

Relatório de Sustentabilidade 2023





Sumário

Relatório de Conteúdos de GRI	3	Governança	30	Ambiental	64
Materialidade	5	Estrutura de Governança	31	Estratégia Climática	65
Mensagem	12	Políticas e Práticas	35		
		Inovação, Pesquisa e Desenvolvimento	40	Anexos	69
Instituto Atlântico	13	Desempenho e Impacto Econômico	46	Índice GRI e SASB	70
Nossa História	14			Índice: Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)	75
Destaques - 2023	17	Social	48	Ficha técnica	76
Como Geramos Valor	21	Nossas Pessoas	49		
		Direitos Humanos	52		
Estratégia da Sustentabilidade	23	Desenvolvimento da Comunidade local	61		
Manifesto ESG	24	Cadeia de Fornecedores	63		

Capítulo 1

Relatório de conteúdos de GRI

GRI 2-1: Detalhes da organização

GRI 2-2: Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização

GRI 2-3: Período de relato, frequência e ponto de contato

GRI 2-22: Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável

GRI 2-29: Abordagem para engajamento de stakeholders

GRI 3-1: Temas Materiais

GRI 3-2: Lista de temas materiais

GRI 3-3: Gestão dos temas materiais



Este é o segundo Relatório de Sustentabilidade do Instituto Atlântico, o primeiro desenvolvido com base nos padrões do Global Reporting Initiative (GRI).

Nesta segunda versão, buscamos não apenas apresentar nossos impactos e compromissos, mas também destacar a evolução nas práticas Ambiental, Social e de Governança (ESG). Isso inclui o bem-estar das comunidades onde atuamos, a preservação ambiental e a importância da sustentabilidade nas operações e estratégias de curto, médio e longo prazos. A prioridade foi envolver as partes interessadas na análise de materialidade e orientar as abordagens nos três pilares da sustentabilidade: social, ambiental e de governança.

Este relatório abrange informações do período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023, e inclui as Demonstrações Financeiras de 31 de dezembro de 2023. **GRI 2-1** **GRI 2-2**

Reiteramos o compromisso com a transparência e a comunicação regular por meio da publicação anual do Relatório de Sustentabilidade, que fortalece a transparência sobre o desempenho e práticas de gestão. **GRI 2-3**

Além dos conteúdos do GRI, também apresentaremos ao longo do relatório os indicadores do Sustainable Accounting Standards Board (SASB) e da Norma ABNT 2030, bem como as diretrizes da Comunicação de Progresso do Pacto Global e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU).

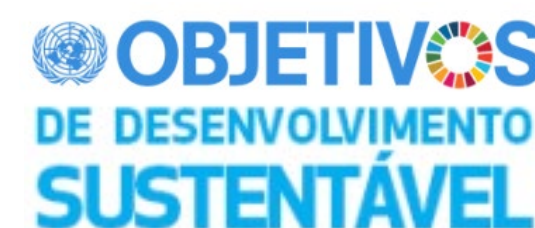
Agradecemos a todos que contribuíram para este processo e convidamos você a explorar o nosso Relatório de Sustentabilidade e acompanhar a trajetória do Instituto Atlântico para um mundo melhor.

Para dúvidas, sugestões ou mais informações sobre algum tema apresentado neste relatório, entre em contato: esg@atlantico.com.br. **GRI 2-3**

Boa leitura!

Relatório de Sustentabilidade – 2022

Metodologias e indicadores utilizados como referência



Materialidade

GRI 2-29 GRI 3-1 GRI 3-2 GRI 3-3

Para garantir uma gestão sustentável e eficaz, nós, do Instituto Atlântico, realizamos um processo de materialidade, baseado na participação ativa das partes interessadas e no impacto dos temas de sustentabilidade, para identificar os temas prioritários para o nosso modelo de negócio.

A materialidade permite identificar oportunidades e riscos associados às nossas atividades no meio ambiente, pessoas e outros negócios, o que possibilita a elaboração de uma estratégia ESG integrada e que prioriza temas de maior impacto e interesse.

Esse processo, introduzido como um diferencial no relatório de 2023, contribui para a análise da evolução da nossa jornada ESG, estabelecendo uma base sólida para monitorar as práticas de sustentabilidade adotadas e estabelecer metas, objetivos e compromissos públicos. Todo esse processo foi conduzido a partir de uma metodologia baseada em normas de referência globais de sustentabilidade, como a GRI e a ABNT 2030. GRI 3-3 GRI 2-29



Etapas do processo de materialidade

1 Estudo de Temas ESG Materiais

2 Identificação das Partes Interessadas

3 Identificação dos Impactos das Partes Interessadas

4 Análise de Responsabilidades, Expectativas e Necessidades das Partes Interessadas

9 Diálogo com as Partes Interessadas

8 Priorização do Diálogo com as Partes Interessadas

7 Criação da Esfera de Influência

6 Levantamento de Formas de Engajamento com as Partes Interessadas

5 Atribuição de Graus de Significância das Partes Interessadas

10 Análise de Impacto dos Temas ESG no Setor

11 Análise de Impacto dos Temas ESG no Instituto Atlântico

12 Criação da Matriz de Materialidade

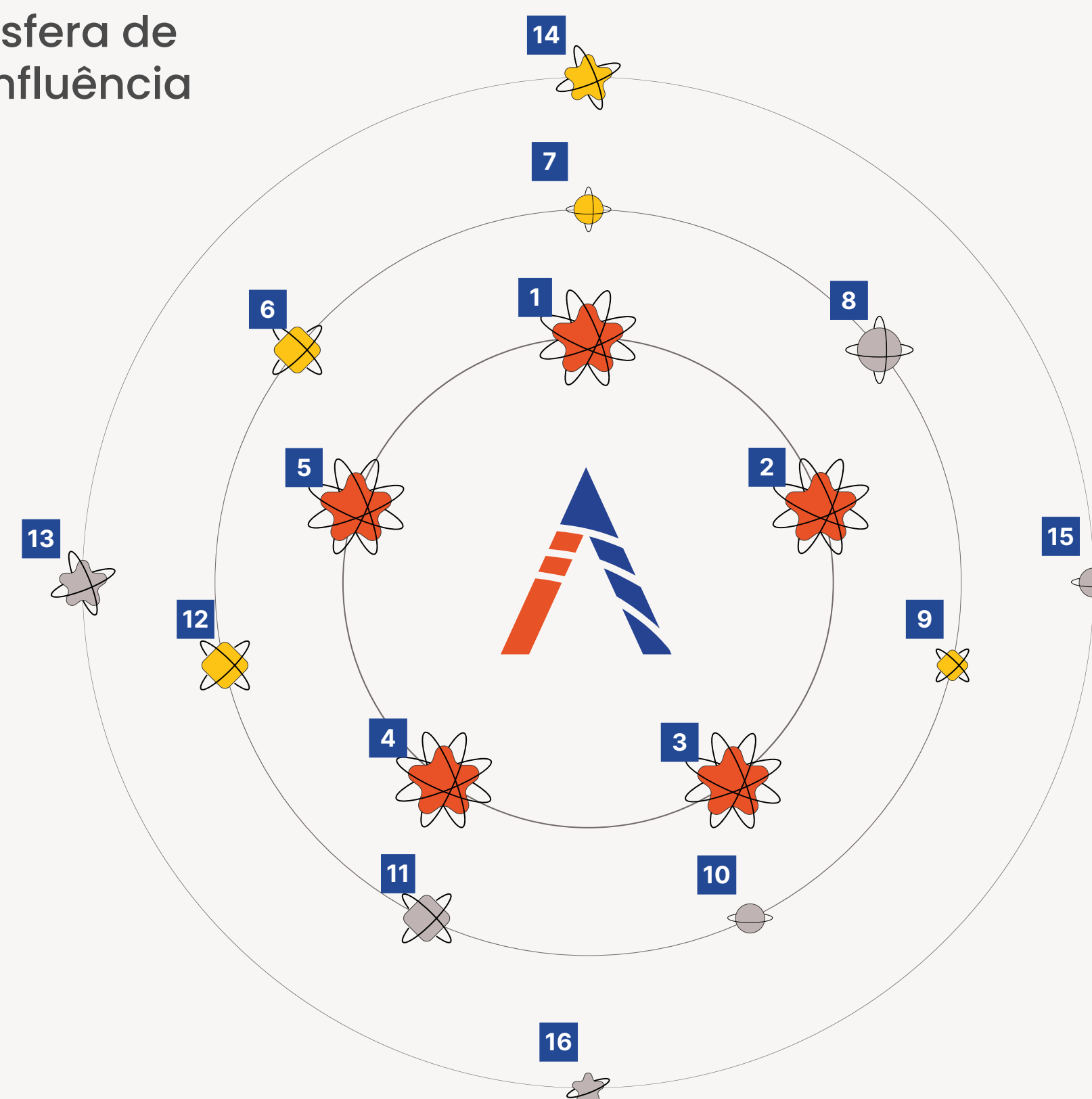
13 Definição dos Temas ESG materiais para o Instituto Atlântico

Análise da Esfera de Influência e Matriz de Materialidade

A esfera de influência foi utilizada como uma ferramenta para mapear o relacionamento com as partes interessadas e identificar aqueles que exercem maior impacto nas atividades do Instituto. Nesse contexto, aplicamos seis parâmetros – dependência, responsabilidade, tensão, influência, representatividade e legitimidade – para a avaliação das partes interessadas, considerando cinco critérios: influência, impacto, responsabilidade, dependência e relacionamento, aos quais atribuímos notas de 1 a 3. Aspectos como a capacidade de influenciar as operações, o impacto gerado, o tipo de responsabilidade estabelecida, a dependência em relação às atividades corporativas e o nível de interação foram levados em conta. [GRI 3-1](#) [GRI 3-2](#)

Por meio desse processo, foi possível priorizar as partes interessadas e proceder com a coleta de dados por meio de formulários de diálogo. Esta iniciativa contou com a participação de 290 pessoas e abordou 14 temas nos eixos ambiental, social e de governança. Com base nas informações coletadas, construímos a matriz de materialidade do Instituto Atlântico, conforme a recomendação da ABNT 2030 e do GRI. [GRI 3-1](#) [GRI 3-2](#)

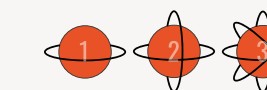
Esfera de Influência



Partes Interessadas

- | | | |
|--------------------------|-------------------------------------|---------------|
| 1. Associados | 9. Fornecedores | 16. Sindicato |
| 2. Clientes | 10. Imprensa | |
| 3. Pessoas colaboradoras | 11. Institutos e Empresas Parceiras | |
| 4. Diretoria executiva | 12. Universidades | |
| 5. Gerência executiva | 13. Governo | |
| 6. Agentes de inovação* | 14. Concorrentes | |
| 7. Comunidade | 15. Meio Ambiente | |
| 8. Associações | | |

*Hubs, Incubadoras, Aceleradoras e Startups



O **grau de dependência** é representado pela **quantidade de anéis**. Quanto mais órbitas em volta do planeta, maior a **dependência mútua** entre a organização e os stakeholders.



O **grau de relacionamento** é representado pela **distância**. Quanto mais próxima do núcleo, maior o **relacionamento mútuo** com a parte interessada.



O **grau de impacto** é representado pelas **cores**. Quanto mais escura e vibrante, maior o nível em que **impactamos** a parte interessada.



O **grau de influência** é representado pelo **tamanho** dos planetas. Quanto maior o planeta, maior a **influência da parte interessada** na nossa empresa.



O **grau de responsabilidade** é representado pelo **formato**. Quanto mais complexa a forma, maior a **nossa responsabilidade** para com a parte interessada.

A análise desses dados, juntamente com outras pesquisas e consultas a instituições, nos permitiu avaliar os impactos e a relevância dos temas ESG relacionados ao nosso negócio.

Com a união dos resultados, os temas de maior impacto e interesse identificados foram: **Inovação, Pesquisa e Desenvolvimento, Diversidade, Equidade e Inclusão, Segurança da Informação e Proteção de Dados, Desempenho e Impacto Econômico, Desenvolvimento da Comunidade Local, Direitos Humanos e Estratégia Climática.**

Acreditamos que um futuro sustentável só é possível quando cada pessoa é valorizada e tem a oportunidade de contribuir para a construção de um mundo melhor.

Quantidade de pessoas ouvidas para o processo de materialidade



Temas materiais

Todos esses temas estão alinhados com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), que representam um esforço colaborativo de países, instituições, empresas e organizações não governamentais para promover o desenvolvimento sustentável, garantir direitos humanos, equidade e combate às mudanças climáticas.

Em 2023, expandimos nossa influência direta aos ODS em relação a 2022 e agora abrangemos o ODS 13 (Ação Contra a Mudança Global do Clima). **GRI 3-1**

Isso possibilitou a construção deste relatório, que agrupa assuntos relevantes tanto para o negócio quanto para as partes interessadas. **GRI 3-2**

TEMA MATERIAL

Inovação, Pesquisa e Desenvolvimento

PILAR

Econômico

DESCRIÇÃO

Fomento à inovação, pesquisa e desenvolvimento, que tem em sua base o empreendedorismo em suas operações e na cadeia de valor, alinhados aos ODS.

ODS EM ATUAÇÃO

PACTO GLOBAL

Princípio 9: As empresas devem incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.

SASB

TEMA MATERIAL

Desempenho e Impacto Econômico

PILAR

Econômico

DESCRIÇÃO

Realização de investimentos em infraestrutura e serviços que contribuem para o crescimento econômico da organização, das pessoas colaboradoras e beneficiam a economia local.

ODS EM ATUAÇÃO

PACTO GLOBAL

Princípio 8: As empresas devem desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental e sustentabilidade econômica.

SASB

TEMA MATERIAL

Segurança da Informação e Proteção de Dados

PILAR

Econômico

DESCRIÇÃO

Execução de práticas para garantir os direitos dos titulares de dados e segurança dos dados dos clientes, fornecedores e pessoas colaboradoras.

ODS EM ATUAÇÃO

PACTO GLOBAL

Princípio 10: As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e propina, para assim, promover práticas éticas em segurança da informação.

SASB

Privacidade de dados e liberdade de expressão; Segurança de dados.

TEMA MATERIAL

Estratégia climática

PILAR

Ambiental

DESCRIÇÃO

Realização de soluções sustentáveis para mitigar o impacto ambiental e impulsionar a resiliência climática, com foco na redução e compensação das emissões de gases de efeito estufa.

ODS EM ATUAÇÃO

PACTO GLOBAL

Princípios 7, 8 e 9: As empresas devem adotar uma abordagem preventiva para os desafios ambientais, promover maior responsabilidade ambiental e incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.

SASB

Gestão de Energia.

TEMA MATERIAL

Diversidade, equidade e inclusão

PILAR

Social

DESCRIÇÃO

Monitoramento da diversidade, equidade e a inclusão do quadro de pessoas colaboradoras e adoção de práticas de combate à discriminação no ambiente de trabalho.

ODS EM ATUAÇÃO

PACTO GLOBAL

Princípio 6: As empresas devem apoiar a eliminação da discriminação no emprego.

SASB

Recrutamento e gestão de uma força de trabalho global, diversificada e qualificada.

TEMA MATERIAL

Direitos humanos

PILAR

Social

DESCRIÇÃO

Monitoramento das violações aos direitos humanos, especificamente em relação ao trabalho infantil, trabalho forçado ou análogo ao escravo e respeito aos direitos dos povos indígenas, incluindo clientes, fornecedores e trabalhadores terceirizados.

ODS EM ATUAÇÃO

PACTO GLOBAL

Princípio 1 e 2: As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos internacionalmente reconhecidos na sua área de influência e assegurar-se de que não sejam cúmplices de abusos dos direitos humanos.

SASB

TEMA MATERIAL

Desenvolvimento da comunidade local

PILAR

Social

DESCRIÇÃO

Apoio e realização de projetos e ações sociais que impactam positivamente a comunidade local.

ODS EM ATUAÇÃO

PACTO GLOBAL

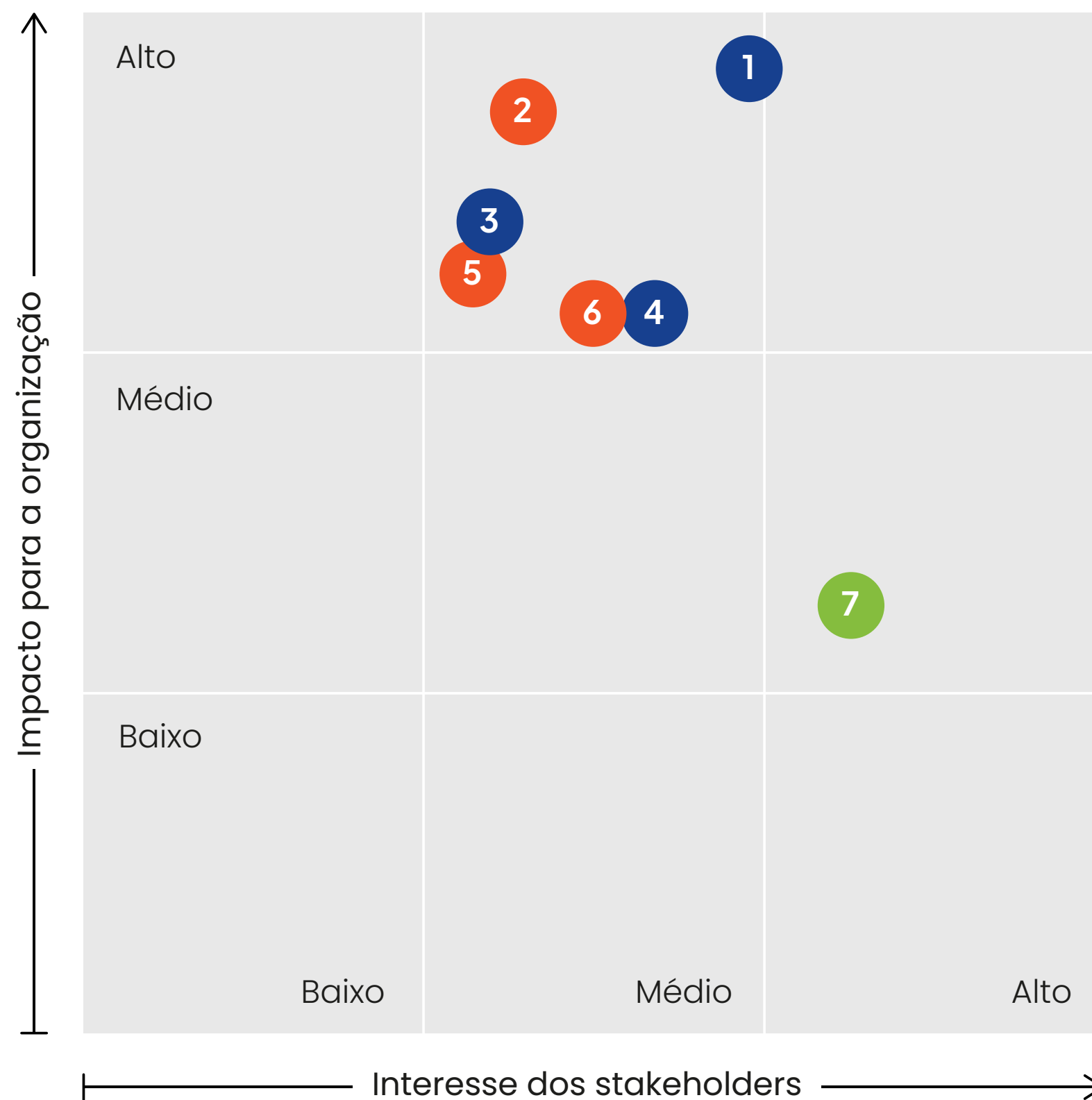
Princípio 1 e 2: As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos internacionalmente reconhecidos na sua área de influência e assegurar-se de que não sejam cúmplices de abusos dos direitos humanos.

SASB

Recrutamento e gestão de uma força de trabalho global, diversificada e qualificada.

Matriz de materialidade

- Pilares**
- Econômico
 - Ambiental
 - Social



Temas analisados

- Conformidade legal e tributária
- Desempenho e impacto econômico
- Inovação, Pesquisa e Desenvolvimento
- Práticas anticorrupção
- Segurança da Info. e Proteção de Dados
- Ecoeficiência
- Estratégia Climática
- Gestão de resíduos e lixos eletrônicos
- Desenvolvimento da comunidade local
- Direitos humanos
- Diversidade, equidade e inclusão
- Gestão da Cadeia de Fornecimento
- Práticas justas de trabalho
- Saúde e segurança no trabalho

Temas materiais (em ordem de prioridade)

- 1 Inovação, Pesquisa e Desenvolvimento

- 2 Diversidade, Equidade e Inclusão

- 3 Segurança da Informação e Proteção de Dados

- 4 Desempenho e Impacto Econômico

- 5 Desenvolvimento da Comunidade Local

- 6 Direitos Humanos

- 7 Estratégia Climática

Mensagem GRI 2-22

Sustentabilidade e Inovação

Neste ano, reforçamos nosso compromisso com as práticas de ESG, integrando a sustentabilidade em todas as nossas operações e estratégias. Nossos esforços resultaram em avanços significativos nas áreas ambiental, social e de governança, destacando a importância da inovação e da responsabilidade corporativa para um futuro melhor. Conquistamos metas importantes, como a ampliação da diversidade e inclusão em nosso ambiente de trabalho e a implementação de iniciativas para reduzir nosso impacto ambiental. Este relatório reflete a dedicação e o empenho de todos que fazem parte do Instituto Atlântico. Continuamos focados em gerar valor para nossas partes interessadas, promovendo um impacto positivo nas comunidades onde atuamos. Convido a todos para explorar este relatório e a compartilhar a jornada de crescimento sustentável conosco.



Fred Nava
Presidente

Ana Sofia Marçal
Head de ESG



No Instituto Atlântico, ESG é mais que uma tendência passageira; é um compromisso autêntico. Integramos práticas ambientais, sociais e de governança em nossas operações, promovendo impactos positivos na cadeia produtiva e na sociedade. Acreditamos que sustentabilidade, tecnologia e inovação andam juntas, potencializando seus resultados e contribuindo para um planeta melhor. Assim, tornamo-nos um exemplo inspirador para outras organizações tecnológicas, demonstrando que responsabilidade e progresso caminham lado a lado.

