



CIST
GLOBAL
ESG



2021
RELATÓRIO

ÍNDICE

CLIQUE NOS QUADRADOS VERMELHOS
PARA PULAR PARA A SEÇÃO.



■ Introdução

Carta do CEO
Glossário

■ Sobre nós

Presença global
Especialistas digitais
Nossos três pilares

■ Estratégia de ESG

Por que estamos fazendo isso?
Nossa jornada ESG
ESG na CI&T
ODS – Por quê?

■ Pilares ESG

Governança
Ambiental
Social

■ ODS – Resultados

Objetivos, resultados e
ambições

■ Destaques ESG

Números
Reconhecimentos
Palavras finais

INTRODUÇÃO

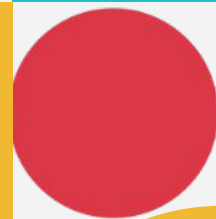
Ao longo deste material, você verá que a nossa história de ESG, ambiental, social e governança, na sigla em inglês, existe desde 2009, com a criação da Área de Sustentabilidade. Desde então, aprendemos muito sobre como abordar esse tema e como ele se conecta à nossa estratégia. Hoje, a nossa estratégia de ESG tem como base os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU e o Compromisso do Pacto Global, do qual somos signatários desde julho de 2021.

Ao nosso estilo, essa jornada foi possível devido ao nosso eterno inconformismo e desejo de romper com o modelo tradicional de se fazer as coisas. Vimos uma oportunidade de melhorar e para esse relatório nos inspiramos em padrões reconhecidos internacionalmente, como os ODS da ONU, os critérios de classificação ESG da MCSI e a estrutura de relatórios do Conselho de Padrões Contábeis de Sustentabilidade (Sustainability Accounting Standards Board – SASB).

Ao mesmo tempo, compartilhamos nossas iniciativas relacionadas aos princípios do Pacto Global. A elaboração deste relatório foi uma jornada de aprendizado e descobertas que agora queremos compartilhar com você.

Somos agentes de um ecossistema chamado tecnologia. Entendemos que nossa forma de contribuir com as questões ESG tem como foco pessoas, para impactar a sociedade e a comunidade. Por causa disso, você vai perceber que nossa seção S (Social) é a maior e mais recheada. Queremos gerar impacto em todas as pessoas CI&Ters, que é como chamamos a nossa equipe, e também na comunidade.

ESTE É O NOSSO PRIMEIRO RELATÓRIO ESG E A PRIMEIRA VEZ QUE
COMPARTILHAMOS A HISTÓRIA DE COMO FAZEMOS O AMANHÃ.



CARTA DO NOSSO CEO



Vivemos um momento de enorme transformação positiva na sociedade. Não há dúvidas de que este será o século da diversidade, equidade e inclusão, tornando-se uma longa e dura transformação do comportamento humano que resultará em uma sociedade que não só aceita, mas se inspira nas diferenças das pessoas.

Para nós, o compromisso ESG é de longa data. Trabalhamos nele há anos, entendendo nossas falhas, corrigindo-as e sempre melhorando as coisas ano após ano. Essa é uma jornada longa que exige uma visão poderosa, ações sólidas e muito pragmatismo. Não queremos apenas fazer a coisa certa; queremos ser agentes de mudança na sociedade. E seremos.

A Cl&T nasceu no Brasil, um país com grandes desigualdades históricas, e estamos em um momento em que os empreendedores precisam assumir responsabilidades, agir e liderar mudanças. Essas mudanças desafiam a cada um de nós e essa jornada de reflexão e evolução pessoal pode ser muito enriquecida se for vivida como um sonho coletivo. Então, como empresa e comunidade, esse é o nosso sonho coletivo mais intencional.

Queremos ajudar a fomentar uma liderança mais responsável no mundo corporativo, com uma visão mais ampla do significado do sucesso para a empresa que se traduz em sucesso para as pessoas e para a sociedade como um todo.

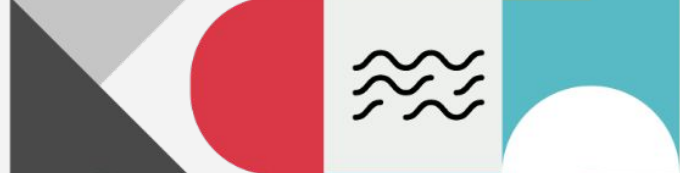
Eu diria que, sem essa visão ampla, o sucesso de qualquer empresa seria totalmente comprometido. É nisso que acredito. Este relatório demonstra o nosso compromisso e a evolução até agora de que nos orgulhamos e, ao mesmo tempo, uma oportunidade de reforçar o nosso compromisso com os princípios do Pacto Global.

Sabemos que há um longo caminho pela frente, mas já mergulhamos nessa jornada e não vamos voltar atrás. Temos confiança na direção que estamos seguindo e acreditamos que estamos fazendo a coisa certa pelas razões certas.

Junto com nossa liderança e toda nossa equipe, estamos comprometidos em nos tornarmos um agente de uma sociedade melhor e de um mundo mais sustentável.

Cesar Gon
Fundador e CEO

GLOSSÁRIO



GRUPOS MINORIZADOS – grupo de pessoas cuja representação na mídia, poder econômico e acesso a direitos são insuficientes ou inadequados.

ESG – conjunto de estratégias e práticas de cuidado ambiental, social e governança corporativa.

UN – Unidade de Negócio, estruturas independentes divididas por clientes dentro da nossa empresa.

UA – Unidade Administrativa, áreas administrativas como Recursos Humanos, Finanças, Marketing, Jurídico, etc.

PcD – Pessoas com deficiência

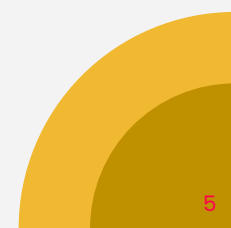
D&I – Diversidade e Inclusão

DEI – Diversidade, Equidade e Inclusão

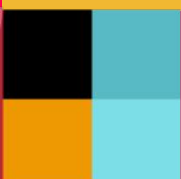
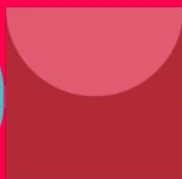
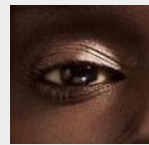
NAE – América do Norte e Europa

AÇÃO AFIRMATIVA – política destinada a aumentar oportunidades do local de trabalho ou educacionais para pessoas sub-representadas da sociedade.

RH – Recursos Humanos



SOBRE A **CIST**

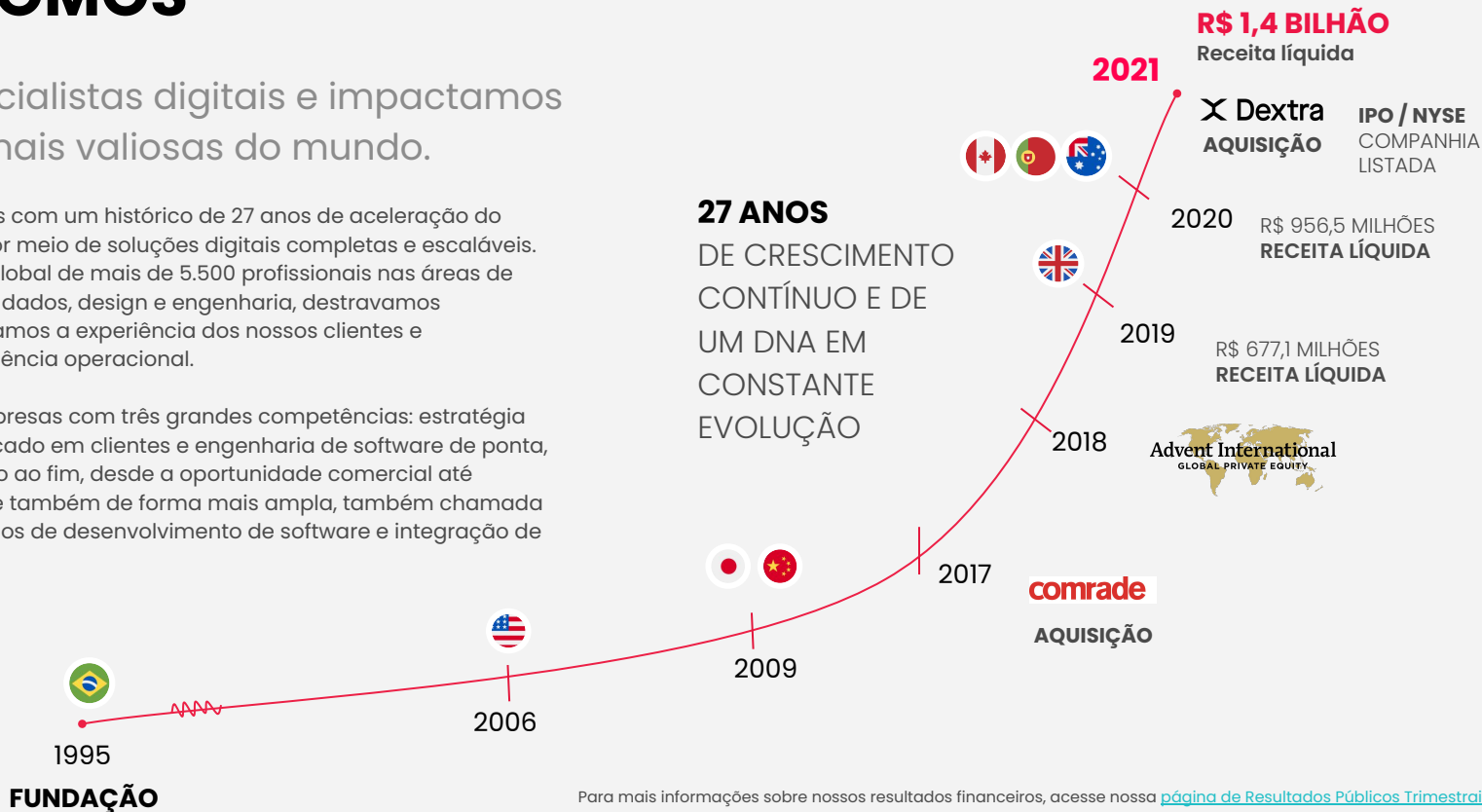


QUEM SOMOS

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

Somos nativos digitais com um histórico de 27 anos de aceleração do impacto comercial por meio de soluções digitais completas e escaláveis. Com uma presença global de mais de 5.500 profissionais nas áreas de estratégia, ciência de dados, design e engenharia, destravamos crescimento, melhoramos a experiência dos nossos clientes e impulsionamos a eficiência operacional.

Nós ajudamos as empresas com três grandes competências: estratégia digital com design focado em clientes e engenharia de software de ponta, para atuar do começo ao fim, 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

1995**Fundação CI&T**

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

2006**Equipes de alto desempenho**

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

2019**Advent International**

Fizemos uma parceria com a Advent International como investidora minoritária (em substituição ao BNDES) para preparar a empresa para a sua abertura de capital.

2021**IPO**

Para concluir nosso plano estratégico para 2021, começamos a negociar nossas ações na Bolsa de Valores de Nova York (“NYSE”) para avançar em nossos planos de crescimento.

2005**Parceria BNDES**

Fizemos parceria com o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) no Brasil para financiar nossos sonhos de expansão global.

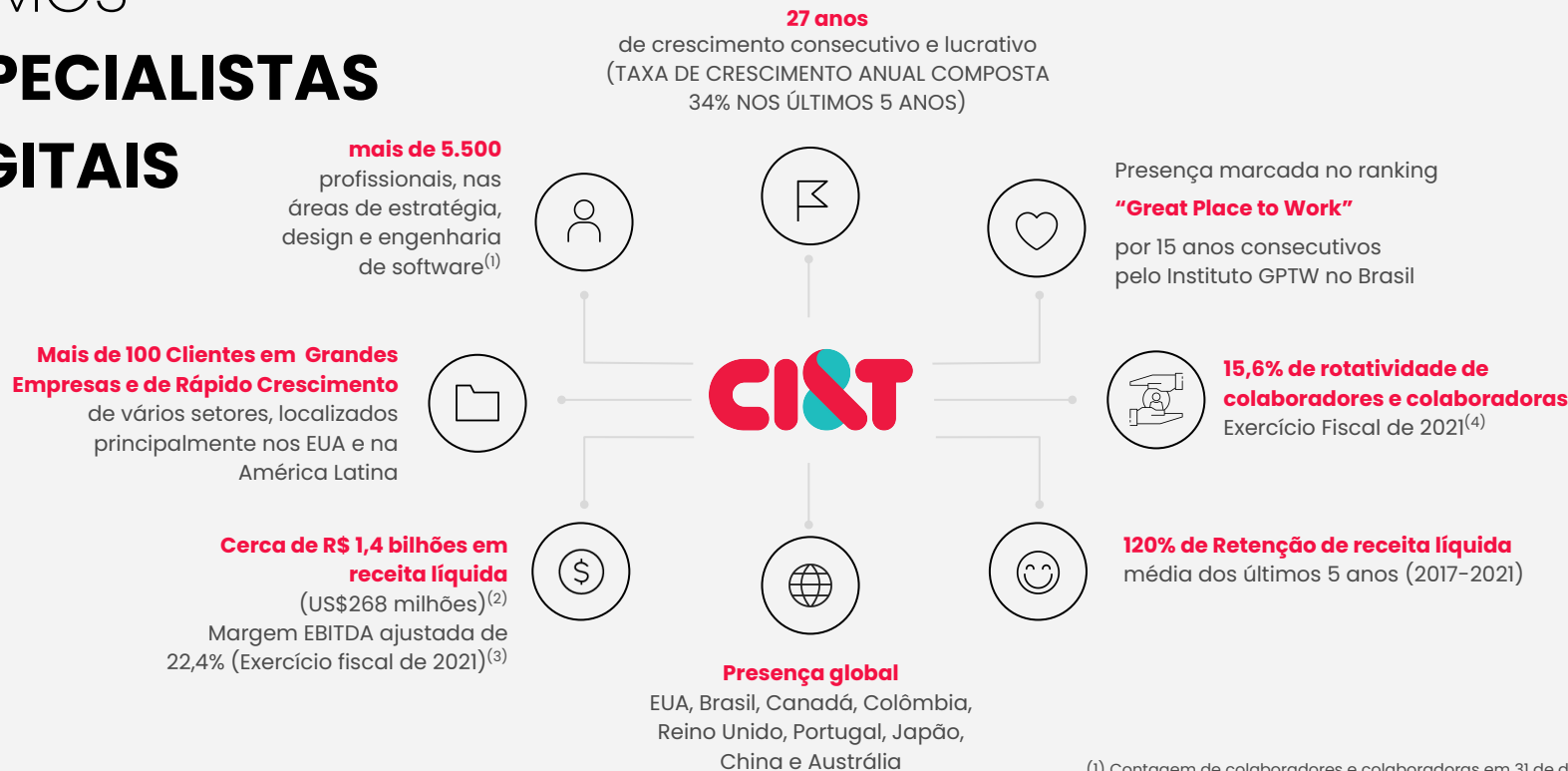
2015**Novo posicionamento**

Incluímos Estratégia à nossa oferta e, com esse novo posicionamento de Estratégia, Design, Engenharia e um forte ponto de vista do que é Transformação Digital, pudemos acelerar nosso ritmo de crescimento e aumentar nossas margens e lucratividade.

