilidade da organização	3, 87
	2-3	Período do relatório, frequência e ponto de contato	3, 87
	2-4	Reapresentações de informações	3
	2-5	Garantia externa	3
	2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	6, 7, 8, 9, 11, 12
	2-7	Empregados	58
	2-8	Trabalhadores que não são empregados	58
	2-9	Estrutura e composição de governança	22, 23, 25, 26
	2-10	Indicação e seleção do mais alto órgão de governança	25, 26
	2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	24, 25, 26
	2-12	Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão de impactos	25, 26, 27
	2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	25, 26, 27
	2-14	Papel do mais alto órgão de governança nos relatórios de sustentabilidade	4
	2-15	Conflitos de interesse	35
	2-16	Comunicação de preocupações críticas	25, 26, 28
	2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	25, 26, 28
	2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	25, 26
	2-19	Políticas de remuneração	27
	2-20	Processo para determinar a remuneração	27
	2-21	Taxa de remuneração total anual	27
	2-22	Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	4
	2-23	Compromissos de política	3, 19
	2-24	Incorporando compromissos da política	19
	2-25	Processos para remediar impactos negativos	32
	2-26	Mecanismos para buscar aconselhamento e apresentar preocupações	32
	2-27	Conformidade com leis e regulamentos	32
	2-28	Associações	19
	2-29	Abordagem para o engajamento das partes interessadas	41
	2-30	Acordos coletivos de trabalho	41
GRI 3 2021	3-1	Processo de construção da materialidade	18
	3-2	Lista de Materialidade	18

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

DIVULGAÇÕES DE TÓPICOS RELEVANTES DE GRI		Local
GRI 2016 201: Desempenho econômico		42
GRI 2021 3-3	Gestão	42
GRI 2016 201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	44
GRI 2016 205: Combate à corrupção		35
GRI 2021 3-3	Gestão	35
GRI 2016 205-2	Comunicação e treinamento sobre políticas e procedimentos anticorrupção	35
GRI 2016 206: Comportamento anticompetitivo		35
GRI 2021 3-3	Gestão	35
GRI 2016 206-1	Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	35
GRI 2016 305: Emissões		47 , 52 , 53 , 54
GRI 2021 3-3	Gestão	47 , 52 , 53 , 54
GRI 2016 305-1	Emissões diretas de GEE (Escopo 1)	53 , 54
GRI 2016 305-2	Emissões indiretas de GEE (Escopo 2)	53 , 54
GRI 2016 305-3	Outras emissões indiretas de GEE (Escopo 3)	53 , 54
GRI 2016 305-4	Intensidade de emissões GEE	53
GRI 2016 305-5	Redução de emissões GEE	53
GRI 2016 401: Emprego		59
GRI 2021 3-3		59
GRI 2016 401-1	Novas contratações de empregados e rotatividade de empregados	8 , 59 , 66
GRI 2016 401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em meio período	63
GRI 2016 404: Treinamento e Educação		60 , 61 , 62
GRI 2021 3-3	Gestão	60 , 61 , 62
GRI 2016 404-2	Programas para atualizar as habilidades dos empregados e programas de assistência à transição	60 , 61 , 62 , 65
GRI 2016 404-3	Porcentagem de empregados que recebem desempenho regular e avaliações de desenvolvimento de carreira	60 , 61 , 62
GRI 2016 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades		67
GRI 2021 3-3	Gestão	67
GRI 2016 405-1	Diversidade de órgãos de governança e empregados	68
GRI 2016 405-2	Diversidade e Equidade de oportunidades	68
GRI 2016 413: Comunidades locais		
GRI 2021 3-3	Gestão	72
GRI 2016 413-1	Operações com envolvimento da comunidade local, avaliações de impacto, e programas de desenvolvimento	72 , 73 , 74 , 77
GRI 2016 418: Privacidade do cliente		37
GRI 2021 3-3	Gestão	37
GRI 2016 418-1	Reclamações fundamentadas relativas à violação da privacidade do cliente e perda de dados do cliente	37

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

Padrão GRI	Tópico Relevante GRI	Divulgação GRI	Título	Local
GRI 2018 303	Água	303-5	Consumo de água	50
GRI 2016 302	Energia	302-1	Consumo de energia dentro da organização	49
GRI 2018 403	Saúde e segurança Ocupacional	403-1	Sistema de gestão de segurança e saúde ocupacional	64