Nossa jornada ESG é essencial para nossa missão de gerar impactos positivos na vida das pessoas, na sociedade e no planeta. Incorporar práticas de ESG não é apenas uma responsabilidade ética, mas uma necessidade estratégica. Acreditamos que um futuro sustentável e próspero depende de nossas ações hoje, e estamos comprometidos com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), garantindo um legado positivo para as próximas gerações.



Francisco Moreto
Superintendente

O Instituto Atlântico tem pessoas incríveis e motivadas no seu quadro funcional, e a diversidade e a inclusão são pilares centrais de sua estratégia, o que reforça o compromisso em criar um ambiente de trabalho equitativo e representativo. Essa abordagem contribuiu para o engajamento e a satisfação das pessoas colaboradoras, refletindo o orgulho de fazer parte da organização. Ao assumir compromissos desafiadores, como alcançar 30% de mulheres na área técnica até 2030, garantir 100% de equidade salarial e ter 50% de mulheres em posições de liderança, o Atlântico reforça o seu empenho na valorização das pessoas.

Victoria Matos
Diretora de Operações e Pessoas



Capítulo 2

Instituto Atlântico

GRI 2-1: Detalhes da organização

GRI 2-6: Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios



Nossa História

Somos uma Instituição de Ciência e Tecnologia (ICT), fundada em 2001 pela Fundação Centro de Pesquisa e Desenvolvimento de Telecomunicações (CPqD), com o objetivo de difundir conhecimentos tecnológicos avançados e atrair investimentos em inovação no setor de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), para além do eixo sul-sudeste. **GRI 2-1**

Com forte atuação no Brasil, sede em Fortaleza (CE), permanecemos focados em prestar serviços de Pesquisa e Desenvolvimento e Inovação (P&D&I) por meio da realização de projetos incluindo aqueles relacionados à Lei de Informática, Programas e Projetos Prioritários de Interesse Nacional (PPI), P&D ANEEL, EMBRAPPII, utilização dos recursos do credenciamento CATI para Startups do PRAIA, além de projetos que se beneficiam da Lei do Bem, Programa Mover, projetos corporativos e de fomento.

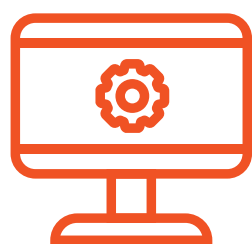
Ao oferecer novas ofertas, concentramos nossos esforços em serviços que impulsionam a inovação, como Serviços de Design, Inovação Corporativa, além de Serviços de Aceleração e Inovação Boost.

Além disso, nos Estados Unidos da América (EUA) e Canadá oferecemos o serviço de Knowledge Process Outsourcing (KPO), que é um tipo de terceirização para pequenas e médias organizações de base tecnológica, que inclui Startups de série A e B. **GRI 2-1** **GRI 2-6**

Atuamos também com a aceleração de Startups, com Corporate Venture Capital (CVC) e com Corporate Venture Building, com o objetivo de desenvolver novos negócios. **GRI 2-6**



Nossas áreas prioritárias



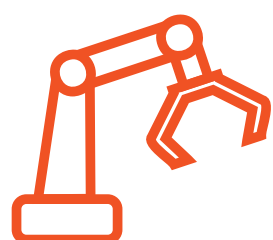
Indústria eletroeletrônica

A atuação ocorre majoritariamente com os clientes da Lei de Informática, levando inovação baseada em Tecnologia da Informação e da Comunicação - TIC, para as áreas de meio e áreas fins;



Energia

Desenvolvemos soluções especializadas para concessionárias, transmissoras e geradoras, atendendo aos requisitos e normas do P&D&I da Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL);



Indústria 4.0

Atendemos todos os demais setores da indústria que deseja implementar os conceitos da Indústria 4.0, por meio de projetos apoiados pela Empresa Brasileira de Pesquisa e Inovação Industrial (EMBRAPPI);



Financeiro

Neste setor atuamos prioritariamente em empresas tipo fintechs, com projetos de inovação em novos produtos e serviços financeiros. **GRI 2-6**

Atuação nas Américas



Valores e Cultura GRI 2-1

Missão

Fornecer soluções científicas e tecnológicas, contribuindo para o desenvolvimento, progresso e bem-estar da sociedade.

Visão

Ser referência no ecossistema de inovação do Brasil.

Propósito

Transformar a vida das pessoas por meio da inovação e tecnologia.

Acreditamos que a tecnologia pode transformar para melhor a vida das pessoas. Nosso propósito é facilitar e impulsionar esta transformação.

Valores



Excelência



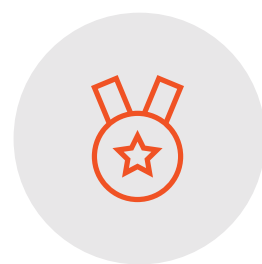
Colaboração



Inovação



Ética



Valorização de pessoas

Destques 2023

Pessoas + Diversidade e Inclusão

+590

pessoas
colaboradoras



56%

da Gestão Executiva
é composta por
mulheres



41%

de mulheres na
liderança



21%

de mulheres atuam
na área técnica em
tecnologia da
informação



6° ano

consecutivo de
certificação GPTW



3° lugar

GPTW Ceará
(Médias Empresas)



8° lugar

GPTW Mulher



9° lugar

GPTW LGBTQIAP+
(Médias Empresas)



17° lugar

GPTW TI
(Médias Empresas)



30° lugar

Ranking Nacional
(100 a 999
funcionários)

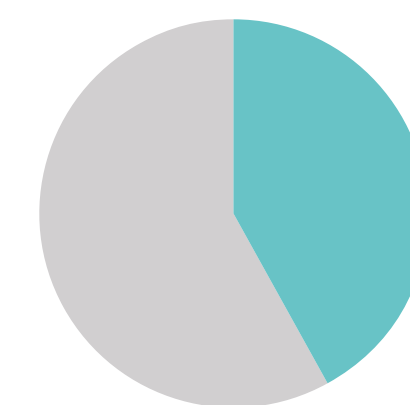


4,4 /5

Nota Geral
Glassdoor

R\$ 19 mi

pagos em benefícios



42%

das pessoas
colaboradoras
receberam
progressão salarial
por desempenho



4,8 /5

Nota Glassdoor em
Diversidade e Inclusão

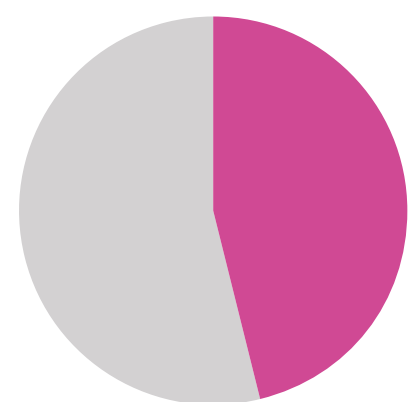
+R\$ 157 mil

em incentivos educacionais para
pessoas colaboradoras

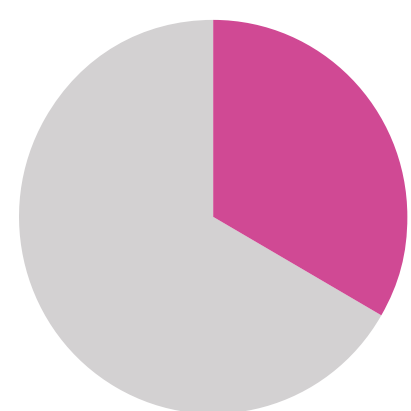
86%

e-NPS

Comunidade

**46,3%**

dos fornecedores são locais

**33,4%**

do valor pago a fornecedores foi destinado aos que são locais

489

alunos formados no Atlântico Avanti Bootcamp

+R\$ 200 mil

em doações de equipamentos e móveis para a comunidade local

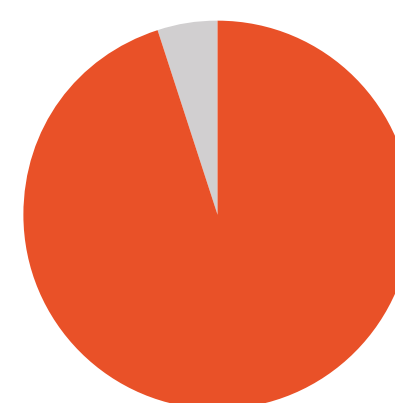
Inovação

R\$ 4,1 mi

investidos em inovação e novos negócios

6 artigos

científicos publicados em importantes revistas internacionais

**95%**

das pessoas colaboradoras se envolveram com atividades de P&D

Cliente

**73%**

NPS

Prêmios e Reconhecimentos

Desde a nossa fundação em 2001, nos dedicamos a alcançar a excelência em tudo que fazemos. Essa jornada de compromisso incansável com a qualidade, inovação e com o bem-estar das pessoas colaboradoras têm sido recompensada com uma série de reconhecimentos de renome nacional e internacional. Apresentamos a seguir as nossas conquistas dos últimos 5 anos.

Reconhecimento regional e internacional

Nosso direcionamento para a inovação fez com que, em 2019, nosso framework de inovação **Tomorrow Lab** fosse premiado pela União Internacional das Telecomunicações (ITU), um reconhecimento internacional da nossa **capacidade de inovar e desenvolver soluções tecnológicas de impacto social**.



2019

Um legado de qualidade e padronização



Em 2005, consolidamos nosso compromisso com a qualidade ao obter a certificação **ISO 9001:2000**. Em 2018, atualizamos a certificação ISO 9001 para a **versão 2015**, reafirmando nosso compromisso com a padronização e a qualidade em todos os processos.

2005 e 2018

2018, 2019 e 2020

Um ambiente de trabalho extraordinário

Acreditamos que o sucesso da organização está diretamente ligado ao bem-estar de nossas pessoas colaboradoras. Por isso, buscamos constantemente criar um ambiente de trabalho inspirador e inclusivo.

Em 2018, 2019 e 2020, recebemos a certificação Great Place To Work (GPTW), um atestado de que somos um **ótimo lugar para se trabalhar**. Em 2020, alcançamos a 24ª posição no ranking geral do GPTW **Ceará**, nos consolidando como uma das melhores empresas para se trabalhar no estado.



Melhores Empresas para Trabalhar™

Ceará

Great Place To Work®

BRASIL 2020

Inovação e Impacto Social

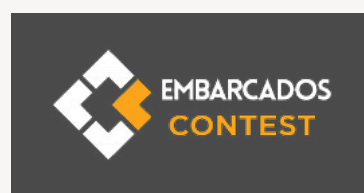
Além da nossa excelência interna, buscamos, também, constantemente desenvolver soluções inovadoras que gerem impacto positivo na sociedade.

Em 2022 e 2023, fomos premiados com o Ceará Awards na categoria “**Empresa Inovadora**”, um reconhecimento do nosso compromisso com a pesquisa e o desenvolvimento de novas tecnologias.



2022 e 2023

2023



No mesmo ano, fomos premiados com o 1º lugar no **Desafio de Projetos Embarcados 2023** e o 3º lugar no prêmio **Empresas que cuidam** – Unimed Fortaleza, com o case “Projeto Conectados: Impulsionando oportunidades”. Mais do que prêmios, uma jornada de compromisso.

Os prêmios que conquistamos ao longo dos anos são apenas um reflexo do nosso compromisso incansável com a excelência em tudo que fazemos. Mais do que reconhecimentos externos, representam a nossa paixão por entregar o melhor aos nossos clientes, pessoas colaboradoras e à comunidade.

2023



Em 2023, consolidamos nossa posição como referência em bem-estar no trabalho, conquistando o 3º lugar no GPTW **Ceará** (Médias Empresas), 17º Lugar em GPTW **TI** (Médias Empresas), 8º lugar no GPTW **Mulher**, 9º lugar no GPTW **LGBTQIAP+** e 30º lugar nas empresas **nacionais** de 100 a 999 funcionários.

2021 e 2022



Em 2021, conquistamos o 1º lugar no GPTW **Terceiro Setor**, além do 6º lugar no GPTW **Ceará** e 61º lugar no GPTW **TI**. Esse reconhecimento se repetiu em 2022, quando nos tornamos a **2ª melhor empresa para se trabalhar no Ceará** no ranking GPTW, ocupando a 21ª posição no ranking **nacional de TI** e a 27ª posição no ranking **nacional geral** de médias organizações.

Como Geramos Valor

GRI 2-6

Integramos tecnologias digitais para impulsionar crescimento, sustentabilidade e atender às reais necessidades dos nossos clientes.

Pesquisa & Desenvolvimento (P&D):

No campo de P&D, promovemos a inovação com uma base sólida de pesquisa e desenvolvimento aplicada. Oferecemos suporte em áreas cruciais como propriedade intelectual, governança e times especializados que colaboram com universidades e Instituições Científicas e Tecnológicas (ICTs) para transformar conhecimento em soluções tangíveis. As ofertas de inovação e o acesso a equipes especializadas são parte integral da nossa estratégia para nos manter na vanguarda tecnológica.

Financiamento: A viabilização financeira é um pilar crucial nesse ecossistema, e o Atlântico conecta empreendedores, empresas e inovadores com fontes de financiamento adequadas. Por meio de parcerias com entidades como a EMBRAPA, e o acesso a leis de incentivo, além de órgãos como o SEBRAE, BNDES e FINEP, facilitamos a captação de recursos necessários para a execução e implantação de projetos inovadores. O apoio em pesquisa e desenvolvimento também é uma das estratégias usadas para garantir o desenvolvimento tecnológico contínuo.

Educação: O Atlântico investe em educação por meio do Avanti, sua escola de inovação, criado para democratizar a educação tecnológica e formar novos profissionais, oferecendo formação executiva, tecnológica e programas in company. Ao fornecer esses recursos educacionais, o Atlântico não apenas fortalece as habilidades dos profissionais envolvidos, mas também garante que as empresas estejam equipadas para enfrentar os desafios do futuro.

Empreendedorismo: No âmbito do empreendedorismo, atuamos como um catalisador para o desenvolvimento de novos negócios, oferecendo suporte essencial através do seu programa de empreendedorismo. Iniciativas como o Praia, Corporate Venture Building, Inovação Aberta e Captação de Investimentos ajudam a transformar ideias inovadoras em soluções de mercado, impulsionando o crescimento de empresas emergentes e promovendo a inovação contínua.







Capítulo 3

Estratégia da Sustentabilidade

GRI 2-22: Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável

GRI 2-28: Participação em associações

Manifesto ESG

Em adição ao propósito de contribuir para o progresso da sociedade e ao compromisso contínuo com nossos valores, o Instituto Atlântico se posiciona de maneira inequívoca em relação aos princípios ESG.

No cerne de nossa missão está a antecipação do futuro, que entende que isso vai além da aplicação de avanços tecnológicos em prol da sociedade. Como um instituto nacional de ciência e tecnologia de destaque, com expansão internacional, nos comprometemos em ir além de trazer o futuro das aplicações tecnológicas para o presente, mas também em liderar iniciativas que promovam a sustentabilidade, equidade e responsabilidade social. **GRI 2-22**

Valorizamos as pessoas como catalisadoras de mudanças internas e externas. O compromisso com a inovação nos leva a buscar constantemente novas ideias e soluções, e liderar iniciativas que não apenas impulsionam o avanço tecnológico, mas também promovem práticas sustentáveis e socialmente responsáveis. **GRI 2-22**

Operamos sob os mais altos padrões éticos, o que garante a integridade em todas as interações e decisões. Buscamos a excelência em todas as etapas, desde a pesquisa até a implementação prática de projetos, para assegurar que as contribuições tenham um impacto positivo mensurável.

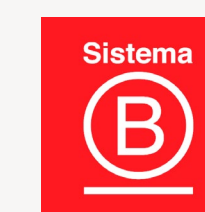
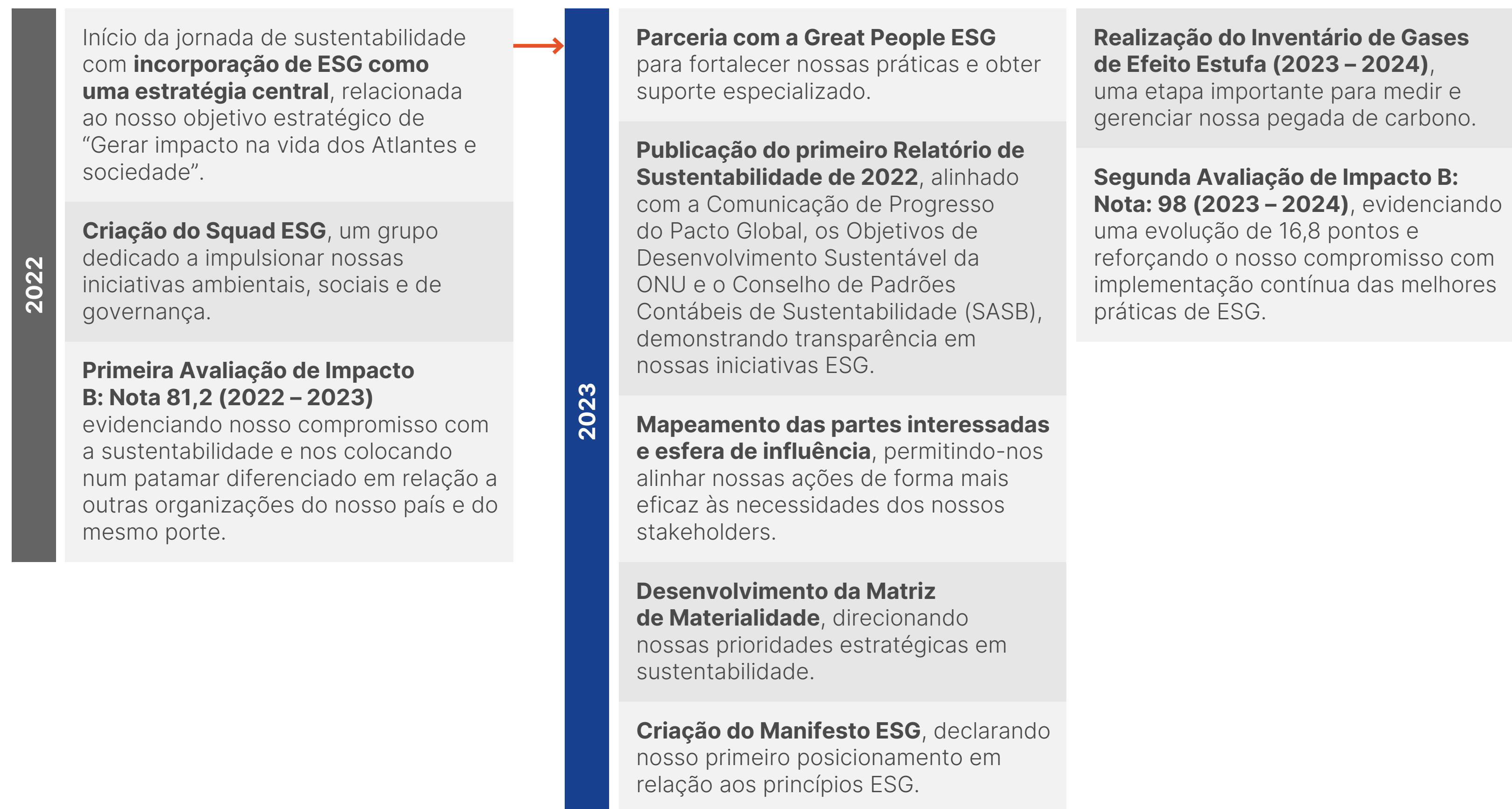
Reconhecemos que os desafios mais complexos exigem esforços coletivos, e, por isso, fomentamos uma cultura de colaboração, tanto internamente quanto com parceiros externos. Trabalhamos em conjunto com instituições, comunidades e outras partes interessadas para desenvolver soluções eficazes e abordar os problemas de forma abrangente. **GRI 2-28**

Ser reconhecido entre os líderes em inovação no Brasil nos motiva a conduzir e ser um agente ativo no desenvolvimento de tecnologias estratégicas para os interesses nacionais, conforme delineado na Estratégia Nacional de Ciência, Tecnologia e Inovação (ENCTI), além de integrar e promover os princípios ESG em todas as iniciativas.

Estamos focados em integrar os princípios ESG em nossos modelos de negócios e decisões, para nos alinharmos ao Pacto Global e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Isso não só promove um futuro tecnológico avançado e benéfico, mas também contribui para um amanhã sustentável e inclusivo.

Embarcar na jornada ESG significa mais do que uma simples iniciativa; é um compromisso contínuo para moldar um mundo transformador, ético, sustentável e justo para todos. É a construção de um legado para um amanhã mais justo e inclusivo, com um convite para as pessoas colaboradoras, parceiros, comunidades e partes interessadas a se unirem a essa missão inspiradora.

O início da Jornada ESG



Evolução no diagnóstico ESG – Avaliação de Impacto B

Área de impacto	2022	2023
Governança	4,8	8,1
Trabalhadores	54,1	62,1
Comunidade	18,1	18,2
Meio Ambiente	1,1	5,2
Clientes	2,9	4,2
Total	81,2	98
Meta	80	87

Metas de 2023

Em nossa jornada para gerar impacto positivo na vida das pessoas colaboradoras e na sociedade, ao longo de 2023 focamos em evoluir a maturidade ESG da organização. Durante esse ano, executamos com sucesso diversas iniciativas, destacando três principais que reforçam nosso compromisso com a sustentabilidade.

Visão preliminar de aderência às práticas ESG

- Realizamos diagnósticos do Pacto Global e do Sistema B relativos ao ano de 2022, obtendo uma visão clara das áreas em que já estamos alinhados e das que precisam de melhorias.
- Construímos nosso primeiro relatório de sustentabilidade com reporte de 2022, estabelecendo uma base sólida para nosso progresso futuro.

Transparência e comunicação sobre a nossa sustentabilidade

- Divulgamos nosso primeiro relatório de sustentabilidade, tornando público nosso compromisso com práticas sustentáveis.
- Elaboramos um plano de engajamento com nossas partes interessadas, fortalecendo nossos laços e promovendo uma cultura de sustentabilidade.