2021**Aquisição Dextra**

Adquirimos a Dextra, uma empresa de produtos digitais de ponta a ponta. Com isso, adicionamos mais de 1.200 profissionais especialistas e um experiente grupo de fundadores e líderes aos nossos talentos.

SOMOS ESPECIALISTAS DIGITAIS



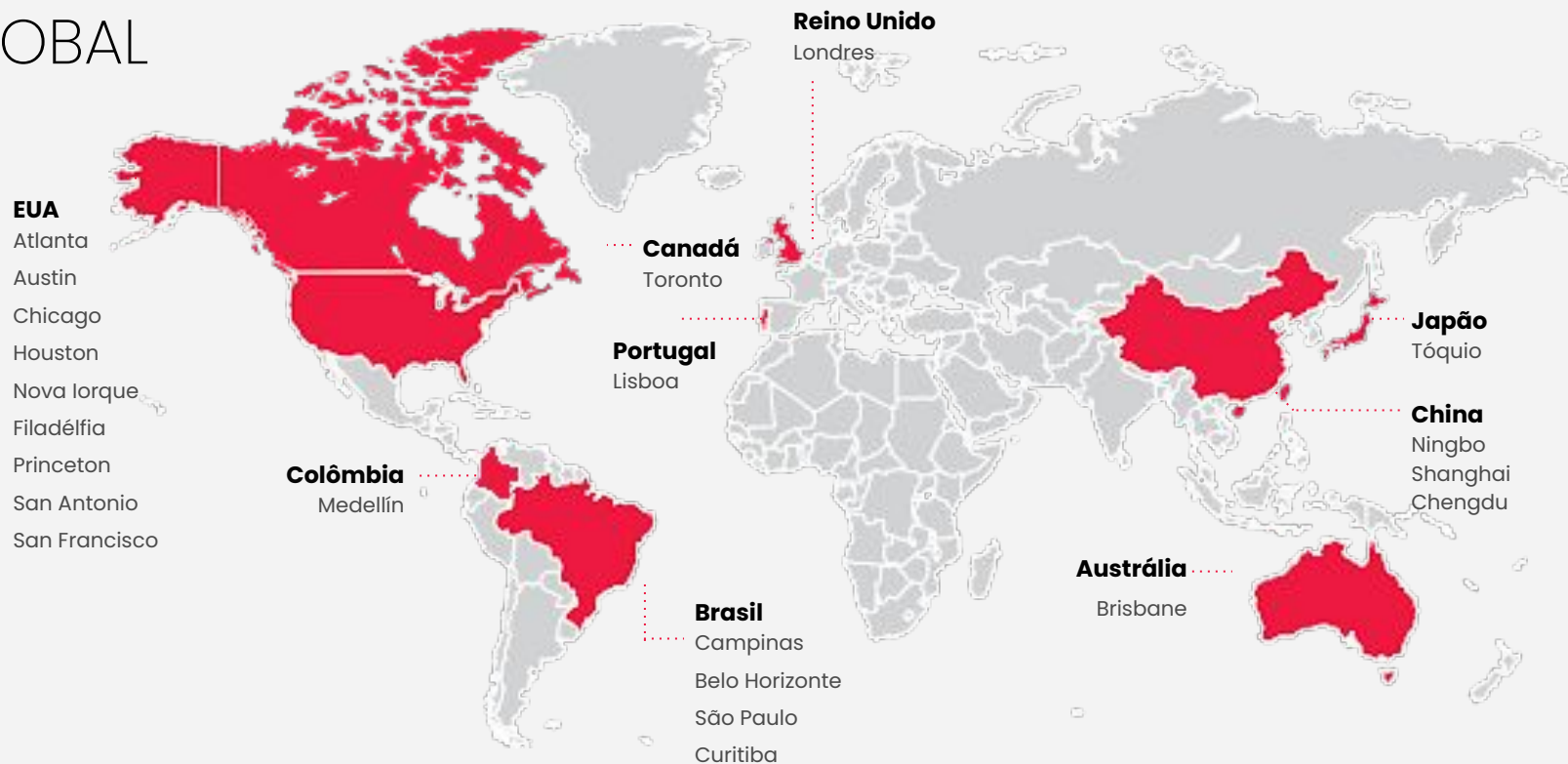
(1) Contagem de colaboradores e colaboradoras em 31 de dezembro de 2021

(2) taxa de câmbio de R\$ 5,39 para US\$ 1,00 na média de 2021

(3) A margem EBITDA ajustada é uma medida financeira não IFRS

(4) Rotatividade anual voluntária de colaboradores e colaboradoras, excluindo saídas com menos de seis meses de emprego

PRESENÇA GLOBAL



NOSSA EQUIPE POR **PAÍS**¹

5139



188



130



39



24



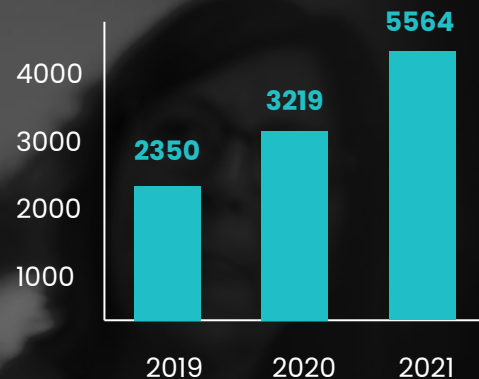
28



13



3

CRESCIMENTO **DAS**
NOSSAS PESSOAS¹Contagem da equipe em 31 de dezembro de 2021

SOBRE **AQUISIÇÕES**

Os **dados ESG que você lerá neste relatório não incluem pessoas de empresas adquiridas recentemente**. Uma delas é a Dextra, empresa que adquirimos em agosto de 2021 com mais de 1.000 pessoas.

Desde dezembro de 2021, trabalhamos para integrar os nossos dados com os da Dextra e, quando se trata de ESG, precisamos partir da autodeclaração. Para ter dados mais precisos e atualizados, estamos trabalhando em diferentes iniciativas, como melhorar a autodeclaração, compartilhar nossos valores de diversidade e inclusão e incentivar a equipe Dextra a fazer parte dos nossos Grupos de Afinidade.

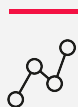
A Somo, empresa adquirida em 2022, também não está incluída neste relatório.

The logo for Dextra, featuring a stylized 'X' icon followed by the word 'Dextra' in a bold, sans-serif font.The logo for Somo, featuring a stylized icon of two parallel slanted lines followed by the word 'Somo' in a bold, sans-serif font. Below the name, the text 'Part of the CI&T Family' is written in a smaller font.

OS TRÊS PILARES

O CI&T Way nos traz três pilares essenciais que trabalham juntos: **Impacto**, **Aprendizagem** e **Pessoas**, tendo ESG como base de tudo o que fazemos e norteando nossas ações na sociedade. Esses pilares se complementam e têm as pessoas como seu centro, já que elas formam nossa cultura e conectam tudo.

O primeiro pilar é o Impacto, resultado da combinação de estratégia com design centrado em clientes e domínio tecnológico. A segunda é a Aprendizagem, com um modelo de organização empreendedora, decisão descentralizada e autonomia para se adaptar e aprender rapidamente. E o terceiro pilar são as Pessoas, com respeito, diversidade, inclusão e liberdade para desbloquear o potencial das pessoas e mantê-las sempre em evolução.



Combinando estratégia focada em impacto com design centrado em clientes e domínio técnico para entregar soluções de ponta a ponta.



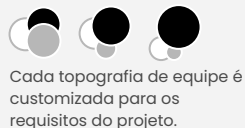
Usando a diversidade e a confiança como base para liberar o potencial de nossa equipe.



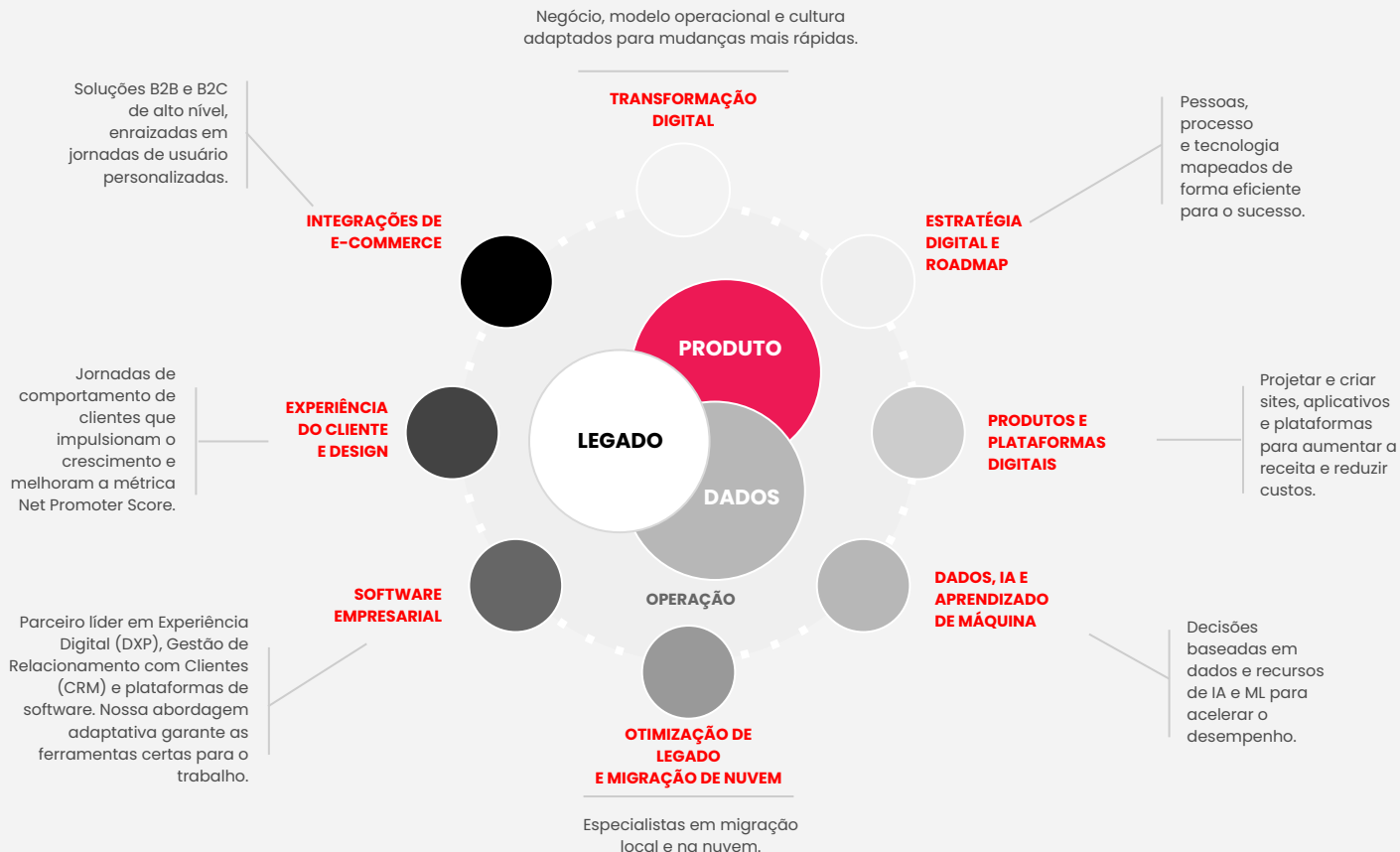
Descentralizando o processo de tomada de decisão e fomentando o empreendedorismo e a autonomia para adaptação e aprendizado mais rápidos.

O QUE NÓS FAZEMOS

Construímos produtos e soluções digitais focados nas necessidades de nossos clientes.



Usamos práticas Lean, Agile e DevOps para entregar o que mais importa em **ciclos curtos**.



COMO É TRABALHAR AQUI

A nossa cultura é feita por nossas PESSOAS: é genuína, forte e fomentada diariamente por nossas ações, processos e valores.

No centro dessa cultura está a **CONFIANÇA**, que permeia quem somos. É o que une nossa cultura e dá coesão ao que acreditamos e fazemos, tornando a cultura uma construção conjunta que evolui constantemente.

PESSOAS PRIMEIRO

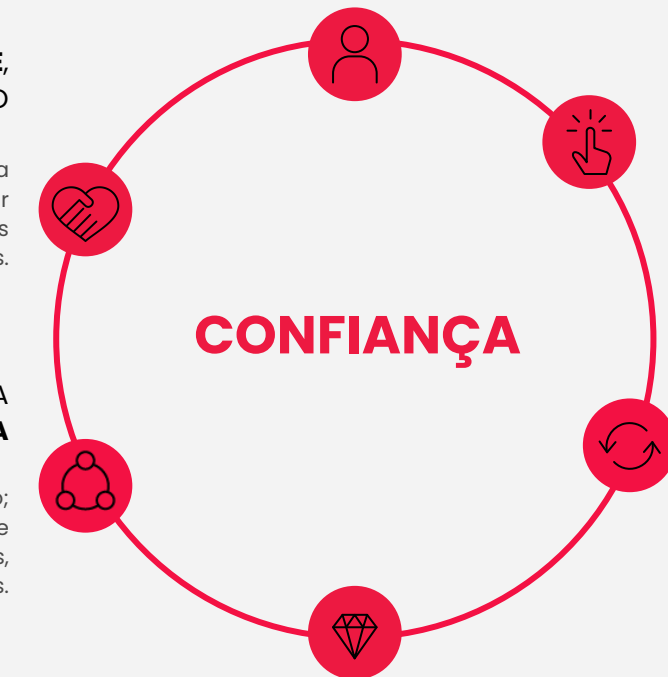
Temos uma perspectiva humana que vai além da relação de trabalho. Nossas pessoas são a nossa principal prioridade.

DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

Temos um compromisso com a inclusão e com criar oportunidades para grupos minorizados.

INTELIGÊNCIA COLETIVA

Vamos além da colaboração; construímos conhecimento de forma conjunta entre pessoas, equipes e comunidades.



PODER DE ESCOLHA

Acreditamos em autonomia, em as pessoas decidirem o que faz sentido para elas, o que também é mais benéfico para nós.

APRENDIZAGEM E DESENVOLVIMENTO CONTÍNUOS

Incentivamos a aprendizagem contínua em nossa cultura para que nossas pessoas sempre se desenvolvam.

RESPONSABILIDADE

Apoiamos o envolvimento direto de nosso pessoal em seu desenvolvimento de carreira e promovemos um senso de protagonismo.

COMO É TRABALHAR AQUI

CARREIRA E DESENVOLVIMENTO

Cada CI&Ter passa pelo processo de desenvolvimento de carreira, o qual chamamos de PDP (Processo de Desenvolvimento de Pessoas). Analisamos as aspirações e os desejos de nossa equipe, buscando inspirá-la e desenvolvê-la enquanto respeitamos suas escolhas de carreira.



NOSSO PROJETO DE CARREIRA

Todas as pessoas CI&Ters têm um plano de carreira, dividido em trilhas e focado em uma área de conhecimento, como **tecnologia, gestão, arquitetura e especialização**. Nosso pessoal pode crescer dentro da mesma trilha ou ter a autonomia para mudar de papéis e trilhas.

NÓS TEMOS A **FORÇA DE TRABALHO MAIS EXPERIENTE** EM COMPARAÇÃO AOS NOSSOS PRINCIPAIS CONCORRENTES

Com uma média de 11 anos de experiência¹ por profissional, resultado da baixa rotatividade aliada a carreiras muito longas.



¹ Rotatividade voluntária de pessoal, excluindo colaboradores e colaboradoras com menos de seis meses na empresa.

² Fonte: LinkedIn

COMO É TRABALHAR AQUI

APRENDIZAGEM E TREINAMENTO

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

Para apoiar o aprendizado, treinamento e desenvolvimento contínuo de nossa equipe, a CI&T University oferece conteúdo e promove ações estrategicamente conectadas aos nossos desafios.

mais de
50.000
acessos às nossas plataformas
em 2021

NPS de
87

Média de **usuários ativos** mensais
55%

Como exemplos de iniciativas que fortalecem nossa cultura de aprendizagem, temos:

- **Aprendendo com Senseis:** Pessoas com experiência em um determinado tema que ensinam o que sabem e acompanham estudantes em sua jornada de aprendizado.
- **O English Boost Program e o 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 comerciais como uma opção para que as nossas pessoas desenvolvam novas competências (tanto habilidades técnicas quanto interpessoais).



COMO NOS ORGANIZAMOS

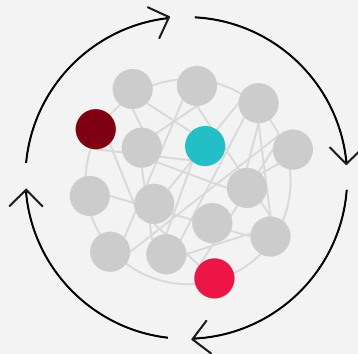
ADHOCRACIA E A ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL DAS UNIDADES DE NEGÓCIO

Temos certeza de que as estruturas hierárquicas precisam ser deixadas para trás. É por isso que acreditamos que precisamos de modelos de organização mais orgânicos que aprendam rápido, sejam mais resilientes e promovam o empreendedorismo.

O modelo de adhocracia nos ajuda a criar um ambiente de trabalho no qual as pessoas possam conduzir experimentos, cometer erros e aprender. É fácil tomar decisões quando a autonomia e a adhocracia trabalham juntas.

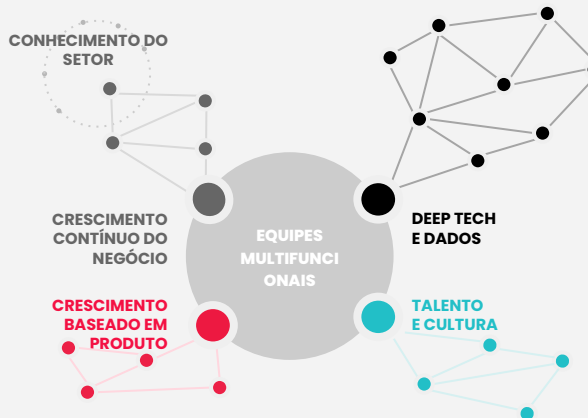
Cada Unidade de Negócio trabalha de forma autônoma com sua carteira de clientes, compartilhando conhecimento por meio do que chamamos de “**powerhouses**”, ou seja, grupos horizontais organizados em profunda expertise focada em aprendizado, formação e inovação, proporcionando alinhamento entre as diferentes unidades para gerar impacto rápido em escala.

UNIDADES COMERCIAIS TRABALHAM DE FORMA AUTÔNOMA



PROJETADOS PARA CRESCIMENTO

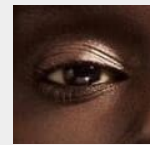
- Experimentos
- Coleta de insights
- Revisão
- Dar sentido



APRENDIZAGEM EM ESCALA

Combinando recursos em equipes multifuncionais para gerar **conhecimento profundo e vertical**

CIST ESTRATÉGIA DE ESG



NOSSO OBJETIVO COM ESG

TRANSFORMAR COM INTENÇÃO

A diversidade é o que nos torna humanos.
A inclusão foi o que nos trouxe até aqui.
É por isso que construímos coisas com todas as pessoas,
pois todas as pessoas nos tornam melhores.

Não podemos ignorar o mundo ao nosso redor.
Somos parte de um sistema maior.
A mudança começa em cada um de nós.
Assim, todos os dias, e em todos os sentidos, devemos
trabalhar para criar um mundo equitativo.

Nós podemos transformar nosso futuro.
Conectados com o resto do mundo.
Para mudar o nosso amanhã para melhor.
Para **transformar com intenção**.

Uma visão compartilhada impulsiona nossa estratégia Ambiental, Social e de Governança (ESG). Nós nos esforçamos para criar oportunidades de progresso equitativas para todas as pessoas, fornecer experiências educacionais e de desenvolvimento da força de trabalho para grupos minorizados e reduzir nosso impacto ambiental para criar um mundo mais sustentável no qual todas as pessoas possam prosperar.

COMPROMISSOS



Rede Brasil

In support of

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office



Rede Brasil

MOVIMENTO 
ELAS LIDERAM 2030

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.

Nós 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.

ESG

POR QUE ESTAMOS FAZENDO ISSO?

Estamos mudando negócios e vidas ao mesmo tempo, com coragem e convicção para criar um futuro melhor.

SEMPRE BUSCANDO
EQUILÍBRIO ECONÔMICO
E SOCIAL

AS RAZÕES PELAS QUAIS **ACREDITAMOS E TRABALHAMOS EM AÇÕES DE ESG**

Para construir uma **cultura empresarial melhor e mais humana**

Para sermos uma **referência** para clientes e consumidores

Para **lucrar** com **propósito**

Para investir em um **mundo melhor**

NOSSA JORNADA ESG



ESG NA CIST

Em 2020, a área de Sustentabilidade e Diversidade da empresa passou por uma grande reorganização estratégica da qual o conselho de administração participou. A alta liderança da empresa estudou e priorizou os ODS da ONU, escolhendo os objetivos mais ligados ao nosso negócio e os temas aos quais nós mais podemos contribuir. O resultado desse trabalho é a priorização de seis ODS.

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



Ao estudar os desafios desse setor, entendemos que os principais temas com os quais poderíamos contribuir são aqueles relacionados a **questões sociais, principalmente pessoas, oportunidades de emprego, diversidade e inclusão, assistência social e educação**. Dessa forma, priorizamos os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 1, 4, 5, 8 e 10. Também acreditamos que há potencial de exploração no tema de mudanças climáticas, por isso priorizamos o ODS 13.

Esses 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.
- Acompanhar o indicador de satisfação desse grupo.
- Concentrar 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 para a ação contra a mudança global do clima.

ESG NA CIST

Os ODS da ONU são nosso ponto de partida para definir nossa principal estratégia e objetivos.

PILARES



OBJETIVOS

EQUIDADE DE **OPORTUNIDADES** POR MEIO DE **EMPREGO E TRABALHO DECENTE**

UM AMANHÃ DE **EMPODERAMENTO DOS GRUPOS MINORIZADOS** E **CRESCIMENTO SUSTENTÁVEL**

REDUÇÃO DA POBREZA POR MEIO DA **EDUCAÇÃO DE QUALIDADE E ASSISTÊNCIA SOCIAL**
IMPACTO AMBIENTAL

IMPACTO

IMPACTO PARA AS **PESSOAS**

- % Grupos minorizados
- % Mulheres
- % Pessoas negras
- % PcD
- % Pessoas LGBTQIA+

- % Grupos minorizados na liderança
- % Mulheres na liderança

eNPS de grupos minorizados

IMPACTO PARA A **SOCIEDADE E O MEIO AMBIENTE**

- # Pessoas impactadas pela educação
- # Pessoas treinadas empregadas

- # Pessoas de comunidades impactadas por iniciativas de assistência social

% Redução do impacto ambiental



GOVERNANÇA



UMA ESTRUTURA DE GOVERNANÇA PARA **ORIENTAR NOSSAS AÇÕES**

Temos uma estrutura de governança para fomentar as melhores práticas por meio do nosso Código de Ética e Conduta que também orienta nosso relacionamento com partes interessadas, incluindo investidores, órgãos públicos e nossa equipe. Contamos também com uma estrutura de Governança forte e independente que apoia nosso negócio e nossas estratégias socioambientais. O cumprimento das melhores práticas, dos procedimentos e das legislações resultam em um ambiente mais seguro e aumenta nossa credibilidade junto ao mercado.





GOVERNANÇA NA CI&T

POR QUÊ?

Governança geralmente se refere à maneira como as organizações tomam decisões. Ela envolve a definição de políticas, procedimentos e responsabilidades para ajudar a organização a definir suas diretrizes e seus objetivos e coordenar pessoas, processos e tecnologias para atingir suas metas.

COMO?

O nosso modelo de Governança é baseado em quatro princípios:

**Prestação de
contas**

Justiça

Transparência

Responsabilidade

O QUÊ?

Nossas ações e atividades estão associadas a um ou mais dos

9 PILARES DE CONFORMIDADE na CI&T:

**Suporte da alta
administração**

**Investigações
internas**

**Canal de
denúncia**

**Avaliação de
riscos**

**Controles
internos**

**Supervisão e
monitoramento**

**Código de
conduta e
políticas de
conformidade**

**Comunicações e
treinamentos**

**Diligência
prévia**

Cada pilar desempenha um papel fundamental para garantir que tomemos decisões oportunas e corretas, alinhadas às expectativas de nossa comunidade e orientadas por nossos valores.



ÉTICA, CONFORMIDADE E DIREITOS HUMANOS

De um ponto de vista de ESG, nosso compromisso com Ética, Conformidade e Direitos Humanos são essenciais para o nosso desenvolvimento sustentável e as políticas são primordiais para apoiar nossa governança e trajetória.

Nos comprometemos 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.

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 toda a nossa equipe.

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

NOSSAS POLÍTICAS APOIAM TODA NOSSA GOVERNANÇA:

**Código de Ética e
Conduta**

**Política de
Combate à
Corrupção**

**Política de
Conflitos de
Interesse**

**Regimento do
Comitê de
Auditoria**

**Regimento do
Comitê de
Indicação**

**Contatos de
Denunciantes**

**Política de
Transações com
Pessoas
Relacionadas**

**Procedimentos de
Divulgação e
Política de
Controle**

**Política de Uso de
Informações
Privilegiadas**

VOCÊ PODE ENCONTRAR ESSES DOCUMENTOS E
POLÍTICAS NO **SITE DA CI&T.**



ÉTICA, CONFORMIDADE E DIREITOS HUMANOS

O [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 e está disponível para toda a equipe, fornecedores e fornecedoras e parcerias em [nosso site](#).

O Código, as principais políticas, o portal e os treinamentos obrigatórios são apresentados a todas as pessoas CI&Ters em seu primeiro dia na empresa como o primeiro passo de nosso programa de conscientização. Essas sessões de treinamento no primeiro dia têm um alto NPS de 96. Nosso treinamento sobre o Código de Ética estará disponível para todas as pessoas CI&Ters em 2022 no site da CI&T University (nossa plataforma interna de aprendizado).

Para denunciar uma possível violação do Código de Ética e Conduta de forma anônima, a equipe pode acessar o [nosso Portal de Ética e Conduta](#), por meio do Ethics Point, um fornecedor terceirizado. Esse canal é aberto a todas as pessoas tanto dentro quanto fora da empresa.

[Ele está disponível na página inicial do nosso site.](#)

Qualquer pessoa pode fazer uma denúncia por meio do formulário on-line. Colaboradores e colaboradoras no Brasil também podem ligar para 0800-892-0459 e 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 contém uma seção específica de não retaliação para que as pessoas saibam que estão protegidas ao fazer qualquer denúncia em nosso Canal de Denúncias.



PRIVACIDADE DE DADOS E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

A relação entre nós e nossa equipe 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 fornecedores 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 para abranger aspectos de segurança novos, devido à constante evolução das ameaças.

Disponibilizaremos atualizações significativas 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 e
- **Resposta**, tratando os incidentes de forma rápida para remediar e mitigar os impactos (temos um SOC, Centro de Operações de Segurança, 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 parcerias estratégicas 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.