Índice de Divulgações SASB

Tema	Código de Divulgação	Título	Resposta
PEGADA AMBIENTAL DA INFRAESTRUTURA DE HARDWARE	TC-SI-130a.1	(1) Total de energia consumida, (2) porcentagem de eletricidade da rede, (3) porcentagem renovável	Energia total consumida: 2631 MWh. Para mais informações, consulte a pg. 49
	TC-SI-130a.2	(1) Água total retirada, (2) água total consumida, porcentagem de cada uma em regiões com Estresse Hídrico de linha de base Alto ou Extremamente Alto	Consumo total de água: 9550m³. Para mais informações, consulte pg. 50
	TC-SI-130a.3	Discussão sobre a integração de considerações ambientais no planejamento estratégico para as necessidades do data center	66% dos prédios de nossas localidades possuem certificações ambientais. Para mais informações, consulte pg. 51
PRIVACIDADE DE DADOS E LIBERDADE DE EXPRESSÃO	TC-SI-220a.1	Descrição das políticas e práticas relacionadas à publicidade comportamental e à privacidade do usuário	A Política de Segurança da Informação faz parte do Código de Ética e Conduta que deve ser de conhecimento de todas as nossas pessoas. Para mais informações, consulte pg. 36
	TC-SI-220a.2	Número de usuários cujas informações são usadas para fins secundários	O monitoramento de nossos sistemas ambientais é 24 horas por dia, 7 dias por semana. Não temos dados de usuário usados para fins secundários. Para mais informações, consulte pg. 37
	TC-SI-220a.3	Valor total de perdas monetárias como resultado de processo judiciais associados à privacidade do usuário	Nosso ambiente é monitorado 24 por dia, sete dias por semana. Não temos perdas monetárias associadas à privacidade do usuário. Para mais informações, consulte pg. 37

Tema	Código de divulgação	Título	Resposta
PRIVACIDADE DE DADOS E LIBERDADE DE EXPRESSÃO	TC-SI-220a.4	(1) Número de pedidos de aplicação da lei para informações do usuário, (2) número de usuários cujas informações foram solicitadas, (3) porcentagem que resultou em divulgação	não tivemos nenhuma solicitação de aplicação da lei para obter informações do usuário. Para mais informações, consulte pg. 37
	TC-SI-220a.5	Lista de países onde os principais produtos ou serviços estão sujeitos a monitoramento, bloqueio, filtragem de conteúdo ou censura exigidos pelo governo	Na data deste relatório, não temos restrições para operar nos países onde estamos presentes. Para mais informações, consulte pg. 40
SEGURANÇA DE DADOS	TC-SI-230a.1	(1) Número de violações de dados, (2) porcentagem envolvendo informações pessoais identificáveis (PII), (3) número de usuários afetados	Não tivemos nenhuma violação de dados durante o período do relatório. Para mais informações, consulte pg. 37
	TC-SI-230a.2	Descrição da abordagem para identificar e abordar os riscos de segurança de dados, incluindo o uso de padrões de segurança cibernética de terceiros	Nosso Programa de Segurança e Ritos de Gestão de Riscos são revisados anualmente ou sempre que ocorrer um evento relevante que impacte nosso cenário de risco. A revisão do nosso Programa de Segurança e dos Ritos nos ajuda a otimizar o uso dos recursos disponíveis, priorizando a mitigação de riscos e definindo todos os controles e proteções para os nossos ativos. Para mais informações, consulte pg. 38
RECRUTANDO E GERENCIANDO UMA FORÇA DE TRABALHO GLOBAL, DIVERSA e QUALIFICADA	TC-SI-330a.1	Porcentagem de empregados (1) estrangeiros e (2) localizados no exterior	Porcentagem de empregados de nações estrangeiras: 1,76% Temos 1.061 empregados localizados offshore em 8 países. Para mais informações, consulte pg. 58
	TC-SI-330a.2	Engajamento do empregados como uma porcentagem	Nossos indicadores de engajamento: eNPS e GPTW. Para mais informações, consulte pg. 63
	TC-SI-330a.3	Porcentagem de representação de gênero e grupo racial/étnico para (1) gerência, (2) equipe técnica e (3) todos os outros empregados	Para ver nossos resultados de representação da diversidade, consulte pg. 68 , pg. 69 , pg. 71
PROTEÇÃO DE PROPRIEDADE INTELECTUAL E COMPORTAMENTO COMPETITIVO	TC-SI-520a.1	Montante total de perdas monetárias resultantes de processos judiciais associados a regulamentos sobre comportamento anticoncorrencial	Não tivemos nenhuma perda monetária resultante de processos judiciais associados a regulamentos sobre comportamento anticompetitivo. Para mais informações, consulte a pg. 37
GERENCIANDO RISCOS SISTÊMICOS DE INTERRUPÇÕES DE TECNOLOGIA	TC-SI-550a.1	Número de (1) problemas de desempenho e (2) interrupções de serviço; (3) tempo de inatividade total do cliente	No período coberto por este relatório (2022), não tivemos nenhuma interrupção de serviço ou tempo de inatividade total do cliente que tenha gerado problemas de desempenho para nossos negócios. Para mais informações, consulte pg. 40
	TC-SI-550a.2	Descrição dos riscos de continuidade de negócios relacionados a interrupções de operações	As premissas e limitações consideradas estão listadas nas pg. 39 , pg. 40
MÉTRICAS DE ATIVIDADE	TC-SI-000.A	Número de licenças ou assinaturas, (2) porcentagem com base na nuvem	Nenhum de nossos processos gerou produtos licenciados ou assinaturas para consumidores.
	TC-SI-000.B	Capacidade de processamento de dados, (2) percentual terceirizado	Esse dado não foi monitorado por conta da natureza dos serviços da Cl&T e nossos acordos com clientes. Para saber mais sobre nossa performance de negócio, acesse nosso documento 20E .
	TC-SI-000.C	(1) Quantidade de armazenamento de dados, (2) porcentagem terceirizada	Esse dado não foi monitorado por conta da natureza dos serviços da Cl&T e nossos acordos com clientes e fornecedores. Para saber mais sobre nossa performance de negócio, acesse nosso documento 20E .