Incorporação da sustentabilidade na estratégia

- Por meio da Matriz de Materialidade, identificamos os temas ESG mais importantes para a nossa organização, alinhando nossas prioridades com as expectativas de nossos stakeholders.
- Definimos nossas primeiras metas de desempenho social alinhadas à Agenda 2030 do Pacto Global para a Diversidade, Equidade e Inclusão.



Além disto, reestruturamos os critérios de seleção de startups dentro do nosso programa PRAIA que passou a incorporar parâmetros de ESG. Ao final do ano, na última rodada de seleção do programa, foi selecionada uma startup de Impacto Socioambiental, especializada em soluções Lixo Zero, com foco em compostagem.

Squad ESG



Ana Sofia
Head de ESG



Luiz Melo
Especialista ESG



Danilo Costa
Organization Strategic
Management



Natália Pasetti
Diversidade e
Inclusão



Bruna Félix
Inovação



Josué Fama
Data Protection
Officer



Kaíque Andrade
Marketing



Nossos resultados demonstram nosso compromisso com a sustentabilidade e com a geração de impacto positivo na vida das pessoas colaboradoras e na sociedade. Estamos orgulhosos dos avanços alcançados e motivados para continuar nessa trajetória de sustentabilidade. Agradecemos a todas as nossas partes interessadas pelo apoio e parceria. Acreditamos que a sustentabilidade é um caminho fundamental para um futuro melhor, e continuaremos aprimorando nossas práticas nesse sentido.

Squad ESG

Metas para 2024

Com o objetivo de reafirmarmos o desejo de gerar impacto positivo no planeta e nosso compromisso com a sustentabilidade, estabelecemos metas ambiciosas que abrangem questões ambientais, sociais e de governança. Estas iniciativas visam mitigar os impactos ambientais, promover práticas responsáveis e fortalecer nosso papel como agentes transformadores na comunidade. Por meio de programas específicos, políticas e engajamento ativo, buscamos integrar a sustentabilidade em todas as áreas da nossa operação, garantindo um crescimento sustentável e beneficiando todos os nossos stakeholders.

Compensação das emissões de gases do efeito estufa

- Iniciaremos um programa de compensação das emissões de gases de efeito estufa, alinhando-nos às melhores práticas internacionais e contribuindo para a mitigação das mudanças climáticas.

Plano para descarte de resíduos eletrônicos

- Desenvolveremos e implementaremos um plano para o descarte adequado de resíduos eletrônicos, garantindo conformidade com regulamentações ambientais e promovendo a reciclagem e reutilização de materiais.

Programas de educação e sensibilização ambiental

- Lançaremos programas de educação e sensibilização focados na importância da coleta seletiva e no desempenho ambiental, seguindo os requisitos da ISO 14001. Esses programas visam engajar nossos colaboradores e a comunidade em práticas ambientais sustentáveis.

Política de diversidade, equidade e inclusão

- Publicaremos a política de Diversidade, Equidade e Inclusão do Atlântico, reafirmando nosso compromisso com a construção de um ambiente de trabalho inclusivo e equitativo para todos os colaboradores.

Estudo de salário digno

- Realizaremos um estudo sobre salário digno, visando garantir remuneração justa e adequada para todos os nossos colaboradores, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida. Além disso, atenderemos aos requisitos da Lei 14.611, também conhecida como Lei da Igualdade Salarial, assegurando a equidade salarial entre todos os gêneros.

Gestão da cadeia de fornecimento e compras locais

- Iniciaremos o planejamento para a gestão da nossa cadeia de fornecimento, com foco em fornecedores locais, promovendo o desenvolvimento econômico regional e práticas de negócios responsáveis.

Estruturação e Política de Sustentabilidade

- No mesmo ano, esperamos desenvolver a nossa Política de Sustentabilidade e formar o Comitê Estratégico ESG. Estas ações consolidarão nossa governança em sustentabilidade, garantindo que as práticas responsáveis estejam integradas em todos os níveis da organização e a nossa estratégia.

Comitê estratégico de sustentabilidade e ESG

- Formalizaremos um Comitê Estratégico de Sustentabilidade e ESG, responsável por orientar e monitorar nossas iniciativas nessas áreas, assegurando alinhamento com as melhores práticas de mercado.

Comprometimento no Pacto Global da ONU

- Embora o Instituto Atlântico, por ser uma organização sem fins lucrativos, não possa ser signatário do Pacto Global da ONU, somos comprometidos com seus princípios, os quais assumimos publicamente e integramos em nossa estratégia e operações.

Atualização do Código de Ética

- Atualizaremos e modernizaremos nosso Código de Ética, incorporando aspectos importantes da pauta ESG, para garantir que nossos valores e princípios estejam alinhados com nossa estratégia de sustentabilidade.

Impacto na comunidade cearense

- Implementaremos iniciativas que disseminem e ampliem nosso impacto positivo na comunidade cearense, reforçando nosso papel como agente transformador social.

As metas estabelecidas para 2024 demonstram nosso compromisso contínuo com a sustentabilidade e com a criação de impacto positivo no meio ambiente, na sociedade e na governança responsável. Estamos confiantes de que essas iniciativas irão fortalecer as práticas da organização, promovendo um crescimento sustentável e responsável que beneficiará todas as nossas partes interessadas.



Capítulo 4

Governança

GRI 2-9: Estrutura de governança e sua composição

GRI 2-10: Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança

GRI 2-11: Presidente do mais alto órgão de governança

GRI 2-18: Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança

GRI 2-23: Compromissos de política

GRI 2-24: Incorporação de compromissos de política

GRI 3-3: Gestão dos temas materiais

GRI 201-1: Valor econômico direto gerado e distribuído

GRI 202-2: Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local

GRI 203-1: Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços

GRI 405-1: Diversidade em órgãos de governança e empregados

GRI 416-2: Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços

GRI 418-1: Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes

Temas materiais no capítulo:

Inovação, Pesquisa e Desenvolvimento

Desempenho e impacto econômico

Segurança da Informação e Proteção de Dados



Estrutura de Governança



A Governança Corporativa, o “G” do ESG, é fundamental para direcionar, monitorar e controlar as organizações, sustentada por visão estratégica, gestão eficiente e princípios sólidos. No Instituto Atlântico, a governança plenamente engajada na causa ESG promove um desempenho sustentável, fortalece a comunidade e gera impacto socioambiental positivo por meio de uma gestão transparente e humana.

Comprometidos com a integridade, responsabilidade e transparência, seguimos os mais altos padrões éticos e regulatórios, assegurando a confiança das partes interessadas e o sucesso a longo prazo. **GRI 3-3**

Avaliamos e aprimoramos continuamente nossas estratégias de governança com comunicação aberta e processos claros, promovendo eficiência, conformidade e impacto positivo na sociedade. Acreditamos que uma

gestão responsável é essencial para a sustentabilidade e o desenvolvimento socioambiental. Lideramos pelo exemplo, unindo excelência operacional, governança sólida e um forte compromisso ético e social. **GRI 2-9**

O quadro social do Instituto Atlântico é composto pelos Associados Fundadores, que participaram da Assembleia Geral de instituição do Instituto, incluindo a Fundação Centro de Pesquisa e Desenvolvimento em Telecomunicações (CPQD) e a Padtec, uma empresa brasileira de tecnologias Ópticas.

Assembleia Geral

A Assembleia Geral é o órgão normativo e deliberativo de nível superior da administração. Reúne-se ordinariamente uma vez por ano e, extraordinariamente, sempre que necessário. A Assembleia é realizada em primeira convocação com a presença da maioria absoluta dos associados e, em segunda convocação, com qualquer número de participantes. Quaisquer deliberações podem ocorrer, em tese, por maioria simples dos votos presentes, entretanto o estatuto prevê a realização preferencial do voto por consenso,

onde as deliberações se dão em um processo de tomada de decisão em que as partes envolvidas buscam chegar a um acordo mútuo, o que assegura concordância coletiva, transparência e participação efetiva nas decisões. **GRI 2-11**

A Assembleia Geral define a política do Instituto, aprova o relatório anual, o balanço e outras demonstrações financeiras. Delibera sobre a concessão de títulos de associados, a exclusão de membros, a alienação de bens, alterações no Estatuto e a dissolução do Instituto. Além disso, elege e destitui os membros da Diretoria, manifesta-se sobre matérias submetidas e executa outras atribuições dentro de sua competência. **GRI 2-18**

Assembleia Geral	2022	2023
Nº total de assembleias	3	1
Nº de participantes	4	5
Média de participantes por assembleia	4	5

Diretoria Executiva

A Diretoria é o órgão que atua como um Conselho de Administração e é responsável pela direção e planejamento da administração do Instituto Atlântico, composta por até três membros: um Presidente e até dois Diretores. Atualmente, existe apenas um diretor atuando no quadro diretivo. Os membros são escolhidos pela Assembleia Geral com mandatos de dois anos, sendo admitida a reeleição.

Perderá o mandato o membro da Diretoria que deixar de comparecer a quatro reuniões ordinárias. Em caso de ausência do Presidente ou vacância de cargo, a Assembleia Geral indica substitutos para a posição. **GRI 2-9** **GRI 2-10**

A Diretoria Executiva reúne-se ordinariamente a cada dois meses e, extraordinariamente, quando necessário. As decisões são tomadas por maioria simples e registradas em atas pelo Secretário designado pelo Presidente.

Os ocupantes atuais dos cargos de presidente e diretor são funcionários (Diretores) do CPqD, eleitos em Assembleia Geral que teve a participação dos associados fundadores (CPqD E Padtec) e atuam de forma não remunerada no Instituto Atlântico.



Competências do Presidente

- Gerir funções e atribuições da Diretoria;
- Convocar e presidir reuniões;
- Exercer voto de desempate;
- Representar o Instituto administrativa e legalmente;
- Decidir excepcionalmente, sempre ad referendum, matérias de caráter de urgência de interesse do Instituto.

Competências da Diretoria

- Deliberar sobre doações, empréstimos, alienação de bens, garantias, transferências, premiações e outros benefícios;
- Planejar e controlar atividades do Instituto;
- Autorizar aquisições e obrigações;
- Submeter relatórios e balanços à Assembleia Geral;
- Aprovar planos, cargos, salários e regimentos;
- Manifestar-se sobre matérias submetidas.

Diretoria Executiva 2023 **GRI 2-9**

Presidente	Frederico Sigrist Nava
Diretor Executivo	Rafael Batistella

Comitês que suportam a Diretoria Executiva

Comitê de Ética: é responsável por estabelecer e manter o Código de Conduta e o Canal da Transparência. Este comitê analisa e trata as denúncias realizadas e comunica o status do Programa de Integridade para a Diretoria Executiva. O Instituto Atlântico conta com um Comitê de Ética composto por pessoas colaboradoras da própria organização, responsáveis por avaliar e tratar todos os desvios de conduta reportados e identificados.

Além disso, cabe ao comitê comunicar o status do Programa de Integridade para a Diretoria Executiva e acompanhar as ações de tratamento das denúncias até seu fechamento. Em 2023, o comitê foi composto pelos gestores Albert Schilling, Emanuelle Nogueira Jucá e AnaSofiaMarçal, e teve como suplente o superintendente da organização, José Francisco Moreto.

Comitê Técnico-Científico: tem o papel de apoiar a Diretoria Executiva do Instituto Atlântico com recomendações fundamentadas em pesquisa, desenvolvimento e inovação. Suas responsabilidades abrangem a prestação de suporte à Diretoria por meio de recomendações técnicas e estratégicas relacionadas à pesquisa, desenvolvimento e inovação, com ênfase especial no Modelo de Gestão de Projetos e Atividades de PD&I.

O comitê é composto por cinco membros residentes no país, cuja formação e experiência profissional são preferencialmente voltadas para a tecnologia da informação e comunicação. Os membros não recebem remuneração ou qualquer outra forma de vantagem. A composição do Comitê Técnico-Científico inclui: um representante do setor de ensino e pesquisa; dois representantes dos setores de ensino e pesquisa ou de outros centros ou institutos de pesquisa, ou de empresas qualificadas para o uso dos recursos da Lei 8.248, de 1991, conhecida como Lei de Informática; e dois representantes designados pela Diretoria Executiva do Instituto Atlântico, pertencentes ao quadro de funcionários da Instituição.

Membros Externos

- **Samuel Façanha Câmara** - Cientista Chefe de Inovação do Governo do Estado do Ceará e Professor Universitário na Universidade Estadual do Ceará (UECE)
- **Milton Sousa** – Vice-reitor e pesquisador da Universidade Fortaleza
- **Abraão Freires Saraiva Júnior** - Professor Universitário na Universidade Federal do Ceará (UFC)

Membros Internos

- **Luiz Alves** - Presidente do comitê
- **Alex Trajano** - Pesquisador Líder de Redes e Sistema Distribuído

Gestão Executiva

A Gestão Executiva do Instituto Atlântico é composta por um Superintendente, Diretores de Áreas e Gerentes Executivos de Operações, cujas funções e responsabilidades são descritas no Regimento Interno da instituição. Atualmente são quatro Diretores de Áreas: Recursos Organizacionais, Comercial, Operação e Pessoas e Inovação e Novos Negócios.

O Superintendente, cujos poderes são outorgados pelo Presidente por meio de Procuração Pública, representa o Instituto Atlântico em relacionamentos externos e dirige as operações de negócios e administração da organização. Ela define diretrizes, estratégias e procedimentos de gestão do Instituto. A Superintendência é atualmente representada por Francisco Moreto.

O **Office of Strategy Management (OSM)** é o escritório responsável por planejar e facilitar a elaboração das estratégias do Instituto Atlântico, além de acompanhar e garantir o seguimento das diretrizes organizacionais. O OSM é composto por três pessoas: Francisco Moreto como Líder Estratégico, Danilo Costa responsável pelo Alinhamento Estratégico e Martina Saraiva responsável pela gestão do Programa Estratégico.

Estrutura Organizacional 2023

DIRETORIA EXECUTIVA E SUPERINTENDENCIA



Frederico Sigrist Nava

Presidente



Rafael Batistella

Diretor-executivo



Francisco Moreto

Superintendente

DIRETORES DE ÁREAS



Victória Matos

Diretora de Operações e Pessoas



Francisco Siqueira

Diretor Comercial



Luiz Alves

Diretor de Inovação e Novos Negócios



Gabriela Telles

Diretora de Recursos Organizacionais

GERENTES EXECUTIVOS DE OPERAÇÕES



Albert Schilling

Gerente Executivo de Operações



Ana Sofia Marçal

Gerente Executiva de Operações



Gabriela Campos

Gerente Executiva de Operações



Emanuelle Jucá

Gerente Executiva de Operações

Diversidade na Gestão Executiva

Em 2023, 67% dos cargos da Gestão Executiva (Diretor de Recursos Organizacionais, Diretor Comercial, Diretor de Operação e Pessoas, Diretor de Inovação e Novos Negócios e Gerentes Executivos de Operações) foram ocupados por pessoas colaboradoras locais. Além disso, 56% da Gestão Executiva é composta por mulheres. [GRI 2-10](#) [GRI 202-2](#) [GRI 405-1](#)

Esta configuração reflete nosso compromisso com a inclusão e o desenvolvimento da comunidade, o que fortalece os laços regionais e contribui para um ambiente corporativo diversificado e robusto.

Políticas e Práticas



Para orientar as estratégias e práticas de atuação responsável, estabelecemos políticas, diretrizes e orientações essenciais para o funcionamento do Atlântico. Entre elas, destacam-se o Código de Conduta Ética e o Programa de Integridade.

A ética é um valor fundamental para a nossa organização. O Código de Conduta Ética estabelece diretrizes claras para garantir comportamentos responsáveis e conformidade legal. O Programa de Integridade é baseado no Código e é voltado ao combate a corrupção e a reforçar nosso compromisso ético.

Todas as pessoas colaboradoras, parceiros, fornecedores e clientes do Instituto devem conhecer o Código de Conduta Ética e o Programa de Integridade para garantir que suas ações estejam alinhadas com as diretrizes e princípios éticos estabelecidos.



Integridade profissional e pessoal

Manutenção de altos padrões de honestidade e integridade.



Relacionamento com pessoas colaboradoras

Promoção de um ambiente de trabalho seguro, saudável e inclusivo, sem discriminação.



Relacionamento com clientes e fornecedores

Compromisso com transparência, profissionalismo e ética.



Confidencialidade e sigilo de informações

Proteção da privacidade e confidencialidade das informações dos clientes.



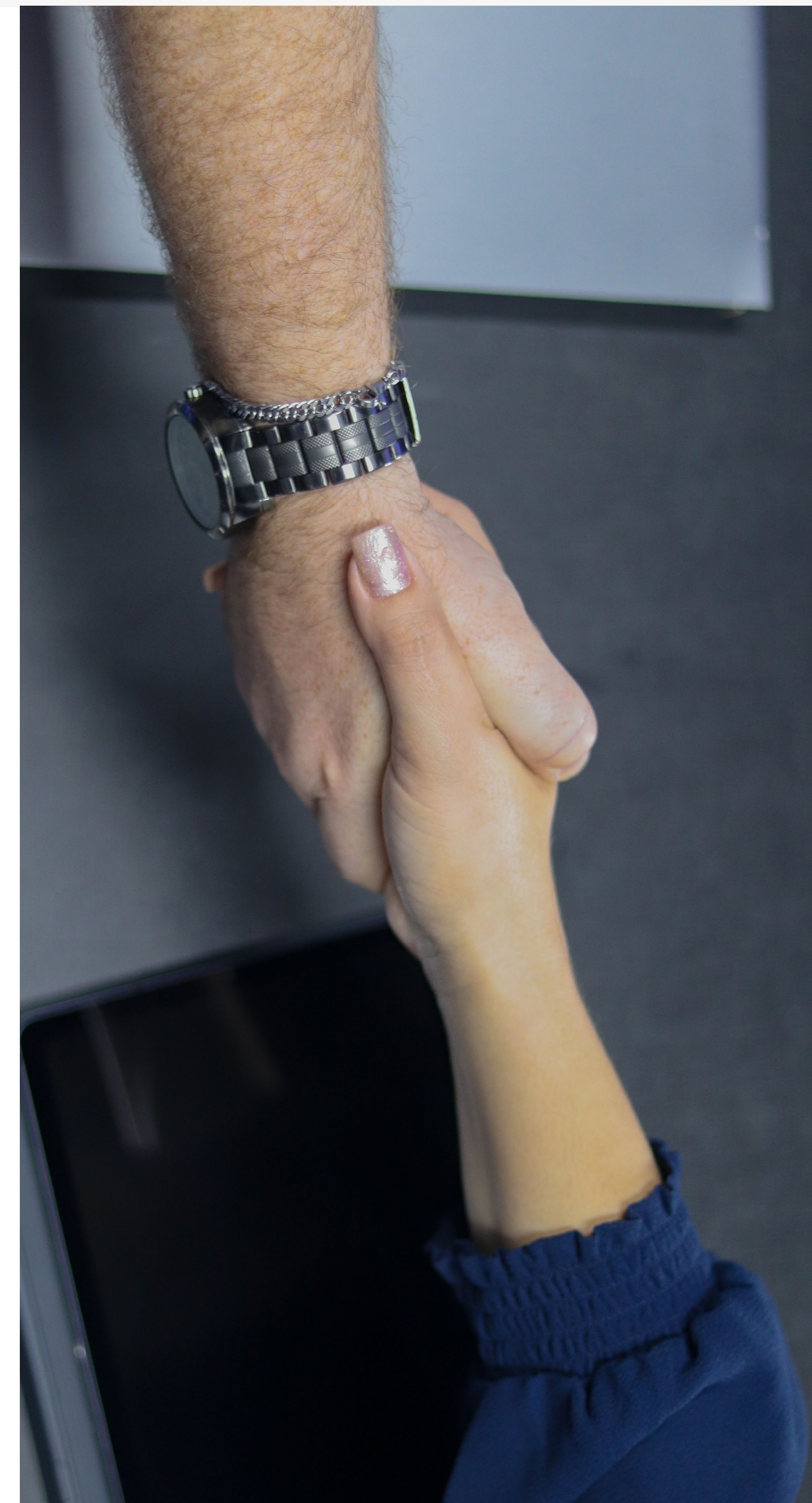
Proteção ao meio ambiente

Incentivo a práticas sustentáveis.



Oferta e recebimento de presentes e hospitalidade

Regras claras para manter a integridade e evitar conflitos de interesse.



As demais políticas e programas têm o objetivo de identificar, prevenir e mitigar riscos, para assim, afirmar a conformidade com a legislação vigente.

GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 2-24 TC-SI-220a.1

A **Política de Qualidade** provê soluções que agreguem valor ao negócio dos clientes por meio de uma equipe motivada e qualificada, comprometida com a melhoria contínua dos processos, o fomento à inovação e a autossustentabilidade financeira, o que assegura a longevidade institucional.

A **Política de Privacidade e Proteção de dados** se aplica a todos os que, em nome do Instituto Atlântico, tratam dados pessoais, incluindo pessoas colaboradoras, parceiras e fornecedoras. Esta política visa implementar diretrizes de tratamento de dados e incentivar as melhores práticas para atender às exigências regulatórias da LGPD.

A **Política de Segurança da informação** faz parte do sistema de gestão corporativo do Atlântico, alinhada às boas práticas e normas internacionais, garantindo a integridade, confidencialidade e disponibilidade da informação corporativa, essenciais para a qualidade dos produtos e serviços ofertados aos nossos clientes.

A **Política de Inovação** apresenta as diretrizes para convergência de ações organizacionais por meio das quais a área de Inovação busca auxiliar o Instituto Atlântico a cumprir sua missão de fornecer soluções científicas e tecnológicas, contribuindo para o desenvolvimento, progresso e bem-estar da sociedade.

A **Política de Propriedade Intelectual** contém orientações relativas à gestão da propriedade intelectual e à transferência de tecnologia a serem seguidas pelo Instituto Atlântico. O objetivo desta política é estabelecer diretrizes e procedimentos institucionais a serem adotados para a obtenção e gestão dos direitos de propriedade intelectual a partir do conhecimento gerado no Instituto Atlântico e/ou em parceria com outras instituições.