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 maduros que são executados diariamente e nos ajudam a manter a continuidade dos negócios mesmo fora do horário comercial. A documentação dessas tarefas orienta as pessoas CI&Ters, 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%

DA NOSSA EQUIPE É TREINADA EM
SEGURANÇA E PROTEÇÃO DE DADOS

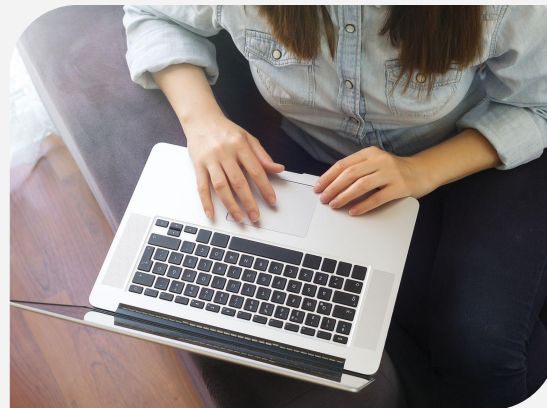
**CAMPANHAS DE
CONSCIENTIZAÇÃO E
SIMULAÇÃO DE PHISHING**

**CONTEÚDO INFORMATIVO À
EQUIPE**

Mantemos diversos canais para denúncia de problemas ou incidentes, 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.

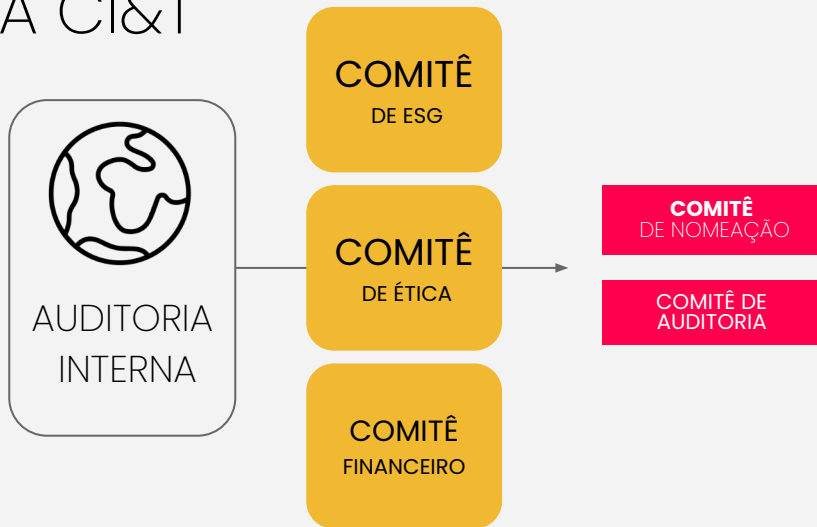
Esses canais são amplamente divulgados. CI&Ters recebem treinamento sobre eles no seu primeiro dia na empresa.

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. Realizamos uma análise para manter o nível de risco residual adequado ao nosso negócio. Essa análise de risco 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.

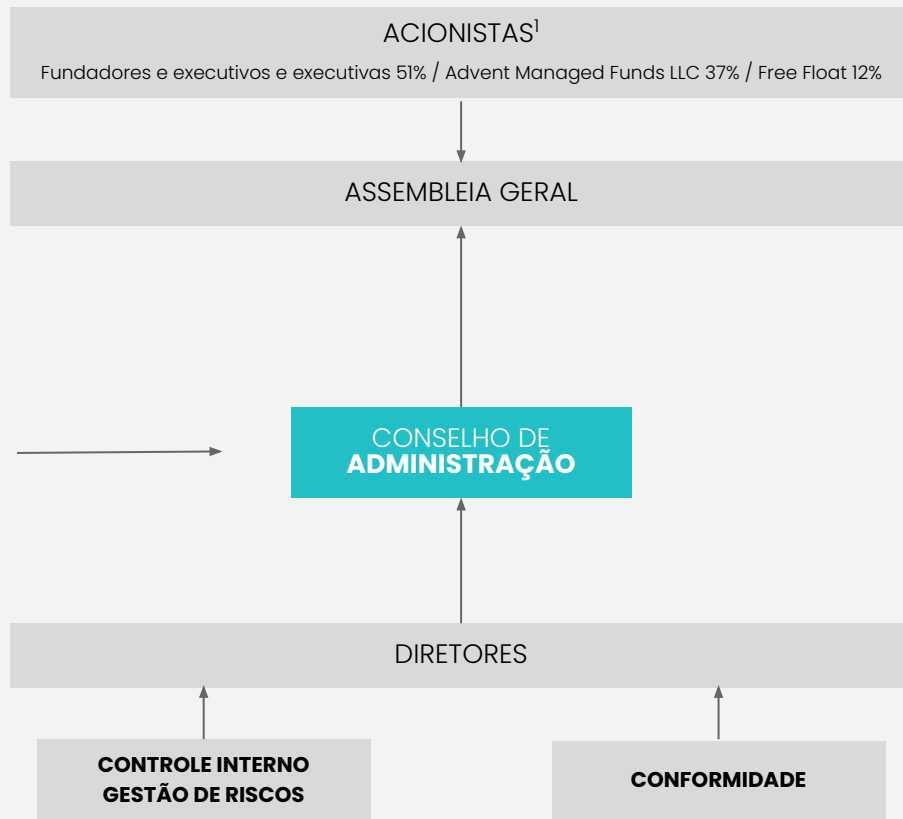




MODELO DE GOVERNANÇA DA CI&T



¹Percentual de poder econômico. CI&T possui duas classes de ações, detentores e detentoras de nossas ações ordinárias Classe B têm direito a dez votos por ação, enquanto detentores e detentoras de nossas 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 2021 era de 15.000.000 Classe A e 117.197.896 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

85,7%
Homens

14,3%
Mulheres



Brenno Raiko

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



Cesar Gon

Membro do Conselho
Cesar é um dos fundadores da CI&T e é nosso CEO desde a nossa constituição em 1995.



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.



Fernando Matt

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



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.



Patrice Etlin

Membro do Conselho
Um dos sócios-gerentes globais da Advent e membro de seu comitê executivo.



Silvio Meira

Membro Independente do Conselho
Cientista da computação, professor e empresário brasileiro. Criador de um dos mais importantes ecossistemas de inovação do Brasil, o Centro de Estudos e Sistemas Avançados do Recife (CESAR).



GESTÃO E GOVERNANÇA SÓLIDAS

ALTA LIDERANÇA

Permanência de longa data na CI&T

Equipe experiente

Líderes de pensamento

90%
Homens

10%
Mulheres

ATUAL EQUIPE DA ALTA ADMINISTRAÇÃO DA CI&T



Cesar Gon
Fundador e CEO



Bruno Guicardi
Fundador e
Presidente -
América do Norte
e Europa



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



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



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



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



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



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



Bob Wollheim
Sócio, Diretor de
Estratégia
2 anos na CI&T



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



ESTRUTURA GLOBAL DE **GOVERNANÇA** EM ESG DA CI&T

Durante a reestruturação estratégica de ESG em 2020, também revisamos a forma como nos organizamos internamente para gerenciar e promover ações. Essa nova governança foi formada com a participação de todos os agentes envolvidos: grupos de ação, equipe de ESG, unidades de negócio e recursos humanos. A maior mudança foi a descentralização do tema internamente e a autonomia dos grupos e iniciativas.

A estratégia de ESG é orientada por um Comitê Global, que conta com a participação de membros do Conselho. Os resultados do Comitê Global orientam a equipe de ESG e os grupos de ação.



EQUIPE DE ESG

Esse conjunto de personas e iniciativas é orquestrado pela equipe de ESG, que é distribuída em cada um dos nossos grupos de ação e nossas unidades de negócio. A missão da equipe de ESG é sincronizar e coordenar as iniciativas de ESG que ocorrem internamente, sempre amparadas pelas diretrizes legais, de conformidade e de RH.



COMITÊ ESG

O Comitê Global de ESG é composto por executivos e executivas de cada região geográfica onde temos escritórios (Américas, Europa e Ásia), membros do nosso conselho, representantes das equipes de Recursos Humanos, da equipe de ESG e consultores externos.

A missão desse grupo é aprovar e revisar o orçamento anual para orientar a nossa estratégia de ESG.

3 REPRESENTANTES REGIONAIS:

Solange Sobral, Leonardo Mattiazzi e Felipe Rubim

+ DOIS MEMBROS DO CONSELHO:

Fernando Matt e Sílvia Meira

+ DOIS CONSULTORES:

Andrea Guthrie e Fábio Buckeridge

+ QUATRO GRUPOS CORPORATIVOS REGIONAIS:

Silvana Xavier e Paulo Câmara (BR), Elena Engle (NAE) e Fernando Henrique (UE)

+ UMA EQUIPE DE ESG:

Kelcy Matsuda

+ DUAS EQUIPES DE RECURSOS HUMANOS:

Carla Borges e Victoria Maitland

MISSÃO:

Metas e Definição e Revisão do True North
Orçamento e Governança





EQUIPE DE ESG

A equipe de ESG é responsável por orquestrar todo o programa internamente. Ela cria conexão e parceria entre os nossos grupos de ação, o nosso comitê e as nossas unidades de negócio. Ela também apoia as unidades de negócio na execução de ações e programas.

A equipe é composta por um nível gerencial e um nível analista, distribuídos entre grupos de ação e unidades de negócio que gerenciam os programas implementados internamente. Os nossos intérpretes de língua de sinais fazem parte da Equipe de ESG, que conta também com uma pessoa de dados dedicada a apoiar a análise de nossas métricas e uma pessoa de TI para dar suporte às iniciativas de treinamento técnico.





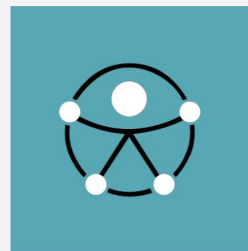
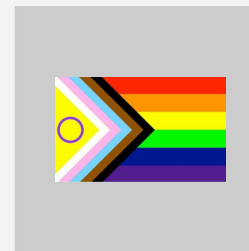
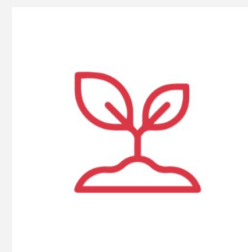
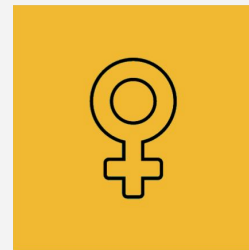
GRUPOS DE **AÇÃO**

Além do Comitê de ESG e da Equipe de ESG, uma terceira persona estratégica em nossa estrutura são os **Grupos de Ação**. No Brasil, os Grupos de Ação são compostos por quatro Grupos de Afinidade: grupos de Mulheres, Pessoas Negras, Pessoas com Deficiência, Pessoas LGBTQIA+ e, outros dois de Meio Ambiente e Educação. As definições desses grupos estão relacionadas aos ODS da ONU que priorizamos.

Os Grupos de Ação são responsáveis por entender o contexto e os pontos de melhoria desse grupo dentro de nossa empresa, criando programas para trabalhar esses pontos e monitorar o seu progresso com KPIs.

Eles são grupos pequenos focados em estratégia e ação. Cada grupo tem autonomia para aceitar novos membros. Eles contam com liderança, estratégia e orçamento dedicados à criação de programas.

Para a América do Norte, temos um único grupo que aborda todos os tópicos de ESG no mesmo fórum. O mesmo acontece no grupo existente no Japão.





GRUPOS DE DISCUSSÃO



Temos grupos de discussão no Brasil que são diferentes dos grupos de ação. **São grupos formados por pessoas pertencentes a grupos minorizados para criar um ambiente seguro para a troca de experiências e aprendizado.** Eles foram criados organicamente por nossas pessoas e existem em todas as nossas regiões. Temos grupos para pessoas que se identificam como parte da comunidade LGBTQIA+, pessoas trans, mulheres, pessoas com deficiência e Ubuntu para pessoas que se identificam como negras. Os grupos podem contar com a presença de pessoas aliadas ou não, ficando essa decisão a critério de cada grupo.

Exemplo legal



Um exemplo de sucesso é o Ubuntu, um grupo para pessoas negras no Brasil. Ubuntu pode ser melhor descrito como uma filosofia africana que enfatiza o “ser eu por meio de outros”. É uma forma de humanismo que pode ser expressa na frase “eu sou porque nós somos”. Com mais de 140 pessoas colaboradoras negras cadastradas, o grupo tem sido uma importante comunidade para pessoas negras no Brasil.

“O Ubuntu se tornou um lugar seguro para mim. É onde posso falar sobre minhas inseguranças e experiências e encontrar o apoio e a empatia que queremos do mundo, mas mal acreditamos poder encontrar. É a nossa casa na CI&T”

Adriana Maria da Silva, Tester.



Nos EUA, além do Grupo de Ação que trabalha a estratégia de diversidade como um todo, temos grupos localmente chamados de Grupos de Recursos para Pessoas Colaboradoras (ERG, em inglês). Esses grupos locais proporcionam um sentimento de pertencimento no local de trabalho, criando um espaço seguro para que pessoas com identidades diversas discutam suas preocupações, abordem necessidades e desenvolvam metas para avaliar e aumentar a equidade e a inclusão.

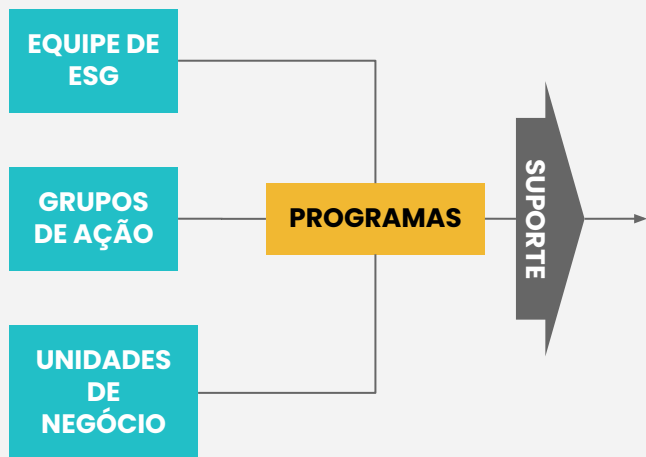
Na América do Norte, existe atualmente um ERG para mulheres e um ERG para pessoas LGBTQIA+ e pessoas aliadas. Também estamos iniciando ERGs para pessoas que se identificam como americanas asiáticas e das Ilhas do Pacífico, bem como pessoas com deficiência.