Perfil do Relatório

Razão Social

CI&T Inc, Cayman

Matriz

A sede corporativa da CI&T está localizada na Estrada Guiseppina Vianelli De Napoli, 1455 – bloco C, Piso superior - Globaltech 13086-530, Campinas - Estado de São Paulo, 13086-902- Brasil.

Clique aqui para ver todas as localizações dos nossos escritórios.

Entidades incluídas no Relatório

CI&T Software S.A. CI&T, Inc (US), CI&T Software Inc, CI&T UK Limited, CI&T Portugal Unipessoal LTD, CI&T Australia PTY LTD, CI&T Japan, Inc, CI&T China, Inc, CI&T Colombia

Data de Publicação

Março de 2023

Período da edição

2022

Ciclo do relatório

Anual

Contato

esg@ciandt.com



Informações
Adicionais
sobre nossos
programas DEI
e sociais



Diversidade, Equidade & Inclusão

ao redor do mundo

Do Brasil aos Estados Unidos, passando por Portugal e Japão, em todos os países onde estamos presentes trabalhamos para encontrar as formas que o DEI pode crescer.

ESTADOS UNIDOS E CANADÁ

Estamos comprometidos em fechar as lacunas de equidade por meio de educação, orientação e oportunidades de emprego e, pelo segundo verão consecutivo, hospedamos um programa de estágio de verão do DEI. Este ano, fizemos parceria com faculdades comunitárias e faculdades e universidades historicamente negras (HBCUs) para recrutar e hospedar estagiários de grupos minorizados por 10 semanas. Além de uma experiência de trabalho remunerada, os estagiários fizeram treinamento semanal de desenvolvimento profissional, receberam um mentor de CI&T e puderam se reunir com executivos de CI&T.

“[CI&T] me ajudou a colocar meus objetivos em perspectiva, me conectou com outras pessoas que me colocariam no caminho do sucesso, me ensinou como administrar minhas finanças e me apresentou a novas possibilidades de trabalho que eu não conhecia antes. Eu credito grande parte do meu crescimento como desenvolvedor de software e humano ao conhecimento que a CI&T me deu.”

– Estagiário verão de 2022

Formalizamos nossa parceria com a Dream Corps TECH e conduzimos oito sessões de oficinas de Redação de Currículos Técnicos e Superando a Síndrome do Impostor para os participantes da Dream Corps TECH. Estamos empenhados em acabar com a desigualdade por meio de nossas ações, políticas e compromisso com a educação. Este ano, desenvolvemos e facilitamos seis novos treinamentos DEI para novas contratações e equipes:

- Diversidade, Equidade e Inclusão na sessão de boas vindas;
- Superando o viés inconsciente na contratação
- O poder de equipes diversificadas
- Construindo Equipes Inclusivas
- Criação de espaços inclusivos para colegas LGBTQIAP+
- Compreendendo e superando o viés inconsciente no local de trabalho

PORTUGAL

Em 2022, a CI&T Portugal participou no programa UPSkill, um programa de reciclagem profissional do governo de Portugal em parceria com universidades e empresas. Além disso, tivemos reuniões com Portuguese Women in Tech (gênero) e Associação Salvador (PcD) para preparar colaborações para o próximo ano.