A **Política de Remuneração** estabelece procedimentos e diretrizes para a administração da remuneração em nossa organização, definindo os critérios necessários para admissão, promoção, enquadramento e demais práticas de movimentação das pessoas dentro da organização, abrangendo todos os nossos níveis organizacionais.

A **Política de Equipamentos e Periféricos** visa garantir e otimizar o exercício das atribuições das

pessoas colaboradoras, oferecendo, para fins corporativos, equipamentos e recursos adequados para a execução das atividades de trabalho com qualidade, segurança e agilidade.

Segurança e Conformidade

O Atlântico realiza monitoramento completo de todas as 14 categorias significativas de produtos e serviços em relação aos impactos na saúde e segurança. Esse acompanhamento abrange:

- **Gestão de Ativos;**
- **Financeiro;**
- **Gestão de Serviços de TI;**
- **Comunicação Sem Fio.**

Para garantir a integridade e segurança desses serviços, utilizamos uma abordagem abrangente que inclui análise de vulnerabilidades, firewalls, sistemas de detecção e prevenção de intrusões (IDS/IPS), Web Application Firewall (WAF), proxies internos e externos, antivírus e antimalware, Sistema de Detecção de Intrusão Baseado em Host (HIDS), Sistema de Detecção de Intrusão

Baseado em Rede (NIDS), processo de análise e correlação de logs e eventos por meio de um Security Operations Center (SOC) utilizando um Security Information and Event Management (SIEM), repositórios institucionais, Política de Segurança da Informação (PSI), processos descritivos, monitoramento de logs e auditorias de segurança. Além disso, registramos e analisamos as demandas de pessoas colaboradoras e clientes para identificar problemas de usabilidade e segurança. **GRI 3-3** **GRI 416-2** **TC-SI-230a.2**

Em 2023, identificamos 33 oportunidades de aprimoramento em segurança e proteção de dados. A maioria das ações foi antecipada e tratada de forma proativa, enquanto algumas foram ajustadas de maneira corretiva, demonstrando nosso compromisso contínuo com a conformidade e a proteção das informações. **GRI 416-2** **TC-SI-230a.1**

Durante uma revisão de segurança, identificamos permissões de acesso inadequadas que permitiam a usuários não autorizados acessar dados sensíveis na Base Atlante. Imediatamente, desativamos álbuns de fotos, revisamos posts e padronizamos imagens de perfil para aumentar a segurança.

Implementamos a avaliação prévia de novas ferramentas pela equipe de Segurança da Informação (SI) e Privacidade e adotamos o Single Sign-On (SSO) do Google para melhorar a autenticação.

Corrigimos falhas na autenticação de objetos com uma revisão completa dos controles de acesso e auditorias regulares. Atualizamos políticas de segurança e oferecemos treinamento contínuo sobre melhores práticas de segurança e conformidade com a LGPD.

Essas ações demonstram nosso compromisso com a segurança da informação e a conformidade com a LGPD, assegurando a proteção das informações de nossas pessoas colaboradoras e parceiras **GRI 3-3** **GRI 418-1** **TC-SI-230a.1**



Canal de Privacidade

Todas as partes interessadas podem acessar nosso Canal de Privacidade, um meio direto e transparente para relatar preocupações, sugestões e solicitações relacionadas à privacidade e proteção de dados. Este canal é projetado para garantir que todas as questões sejam tratadas de maneira confidencial e eficiente, promovendo um ambiente de confiança e conformidade com as normas de proteção de dados. Por meio deste canal, buscamos continuamente aprimorar nossas práticas e assegurar a proteção dos dados de todos os nossos stakeholders.

[Acesse o Canal de Privacidade](#)

Canal da Transparência

Todas as partes interessadas têm acesso ao nosso Canal da Transparência, que serve para receber denúncias de práticas em desacordo com o Código de Ética, o Programa de Integridade e os valores do Atlântico. Para garantir a neutralidade, a gestão do Canal da Transparência é realizada por uma organização especializada e contratada exclusivamente para essa finalidade.

[Acesse o Canal da Transparência](#)

ou ligue [0800 880 1849](tel:08008801849)

Governança, Implementação e Treinamento de Políticas

As políticas, normas e manuais do Instituto Atlântico são homologados pela Gestão Executiva e implementados sob a supervisão dos diretores de áreas. A área de Processos Organizacionais assegura que essas práticas estejam alinhadas com os valores institucionais e apoia a promoção da conformidade. **GRI 2-24**

A organização adota uma abordagem de Educação Corporativa que oferece cursos de Conduta Ética e bem como das suas políticas. Todos as pessoas colaboradoras têm acesso a essas formações, sendo a maioria obrigatória para todos os cargos, o que promove a disseminação dos compromissos institucionais e a manutenção do padrão de conformidade. **GRI 2-24**



Inovação, Pesquisa e Desenvolvimento



Está em nosso DNA difundir conhecimentos tecnológicos avançados e interpretar as tendências globais, direcionando nossas competências tecnológicas para criar soluções tangíveis que atendam às necessidades de nossos clientes e contribuam para a sociedade. Considerando a importância dessa temática para o Instituto Atlântico e o processo de materialidade, esse é nosso primeiro tema material.

Em 2023, tivemos um ano notável em termos de inovação e desenvolvimento tecnológico. Destacamos que 95% de nossos(as) atlantes estiveram ativamente envolvidos em um dos 85 projetos inovadores desenvolvidos ao longo do ano. Investimos R\$ 4,1 milhões em inovação para a realização de atividades de apoio a startups e spin-offs, incluindo aceleração e incubação bem como atividades de pesquisa e desenvolvimento da área interna de inovação, correspondendo a 2,9% da nossa receita anual.

95%
dos atlantes se
envolveram com
atividades de P&D

Investimento de
R\$ 4,1
milhões
em inovação

Mediante as nossas parcerias com universidades, centros de pesquisa e hubs de inovação, temos fortalecido a colaboração acadêmica e industrial, promovendo um ambiente fértil para a criação e desenvolvimento de ações. Isso permitiu que fossem realizados 5 movimentos importantes:

- **Startday UFC Cratéus:** Palestra em evento - “Da Pesquisa Acadêmica ao Empreendedorismo”.

- **SECOMP UECE:** Palestra em maio de 2023 - “Antecipar o Futuro com Tecnologia e Inovação, esse é o Negócio do Atlântico!”.
- **Conecta Nordeste:** Jornada empreendedora em parceria com hubs de inovação locais.
- **Siará Tech Summit:** Participação como speaker.
- **Conexão e Capital:** Co realização do evento Conexão e Capital com a Secretaria de Ciência, Tecnologia e Educação Superior do Ceará - SECITECE.

Artigos científicos

A publicação de artigos científicos é fundamental para compartilhar o conhecimento gerado por nossas pesquisas com a comunidade global, além de validar e reconhecer a qualidade e a relevância do nosso trabalho. Publicar não só amplia o impacto das nossas descobertas, mas também fortalece nossa rede de colaboração acadêmica, promovendo o intercâmbio de ideias e estimulando novos saberes.

Foram publicados 6 artigos científicos de grande relevância no ano de 2023, consolidando nossa posição como líderes em pesquisa e desenvolvimento. Essas publicações destacam nossa contribuição significativa para o avanço do conhecimento em diversas áreas tecnológicas:



Promoting Obesity Prevention and Healthy Habits in Childhood: The OCARIoT Experience

[Acessar artigo](#)

How a Future-Oriented BM Renewal Leads to Sustained BM Exploration in Incumbents: Insights from a System Dynamics Analysis of Case Studies

[Acessar artigo](#)

Efficient Battery Usage in Wireless-Powered Cell-Free Systems with Self-Energy Recycling

[Acessar artigo](#)

Mixed Coherent and Non-Coherent Transmission for Multi-CPU Cell-Free Massive MIMO Systems

[Acessar artigo](#)

GP Agricultura Intel. - Sistema de Internet das Coisas para Captação de Dados do Microclima Vegetal na Agricultura

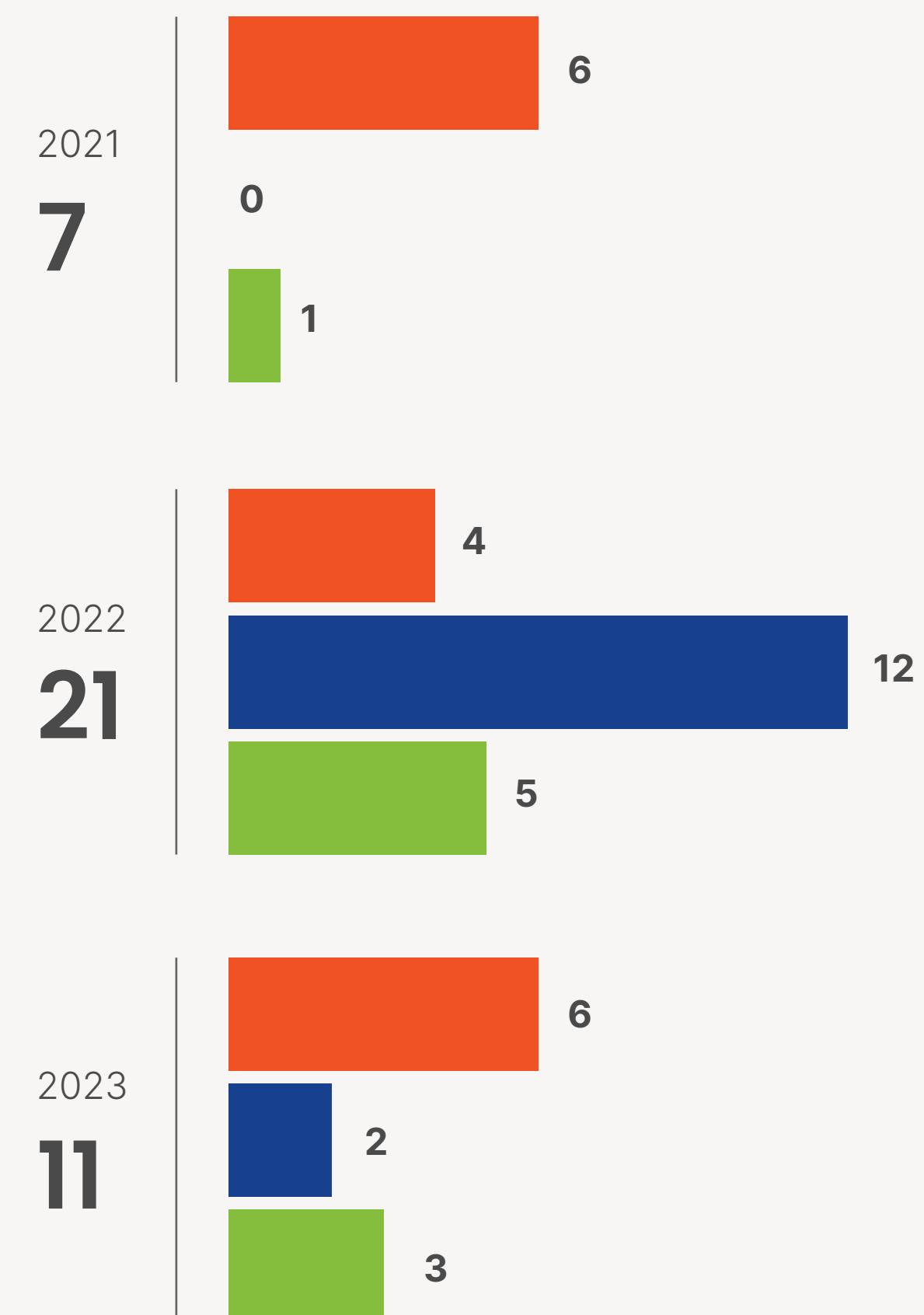
[Acessar artigo](#)

A Estratégia do Programa em Rede de Apoio à Incubação e Aceleração - Praia para o Fortalecimento do Ecossistema Empreendedor no Estado

[Acessar artigo](#)

Número de produções por ano e tipo

■ Artigos técnico-científicos
 ■ Patentes requeridas
 ■ Patentes concedidas



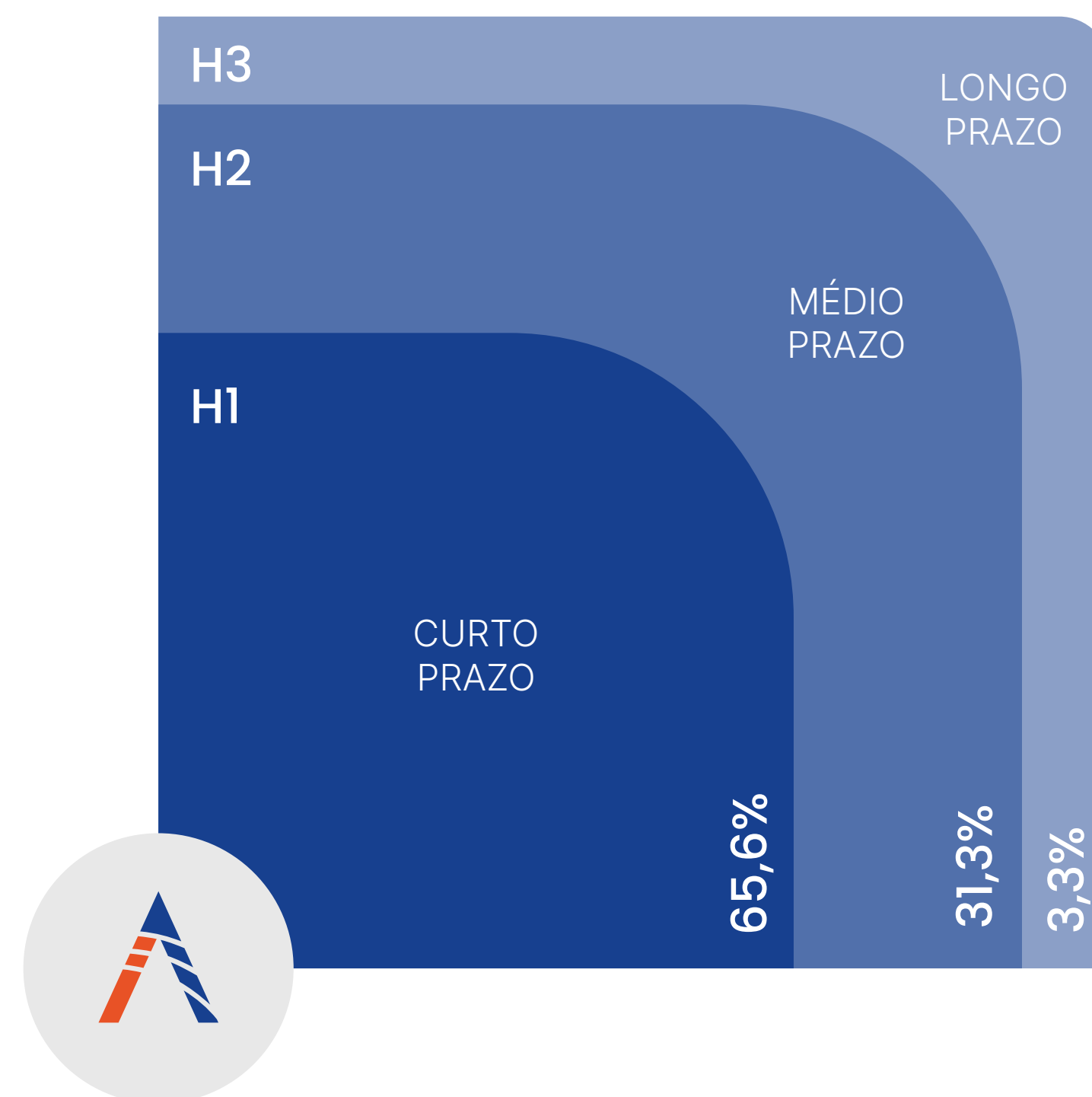
Desenvolvemos uma série de Provas de Conceito (PoCs) e experimentações tecnológicas, com um foco diversificado e abrangente, distribuído por diferentes temas estratégicos. Esses esforços são fundamentais para impulsionar a inovação e alinhar nossas competências tecnológicas às necessidades da sociedade. As Provas de Conceito e experimentações concluídas em 2023 foram distribuídas em 3 horizontes distintos (H1, H2 e H3), conforme abaixo:

H1 (65,6%): Representa a maior parte das atividades. Esse horizonte está focado em inovações incrementais e melhorias em tecnologias existentes, visando atender demandas imediatas do mercado.

H2 (31,3%): Direcionadas a inovações adjacentes, que combinam novas tecnologias e processos para criar soluções de médio prazo.

H3 (3,1%): Este horizonte está voltado para inovações disruptivas e exploratórias, que visam transformar setores e criar novas oportunidades de mercado a longo prazo.

Estamos comprometidos em explorar e desenvolver tecnologias emergentes que não apenas atendem às necessidades atuais do mercado, mas também preparam o caminho para futuras inovações.



Patentes concedidas

Em 2023, obtivemos a concessão de 3 patentes e submetemos pedidos para outras 2, reforçando o papel significativo do Instituto Atlântico em pesquisa e desenvolvimento no setor de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC). As patentes concedidas abrangem inovações em áreas como segurança digital, eficiência energética e comunicação sem fio, evidenciando nosso compromisso contínuo com os avanços tecnológicos. Essas conquistas sublinham nossa capacidade de criar soluções inovadoras que atendem às necessidades do mercado.

Geração de arquivo de prova digital baseado em dados prontos para impressão

Número de Processo: EP3230847B1

Data de Concessão: 22 de fevereiro de 2023

Resumo: Método inovador para gerar arquivos prontos para impressão, utilizando um modelo de ticket e definições de trabalho associados a conteúdos prontos para impressão. Esta tecnologia otimiza o processo de impressão, garantindo alta qualidade e eficiência.

Propagação de um material através de um volume interior de um objeto

Número de Processo: US11565473B2

Data de Concessão: 31 de janeiro de 2023

Resumo: Sistema avançado de processamento de imagem que adquire e analisa modelos tridimensionais de objetos. Esta tecnologia é aplicável em diversas áreas, como design de produtos, medicina e engenharia, permitindo uma visualização detalhada e manipulação de imagens 3D.

Determinação de arranjo de embalagem para impressão 3D de objetos

Número de Processo: US11726449B2

Data de Concessão: 15 de agosto de 2023

Resumo: Sistema que determina o arranjo ideal de objetos para impressão 3D, acessando arquivos de modelos tridimensionais de resolução reduzida. Esta inovação otimiza a construção e organização de múltiplos objetos durante a impressão 3D, aumentando a eficiência e reduzindo custos de produção.

Projetos Janus

Um destaque do nosso compromisso com a inovação, pesquisa e desenvolvimento é o projeto Janus, que visa levar internet de baixo custo a regiões remotas. O Janus é um framework avançado para gestão de identidades e acesso descentralizado em arquiteturas Zero Trust Network. Este projeto inovador possibilita a emissão e gerenciamento de identidades descentralizadas (DIDs) para dispositivos de Internet das Coisas (IoT), promovendo uma IoT mais segura e interoperável.

O Janus tem como principais objetivos:

Segurança e autenticidade: proporcionar uma forma robusta e segura de emitir e gerenciar identidades digitais para dispositivos IoT, utilizando tecnologias de blockchain e credenciais verificáveis.

Interoperabilidade: facilitar a integração com diferentes plataformas de gestão de dispositivos IoT, como AWS IoT Core e a plataforma brasileira open source Dojot, garantindo uma ampla compatibilidade e uso universal.

Acesso descentralizado: implementar uma arquitetura Zero Trust Network Access, onde a confiança é continuamente verificada e cada dispositivo e usuário é autenticado e autorizado de maneira dinâmica.

Impacto do Projeto Janus

O Janus não só contribuiu para uma internet mais segura e livre no Brasil, mas também capacitou membros do nosso time em conceitos avançados de blockchain e identidades descentralizadas. Este projeto permitiu:

Capacitação técnica: pessoas membras da equipe foram treinadas em tecnologias de ponta, como blockchain, identidades descentralizadas, e protocolos de Zero Knowledge Proofs, aumentando a expertise interna e a capacidade de inovação.

Desenvolvimento tecnológico: criação de uma biblioteca para emissão de identidades e um broker de acesso e permissões, integrados à plataforma Dojot. Isso inclui o desenvolvimento de um plugin de conectividade de acesso e melhorias funcionais para garantir a estabilidade do Janus.