No Japão, foi formado um grupo de discussão sobre o tema diversidade e inclusão. O grupo inclui qualquer pessoa do escritório do Japão que queira discutir e falar mais sobre temas relacionados à diversidade e ele se reúne mensalmente. Esse é apenas o começo da jornada, pois somos um escritório pequeno. Os tópicos de discussão já abordados por esse grupo foram: pessoas LGBTQIA+, mulheres: sexismo x baixa taxa de natalidade, imigrantes no Japão, mês memorial de Nagasaki, entre outros.



ESG APOIADO PELO DEPARTAMENTO JURÍDICO E DE CONFORMIDADE



DEPARTAMENTO JURÍDICO E DE CONFORMIDADE

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

AÇÕES E PROGRAMAS

- Sessões e workshops sobre DEI e viés cultural
- Treinamento sobre o Código de Ética para reforçar o respeito
- Verificações de antecedentes de parceiros e parceiras
- Reuniões mensais da Equipe de ESG
- Canal de denúncia externo
- Ações afirmativas
- Privacidade de dados
- Apoio a organizações sociais e doações

As nossas equipes jurídica e de conformidade trabalham em conjunto com o comitê global 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.



AMBIENTAL

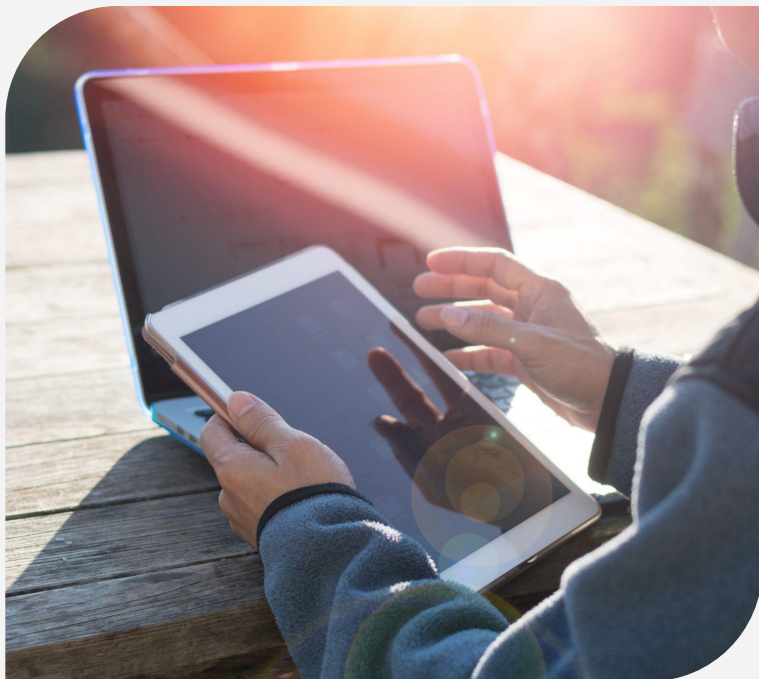


A SUSTENTABILIDADE DO AMANHÃ

As primeiras iniciativas voltadas à redução do impacto ambiental na CI&T começaram em 2009, com a fundação da Área de Sustentabilidade.

Desde então, evoluímos e implantamos novos projetos para a melhor gestão do nosso impacto no meio ambiente, reduzindo o consumo de água, energia e transporte e diminuindo o uso de recursos em geral.





LIXO ELETRÔNICO

Por sermos uma empresa de tecnologia, nossas principais ferramentas são eletrônicas: computadores, monitores e periféricos. Temos uma preocupação verdadeira sobre o descarte ecologicamente correto desses materiais após sua vida útil.

Computadores que ainda estão em boas condições são doados para instituições sociais. No Brasil, temos um parceiro certificado que desmonta equipamentos que não funcionam mais e descarta as peças para reciclagem adequada de acordo com o material.

Em nosso escritório no Japão, também doamos notebooks, tablets e outros itens eletrônicos para instituições sociais.

Nos EUA e na China, também doamos computadores que funcionam, mas se tornaram obsoletos para nossas atividades.

EFICIÊNCIA ENERGÉTICA

Mais de 90% das lâmpadas em nossos prédios nos EUA e no Brasil são de LED.



CERTIFICAÇÃO DO ESCRITÓRIO



Das nossas despesas, 15% se referem a contratos de locação de edifícios. Como temos certa influência com esses contratos, incentivamos nossos parceiros e nossas parceiras a seguir as melhores práticas ambientais.

Dos edifícios onde estamos localizados no Brasil, 66% têm certificações ambientais (LEED GOLD e ISO 14001). Nosso escritório em Oakland, Califórnia, também tem a certificação LEED GOLD.

Além disso, nossos escritórios em Campinas e Belo Horizonte estão localizados em prédios que fazem parte do Mercado Livre de Energia. Como resultado, uma parte do nosso consumo de energia vem de fontes renováveis. No Brasil, [mais da metade da energia](#) gerada é proveniente de fontes renováveis.



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.



INVENTÁRIO DE PEGADAS DE CARBONO

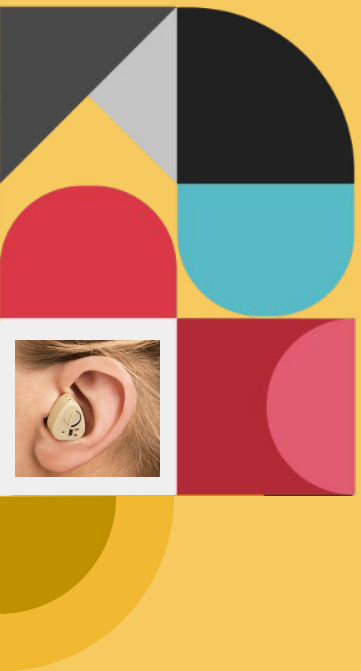
EM ANDAMENTO



Queremos fazer mais para reduzir o nosso impacto ambiental. Para começar, concluímos, em 2021, nosso primeiro inventário de gases de efeito estufa para medir a nossa pegada de carbono nos escopos 1 e 2 da operação brasileira com o apoio da empresa Green Domus Consulting.

Com base nos resultados do nosso primeiro inventário, nosso principal objetivo em 2022 é desenvolver um plano para minimizar nosso impacto ambiental. Os resultados e o plano de mitigação serão publicados no Relatório de ESG de 2022.





 SOCIAL



APRENDER COM **DIVERSIDADE,** **EQUIDADE E INCLUSÃO.** ESSE É O NOSSO ETHOS.

Aumentar a conscientização e construir uma estratégia para as nossas questões de impacto social e diversidade, equidade e inclusão tem sido uma longa jornada, com muitas oportunidades inspiradoras de aprendizado ao longo do caminho.

Nossa jornada tem a ver com entender o que nos impede de garantir que representemos as comunidades onde operamos. Nossa responsabilidade é nos tornarmos agentes da mudança para transformar intencionalmente nossas comunidades em uma sociedade diversificada, inclusiva e equitativa para as gerações futuras.

A maioria das nossas pessoas CI&Ters está localizada no Brasil, um país com altos índices de desigualdade social, econômica e de oportunidades. Acreditamos que nossa responsabilidade é impactar positivamente **nossas pessoas e comunidades.**

Nossa missão é crescer com responsabilidade e investir nas pessoas que constroem esta empresa todos os dias.





Nossas primeiras ações sociais datam de 2009, quando criamos a Área de Sustentabilidade. As primeiras ações foram campanhas de doação, parcerias com ONGs e contratação intencional de diversidade. Nos anos seguintes, esse trabalho cresceu e aprendemos que **diversidade, equidade e inclusão** são fundamentais para mudar vidas dentro e fora de nossa empresa.

A primeira pessoa com deficiência foi contratada em 2007. A igualdade de gênero ganhou destaque em 2015 e, entre 2016 e 2018, fizemos parte do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça do Governo Federal do Brasil. Ele foi encerrado em 2018, mas foi essencial para nos ajudar a estruturar os primeiros passos desse tema.

Temos um Censo interno de diversidade desde 2016, que foi também quando estabelecemos nosso grupo de discussão sobre diversidade. Nesse mesmo ano, abordamos pela primeira vez o tema pessoas LGBTQIA+ com ações de conscientização.

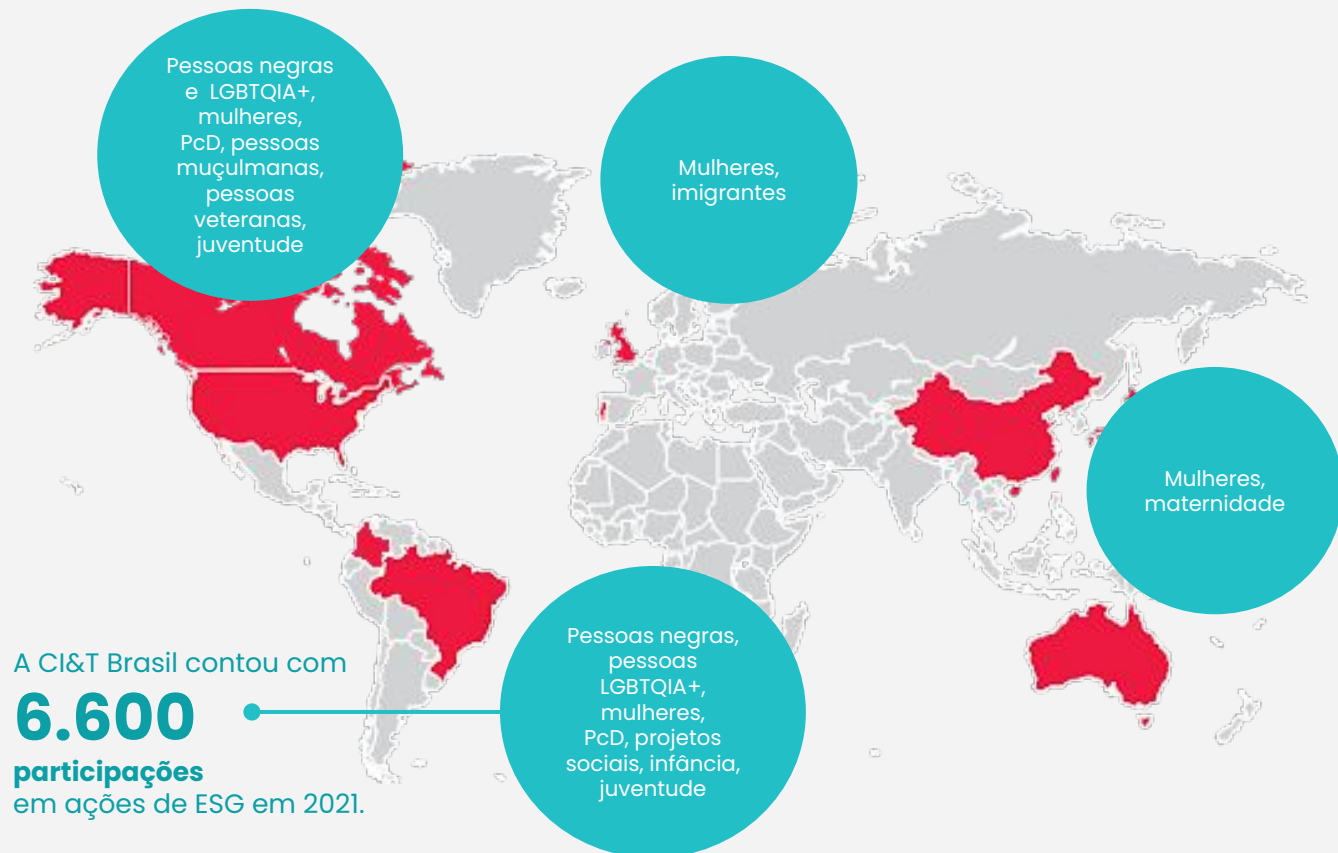
Nos anos seguintes, nossas iniciativas de D&I continuaram crescendo, assim como nossas melhores práticas de segurança de dados e conformidade. O Censo, por exemplo, é composto por dados protegidos usados apenas para objetivos de ESG e não divulgados a ninguém, independentemente de cargo. Todas as pessoas da nossa equipe podem compartilhar suas identidades anonimamente.

As páginas a seguir explicam nossas principais iniciativas para aumentar a diversidade, equidade e inclusão e manter vivas nossas ações de responsabilidade social.



PRINCIPAIS TÓPICOS GLOBAIS

Trabalhar com
Diversidade e Inclusão
ao redor do mundo nos
fez entender que cada
geografia tem suas
próprias demandas e
contextos.





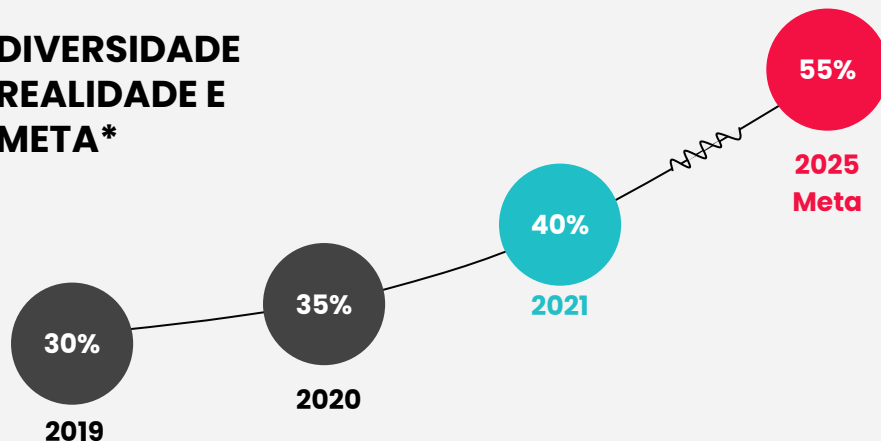
CENSO GLOBAL DA CI&T E INDICADOR DE DIVERSIDADE

O nosso Censo foi criado em 2016 para coletar dados sobre gênero e etnia. Em 2019, a nossa comunidade também começou a compartilhar sua identidade de gênero, orientação sexual e outros status de grupos minorizados, levando em consideração as diferenças em cada país. A autodeclaração é confidencial, e os dados são utilizados apenas para monitorar a representação e análise de nossos programas voltados à equidade e à inclusão.