JAPÃO

Começamos com uma equipe pequena e estávamos comprometidos em recrutar pessoas de diversas origens e criar um local de trabalho rico em diversidade, onde todos pudessem desempenhar um papel ativo. Já temos pessoas de 5 países diferentes, com um resultado de 60% feminino e 40% masculino.



Diversidade, Equidade e Inclusão;

Mulheres

BRASIL

Desigualdade salarial: Não estamos isentos de reproduzir diferenças salariais entre homens e mulheres, por este ser um problema estrutural. Por meio de uma pesquisa, o Grupo de Mulheres constatou que, pelos padrões de mercado, as mulheres costumam ganhar 5% menos que os homens, entre outros números significativos. Por isso, introduzimos discussões e pesquisas sobre Disparidades Salariais no início de cada nova contratação.

Teto de vidro / Desligamentos: O objetivo do “Indicador Teto de Vidro” é analisar a diferença no padrão de progressão na carreira entre grupos minorizados e grupos dominantes. Em “Desligamentos”, começamos a analisar a causa raiz dos motivos das demissões de mulheres. Com base nesses dados, identificamos os talentos femininos com maior risco de desligamento e realizamos ações preventivas de retenção.

Parceria Mulheres do Brasil: Participamos do Programa Acelerador de Carreiras, que busca alavancar a carreira de mulheres negras. O programa está em sua 12ª edição e já transformou a vida de mais de 200 mulheres.

Mulheres na Arquitetura: O principal objetivo é destravar a carreira de desenvolvedoras e arquitetas que desejam seguir o caminho da Arquitetura. O projeto teve início em janeiro de 2022, e estamos na 3ª turma, totalizando 193 participantes. Para cada grupo, as sessões de mentoria duram um ano.





Diversidade, Equidade e Inclusão

Pessoas negras

BRASIL

Programa de Aceleração de Carreira: Nosso objetivo é aumentar a representação de pessoas negras na liderança. Durante 2022 trabalhamos com talentosas pessoas negras da média gerência para fomentar suas carreiras e mapear oportunidades no pipeline da Alta Liderança para esses profissionais. Um total de 66 pessoas negras foram convidadas para o programa em sua primeira onda.

Mentoria Executiva: Por meio desse programa criado pelo Black Action Group, queremos aumentar as promoções e diminuir o tempo médio entre as promoções de carreira de pessoas negras. Engajamos 12 profissionais negros nesse programa, ao lado de altos executivos da CI&T que encontraram um espaço para fazer a diferença.

Mês Negro: Ao longo de novembro, quando lembramos o Dia da Consciência Negra no Brasil, desenvolvemos uma série de eventos exclusivos sobre raça, etnia e antirracismo. Criamos três webinars, uma edição de Tech Voices e outros conteúdos nesse período. Uma pesquisa interna feita em dezembro mostrou que 60% dos entrevistados concordaram fortemente que *"saio deste mês de novembro com uma consciência maior das agendas raciais e antirracismo"*.



Diversidade, Equidade e Inclusão:

Pessoas com Deficiência

BRASIL

NEXT GEN – edição PcD: Com o objetivo de aumentar a representatividade das pessoas com deficiência na CI&T, realizamos esse programa em parceria com o IGTI (Instituto de Gestão e Tecnologia da Informação). 560 pessoas foram aprovadas e participaram de um Bootcamp com desenvolvedores juniores, totalizando 148 horas de conteúdo. Desse total, 25% foram aprovados nas avaliações e no desafio final. Após um processo de contratação com o IGTI, a CI&T contratou 51 novas pessoas com deficiência.

Programa de Mentoring "Nada sobre nós sem nós.": O programa de mentoria visa capacitar essas 20 pessoas formadas em Programação Neurolinguística (PNL) para orientar outras pessoas com deficiência. Com isso, pretendemos trabalhar para liberar o potencial de nossas pessoas e acelerar suas carreiras.

Tera Training – Liderança de Produtos Digitais: Fizemos parceria com a Tera para formar 6 Líderes PcD em diferentes funções que atuam como gerentes de produto em seus contextos. Este curso confere ao nosso pessoal um certificado reconhecido pelo mercado; ensino com mais de 150 horas de conteúdo.