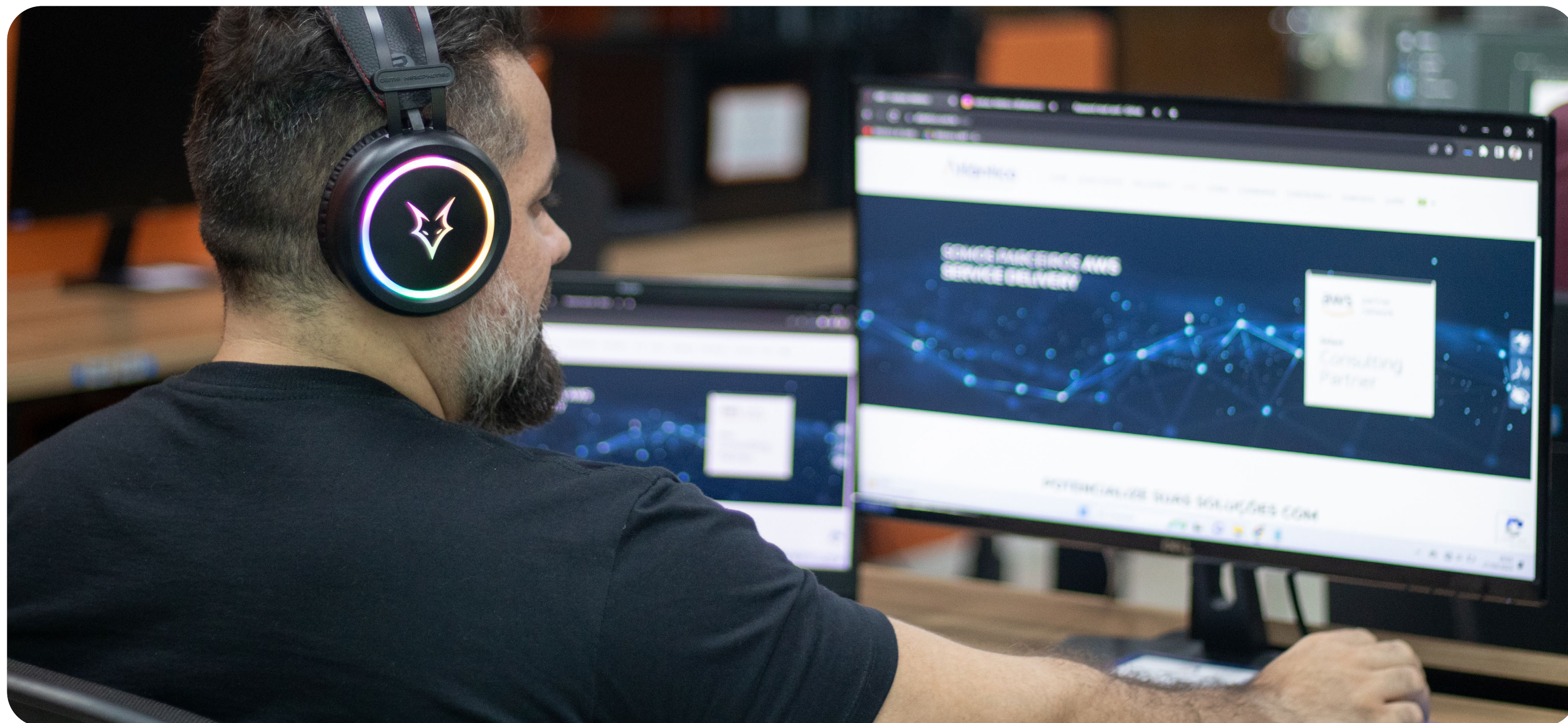
Benefícios para comunidades remotas: fornecer internet de baixo custo e segura para regiões remotas, promovendo inclusão digital e acesso à informação para populações que anteriormente não tinham essa possibilidade.

Esses resultados evidenciam nossa capacidade de criar soluções inovadoras que abordam desafios sociais e ambientais por meio da tecnologia, reafirmando nosso compromisso com a inovação sustentável e a transformação digital.

Desempenho e impacto econômico

Graças aos resultados positivos, investimos mais de R\$ 59 milhões em salários e mais de R\$ 18 milhões em benefícios para as nossas pessoas colaboradoras, demonstrando o compromisso com o bem-estar de todos. Embora não recebamos subsídios governamentais diretos, nos beneficiamos de incentivos fiscais concedidos aos nossos clientes. **GRI 201-1**

Além disso, realizamos investimentos que permitiram estabelecer parcerias com universidades, Hubs de inovação e outros Institutos de Ciência e Tecnologia (ICTs), que promovem um impacto positivo no ecossistema regional de inovação por meio de Projetos de Educação e Capacitação, assim como programa de desenvolvimento de startups. Essas iniciativas contribuem significativamente para a economia local, gerando empregos e fortalecendo a cadeia de valor.



Investimentos:

**+R\$ 59
milhões**
em salários

**+R\$ 18
milhões**
em benefícios

Atlântico Avanti Bootcamp

Projeto de capacitação tecnológica realizado com o apoio das universidades locais, como Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE), Universidade Estadual do Ceará (UECE) e Universidade Federal do Ceará (UFC), e financiado pelo Softex (MCTI), que oferece sete cursos de formação gratuitos para universitários e profissionais que desejam ingressar no mercado de tecnologia.

Na 1ª fase do projeto mais de 340 alunos foram formados nos cursos de **Desenvolvimento FullStack, Machine Learning, Experiência do Usuário e Ciência de Dados**. Em 2023 iniciamos a 2ª fase, adicionando mais 3 novos cursos ao portfólio: **Liderança, Quality Assurance e Devops**, dessa vez todos com foco na formação de nível básico e com a oportunidade de direcionar parte desses alunos para um programa de estágio dentro do Instituto Atlântico. A meta final é formar pelo menos 2.300 novos alunos até 2026.

Avanti Bootcamp	2021-2022	2023
Número de alunos formados	342	489

Capacita Brasil Softex

O Capacita Brasil é um projeto do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI) em parceria com o IFCE, a UECE e o Instituto Atlântico, para ofertar capacitações gratuitas em 5 trilhas de especialidades na área de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC). Ele prevê a formação de 7.400 alunos em trilhas de capacitação técnicas e de habilidades sociais, que abrangem **lógica, inglês, empreendedorismo, inovação, projeto de vida, comunicação e relacionamento interpessoal**, trilhas de TI e imersão em empresas parceiras. Somos responsáveis pela trilha de Desenvolvimento Full Stack, capacitando 1.200 jovens que estejam cursando o 3º ano do Ensino Médio na rede pública ou privada do Ceará ou recém egressos. **GRI 203-1**

489
alunos
formados

Formação de
1.200
jovens

Delta V

Um programa de aceleração de startups com o objetivo de apoiar a criação e o desenvolvimento de startups na região Nordeste, realizado pela Casa Azul com o apoio do Banco do Nordeste. Somos parceiros deste programa oferecendo mentorias de tecnologia para as startups e curso sobre tecnologias habilitadoras de futuro.

Por meio de incubadoras e aceleradoras, apoiamos a formação e o crescimento de startups na região, o que resulta em novos empreendimentos que ampliam a diversidade econômica e criam um ambiente mais inovador. **GRI 203-1**

Geramos impactos econômicos indiretos significativos ao contribuir com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, as Políticas Nacionais do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações (MCTI), o Plano Nacional de Educação (PNE) e a Estratégia Nacional de Ciência, Tecnologia e Inovação (ENCTI).

Capítulo 5

Social

GRI 3-3: Gestão dos temas materiais

GRI 2-7: Empregados

GRI 2-19: Políticas de remuneração

GRI 2-20: Processo para determinação da remuneração

GRI 2-21: Proporção da remuneração total anual

GRI 2-30: Acordos de negociação coletiva

GRI 203-1: Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços

GRI 401-3: Licença maternidade/paternidade

GRI 404-1: Média de horas de capacitação por ano, por empregado

GRI 404-3: Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira

GRI 405-1: Diversidade em órgãos de governança e empregados

GRI 406-1: Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas

GRI 413-1: Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local

TC-SI-330a.1 TC-SI-330a.3

Temas materiais no capítulo:

Diversidade, Equidade e Inclusão

Desenvolvimento da Comunidade Local

Direitos Humanos



Nossas Pessoas

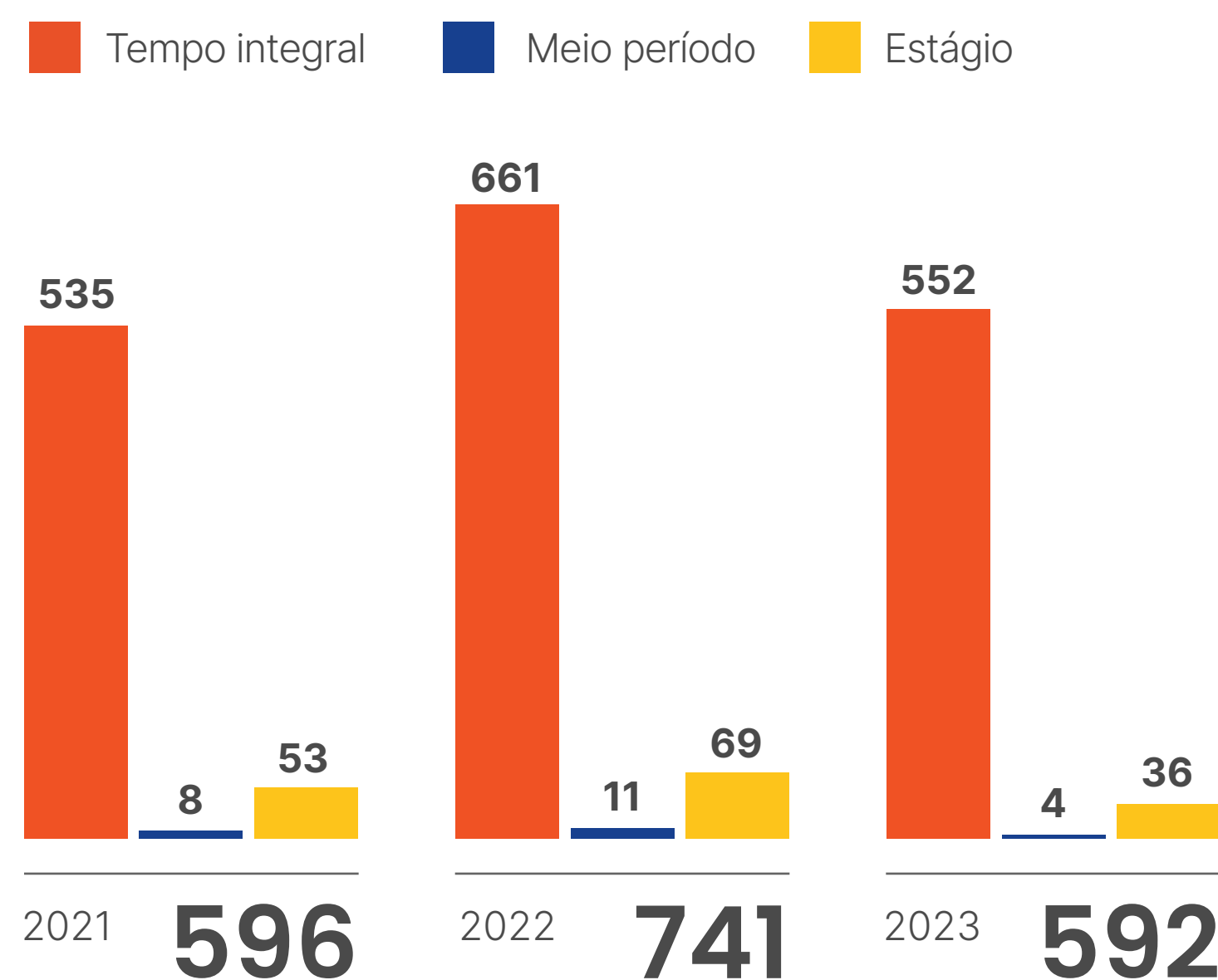
Aqui no Atlântico, acreditamos que o maior valor reside nas pessoas e no capital intelectual que elas representam. Com mais de 550 pessoas colaboradoras, todas com autonomia e responsabilidade pela organização, a valorização humana é a base de nossa cultura. **GRI 3-3**

O capital humano e intelectual das nossas pessoas colaboradoras, chamadas carinhosamente de Atlantes, é fundamental para o sucesso das atividades e para agregar valor aos serviços oferecidos. O comprometimento do time de Atlantes é essencial para a melhoria contínua dos produtos e serviços, além de promover a inovação necessária para assegurar o êxito do nosso negócio em curto, médio e longo prazo. Nossa atuação também contribui significativamente para a geração de emprego e renda, promovendo o desenvolvimento socioeconômico das comunidades nas quais estamos inseridos. **GRI 3-3 GRI 2-7 TC-SI-330a.1**

Todas as pessoas colaboradoras estão engajadas no crescimento da instituição e no bem-estar de todos os envolvidos. O objetivo estratégico, na perspectiva de aprendizado e crescimento, é gerar um impacto positivo na

vida das pessoas colaboradoras e na sociedade cearense. Esse propósito é vivenciado não apenas na missão social, mas também na cultura interna da organização, que se reflete nas práticas diárias e na forma de trabalho de cada membro da equipe. Segundo a última pesquisa de engajamento realizada pelo Great Place to Work (GPTW), 95% das pessoas funcionárias demonstraram um alto nível de engajamento com a instituição. **GRI 2-7 TC-SI-330a.2**

Número de pessoas colaboradoras **GRI 2-7**



Em 2022, tivemos um aumento significativo nas contratações, uma vez que a área de tecnologia cresceu exponencialmente durante a pandemia devido à adoção em massa de ferramentas digitais para trabalho remoto, educação online, compras e outros serviços. Esse aumento na demanda impulsionou as receitas das empresas de tecnologia, resultando em mais contratações para atender às necessidades emergentes.

No entanto, em 2023, após o pico pandêmico, o mercado começou a se estabilizar e a demanda emergencial por soluções digitais diminuiu. Isso levou a uma redução na necessidade operacional, refletindo a normalização das atividades econômicas.

Remuneração e Benefícios



Atualmente, 100% dos(as) Atlantes estão abrangidos por acordos de negociação coletiva. Todas as pessoas colaboradoras são também cobertas pelo nosso Plano

de Carreiras, que reflete o compromisso com condições de trabalho justas e alinhadas aos interesses comuns. Este plano fortalece um ambiente que valoriza os profissionais e fomenta a colaboração. **GRI 2-30**

Plano de Carreiras

O nosso Plano de Carreiras e Política de Remuneração buscam assegurar a transparência e a competitividade, garantindo que nossas pessoas colaboradoras recebam uma remuneração justa e atraente. Este plano define critérios claros para cada cargo, com base nas necessidades da organização, na motivação dos profissionais e na transparência administrativa. A responsabilidade pela revisão e atualização do plano é atribuída à área de Pessoas e Cultura, que apresenta sugestões à Diretoria Executiva para aprovação. Todas as decisões são documentadas para garantir a transparência e a rastreabilidade. **GRI 2-19** **GRI 2-20**

Para manter nossa competitividade no mercado de trabalho, realizamos anualmente uma pesquisa de mercado para avaliar nossa posição em relação a outras organizações. A remuneração anual das nossas pessoas colaboradoras inclui 13º salário e benefícios. As progressões por desempenho, avaliadas semestralmente, podem variar de 3% a 15%, dependendo do desempenho individual e dos resultados da organização. **GRI 2-19**

GRI 2-20 **GRI 2-21**

Em 2023, 42% das pessoas colaboradoras receberam progressão salarial por desempenho. Além disso, promovemos anualmente um ajuste salarial coletivo conforme acordo com o sindicato. De acordo com a Convenção Coletiva de Trabalho, todos os salários são ajustados de forma igualitária conforme as mudanças econômicas do país, com valores de reajuste definidos pela convenção.

O Plano de Carreiras implementado na organização promove a equidade salarial, considerando diversos fatores técnicos, experiências e desempenho. Em 2023, o salário mais baixo para pessoa colaboradora efetiva foi de R\$ 1.594,00, aproximadamente 21% acima do salário-mínimo oficial do Brasil.

Para avaliar a equidade salarial entre gêneros, calculamos a diferença entre os salários médios e medianos de mulheres e homens. O salário mediano das mulheres corresponde a 82,7% do salário mediano dos homens, enquanto o salário médio das mulheres equivale a 89,2% do salário médio dos homens. **GRI 405-2**

A relação entre o maior salário pago e a média dos demais salários no Atlântico é de 5,35 vezes, refletindo a diversidade de remuneração de acordo com nossas políticas de remuneração. Além disso, a proporção entre o aumento percentual na remuneração total anual da pessoa colaboradora mais bem paga e o aumento percentual médio na remuneração total anual das demais pessoas que trabalham na organização é de 55%. Isso indica que, na média, o aumento na remuneração de todos (as) os(as) atlantes foi maior do que o aumento concedido a pessoa colaboradora com o maior salário. **GRI 2-21**

Essas práticas reforçam nosso compromisso em reconhecer e recompensar o desempenho de quem trabalha conosco, proporcionando oportunidades para o crescimento profissional e valorizando a expertise necessária para atender às demandas específicas das áreas em desenvolvimento.

Benefícios gerais

Além da cobertura por acordos gerais e do Plano de Carreiras, as nossas pessoas colaboradoras têm acesso aos seguintes benefícios:



Apoio a cursos, certificações e treinamentos



Apoio à formação acadêmica



Vale-Refeição/Alimentação



Auxílio Creche



Gympass



Zenklub



Auxílio Home Office



Plano Odontológico privado



Plano de Saúde privado estendido para cônjuges, companheiros e filhos(as)



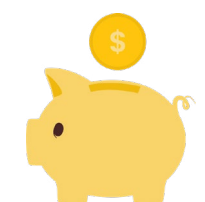
Auxílio Funeral



Seguro de Vida



Aulas de Inglês



Previdência Privada

Contribuições Previdenciárias

Conforme a legislação brasileira, realizamos aportes mensais para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), com total de mais de R\$ 25 milhões em 2023 (que inclui contribuições patronais e das pessoas colaboradoras). Além disso, o Instituto oferece um Plano de Previdência Complementar administrado pela Fundação Sistel de Seguridade Social, com a contribuição da organização igual à das pessoas colaboradoras, no total de quase R\$ 4 milhões em 2023. **GRI 203-1**

Possuímos plano de previdência privada complementar, independente do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), oferecido pela Sistel. A pessoa colaboradora contribui mensalmente com o percentual escolhido por meio de desconto em folha e o Instituto Atlântico contribui com o mesmo valor, respeitando a faixa entre 1% a 8% do salário bruto.

R\$ 29 milhões
em contribuições previdenciárias

Diretos Humanos

De acordo com a definição da Organização das Nações Unidas (ONU), os direitos humanos são universais e pertencem a todos os seres humanos, sem distinção de raça, gênero, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra característica. Esses direitos incluem o direito à vida e à liberdade, à opinião e à expressão, ao trabalho, à educação, à alimentação, entre outros.

Como organização alinhada ao Pacto Global, reafirmamos nosso compromisso com a promoção e a proteção dos direitos humanos em todas as operações. Garantimos esforços a observância desses direitos para todas as pessoas, sem discriminação baseada em etnia, raça, cor, gênero, orientação sexual, idioma, religião, opinião política, origem nacional ou social, riqueza, nascimento ou qualquer outra condição. **GRI 3-3**

Diversidade, Equidade e Inclusão

Fomentar um ambiente de trabalho diversificado e inclusivo é um pilar essencial para o Atlântico, alinhado ao compromisso com a equidade e a representatividade. Integrar a diversidade em nossos órgãos de governança enriquece o ambiente de trabalho, o que proporciona uma gama mais ampla de perspectivas, experiências e talentos. **GRI 3-3** **GRI 405-1** **TC-SI-330a.3**

Estamos totalmente comprometidos com a promoção da diversidade, reconhecemos que ela fortalece a capacidade de tomar decisões informadas, impulsiona o crescimento sustentável e contribui para o sucesso da organização. Valorizamos uma cultura que celebra as diferenças e trabalhamos ativamente para garantir que todos tenham a oportunidade de contribuir para o nosso progresso e prosperidade. **GRI 3-3** **GRI 405-1** **TC-SI-330a.3**

Em 2023, registramos duas denúncias no nosso Canal de Transparência, nenhuma delas relacionada à discriminação. Embora esses incidentes tenham sido isolados, é relevante observar que não foram necessárias ações corretivas adicionais, o que indica que as

situações foram tratadas de forma rápida e adequada.

GRI 406-1

Essa resposta eficiente demonstra a capacidade de agir prontamente em casos de quaisquer denúncias (relacionadas a discriminação ou não) e assegura um ambiente de trabalho que valoriza a diversidade, a equidade e a inclusão. Estamos comprometidos em continuar a monitorar e aprimorar os processos, e aprender com cada situação para reforçar ainda mais a cultura de respeito mútuo e compreensão. **GRI 406-1**

TC-SI-330a.2

Nossos objetivos alinhados com a agenda 2030 do Pacto Global para Diversidade, Equidade e Inclusão:

- Alcançar **30%** de mulheres na área técnica.
- Alcançar **50%** de mulheres em cargos de liderança.
- Eliminar a **disparidade salarial** entre gêneros para funções equivalentes.