Em 2019, adicionamos um indicador de diversidade corporativa aos objetivos estratégicos da empresa usando os dados de autodeclaração. Monitoramos a representação de pessoas de quatro grupos minorizados: mulheres, pessoas com deficiência, pessoas negras e pessoas da comunidade LGBTQIA+. Esse indicador é a soma dos quatro grupos, com participação única (em caso de interseção, a pessoa é contabilizada apenas uma vez para o resultado final do indicador). Destacamos um aumento de 10% de 2019 para 2021.

Nossos números de 2021 não incluem as pessoas da empresa adquirida no período. Desde dezembro de 2021, trabalhamos para integrar os nossos dados com os da Dextra e, quando se trata de ESG, precisamos partir da autodeclaração. Para ter dados mais precisos e atualizados, estamos trabalhando em diferentes iniciativas, como melhorar a autodeclaração, compartilhar nossos valores de diversidade e inclusão e incentivar pessoas das empresas adquiridas a fazer parte dos nossos Grupos de Afinidade.

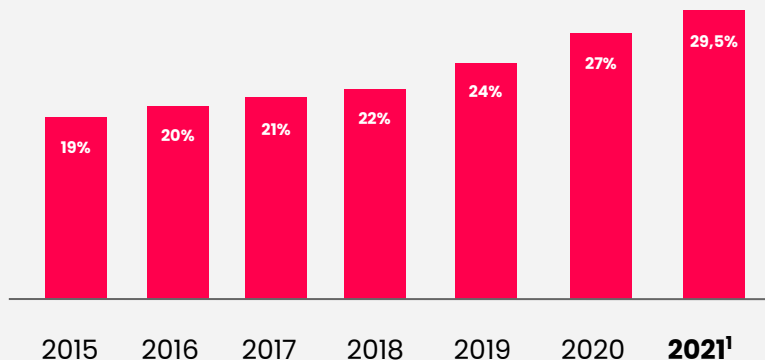
DIVERSIDADE REALIDADE E META*



*A realidade e a meta são sobre mulheres, PcD, pessoas negras e pessoas da comunidade LGBTQIA+.

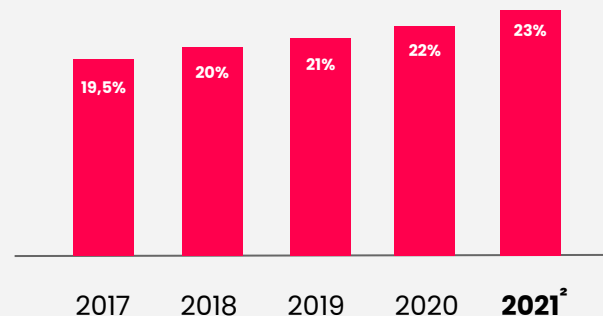


REPRESENTAÇÃO GLOBAL DE **MULHERES**



Os números são apresentados de acordo com o ano em que começaram a ser monitorados.

DADOS GLOBAIS SOBRE MULHERES ALTA LIDERANÇA¹



¹ Alta liderança: cargos a partir de Gerente Sênior

² Os dados de ESG de 2021 não incluem pessoas de empresas adquiridas no período

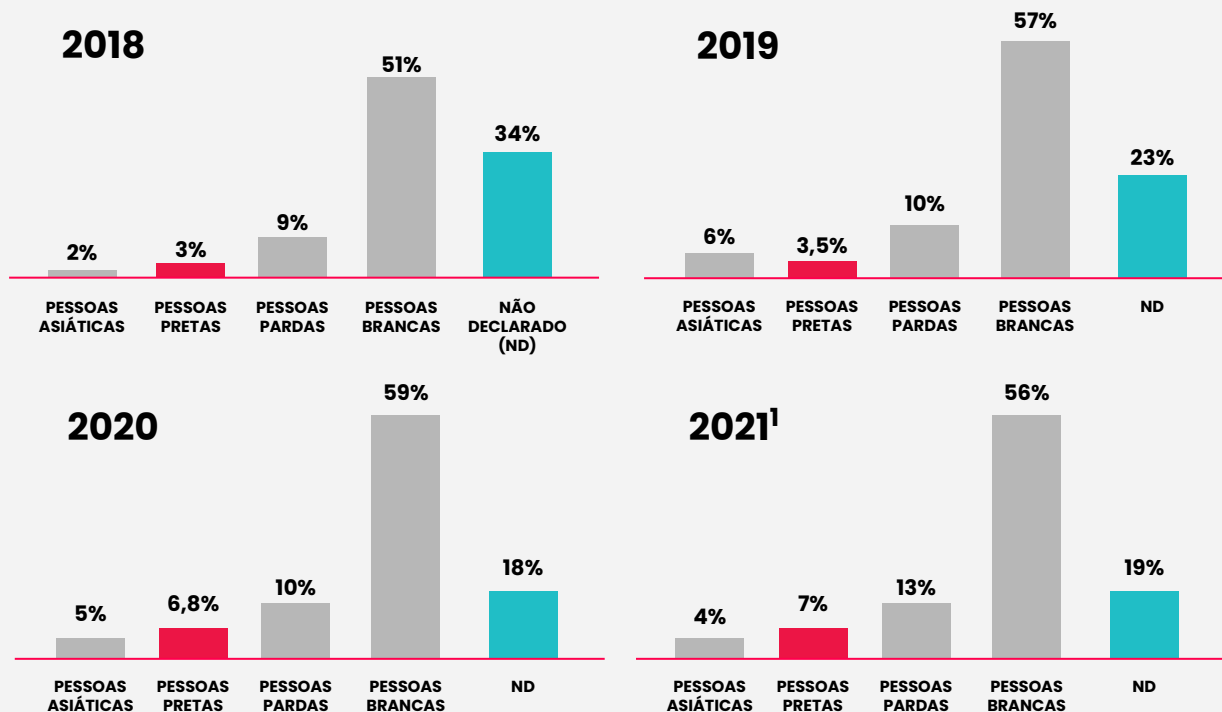


INDICADOR GLOBAL ÉTNICO

Continuamos a dar atenção especial ao grupo de pessoas pretas ao mesmo tempo em que incentivamos a autodeclaração, que teve um aumento acentuado nos últimos anos.

Em 2022, a meta é começar a monitorar o grupo que chamamos de “pardos” no Brasil, que junto da comunidade preta, forma o grupo de **pessoas negras**.

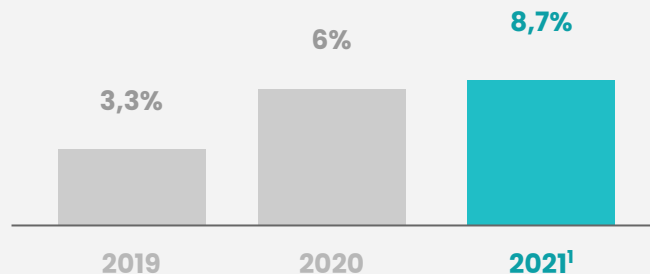
Os números são apresentados de acordo com o ano em que começaram a ser monitorados.



1 - Os dados de ESG de 2021 não incluem pessoas de empresas adquiridas no período

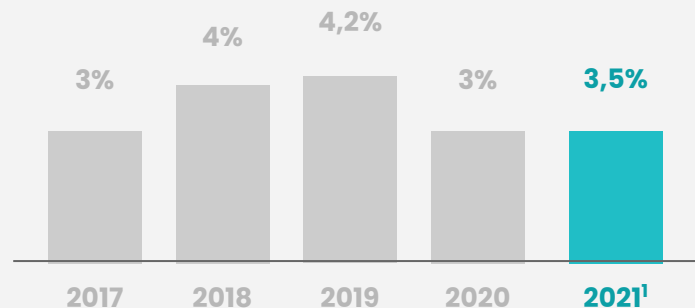


REPRESENTAÇÃO GLOBAL LGBTQIA+



Os números são apresentados de acordo com o ano em que começaram a ser monitorados.

REPRESENTAÇÃO GLOBAL DE PcD



¹ Os dados de ESG de 2021 não incluem pessoas de empresas adquiridas no período



RESULTADOS DE ATRAÇÃO E CONTRATAÇÃO

Nas páginas a seguir, detalhamos nossas práticas de recrutamento para aumentar a diversidade interna, com foco nas que ocorreram nos anos de 2020 e 2021. Como resultado de nossos esforços para aumentar a representação na empresa, temos um número crescente de novas contratações de grupos minorizados que acompanham o nosso crescimento.

**246 gerentes receberam
treinamento**

sobre viés inconsciente no processo de contratação interno



Para aumentar a representação de pessoas de grupos minorizados, desenvolvemos uma série de estratégias de recrutamento específicas. No Brasil, existe uma equipe de recrutamento exclusiva dedicada à contratação de pessoas de grupos minorizados. Essa equipe é composta por pessoas de diversas identidades de gênero e etnias, treinadas para tornar o processo de contratação e a experiência o mais inclusivo possível.

A missão desse grupo, além do recrutamento, é treinar e preparar a equipe global de recrutamento para encontrar perfis diversos para todos os cargos em aberto na empresa. Esse time também treina gerentes de contratação para que estejam cada vez mais conscientes dos vieses inconscientes durante o processo de contratação.

Como resultado dessas iniciativas, observamos um aumento orgânico na contratação de pessoas de grupos minorizados na empresa em todos os cargos.



Na América do Norte, todas as descrições de cargos são revisadas antes da publicação pela nossa Especialista em DEI para garantir que o anúncio esteja livre de linguagem tendenciosa que possa excluir pessoas candidatas. Todas as vagas são publicadas em fóruns de empregos focados em DEI específicos do setor e em quadros de empregos de Faculdades e Universidades Negras Históricas.



Contratar talentos diversos e multifacetados é um desafio e ainda temos muito a aprender. Ainda assim, **nossos esforços têm tido resultados positivos na atração e capacitação de pessoas de diversas origens.**



NEXT GEN



Temos um programa de estágio chamado Next Gen que existe desde 1997. Acreditamos que ele é uma porta de entrada essencial para estudantes que desejam trabalhar com tecnologia e se tornar a próxima geração da C&T.

Esse é um grande programa que começa com um teste técnico, dinâmicas de grupo e entrevistas e tem sido uma experiência bastante positiva para as pessoas candidatas. Também incluímos desafios sobre diversidade e inclusão para que as pessoas candidatas possam vivenciar nossa cultura inclusiva desde as primeiras interações com a empresa.

A cada ano, o programa cresce e contratamos mais pessoas estagiárias. Nos últimos anos, também investimos em trazer mais diversidade ao nosso grupo de pessoas estagiárias. Em 2020, contratamos 200 pessoas, **40% das quais pertenciam a grupos minorizados. Em 2021, contratamos 400 novas pessoas estagiárias, 50% das quais pertenciam a grupos minorizados, que começaram a trabalhar conosco em fevereiro de 2022.**

50%

das 2021 pessoas estagiárias do programa fazem parte de grupos minorizados



PROGRAMAS DE PARCERIA



Em 2020, firmamos parceria com a [Laboraria](#) em um programa para contratar mais mulheres em início de carreira em tecnologia e aumentar a representatividade feminina.

Um grupo de mulheres participou de seis meses de treinamento técnico e desenvolvimento de habilidades sociais e profissionais. Contratamos 20 mulheres por meio desse programa e temos o prazer de dizer que todas continuam trabalhando conosco depois desse um ano.

20

mulheres foram contratadas

37

pessoas negras foram contratadas



Em 2020, iniciamos um [programa de recrutamento](#) exclusivo para talentos negros em parceria com EducaAfro, Indique Uma Preta e Share RH. Projetamos toda a experiência das pessoas colaboradoras, incluindo como elas seriam recebidas, treinadas e incluídas nas equipes para garantir que sentissem imediatamente que pertenciam à CI&T.

Uma das estratégias que adotamos foi o **treinamento de um ano, com treinamentos intensivos para preparar essas pessoas para projetos reais de clientes.**

"Ao realizar ações como o programa Identidade Negra, não estamos apenas dando oportunidades às pessoas, estamos dando à empresa a oportunidade de ser melhor no nível humano."

Marcelo Marciano, Estrategista Digital Sênior e Colíder do Grupo de Ação de Pessoas Negras.



PROGRAMA DE JOVENS APRENDIZES



Em 2020, iniciamos o primeiro programa dedicado à [contratação de jovens](#) de origens vulneráveis. Nós contratamos dez estudantes adolescentes e oferecemos treinamento em tecnologia, habilidades interpessoais, inglês como segunda língua e em nossos processos e ferramentas internas.

O programa, apoiado pela lei federal brasileira 10.097, busca ser a primeira oportunidade de trabalho para jovens que ainda estão no ensino médio, dando-lhes oportunidades em empregos em tecnologia e oferecendo treinamento.

Dedicar tempo à formação de jovens aprendizes nos permite **impactar suas vidas** e as de suas famílias. Também temos a oportunidade de aprender sobre as **diferentes origens e experiências** das pessoas.

“Não tenho palavras para descrever o quanto estou gostando dessa área, com tantas pessoas dispostas a me ajudar, tirar dúvidas e me apoiar nesse momento de aprendizado que estou vivendo”.

Giovana do Nascimento Ferreira
Jovem Aprendiz na CI&T





PROGRAMAS **UPSKILL** **E DREAM CORPS**



Em 2021, a CI&T Portugal participou no **programa UPSkill**, um programa de treinamento profissional do governo de Portugal em parceria com universidades e empresas.

Contratamos as três pessoas que participaram do programa porque os projetos dos quais faziam parte foram um enorme sucesso. Apesar de ser uma pequena iniciativa, esses são os primeiros passos de um movimento global da empresa de ser mais diversa.



"Durante o Programa UPSkill, aprendi o básico de desenvolvimento e programação em conjunto com uma empresa e orientação incríveis. Participar do curso me permitiu seguir carreira em TI na CI&T, onde continuo aprendendo e crescendo a cada dia, sempre com a ajuda extraordinária dos meus colegas!"

