

# RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2021

**green 4T**

Available. Efficient. Sustainable.

## INDÍCE

Mensagem do presidente	04
Sobre o relatório	08
A green4T	11
Gestão e Ética	19
Desempenho	31
Pessoas e Cultura	37
Atuação Social	53
Tecnologia Verde	59
Anexos	65

#be  
green



## MENSAGEM DO PRESIDENTE

### GRI 102-14

#### Resiliência e adaptação por um futuro mais sustentável

A história da humanidade é pontuada por episódios onde o poder de adaptação da sociedade e a resiliência dos povos foram duramente testados. Nos últimos dois anos, convivemos com grandes desafios que colocaram à prova nossa capacidade de resistir e nos adequar aos cenários adversos que foram impostos pela pandemia de Covid-19. No presente e durante as próximas décadas, esta capacidade será fundamental para promovermos uma evolução sistêmica do atual modelo econômico, que com urgência precisa se adaptar à agenda de sustentabilidade do planeta.

Os efeitos da pandemia na vida das pessoas, nos negócios das empresas e no dia a dia das cidades são conhecidos por todos. A crise sanitária, além do imensurável custo humano – com mais de seis milhões de vidas perdidas em todo o mundo – também cobrou um preço caro da economia global. No momento mais agudo da pandemia, em 2020, a queda do PIB mundial ficou em -3,1%, enquanto na América Latina e Caribe este índice chegou a -7%, conforme dados do Fundo Monetário Internacional.<sup>1</sup>

Também onerosos têm sido os reflexos da instabilidade do clima na economia mundial. Segundo analistas do Banco Mundial, no longo prazo, as mudanças climáticas são o maior fator de risco

para o futuro das empresas. Eventos extremos gerados pelas alterações do clima devem subtrair cerca de US\$ 390 bilhões<sup>2</sup> do caixa das corporações em toda a cadeia produtiva no ano de 2022, a fim de cobrir prejuízos relacionados com interrupções das atividades nas fábricas, danos à logística e ao transporte, diminuição da cadeia de fornecedores e propriamente a degradação da renda dos consumidores.

#### Resiliência e capacidade de adaptação rápida aos desafios é o principal segredo do sucesso das companhias neste século.

Estes atributos foram essenciais para a performance de nossa Companhia em 2021. Registramos um aumento de 36,5% em nosso valor total de contratos (TCV - Total Contract Value) em comparação ao ano anterior, somando-se os negócios realizados no Brasil e LATAM. Com isso, alcançamos um volume superior a R\$ 568 milhões em contratos sob serviço, com receita bruta de R\$ 238 milhões.

Obtivemos excelentes resultados em todo nosso portfólio em 2021: por exemplo, nossa base de contratos de **Serviços Continuados** cresceu 59% em relação a 2020, e 154 **Data Centers Modulares** foram produzidos e comercializados no intervalo

de 12 meses. Nesse contexto, a **Sismetal**, nossa empresa que fabrica **soluções modulares**, viveu um grande ano com a inauguração de uma nova unidade fabril em Sorocaba (SP). No total, foram 2.644 m<sup>2</sup> de data centers modulares exportados para a América Latina, Índia, Alemanha, Eslovênia e Portugal.

Aumentamos também o nosso time de colaboradores: foram mais de **200 contratações** em todas as áreas da empresa. E, importante, não declinamos a qualidade de nosso atendimento – fenômeno comum em momentos de expansão. O índice que mede a satisfação de nossos clientes **NPS (Net Promoter Score)** de Serviços Continuados foi de 89,17 pontos.<sup>3</sup>

#### Como suportamos a transformação digital de nossos clientes

Com a aceleração da transformação digital estimulada pela pandemia a partir de 2020, nossa Companhia deu respostas rápidas a este aumento da demanda por processamento de dados das empresas e cidades.