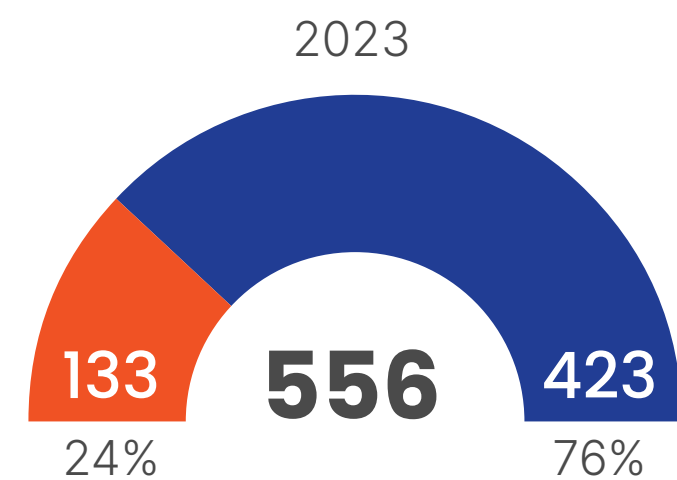
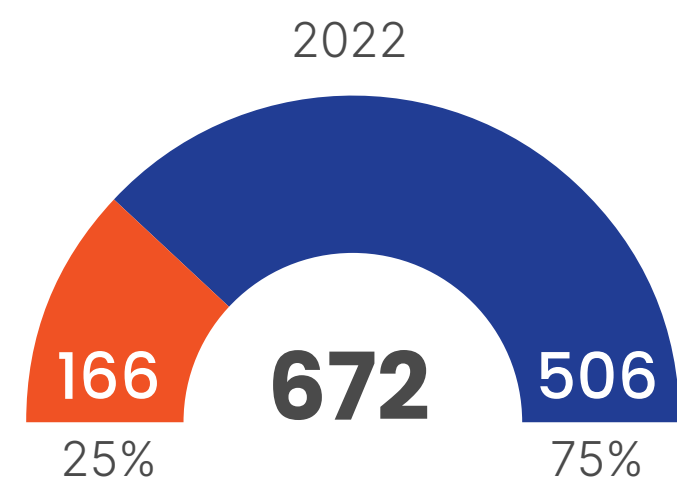
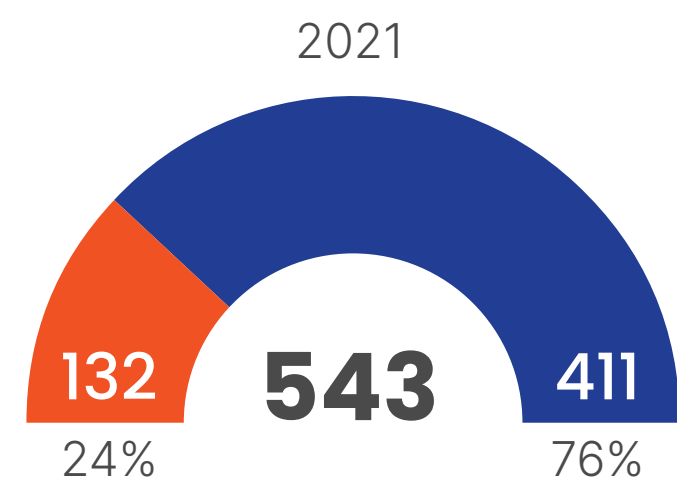
Distribuição por sexo

GRI 405-1 TC-SI-330a.3

- Mulheres
- Homens

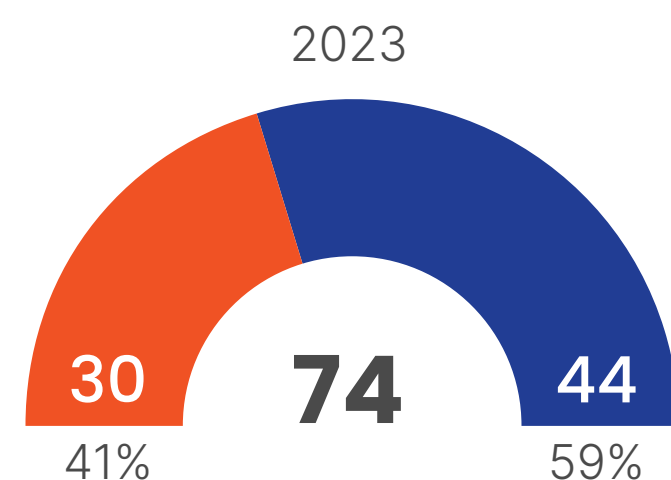
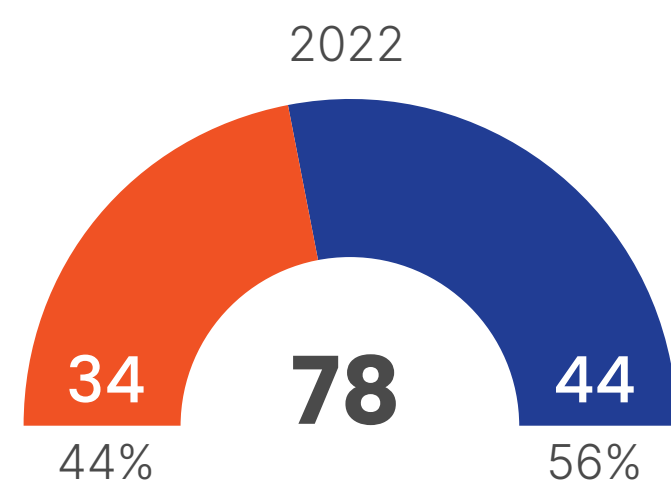
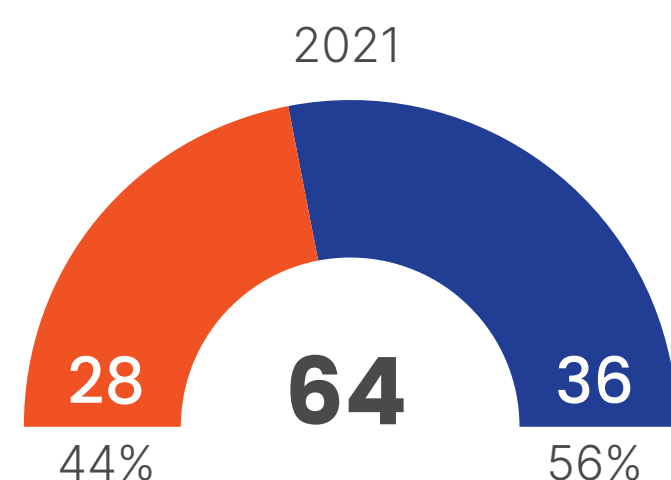
Pessoas colaboradoras CLT

(Líderes, Analistas e Assistentes)

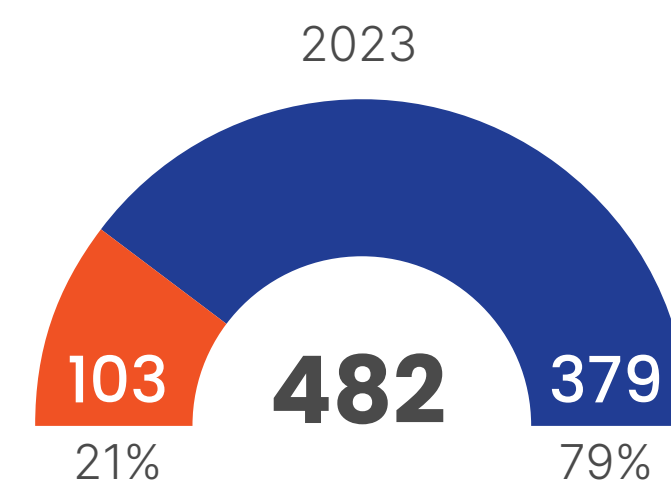
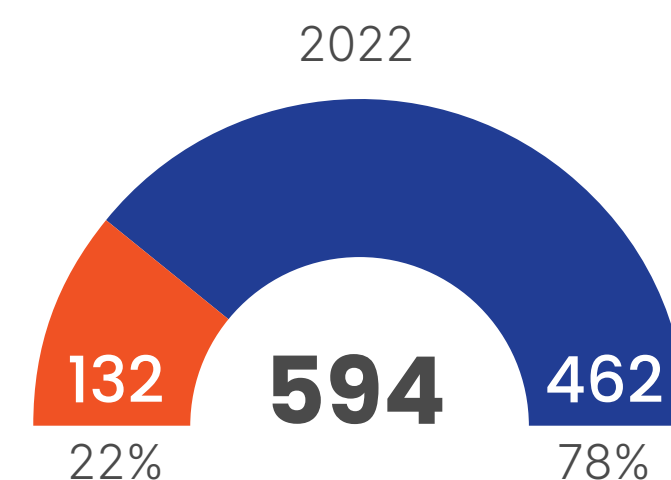
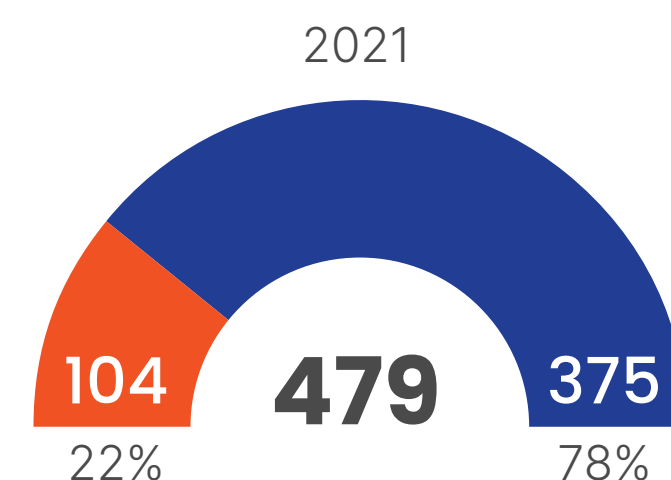


Líderes

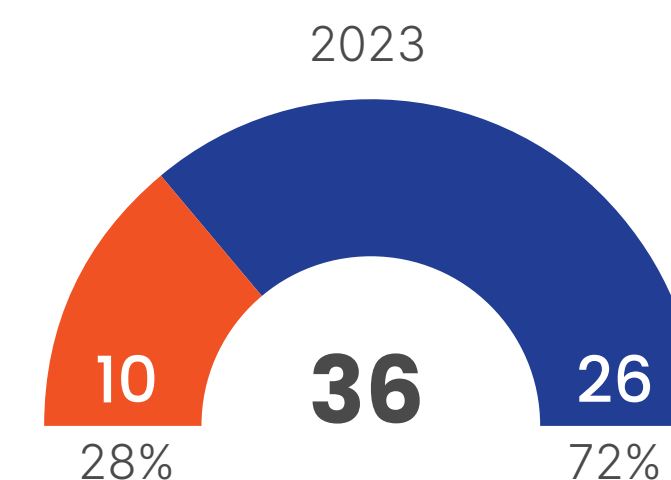
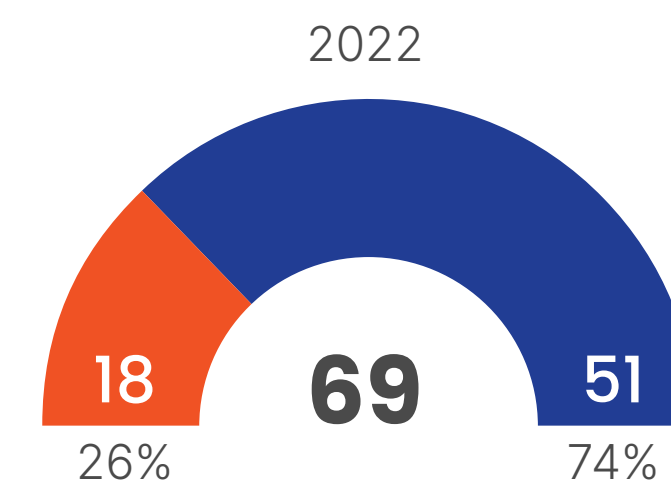
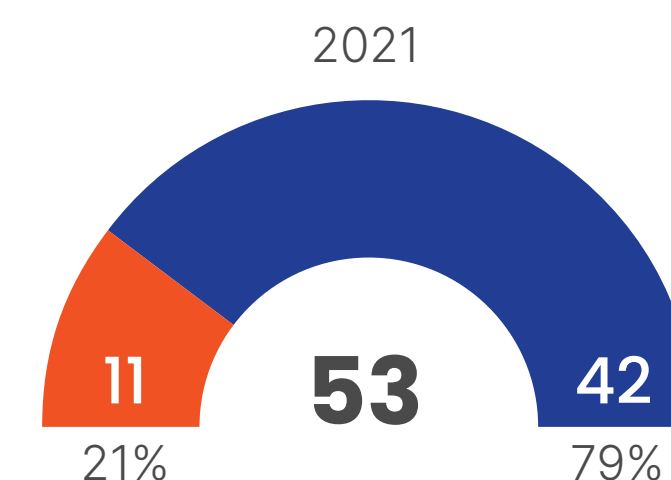
(inclui superintendente, diretores gestores e coordenadores)



Analistas e Assistentes

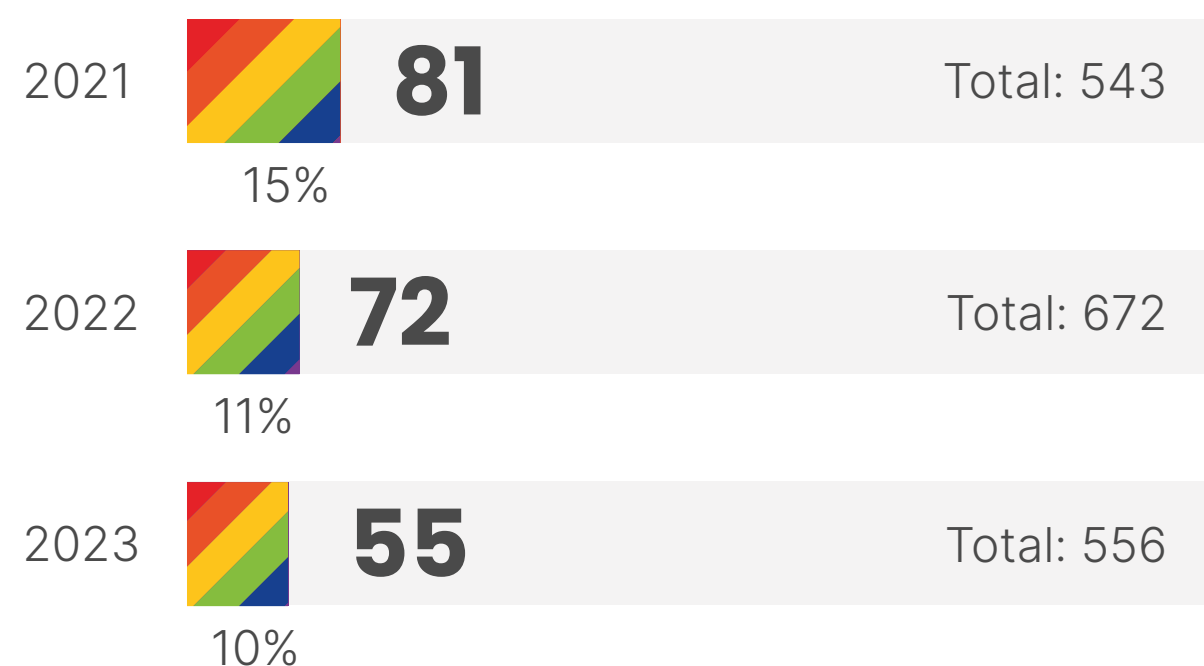


Estagiários e Aprendizes



Grupos minoritários GRI 405-1 TC-SI-330a.3

Métricas de Diversidade - LGBTQIAPN+



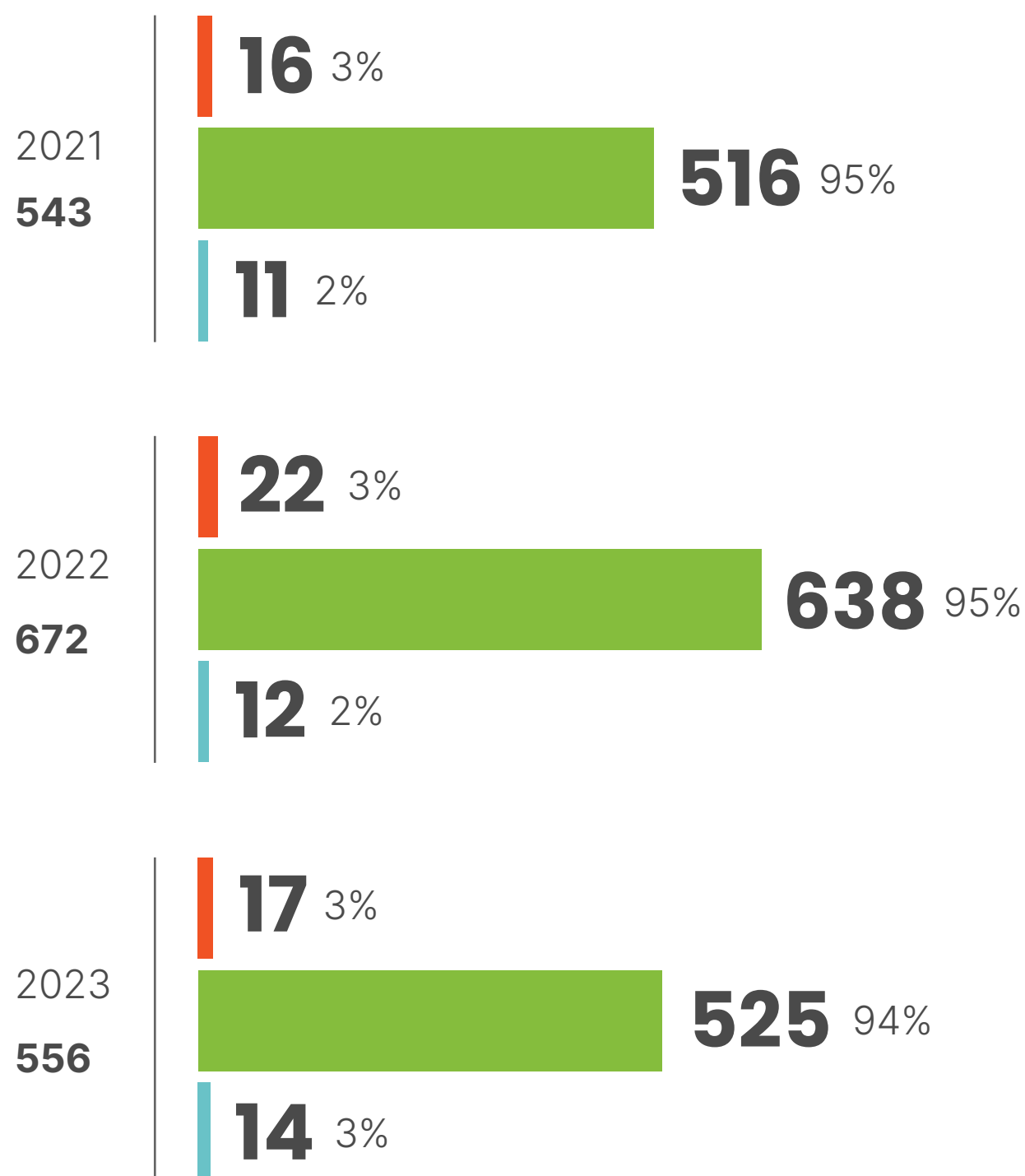
Métricas de Diversidade - PCD



Distribuição etária GRI 405-1 TC-SI-330a.3

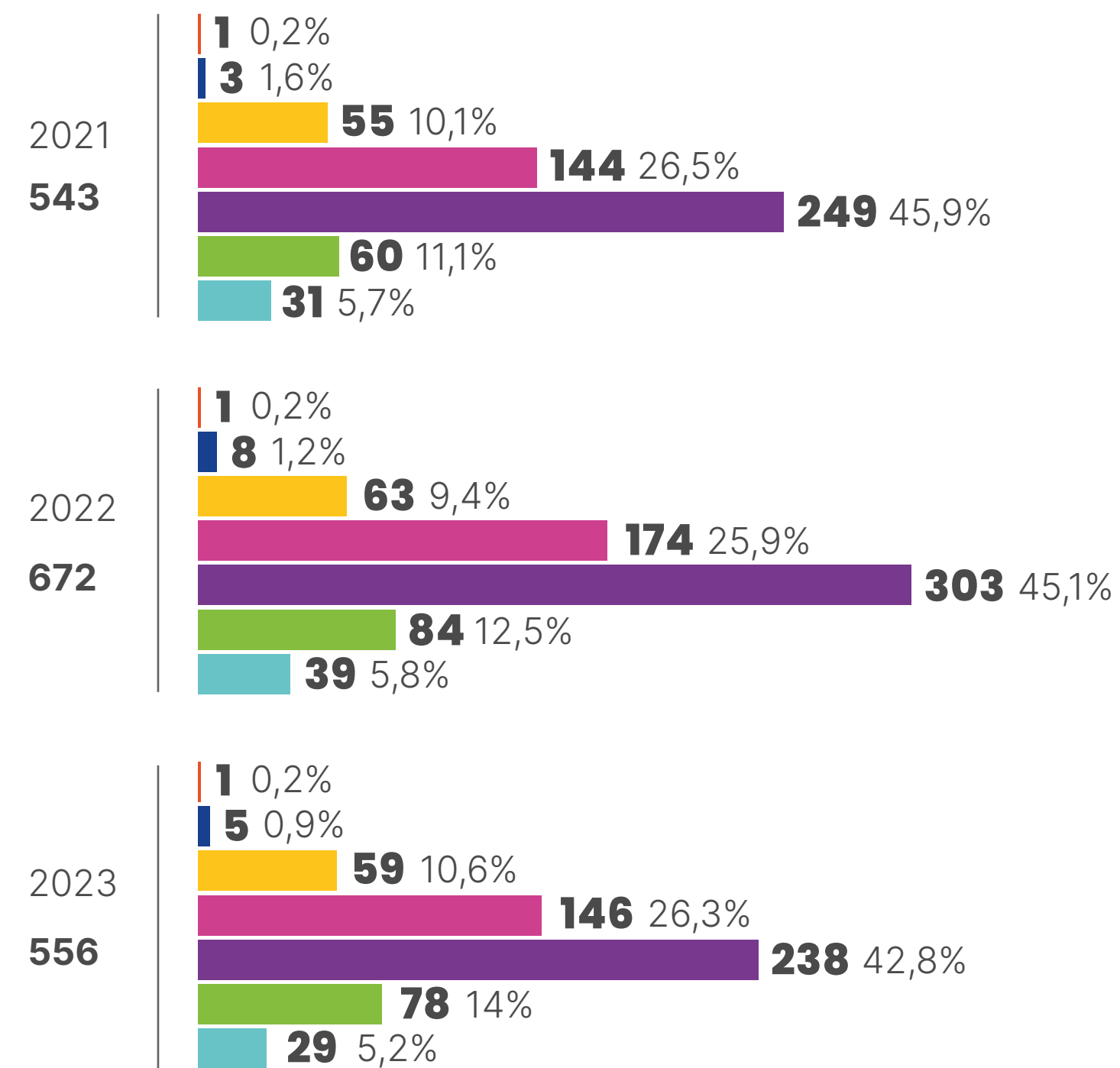
Métricas de Diversidade - Idade

<24 anos 24-50 anos >50 anos



Distribuição por escolaridade GRI 405-1 TC-SI-330a.3

Pós-doutorado Doutorado Mestrado
 Pós-graduação/MBA/Especialização Graduação
 Ensino Médio Técnico



Licenças

Estamos comprometidos com a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e acolhedor, concedendo às pessoas colaboradoras licenças de acordo com as seguintes diretrizes: **GRI 401-3**

Licença Amamentação

Para as pessoas colaboradoras com filhos recém-nascidos, é concedido licença para amamentação até que o bebê complete seis (6) meses de idade. Durante a jornada de trabalho de oito (8) horas, a pessoa colaboradora terá direito a dois (2) intervalos de meia hora para amamentação por filho. Para jornadas de seis (6) horas, será concedido um intervalo de meia hora.

Licença Maternidade

A pessoa colaboradora gestante tem direito assegurado por lei à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias sem prejuízo do emprego e do salário.