Maria Pimentel, desenvolvedora da CI&T



Além de promover a Diversidade, Equidade e Inclusão internamente, a CI&T EUA também está comprometida em liderar iniciativas tangíveis para diversificar e promover a equidade no setor de tecnologia. Uma dessas iniciativas em 2021 foi a parceria com a **Dream Corps TECH** para acolher cinco pessoas estagiárias por 12 semanas.

A Dream Corps TECH trabalha com parceiros e parceiras corporativos para fornecer treinamento, orientação profissional, workshops de aprendizado e treinamento no trabalho para dar experiência prática às pessoas engenheiras em treinamento.

"Aprendi muito com muita gente! Melhorei muito não só as minhas habilidades de TI e codificação, mas também as minhas habilidades sociais e aprendi a me comunicar efetivamente com pessoas de várias origens."

Jocelyn Diaz, estagiária da CI&T.





EQUIDADE E INCLUSÃO POR MEIO DO PERTENCIMENTO



Além de aumentar nossa diversidade interna, queremos garantir que nossas pessoas se sintam incluídas em tudo o que fazemos. Para garantir o sentimento de pertencimento, monitoramos nossos indicadores de adesão e engajamento com foco nos grupos de diversidade.

Alguns desses indicadores e pesquisas de clima incluem o índice GPTW, eNPS, turnover e uma pesquisa que mede o sentimento de pertencimento de uma pessoa de um grupo minorizado. Com base nessas medições, propomos ações para melhorar a inclusão, o pertencimento e o engajamento da liderança.

Além de olhar para os indicadores, algumas iniciativas de equidade começaram no segundo semestre de 2021 e ainda estão em andamento. Queremos aguardar os resultados desses experimentos e depois apresentá-los para toda a empresa.

EM ANDAMENTO

- Análise de “teto de vidro”
- Análise de diferença salarial
- Verificação de vies no processo de promoção
- Mentoria e aceleração de carreira para pessoas de grupos minorizados.

PESQUISA D&I DE 2021 E RESULTADO MODELO NPS

Na sua percepção e experiência, a CI&T é uma empresa que de fato inclui todas as pessoas, valoriza e respeita a diversidade?

85

(Pontuação NPS)
ÍNDICE DA EMPRESA

82

(Pontuação NPS)
**ÍNDICE DOS GRUPOS
MINORIZADOS**



DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL COMO UM COMPROMISSO DIÁRIO



Uma forma de garantir equidade, inclusão e progressão na carreira é por meio de treinamento e aprendizado contínuos.

Como a educação é um fator crítico de desigualdade social, especialmente no Brasil, usamos uma abordagem empresa-escola para compartilhar nosso conhecimento de trabalho com todas as pessoas. Para as pessoas de grupos minorizados contratadas nos programas citados, oferecemos treinamento personalizado de acordo com as necessidades de suas atividades dentro da empresa. Oferecemos treinamento intensivo, cursos on-line e oportunidades de aprendizado com equipes que trabalham diretamente com clientes.

Esse treinamento técnico ocorre dentro das unidades de negócio com o apoio da CI&T University e da Equipe de ESG.



ESTRATÉGIAS DE EQUIDADE E INCLUSÃO

A equipe de ESG no Brasil está organizada para apoiar e monitorar o desenvolvimento e a inclusão de pessoas pertencentes a grupos minorizados. Há uma pessoa na equipe dedicada a apoiar cada grupo.

Esse apoio acontece por meio de pesquisa de satisfação, reuniões com pessoas dos grupos minorizados e acompanhamento próximo com lideranças, mentores de carreira e a equipe de Recursos Humanos. Acreditamos que equidade e inclusão funcionam melhor quando toda a rede de apoio trabalha em conjunto.

Inglês como segunda língua

Caso a pessoa precise de um segundo idioma para seu trabalho, nós oferecemos acesso a cursos de idiomas.



DESENVOLVIMENTO DE **CARREIRA**



EM ANDAMENTO

Em parceria com o Mulheres do Brasil, nós participamos do Programa Aceleradora de Carreiras, que busca acelerar a carreira de mulheres negras.

Voltado especialmente para futuras lideranças negras que buscam formação, aprendizado e habilidades para impulsionar sua ascensão profissional, o programa está em sua 10ª edição e já transformou a vida de mais de 200 mulheres.

Ele acontece por meio de conteúdos e pessoas mentoras fantásticas e é totalmente on-line e gratuito. Seu objetivo principal é incluir e ampliar a atuação da mulher negra no mercado de trabalho.

38

mulheres negras na CI&T
Impactadas pelo programa
Aceleradora de Carreiras em 2021

MENTORIA – PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Em 2021, o Grupo de Pessoas com Deficiência, em conjunto com o nosso Centro de Cultura, Liderança e Segurança Emocional (HUB), conduziu uma iniciativa incrível de mentoria para pessoas com deficiência. Os representantes desse grupo foram treinados para orientar outras PcDs, promovendo o crescimento e desenvolvimento de ambos e nos ajudando a ter mais líderes PcDs.

“Hoje tenho muito mais clareza sobre meus desafios e como posso enfrentá-los. Independente dos caminhos que virão, sei quais atitudes e valores buscarei em minha carreira.” – **Pessoa participante da mentoria**

ANÁLISE DE SALÁRIOS

Em 2020, à luz das reflexões e lições internas que aprendemos sobre questões raciais no Brasil, consideramos imprescindível analisar e monitorar a disparidade salarial. Nesse mesmo ano, propusemos internamente a realização de uma análise inicial dos salários de pessoas negras que trabalham conosco.

Analisamos a média salarial por nível de senioridade e função em toda a empresa e identificamos casos em que as médias não eram iguais ou próximas às de pessoas brancas. Montamos um grupo de trabalho para tratar desses casos por seis meses.

Para 2022, planejamos retomar essa análise e estabelecer um processo recorrente de monitorar a disparidade salarial de mulheres e pessoas negras de acordo com as boas práticas de mercado.



CONSCIENTIZAÇÃO



Acreditamos que parte de nossa missão como empresa inclusiva e equitativa é promover um ambiente seguro para que as pessoas aprendam sobre diversidade e façam perguntas.

TREINAMENTO PARA PESSOAS ALIADAS

Em nossa plataforma interna de aprendizado, a CI&T University, oferecemos treinamento on-line criado por pessoas de grupos minorizados para compartilhar conteúdo sobre linguagem adequada, contexto e o que significa ser uma pessoa aliada.

Em 2021, fechamos parceria com a Talento Incluir para promover conteúdo sobre inclusão de pessoas com deficiência. **Cinquenta gerentes e executivos e executivas** participaram das sessões conduzidas pela Talento Incluir, e o **NPS foi de 91**.

**mais de
2.000** pessoas CI&Ters participaram de sessões de conscientização ou workshops de liderança em 2021



SESSÕES DE CONSCIENTIZAÇÃO

Oferecemos sessões de conscientização para todas as nossas equipes. Os tópicos incluem um mergulho em diversidade, equidade e inclusão, a importância das ações afirmativas e como exercer empatia, aceitação e inclusão todos os dias.

WORKSHOPS PARA EQUIPES E LIDERANÇA

Oferecemos treinamentos desenvolvidos para equipes e líderes, incluindo dicas e sugestões de como líderes podem ser agentes de inclusão em suas equipes.



CONSCIENTIZAÇÃO



EVENTOS

Realizamos eventos para promover conhecimento e conscientização para o Dia Internacional da Mulher, o Mês do Orgulho LGBTQIA+, o Mês da Consciência Negra e outras comemorações que refletem nossa comunidade.

Nesses eventos, damos visibilidade à nossa equipe e trazemos convidados para falar sobre diversidade, consciência e sensibilidade cultural.



APOIO À DIVERSIDADE



Em 2021, a CI&T nos EUA patrocinou a Oakland Pride Parade, fazendo uma doação monetária e de design gráfico para mídias sociais e seu site.



Também em 2021, realizamos o Lunch & Learns todos os dias durante a Semana da Igualdade de Gênero para pessoas CI&Ters que se identificam como mulheres. Os tópicos incluíram saúde, bem-estar, finanças e desenvolvimento profissional.

mais de
4.000 participantes em
eventos em 2021



EMPODERANDO NOSSAS **PESSOAS**



[I am Remarkable](#) é uma iniciativa do Google para empoderar mulheres e outros grupos minorizados a comemorar suas conquistas no local de trabalho e além.

Na CI&T, temos cinco facilitadores para essa iniciativa, que realizaram mais de 20 workshops e impactaram mais de 350 mulheres.

mais de
350 **mulheres da CI&T**
impactadas pelo programa I am Remarkable em 2021

67%

A equipe da América do Norte e Europa participou do treinamento sobre Viés Inconsciente em 2020

TREINAMENTO SOBRE VIÉS INCONSCIENTE



Em 2020, todas as pessoas colaboradoras da América do Norte e Europa (ANE) foram convidadas para uma sessão de três horas sobre como Gerenciar o Viés Inconsciente com [Brooks E. Scott](#) da Merging Path. Brooks criou um espaço seguro para as pessoas aprenderem sobre seus preconceitos existentes e como ampliar suas perspectivas.

Em 2021, realizamos duas sessões para novas contratações e planejamos realizar mais duas sessões para novas contratações em 2022.



A ACESSIBILIDADE COMEÇA COM A GENTE



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.

Acreditamos que é essencial termos PcDs em nossas equipes de desenvolvimento para transformar como codificamos e atingir esse objetivo. E para criar um local de trabalho seguro e acolhedor, [estamos melhorando constantemente a acessibilidade](#) em nossos escritórios físicos e em nosso espaço de trabalho digital.



O QUE TEMOS NA CI&T

- Dois intérpretes de língua brasileira de sinais para apoiar pessoas colaboradoras 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 pessoas colaboradoras



O QUE TEMOS

- Elevadores em prédios
- Alturas de balcões, pias e entradas são compatíveis com a Lei dos Americanos com Deficiência (ADA)





ACOMODAÇÕES PARA TODAS AS PESSOAS



- Salas de amamentação disponíveis no Brasil, China e EUA
- Sem regras de vestuário



- Banheiros neutros nos escritórios de Campinas e Belo Horizonte
- Uso de nome social nas nossas plataformas
- Saúde, planos odontológicos e plataforma de bem-estar para dependentes são válidos para todas as pessoas, inclusive casais homoafetivos
- Assistência a dependente pessoa com deficiência



APOIANDO AS COMUNIDADES AO NOSSO REDOR

Colocamos as pessoas no centro de nossas decisões, ouvindo suas necessidades e incentivando-as a aprender, desenvolver e crescer.

Também abordamos nossas comunidades externas da mesma forma por meio de parcerias com organizações sem fins lucrativos e programas de responsabilidade social.

Nos últimos 14 anos, realizamos ações com foco social, como doações, campanhas e eventos sociais. Além disso, muitas de nossas pessoas CI&Ters participaram de trabalhos voluntários em grupo.





PROJETOS SOCIAIS APOIADOS POR INCENTIVOS FISCAIS



Nós 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. Conheça as leis:

LEIS MUNICIPAIS:

Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/1990)

Lei do Fundo Nacional do Idoso (Lei nº 12.213/2010)

LEIS FEDERAIS:

Lei de Incentivo ao Esporte (Lei nº 11.438/2006)

Lei de Incentivo à Cultura (Lei nº 8.313/1991)

PRONAS – Lei da Pessoa com Deficiência (Lei nº 7.988/2013)

PRONON – Lei de Atenção Oncológica (Lei nº 7.988/2013)

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
- Manutenção de parcerias de longo prazo com as Instituições Sociais
- Apoio a instituições localizadas próximas aos nossos escritórios no Brasil
- Projetos focados em impacto social (principalmente pessoas de origens vulneráveis)
- Atendimento a pessoas de grupos minorizados
- Usar o valor máximo de imposto para projetos sociais





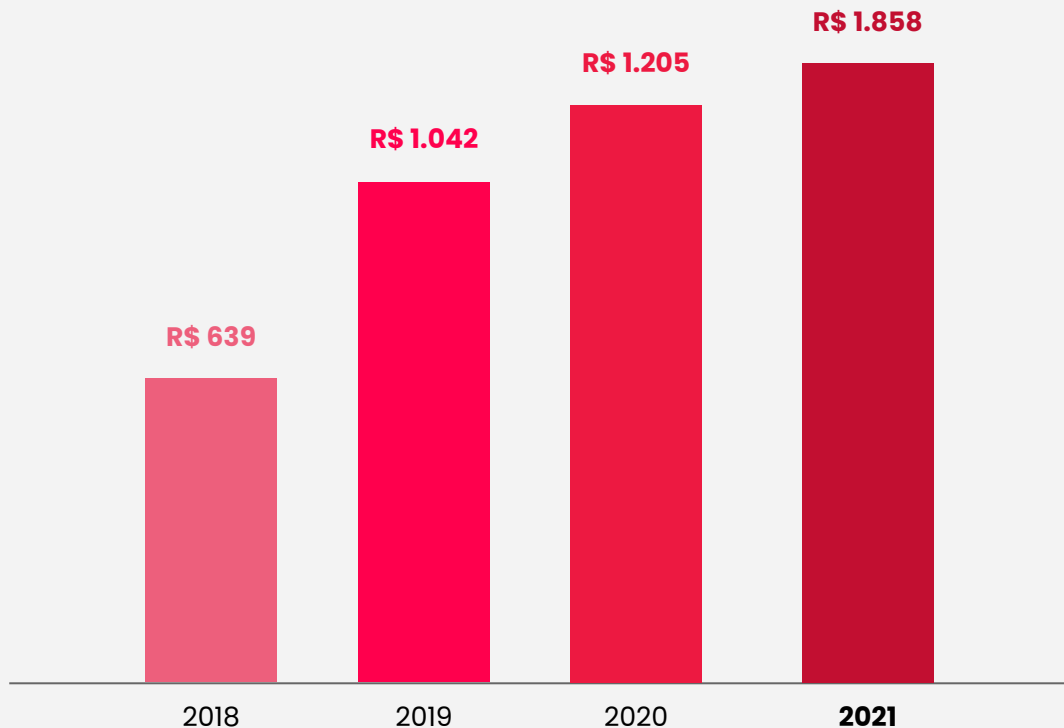
INCENTIVO FISCAL

Aumentamos nossas
doações nos últimos anos.