Curso de Programação Neuro

Linguística: Oferecemos esse treinamento para 20 pessoas que atuam como líderes ou estão em processo de liderança. Eles receberam 40 horas de treinamento com o Arline Davis Institute. O objetivo foi desenvolver o mindset de nossos líderes, buscando aprimorar as habilidades que eles já possuem.

Curso Profissional HD: Adquirimos 100 licenças de um curso de formação online com a empresa Líder HD. O objetivo é desenvolver pessoas com deficiência para o trabalho e fortalecer a liderança na carreira e como se tornar um profissional de alto desempenho.



Diversidade, Equidade
e Inclusão

Pessoas com deficiência

Acessibilidade em
nossos produtos:

Para serem inclusivos e equitativos, nossos produtos devem ser acessíveis para Pessoas com Deficiência. Damos atenção especial ao aprendizado e à educação tanto para nós mesmos quanto para clientes sobre as melhores práticas do setor digital e conformidade regulatória sobre acessibilidade.

[Leia um case de acessibilidade digital.](#)

Acessibilidade em
nossos escritórios
e rotina de trabalho:

BRASIL

- Dois intérpretes de língua de sinais para apoiar CI&Ters surdos e surdas
- Sinalização em Braille nos escritórios
- Elevadores e piso tátil
- Glossário de língua de sinais para expressões internas
- Aulas de língua brasileira de sinais para nossas pessoas

ESTADOS UNIDOS E CANADÁ

- Elevadores em prédios
- Alturas de balcões, pias e entradas são compatíveis com a Lei Americana com Deficiência (ADA)
- Sinalização em Braille e protetores auriculares descartáveis para pessoas que precisam de menos distrações em nosso escritório em Princeton.



Diversidade, Equidade e Inclusão

LGBTQIAP+

BRASIL, ESTADOS UNIDOS E CANADÁ

Paradas LGBTQIAP+: Participamos como patrocinadores da 22ª Parada LGBTQIAP+ em Campinas, Brasil e da 5ª Marcha do Orgulho Trans e Travestis em São Paulo, Brasil, distribuindo brindes e conversando com as pessoas sobre nossas oportunidades.

Design in Kind: Nos Estados Unidos, apoiamos organizações comunitárias que atendem a grupos minorizados com serviços de design gráfico gratuitos por meio desse programa. Este ano, doamos \$ 17.000 em serviços de design para o Oakland Pride e a 26ª Gala Anual do Centro Cultural Asiático de Oakland.

Oficina de Linguagem Inclusiva no Brasil: O grupo Trans Afinidade e o Grupo de Ação LGBTQIAP+ criaram este Workshop para sensibilizar a área de Pessoas para as boas práticas de comunicação.

Como reconhecimento por todo esse trabalho, fomos eleitos uma das 38 **melhores empresas para pessoas LGBTQIAP+ trabalhar** no Brasil pela Human Rights Campaign Foundation, Instituto Mais Diversidade e LGBTQI+ Business.





Diversidade, Equidade e Inclusão

Ações Globais

TECH VOICES: Algumas campanhas especiais de conscientização ocorreram globalmente na CI&T. Em março, o **Mês da História da Mulher** conduziu o diálogo sobre equidade nas Américas e na Europa. Desenvolvemos um webinar e uma edição do Tech Voices com excelente conteúdo, artigos e outras informações relacionadas a Tecnologia, Carreira, Maternidade e assuntos centrais para discussão, a fim de quebrar o preconceito contra as mulheres na tecnologia.

Da mesma forma, o **Mês do Orgulho** aumentou a conscientização e o pertencimento à nossa comunidade LGBTQIAP+. Realizamos uma edição externa do Tech Voices que discutiu ambientes inclusivos, carreiras e equidade em tecnologia. Além disso, em parceria com a Data & Analytics Powerhouse, o grupo LGBTQIAP+ organizou um webinar com palestrantes convidados externos sobre **Dados e Ética** ao trabalhar com diversos grupos. Na América do Norte realizamos um **Painel do Orgulho** com grande participação do nosso pessoal.

Share the Mic: Este projeto é um compromisso com ações práticas que podemos realizar em reuniões remotas para melhorar a inclusão, e espalhamos esta mensagem globalmente por meio de nossos canais de comunicação interna.



CIST ESG GLOBAL



RELATÓRIO 2022