Licença Maternidade 2023

Pessoas colaboradoras mulheres	133
Pessoas colaboradoras que tiraram licença	7
Pessoas colaboradoras que retornaram ao término da licença	7
Taxa de retorno (%)	100%
Pessoas colaboradoras que completaram 12 meses após o retorno da licença	2
Pessoas colaboradoras que ainda não completaram 12 meses após o retorno da licença	4
Taxa de retenção (%)	86%

Licença Paternidade

É o direito assegurado à pessoa colaboradora que se torna pai, sem prejuízo do emprego e do salário. É concedido vinte (20) dias corridos de licença paternidade às suas pessoas colaboradoras.

Licença Homoafetiva

É concedido às nossas pessoas colaboradoras em relações homoafetivas dez (10) dias úteis de licença maternidade/paternidade, mediante apresentação de documento oficial de comprovação.

Licença por Adoção

A licença por adoção é o direito dado às pessoas colaboradoras que precisam se ausentar do trabalho durante o período em que adotam ou obtêm guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente até 12 anos.

Licença Gala

É o direito assegurado às pessoas colaboradoras que contraem matrimônio, sem prejuízo do emprego e do salário sete (7) dias úteis de licença gala, incluindo a formalização da união estável.

Licença Nojo

Garantimos sete (7) dias consecutivos de licença nojo por falecimento do cônjuge, companheiro(a), ascendente, descendente, irmão ou irmã, sogro ou sogra, ou pessoa declarada como dependente na Carteira de Trabalho e Previdência Social, sem prejuízo da respectiva remuneração.



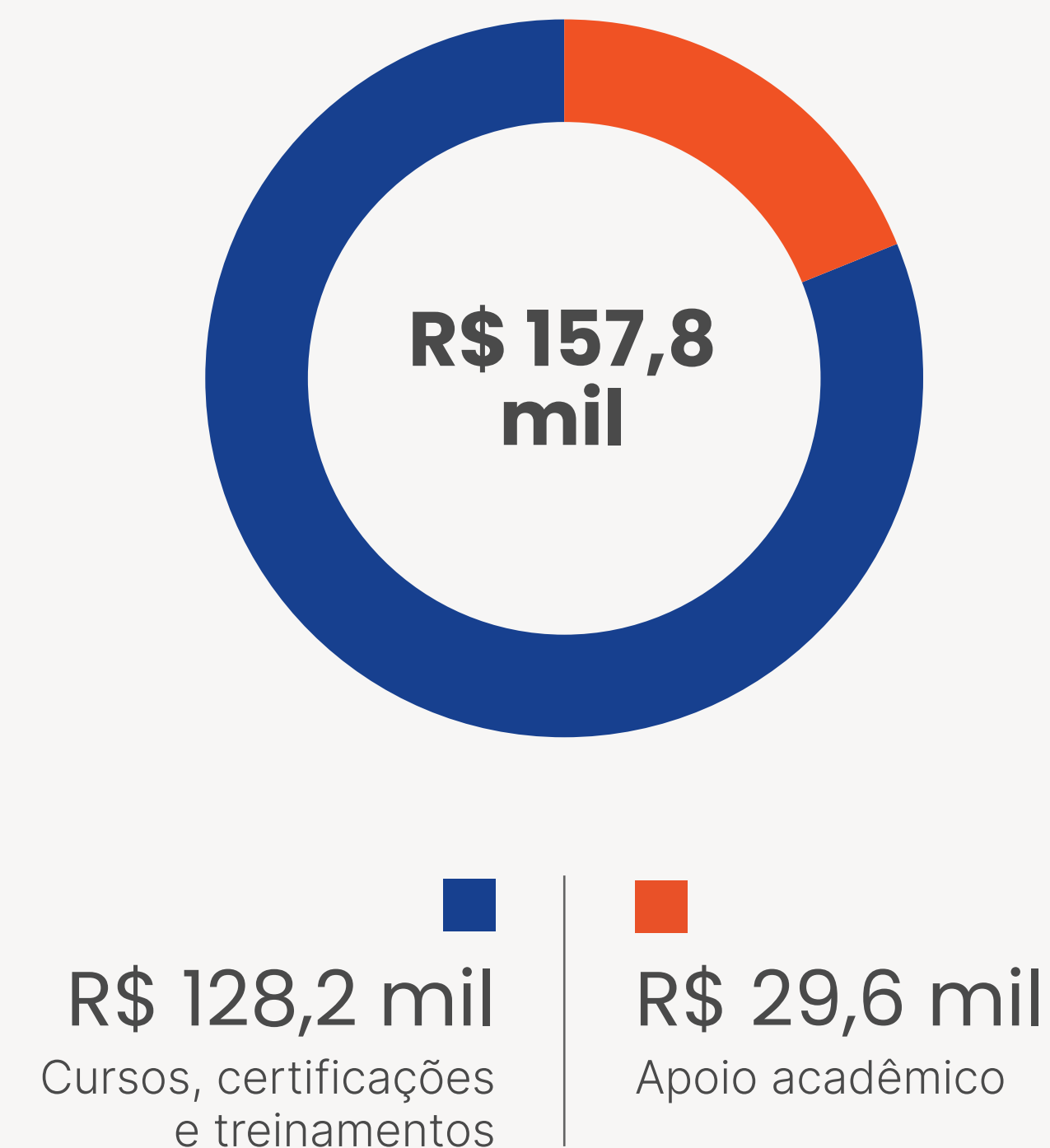
Desenvolvimento e Educação

O Instituto Atlântico estabelece projetos de capacitação por meio de um cronograma estruturado que abrange todos os níveis hierárquicos. A variedade de cursos oferecidos engloba desde requisitos básicos até capacitações mais específicas e visam o desenvolvimento contínuo das habilidades e competências das pessoas colaboradoras. Para assegurar a constância no aprimoramento, workshops são promovidos para a liderança e outras capacitações são definidas mensalmente, a partir das necessidades e lacunas de conhecimento identificadas nas atividades diárias. **GRI 3-3**

Ao investir estrategicamente e alinhar-se às necessidades individuais e responsabilidades de cada cargo, buscamos nos manter como uma referência no mercado e no desenvolvimento do capital humano, o que reflete nosso comprometimento com a excelência em inovação por meio da pesquisa e desenvolvimento. **GRI 3-3**

Os cronogramas anuais e mensais de capacitações foram elaborados com uma abordagem sistêmica que abrange programas de formação. O Atlântico busca garantir que todo o time de colaboradores (as) tenha acesso a benefícios justos e alinhados com suas necessidades, promovendo o desenvolvimento profissional. Em 2023, foram investidos mais de R\$ 157,8 mil em incentivos educacionais e uma média de 80 horas de treinamento por atlante. Além disso, mais de 33% dos(as) colaboradores(as) receberam treinamento em alguma das temáticas listadas na próxima página. **GRI 3-3** **GRI 404-1**

Investimento em Educação



Temas das Capacitações

Competências Comportamentais

186
participantes

28
horas

Competências Transversais

67
participantes

6
horas

Competências para a Vida Cotidiana

17
participantes

12
horas

Formação de Lideranças

74
participantes

4
horas

Programa de Sucessão

12
participantes

12
horas

Tecnologias Emergentes

107
participantes

37
horas

Empreendedorismo

35
participantes

35
horas

Inovação para Lideranças

65
participantes

15
horas

Inglês

421
participantes

2
horas/semana

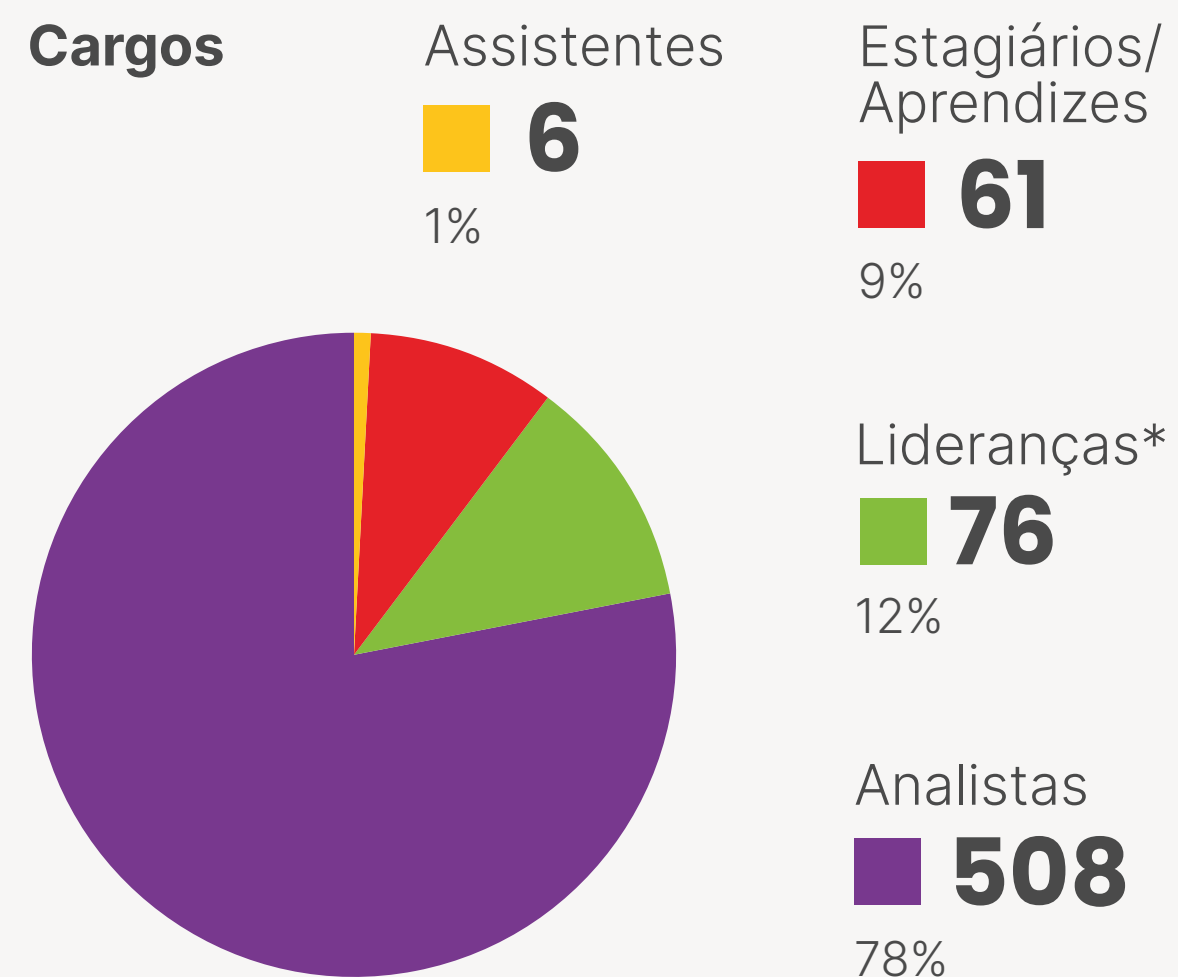
Avaliação de Desempenho

No Instituto Atlântico, a avaliação de desempenho é realizada semestralmente, com o objetivo de estabelecer um diálogo estruturado entre líderes e seus liderados. O desenvolvimento das pessoas colaboradoras é orientado pelo feedback, considerado um elemento crucial nesse processo, desde que realizado com sinceridade e empatia. **GRI 404-3**

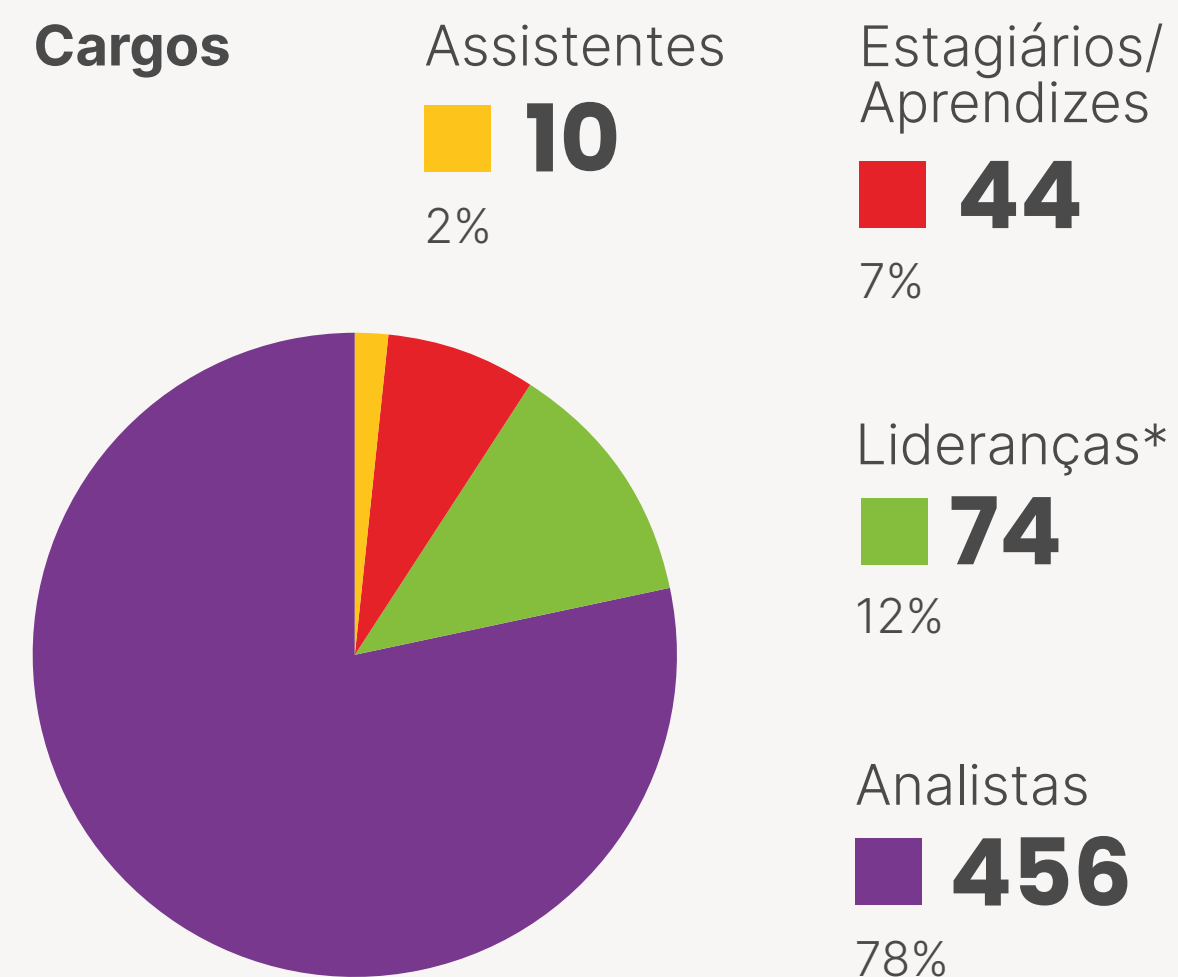
Antes do início do ciclo de avaliação, oferecemos treinamento de alinhamento e sensibilização para toda a organização. A área de Pessoas e Cultura é responsável por disseminar esse treinamento para a liderança e demais pessoas colaboradoras do Atlântico. **GRI 404-3**

A Avaliação de Desempenho acontece em 2 ciclos, o 1º em março e o 2º em setembro. Participam do ciclo de avaliação de desempenho todas as pessoas colaboradoras, exceto aquelas com menos de 3 meses de admissão. Esse é o período mínimo que entendemos ser necessário para avaliar de forma criteriosa o desempenho de uma pessoa colaboradora. Nesses casos, após o período de 3 meses, é recomendado que seja elaborado o primeiro Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) da pessoa colaboradora, para serem trabalhadas ações de desenvolvimento. **GRI 404-3**

Ciclo 2023.1 – Pessoas ativas até fevereiro de 2023



Ciclo 2023.2 – Pessoas ativas até agosto de 2023



*inclui superintendente, diretores, gestores e coordenadores

Como resultado de todas as práticas desenvolvidas para nossas pessoas colaboradoras, temos obtido notas e avaliações elevadas no Glassdoor, uma plataforma onde colaboradores(as) e ex-colaboradores(as) avaliam anonimamente as empresas em que trabalharam, fornecendo feedback sobre o ambiente de trabalho e a cultura organizacional. Atualmente, temos uma **nota geral de 4,4/5 no Glassdoor**, evidenciando um ambiente de trabalho positivo e uma cultura organizacional forte. Na dimensão de **Diversidade e Inclusão**, recebemos uma nota de **4,8/5**, o que reafirma nosso compromisso em construir um espaço de trabalho inclusivo e respeitoso para todos.

Em 2023, alcançamos um **Employee Net Promoter Score (e-NPS) de 86%**, indicando um alto nível de satisfação e engajamento entre nossas pessoas colaboradoras. Esse resultado reflete nosso contínuo esforço em promover um ambiente de trabalho inclusivo e motivador. Monitoramos o engajamento de nossos colaboradores por meio de várias métricas, como a taxa de rotatividade, comparações com empresas do mesmo setor e a análise detalhada de dados demográficos. Essas

práticas nos ajudam a entender melhor as necessidades e percepções dos diferentes grupos que compõem nossa equipe, permitindo-nos ajustar nossas ações para promover um ambiente de trabalho mais positivo e acolhedor.

Além disso, o **Net Promoter Score (NPS)**, amplamente utilizado para medir a satisfação e lealdade dos clientes, destaca nossa capacidade de atender e superar as expectativas dos nossos clientes. **Em 2022, atingimos um NPS de 83%, e em 2023, este índice foi ajustado para 73%**. Esse movimento no NPS reflete tanto a confiança contínua dos clientes em nossos serviços quanto a necessidade de adaptarmos nossas estratégias para manter e melhorar a satisfação do cliente ao longo do tempo.

Nós, do Instituto Atlântico, nos orgulhamos de alcançar esses resultados, pois eles refletem nossa dedicação à melhoria contínua da cultura organizacional e da experiência do cliente. Além disso, reforçam nossa responsabilidade com o pilar social.

73%
de NPS

4,8 /5

Nota Glassdoor
em Diversidade
e Inclusão

4,4 /5
Nota Geral
Glassdoor

86%
de e-NPS

Desenvolvimento da Comunidade local

Com o compromisso de colaborar com programas de desenvolvimento local baseados nas necessidades das comunidades, realizamos iniciativas importantes, como a edição do Projeto Impacta, que beneficiou 30 jovens em situação de vulnerabilidade social, e o curso “Aprendendo Libras 2ª Formação”, com 38 participantes. O Comitê de Diversidade e Inclusão realiza consultas amplas à comunidade, inclusive a grupos vulneráveis, e possui canais de escuta para identificar e tratar lacunas de inclusão e acessibilidade. Damos apoio a grupos temáticos de afinidade formados por pessoas colaboradoras voluntárias, que colaboram na criação e avaliação de ações afirmativas relacionadas à diversidade e inclusão. **GRI 413-1**

Embora não tenhamos implementado comitês específicos para discutir impactos em 2023, temos um canal de ética para receber e tratar denúncias internas

e externas. Além disso, realizamos pesquisas de satisfação junto às organizações sociais parceiras e ao público dos projetos sociais para garantir a eficácia e a satisfação mútua nas colaborações.

Em 2023, também realizamos formalmente nosso diálogo com as comunidades através do processo de materialidade, estabelecendo um canal de comunicação cada vez mais frequente e autêntico de conhecimento sobre as necessidades e expectativas da comunidade local.

Temos como objetivo desenvolver projetos de impacto alinhados com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável de forma a contribuir positivamente para os desafios socioambientais da comunidade cearense, buscando soluções tecnológicas e inovadoras.



Compromisso com o Voluntariado e a Responsabilidade Social

Em 2023, demonstramos um forte compromisso com o trabalho voluntário e a responsabilidade social. Aproximadamente 4% dos(as) atlantes solicitaram ausências remuneradas para realizar trabalho voluntário durante o último ano fiscal.

As pessoas colaboradoras da organização dedicaram um total de 318 horas ao trabalho voluntário, tanto em tempo integral quanto meio período, considerando a participação em eventos organizados pelo Atlântico. Quando analisado de forma per capita, a porcentagem de tempo doado ao trabalho voluntário, serviço comunitário ou trabalho pro bono foi de 0,23%, calculada com base na carga padrão de 2.000 horas por trabalhador em tempo integral.

Além disso, contribuímos com 0,24% de sua receita total para entidades filantrópicas durante o ano fiscal. Este percentual inclui doações de bens e serviços dedutíveis de impostos.

Em 2023, foram realizadas ações no Pilar de Justiça Social do Comitê de Diversidade e Inclusão:

Ação Social na Fazenda Nova

Esperança: Engajamos 20 pessoas colaboradoras e arrecadamos R\$ 2.000,00 em doações para a Fazenda Nova Esperança, proporcionando um dia de atividades e lanches para mulheres em situação de vulnerabilidade social.

Janeiro

Campanha Pet Atlante: Engajamos 50 pessoas colaboradoras e arrecadamos R\$ 2.254,00, que foram doados para três organizações de proteção animal: Abrigo Lázaro, Causa Pet e Animais Universitários.

Novembro

Agosto

Projeto Impacta 1ª Edição:

Capacitamos 30 jovens em situação de vulnerabilidade social com 72 horas de cursos em tecnologia e soft skills, com a participação de 17 pessoas voluntárias e 10 horas de trabalho voluntário concedidas por pessoa.

Dezembro

Ação Social “Mãos Solidárias”:

Realizamos uma ação no Lar Davis, com a participação de 37 pessoas colaboradoras, arrecadando R\$ 3.353,95 em doações. Proporcionamos atividades culturais e recreativas para as crianças e cuidados estéticos para os cuidadores.

Cadeia de Fornecedores

Os fornecedores desempenham um papel importante na operação e no sucesso da organização. Manter relações fortes, éticas e colaborativas com os fornecedores é essencial para garantir a qualidade dos serviços, promover inovação contínua, gerenciar eficientemente os riscos e assegurar a sustentabilidade da cadeia de suprimentos. Ao valorizar e investir nos fornecedores, não apenas fortalecemos a posição no mercado, mas também promovemos um impacto positivo na comunidade nosso redor.