Em milhares de reais

Valor total contribuído em 2021 **R\$ 1.858,6**

Em 2021, mais de **10 mil**
pessoas foram impactadas
pelos projetos apoiados por
incentivos fiscais.





APOIANDO A COMUNIDADE DE VÁRIAS FORMAS



Acreditamos que podemos contribuir com a comunidade não apenas de forma financeira, mas também por doações, campanhas, ações e eventos sociais. Descrevemos aqui algumas de nossas iniciativas.



DIA INTERNACIONAL DA MULHER

Convidamos jovens mulheres de instituições parceiras para um evento em nossos escritórios em Belo Horizonte e Campinas.

O objetivo é conectar jovens mulheres ao mundo da tecnologia. O evento é organizado por mulheres da empresa. As mulheres da CI&T compartilham suas experiências sobre suas carreiras, trabalho diário e educação. O objetivo é desmistificar a ideia de que mulheres não podem trabalhar em tecnologia.

HORA DO CÓDIGO

A Hora do Código começou como uma introdução de uma hora à ciência da computação, projetada para desmistificar o código e mostrar que qualquer pessoa pode aprender o básico para ampliar a participação no campo da ciência da computação. Desde então, tornou-se um esforço mundial para celebrar a ciência da computação, começando com atividades de codificação de uma hora e chegando a todos os tipos de esforços comunitários. Desde 2013, promovemos o evento para grupos em vulnerabilidade social e filhos e filhas de pessoas colaboradoras.



APOIANDO A COMUNIDADE DE VÁRIAS FORMAS



CAMPANHA SOCIAL COM PESSOAS ESTAGIÁRIAS

Todo mês de fevereiro, nossas pessoas estagiárias se juntam a nós em Campinas e Belo Horizonte para ajudar em uma campanha social. Quando chegam para iniciar seu programa de estágio na empresa, já têm experiência em colaborar e criar impactos para a comunidade. Essas pessoas nos ajudam a mobilizar ações sociais nas duas cidades, trabalhando com organizações parceiras de acordo com suas necessidades.

CAMPANHAS DE DOAÇÃO

Devido à pandemia em 2020, não conseguimos realizar todas as campanhas e doações presenciais que costumamos promover. Nós nos adaptamos à pandemia e promovemos campanhas on-line. Nelas, as pessoas puderam ajudar instituições com contribuições em dinheiro, produtos de higiene, brinquedos para crianças, entre outras coisas.



PARCEIROS DE ONGs

Além das instituições com as quais firmamos parcerias por meio de incentivos fiscais, temos parcerias com organizações para ações sociais e campanhas específicas.



Educação que **transforma**





IMPACTO DAS AÇÕES E CAMPANHAS SOCIAIS

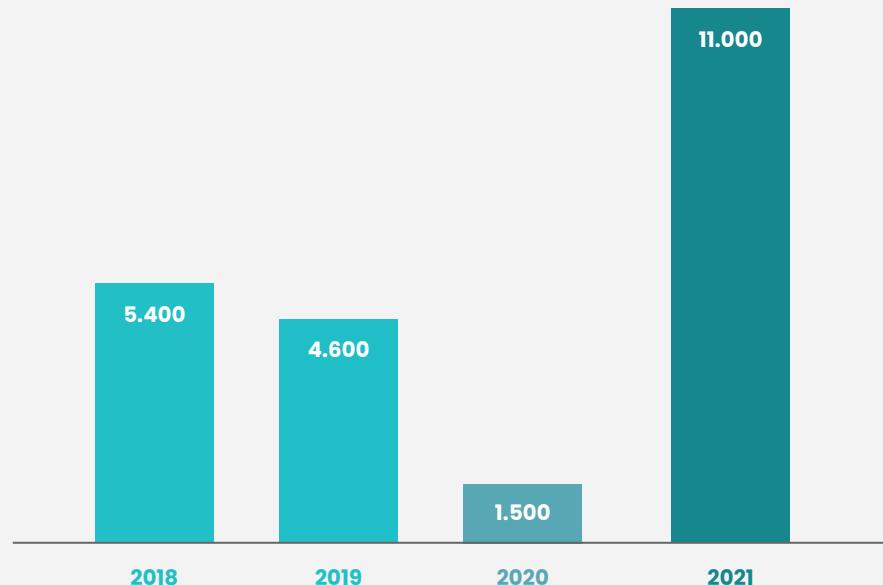
NÚMERO DE PESSOAS IMPACTADAS PELAS NOSSAS INICIATIVAS SOCIAIS



O gráfico reflete o número de pessoas impactadas fora da empresa por nossas ações sociais no Brasil que mencionamos nas últimas páginas.

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 o cenário adverso da pandemia.





DOAÇÕES NA CHINA E NO JAPÃO



Temos orgulho do fato de que nossa cultura de ajudar, doar e impactar a sociedade é global e presente em nossos escritórios em todo o mundo.

Em 2020 e 2021, o escritório do Japão doou computadores, roupas, toalhas e eletrodomésticos para organizações de assistência social.

As pessoas CI&Ters da China também doaram roupas para famílias e crianças que vivem em áreas remotas e carentes.





PARA NOSSAS PESSOAS

Em 2020, a pandemia da Covid-19 mudou o trabalho remoto para todas as pessoas. Em 12 de março de 2020, toda a nossa equipe abraçou o desafio e, em uma força-tarefa inédita, **99% das equipes já estavam trabalhando de casa apenas quatro dias depois**. Esse foi um processo rápido porque já tínhamos a cultura de trabalhar remotamente, bem como as ferramentas necessárias para isso.

Iniciativas implementadas para dar o melhor suporte às nossas pessoas:

- Grupo de trabalho da Covid-19 e canal de comunicação sobre o coronavírus
- Definição dos níveis de controle epidemiológico
- Treinamento e instruções de segurança implementadas para trabalho presencial
- Adaptação e proteção da infraestrutura e rede
- Fluxograma de investigação de casos e rastreamento de contatos
- Sessões de perguntas com profissionais da saúde e a nossa liderança
- Suporte médico on-line
- Suporte para testes de covid e oxímetros

PARA A COMUNIDADE

A maioria das instituições que apoiamos está localizada em regiões de alta vulnerabilidade social no Brasil e, como resultado, itens essenciais eram escassos no início da pandemia.

Ações que realizamos para apoiar a comunidade por meio de nossos parceiros sociais:

- Sessões com profissionais da saúde para orientação sobre práticas seguras
- Sessões para orientar as melhores práticas de trabalho remoto
- Orientação técnica para trabalho remoto em temas como segurança da informação e backup em nuvem
- Página de doações no canal de comunicação sobre a Covid-19
- Doação de produtos de higiene e limpeza
- Doação de kits básicos de alimentação

CAMPANHA “FAÇA O AMANHÃ, HOJE”



Em 2021, seguindo nossa campanha global “Make their tomorrow”, criamos, durante a pandemia, a campanha **“Faça o amanhã, hoje”**. Essa campanha gerou um impacto social imediato devido à demanda social no Brasil agravada pela crise da pandemia.

Convidamos todas as pessoas CI&Ters a mobilizar a maior campanha de doação de alimentos que já criamos. Em nome de duas instituições parceiras, Gerando Falcões e CPTI, para cada cesta básica doada por uma de nossas pessoas, nós dobraremos o número de doações. Ao todo, **impactamos 5.000 pessoas**.



IMPACTANDO A SOCIEDADE COM TECNOLOGIA E EDUCAÇÃO



Em 2021, firmamos uma parceria com a iniciativa Um Milhão de Oportunidades (1 MiO), liderada pelo Fundo das Nações Unidas para a Infância no Brasil (UNICEF). O objetivo do projeto é gerar oportunidades para jovens em situação de vulnerabilidade no Brasil.

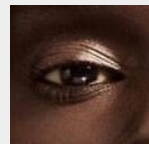
[A plataforma digital](#) é o principal hub da iniciativa de divulgação de vagas de emprego e formação profissional para jovens, com foco em habilidades interpessoais. No primeiro ano, mais de 160 mil oportunidades foram criadas e publicadas na plataforma, que passou por uma reformulação completa em parceria conosco.

A partir da nossa parceria, a versão atualizada da plataforma foi projetada com funcionalidades desenvolvidas a partir de conversas com jovens e empresas. Essas funcionalidades buscavam abordar os obstáculos que encontramos para alcançar as pessoas mais vulneráveis, como recursos off-line, considerando a distribuição de oportunidades em organizações sociais, redes de ensino, conselhos tutelares, entre outras medidas.

A nova versão do aplicativo foi lançada em abril de 2022.

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL, RESULTADOS E AMBIÇÕES

2020, 2021 e 2025



OBJETIVOS E RESULTADOS DE ESG NA CIST 2021

UM AMANHÃ DE EQUIDADE

Promover a igualdade de oportunidades

Aumentar o número de pessoas pertencentes a grupos minorizados na empresa

Promover a representação de grupos minorizados na liderança

	2020 RESULTADO	2021 RESULTADO ¹
% Grupos minorizados (mulheres, pessoas pretas, PcDs e pessoas LGBTQIA+)	35%	40%
% de grupos minorizados na Liderança	27,4%	28%
% de mulheres na liderança	22%	23%
eNPS de grupos minorizados	86	87

UM AMANHÃ DE EMPODERAMENTO DOS GRUPOS MINORIZADOS E CRESCIMENTO SUSTENTÁVEL

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

	2020 RESULTADO	2021 RESULTADO
Pessoas treinadas e empregadas	- ²	64
Pessoas de comunidades impactadas por iniciativas de assistência social	4 mil	22 mil
Avaliação de impacto ambiental	- ²	1º Inventário de GEE

OBJETIVOS DE ESG NA CIST 2025

PILARES

UM AMANHÃ DE **EQUIDADE**

UM AMANHÃ DE **EMPODERAMENTO DOS GRUPOS MINORIZADOS E CRESCIMENTO SUSTENTÁVEL**

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**

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**

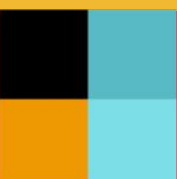
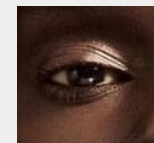
IMPACTO

55% de grupos minorizados (mulheres, pessoas negras, PcDs e pessoas LGBTQIA+)
40% de grupos minorizados na Liderança
30% de mulheres na liderança
mais de 90 de eNPS de grupos minorizados

Aumentar a quantidade de pessoas que impactamos por meio do uso de tecnologia digital na educação
Impactar 100 mil pessoas da comunidade com iniciativas de assistência social
Programa para reduzir o impacto ambiental

DESTAQUES

DE ESG



NÚMEROS QUE MOSTRAM QUE ESTAMOS NO CAMINHO CERTO

40%**Representação da diversidade**

Na CI&T, 40%¹ das pessoas colaboradoras fazem parte de pelo menos um grupo de diversidade: mulheres, pessoas pretas, PcDs ou pessoas LGBTQIA+

87**eNPS de grupos minorizados**

O eNPS de grupos minorizados na empresa foi de 87 em comparação com 84 das pessoas colaboradoras globais

22 mil**Pessoas impactadas por iniciativas sociais**

Quantidade de pessoas da comunidade que impactamos com nossas campanhas sociais e nossos projetos de incentivo fiscal

38%**Diversidade contratada**

Das pessoas que contratamos em 2021, 38% faziam parte de grupos minorizados

1º**Inventário de GEE concluído**

Em 2021, fizemos o nosso primeiro inventário de gases de efeito estufa

15**Anos no Ranking GPTW**

Estamos há 15 anos consecutivos no ranking Great Place to Work no Brasil

¹ Os dados de ESG de 2021 não incluem pessoas de empresas adquiridas no período

RECONHECIMENTOS



TOP 5 do Brasil

No Brasil há 15 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 ONU³

glassdoor

4,6¹ ★★★★★

glassdoor

4,7² Diversidade e Inclusão

¹, ² dados de dezembro de 2021.

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

PALAVRAS FINAIS



Em nossa jornada de ESG, fiquei muito feliz de poder levar a responsabilidade e engajamento para cada pessoa na CI&T. Estudamos que uma empresa só avança em direção a ambientes inclusivos se a inclusão for parte da sua cultura.

Na visão que estamos construindo, ESG permeia nosso cotidiano, não sendo algo isolado, mas sim toda uma estrutura de conceitos e premissas que ditam a forma como fazemos as coisas, como nos portamos no mundo e como nos relacionamos com ele.

Esse novo patamar que alcançamos em ESG só foi possível com uma estrutura de governança autônoma, assim como nossas unidades de negócio, amparadas por aspectos legais, políticas e códigos que garantem a segurança das nossas pessoas e a nossa reputação como empresa. Grupos de ação, por exemplo, formam um organismo particular em nossa organização. Eles têm influência dentro da estrutura de ESG. As pessoas pertencentes a grupos minorizados são as mais qualificadas para propor ações envolvendo suas áreas de atuação.

Essa autonomia conta com a coordenação de uma equipe de ESG, que vê o tema como uma missão compartilhada com lideranças, áreas de negócio e pessoas, um ecossistema que trabalha para o meio ambiente, a sociedade e a governança.

Ainda existem diversos desafios para o futuro. Como somos uma empresa de tecnologia, ainda estamos começando a entender nosso papel no meio ambiente e como podemos contribuir mais para essa causa. Esperamos evoluir essa discussão no próximo ano.

No final das contas, ainda há muito a ser feito para atingirmos esses objetivos, não é algo que conseguimos da noite para o dia. Queremos olhar para a nossa sociedade e ver que fizemos algo que mudou o perfil social dos lugares onde estamos. Para isso, precisamos mudar a forma como tomamos decisões para o futuro do mundo, o que só será possível com a diversidade. É fundamental que trabalhemos para representar grupos minorizados em cargos decisórios. Acreditamos que a educação é uma pauta poderosa para transformar e impactar a sociedade, principalmente por meio da tecnologia. É uma pauta ativa. Estamos construindo nosso caminho.

Solange Sobral

Vice-Presidente Executiva e sócia da CI&T

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.



Ciclo do relatório: anual

Período da edição: 2021

Site: ciandt.com/us/en-us/esg