Cadeia de Fornecimento e Compras Locais

Em 2023, a organização trabalhou com um total de 443 fornecedores ativos, que abrangem uma ampla gama de categorias, como alimentação, serviços, manutenção, tecnologia e equipamentos.

Atualmente, não realizamos a avaliação de fornecedores com base em critérios sociais ou ambientais, e não há políticas formalizadas para contratação local e compras locais. Entretanto, estamos cientes da importância de implementar tais práticas e temos como objetivo iniciar a gestão da cadeia de fornecimento e compras locais.

Embora não possuamos políticas específicas para contratação e compras locais, em 2023, 205 dos fornecedores eram locais, o que representa 46,28% do total de ativos. As despesas com parcerias locais totalizaram mais de 5 milhões de reais, o que corresponde a 33,42% do montante total pago a fornecedores no mesmo período.

Para os próximos anos, buscamos estabelecer compromissos claros e desenvolver políticas para a avaliação de parceiros com base em critérios socioambientais e para a ampliação da atuação com fornecedores locais. Essas iniciativas são parte do esforço contínuo para promover práticas sustentáveis e responsáveis dentro da nossa cadeia de fornecimento.



Capítulo 6

Ambiental

GRI 3-3: Temas Materiais

GRI 302-1 Consumo de energia dentro da organização

GRI 305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)

GRI 305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE)

provenientes da aquisição de energia

GRI 305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)

GRI 305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)

TC-SI-130a.1

Tema material no capítulo:

Estratégia Climática



Estratégia Climática

A preservação ambiental é vital para garantir um crescimento sustentável e longo. A importância do meio ambiente para a nossa organização pode ser demonstrada por diversas iniciativas, desde a primeira construção, em 2022, do Relatório de Sustentabilidade até a definição das metas e ações em relação aos três pilares da sustentabilidade. Neste eixo, temos assumido diversos compromissos: **GRI 3-3**

Inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE): realizamos o inventário de GEE, destacando nosso compromisso com a transparência e a responsabilidade na gestão das emissões de carbono. Este inventário foi um passo essencial para identificar e mitigar os impactos ambientais das nossas operações.

Metas de Sustentabilidade: estamos determinados a definir e alcançar as metas de redução de emissões e de eficiência energética. Essas metas são parte integral

da nossa estratégia para promover a sustentabilidade a longo prazo.

Adoção de soluções em nuvem: a migração para soluções em nuvem teve um impacto significativo na redução das emissões de carbono, diminuindo em 5,9% as emissões na área de TI. A transição permite que provedores de nuvem otimizem data centers para alcançar maior eficiência energética, utilizando tecnologias avançadas de resfriamento, gerenciamento de energia e servidores de alta eficiência. Ao migrar para a nuvem, eliminamos a necessidade de manter servidores locais, reduzindo consideravelmente nosso consumo de energia e, conseqüentemente, as emissões associadas. Esses esforços refletem nosso compromisso com a sustentabilidade e a inovação tecnológica, contribuindo para a mitigação das mudanças climáticas.

Emissão de Gases

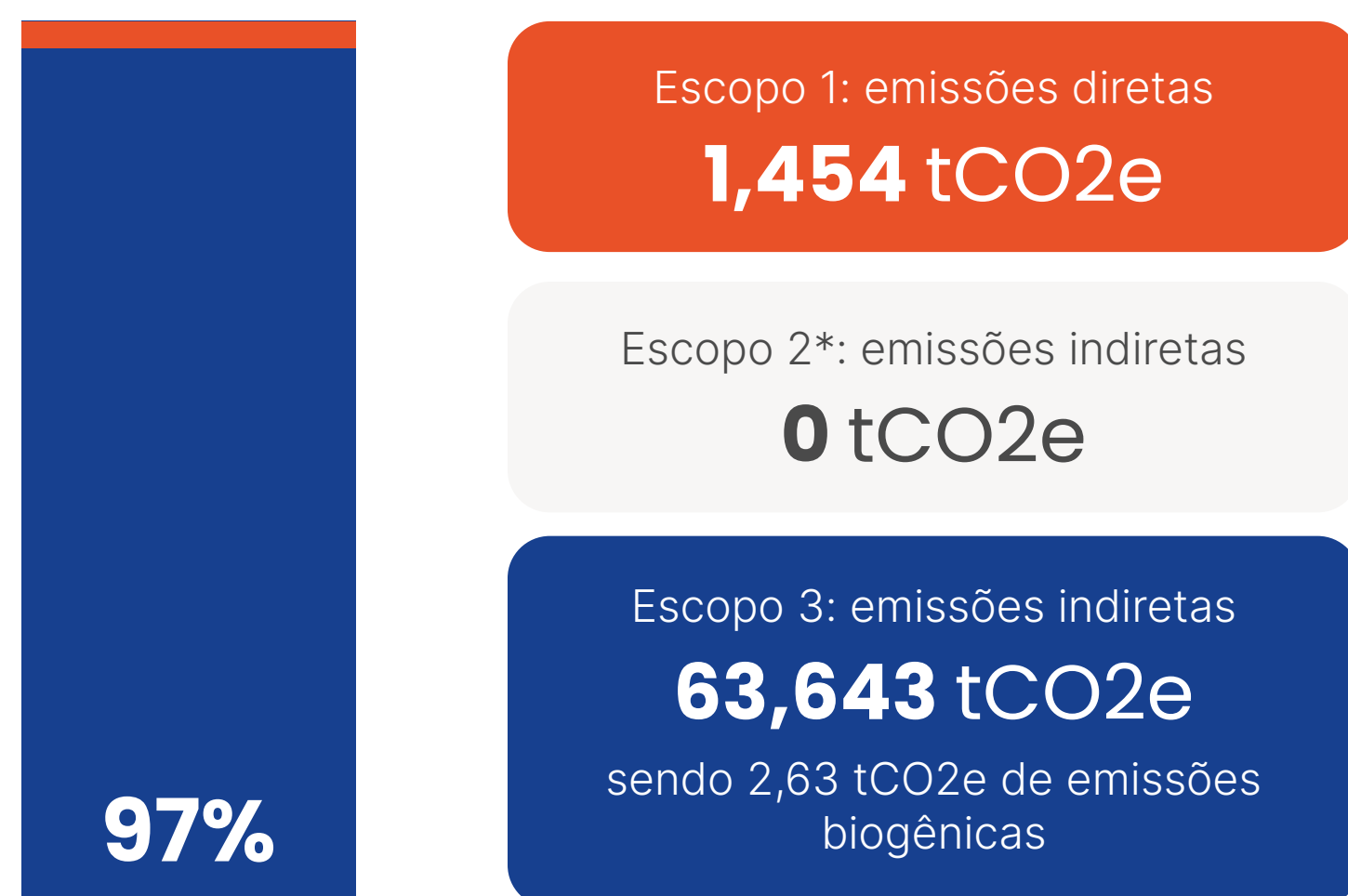
A indústria de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) tem um impacto significativo em termos de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), sendo responsável por cerca de 1,5 gigatoneladas de emissões anualmente. Dessas emissões, aproximadamente um terço são de Escopo 1 e 2, enquanto o restante – cerca de 1 gigatonelada, ou entre 65% e 75% do total – são emissões de Escopo 3. Estas incluem emissões a montante, provenientes de fornecedores de bens e serviços, e emissões a jusante, geradas pelos clientes durante o uso e descarte dos produtos de TIC. **GRI 3-3**

Para medir e gerenciar essas emissões, o Instituto Atlântico utilizou a metodologia do Protocolo de Gases de Efeito Estufa (GHG Protocol), desenvolvido pelo World Resources Institute (WRI) e o World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). Esta metodologia é amplamente adotada internacionalmente e fornece um quadro padronizado para quantificação e

gestão de GEE. No Brasil, o Programa Brasileiro GHG Protocol (PBGHG) adapta este método às condições locais e facilita a criação de inventários. [GRI 3-3](#)

Inventário de GEE

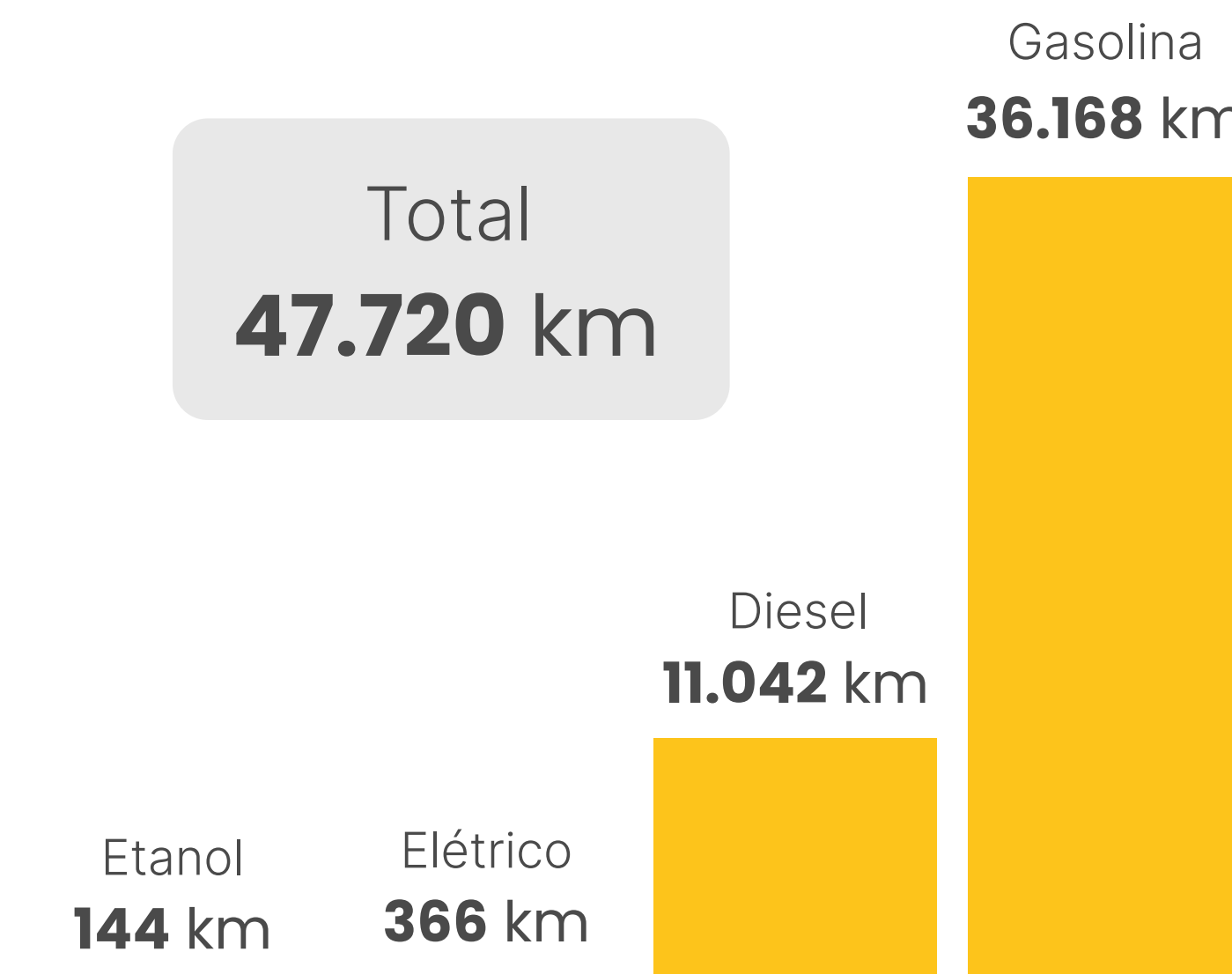
Os dados coletados para o inventário de 2023 indicam que a nossa organização emitiu um total de 65,097 toneladas de CO₂e, com a maior parte (97%) proveniente de emissões de Escopo 3. [GRI 305-1](#) [GRI 305-2](#) [GRI 305-3](#)



O escopo 2 no inventário de gases do Atlântico é zero devido a nossa fonte de energia ser de energia renovável. Verificar na sessão Energia.

Como escolhemos a receita em dólar como métrica, nosso índice de intensidade de emissões de GEE para a organização foi de 3,128 (CO₂/milhões de USD), sendo que nesse cálculo estão incluídos todos os gases emitidos dos escopos 1, 2 e 3. [GRI 305-4](#)

Como parte do inventário, também mensuramos o transporte público ou particular das pessoas colaboradoras que totalizou cerca de 48 mil quilômetros rodados em 2023. A seguir, a distribuição por tipo de combustível:



Categoria	Emissões GHG/GEE em 2023 (tCO ₂ e)
Emissões Fugitivas	1,454
Total Escopo 1	1,454
Energia Elétrica	0
Total Escopo 2	0
Transporte casa-trabalho	21,97
Viagens Aéreas	41,67
Total Escopo 3	63,643
Total de Emissões	65,097

Ao realizarmos o primeiro inventário de gases do Instituto Atlântico, não apenas mensuramos as emissões, mas também identificamos iniciativas de redução que serão incorporadas à estratégia de sustentabilidade.

Continuaremos proporcionando o modelo de trabalho home office visando proporcionar melhor qualidade de vida às pessoas colaboradoras. Isso também permitirá diminuir as emissões de escopo 3 e reduzir os custos

operacionais. Além disso, compensaremos a geração de gases do efeito estufa referentes a 2023 por meio de ações ambientais ou pelo mercado de carbono, visando neutralizar completamente essas emissões. [GRI 305-3](#)

Para aumentar a conscientização e o engajamento em práticas sustentáveis, introduziremos programas de educação e sensibilização ambiental para pessoas colaboradoras. Paralelamente, pretendemos, num futuro próximo, estudar critérios de sustentabilidade na seleção de fornecedores e buscar parcerias com aqueles que adotam práticas alinhadas à redução de carbono. [GRI 305-1](#) [GRI 305-2](#) [GRI 305-3](#)

A fim de garantir a melhoria contínua, estamos implementando o controle das emissões de gases de efeito estufa, assegurando a conformidade com regulamentações ambientais e oferecendo transparência nos relatórios. Além disso, estruturaremos um plano de descarte de resíduos de forma responsável, permitindo identificar falhas, garantir a conformidade com as leis ambientais e fornecer relatórios precisos.

Com essas ações, buscamos não só reduzir as emissões de gases do efeito estufa, mas também reforçar o compromisso com a sustentabilidade e contribuir, de forma significativa, para o combate às mudanças climáticas.

Energia Elétrica

Total de consumo em 2023:

125.486 kWh



A gestão eficiente da energia é essencial para o Atlântico, e estamos engajados em promover práticas sustentáveis e conscientes no consumo de energia. Em 2023, todo o consumo de energia elétrica foi proveniente da rede elétrica convencional, do fornecedor Enel em Fortaleza (CE), com 100% da energia gerada a partir de fontes renováveis de baixo impacto. O consumo total foi de 125.486 kWh. [GRI 302-1](#) [TC-SI-130a.1](#)

Consumo por mês em kWh:

Outras iniciativas

No Instituto Atlântico, adotamos práticas responsáveis para o **descarte de pilhas e baterias**, o que evita que sejam encaminhadas para o lixo comum. Atualmente, realizamos a coleta e o envio desses resíduos para um parceiro especializado, que assegura a destinação correta desses materiais perigosos, o que minimiza o impacto ambiental.

Para aprimorar nossa abordagem, visamos desenvolver uma parceria com uma ONG local, que garantirá a formalização e o **descarte adequado de resíduos eletrônicos**, para alinhar-nos às melhores práticas de gestão ambiental.

Além disso, estamos comprometidos em ampliar as ações ambientais. Pretendemos implementar **coleta seletiva** nas instalações para reduzir ainda mais o impacto ambiental e para melhorar a gestão dos resíduos gerados.

Em 2023, nos empenhamos em promover a **reutilização de recursos** e apoiar causas importantes por meio de **doações de móveis e equipamentos** a entidade

filantrópica. No total, **foram doados 262 itens**, avaliados em R\$ 209.045,03 em valor contábil, para o Lar Amigos de Jesus. Esta associação se dedica a prestar assistência social a crianças e adolescentes com câncer, especialmente aqueles provenientes do interior do Estado do Ceará.

R\$ 209.045

em doações de móveis e equipamentos





Capítulo 7

Anexos

Sumário GRI

Declaração de Uso

Instituto Atlântico relatou informações citadas neste sumário de conteúdo GRI para o período de janeiro/2023 a dezembro/2023 com base nas Normas GRI

Norma GRI e SASB	Conteúdo	Localização (página)
Conteúdos Gerais		
GRI 2: Conteúdos Gerais	2-1 Detalhes da organização	4, 14 e 16
GRI 2: Conteúdos Gerais	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	4
GRI 2: Conteúdos Gerais	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	4
GRI 2: Conteúdos Gerais	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	14, 15 e 21
GRI 2: Conteúdos Gerais	2-7 Empregados	49
GRI 2: Conteúdos Gerais	2-9 Estrutura de governança e sua composição	31 e 32
GRI 2: Conteúdos Gerais	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	32 e 34
GRI 2: Conteúdos Gerais	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	31
GRI 2: Conteúdos Gerais	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	31
GRI 2: Conteúdos Gerais	2-19 Políticas de remuneração	50
GRI 2: Conteúdos Gerais	2-20 Processo para determinação da remuneração	50

Norma GRI e SASB	Conteúdo	Localização (página)
GRI 2: Conteúdos Gerais	2-21 Proporção da remuneração total anual	50
GRI 2: Conteúdos Gerais	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	12 e 24
GRI 2: Conteúdos Gerais	2-23 Compromissos de política	36
GRI 2: Conteúdos Gerais	2-24 Incorporação de compromissos de política	36 e 39
GRI 2: Conteúdos Gerais	2-28 Participação em associações	24
GRI 2: Conteúdos Gerais	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	5
GRI 2: Conteúdos Gerais	2-30 Acordos de negociação coletiva	50
SASB: Software e Serviços de TI	TC-SI-220a.1 Descrição das políticas e práticas relacionadas à publicidade direcionada e privacidade do usuário	36
SASB: Software e Serviços de TI	TC-SI-330a.1 Porcentagem de funcionários que necessitam de visto de trabalho	49
Processo de Materialidade		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	5,7 e 9
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-2 Lista de temas materiais	5,7 e 9

Norma GRI e SASB	Conteúdo	Localização (página)
Tema Material: Desempenho e Impacto Econômico		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Forma de gestão dos temas materiais	5, 31, 36, 37, 49, 52, 57, 65 e 66
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	46
Tema Material: Inovação, Pesquisa e Desenvolvimento		
203: Impactos Econômicos Indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	47 e 51
Tema Material: Direitos Humanos		
GRI 401: Emprego 2016	401-3 Licença maternidade/paternidade	55
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	57
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	59
Tema Material: Diversidade, Equidade e Inclusão		
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	34, 52, 53 e 54
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	50

Norma GRI e SASB	Conteúdo	Localização (página)
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	52
SASB Software e Serviços de TI	TC-SI-330a.2 Engajamento dos funcionários como porcentagem	49 e 52
SASB Software e Serviços de TI	TC-SI-330a.3 Porcentagem de (1) representação de gênero e (2) representação de grupo de diversidade para (a) gestão executiva, (b) gestão não-executiva, (c) funcionários técnicos e (d)	52
Tema Material: Desenvolvimento da Comunidade Local		
GRI 413: Comunidades Locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	61
Tema Material: Estratégia Climática		
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	66 e 67
GRI 305: Emissões 2016	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	50 e 67
GRI 305: Emissões 2016	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	66 e 67
GRI 305: Emissões 2016	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	66
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	67

Norma GRI e SASB	Conteúdo	Localização (página)
SASB Software e Serviços de TI	TC-SI-130a.1 (1) Energia total consumida, (2) porcentagem de eletricidade da rede e (3) porcentagem de energia renovável	67
Tema Material: Segurança da Informação e Proteção de Dados		
GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	37
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	37
SASB Software e Serviços de TI	TC-SI-230a.1 (1) Número de violações de dados, (2) porcentagem que são violações de dados pessoais, (3) número de usuários afetados	37
SASB Software e Serviços de TI	TC-SI-230a.2 Descrição da abordagem para identificar e abordar riscos de segurança de dados, incluindo o uso de padrões de cibersegurança de terceiros	37

Índice: Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

**ODS 1**

Erradicação da Pobreza

p. 10 p. 11 p. 61

**ODS 7**

Energia Acessível e Limpa

p. 67

**ODS 12**

Cidades e Produção Responsáveis

p. 63 p. 65

**ODS 3**

Saúde e Bem-Estar

p. 9 p. 11

**ODS 8**

Trabalho Decente e Crescimento Econômico

p. 9 p. 10 p. 11 p. 35 p. 40
p. 46 p. 49 p. 50 p. 52 p. 63**ODS 13**

Ação Contra a Mudança Global do Clima

p. 10 p. 11 p. 65 p. 67

**ODS 4**

Educação de Qualidade

p. 10 p. 11 p. 52

**ODS 9**

Indústria, Inovação e Infraestrutura

p. 9 p. 11 p. 40 p. 46 p. 67

**ODS 16**

Paz, Justiça e Instituições Eficazes

p. 9 p. 10 p. 11 p. 31 p. 46 p. 52

**ODS 5**

Igualdade de Gênero

p. 10 p. 11 p. 34 p. 49 p. 50

**ODS 10**

Redução das Desigualdades

p. 10 p. 11 p. 49 p. 50 p. 52 p. 61

Ficha Técnica

Consultoria

Great People ESG

Bruna Molessani
Lucas Figueira

Escrita

Great People ESG

Danilo dos Santos Lopes
Patrícia Mello

Revisão

Great People ESG

Bruna Molessani
Lucas Figueira

Instituto Atlântico - Squad ESG

Ana Sofia Marçal
Bruna Félix
Danilo Costa
Josué Fama
Kaíque Andrade
Luiz Melo
Natália Pasetti

Projeto gráfico

Great People ESG

Marco Barbaresco
Lucas Martinez

Diagramação

Great People ESG

Lucas Martinez

Ilustrações e fotos

Acervo Instituto Atlântico
Envato Elements



Contato GRI 2-3

esg@atlantico.com.br