Lançamos novo portfólio, com serviços como o **Life Extended** – manutenção pós garantia para *storage, networking* e servidores – e a Orquestração de Nuvem com o Cloud Services. Criamos o **Centro de Excelência**, um suporte online formado por especialistas sêniores para aumentar a eficiência dos atendimentos em Serviços Continuados. A conexão entre técnicos e experts acontece no ambiente digital, com o uso de *Smart Glasses* (“*Augmented Hands & Eyes*”).

#### Sustentabilidade como drive do nosso negócio

A Companhia tem trabalhado para acelerar a transformação digital de empresas e organizações de forma sustentável. **Desenvolvemos produtos e serviços** para tornar a infraestrutura de TI mais resiliente, disponível, segura, eficiente e de baixo impacto ambiental.

Todo este esforço busca confirmar o **papel da tecnologia como um aliado fundamental** no enfrentamento dos reflexos das mudanças climáticas na vida do planeta.

A nossa resposta sustentável aos desafios recentes passa pelo desenvolvimento de serviços que colaborem na criação de uma **jornada de eficiência energética** de nossos clientes, a fim de reduzir a pegada de carbono relacionada às suas necessidades de processamento, transmissão e armazenamento de dados.

Com este objetivo, criamos um plano de ação multidisciplinar – **Data Center Carbon Zero**, capaz de reduzir o gasto energético dos data centers em até 60%

#### Nosso compromisso é criar valor compartilhado junto a todos os nossos públicos, atuando com ética, responsabilidade, transparência e visão de futuro.

Em 2020, aderimos ao movimento “Não Demita”, garantindo o trabalho de nossos



colaboradores durante a fase crítica da pandemia. Ao assumir essa prática, buscamos afirmar nosso compromisso no aspecto social. Além disso, promovemos iniciativas inclusivas e de fomento à diversidade em nossa empresa, por meio do Summer Jobs – Só para elas: um programa anual de estágio remunerado destinado a jovens estudantes, com o objetivo de estimular a participação das mulheres no mercado de trabalho do setor de TI.

Outro avanço em nossa governança foi a conquista do selo de **Empresa Pró-Ética**, em dezembro. Este reconhecimento público foi concedido a 67 companhias brasileiras pela Controladoria-Geral da União (CGU), do Governo Federal, cujo objetivo é estimular a adoção de medidas voluntárias voltadas à prevenção, detecção e remediação de atos de corrupção e fraude.

### Participação na agenda ambiental global

Em 2021, passamos a participar ativamente da agenda global de discussões sobre o meio ambiente, assumindo compromissos relevantes para colaborar na mudança sustentável dos negócios.

Em julho, nossa Companhia se tornou signatária do **Pacto Global da ONU**, a maior iniciativa de sustentabilidade empresarial do mundo, com cerca de 12 mil empresas e instituições participantes oriundas de 160 países. Com isso, reafirmamos o nosso apoio a ações com foco nos Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Corrupção,

além de agirmos em conformidade com os ODS: Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ONU).

Em novembro, fomos a Glasgow, na Escócia, para acompanhar a **26ª Conferência das Partes das Nações Unidas – a COP 26**. Participamos de um evento organizado pela **Responding to Climate Change (RTCC)**, observadora da UNFCCC (United Nations Framework Convention on Climate Change). Representando a green4T na Conferência, apresentamos um painel sobre o desafio da sustentabilidade dos data centers, *The sustainability challenge for data centers – how Brazil is promoting greener technology with smart IT infrastructure management and renewable energy investment*.

Também em Glasgow, a **Scipopulis – nossa empresa de análise de dados para cidades inteligentes** - apresentou a plataforma Trancity – de gestão de dados para o transporte público – em uma das etapas finais do **The CivTech Alliance – Scale-Up Programme 2021**. O programa é uma iniciativa apoiada pela ONU e que reuniu empresas e *startups* de dez países com trabalhos realizados para enfrentar desafios como a descarbonização da mobilidade urbana nas cidades.

Por fim, assinamos um manifesto elaborado pelo Instituto Ethos, que

solicitou junto ao governo brasileiro uma elevação das ambições de preservação ambiental presentes nas Contribuições Nacionalmente Determinadas (NDCs), com o propósito de definir estratégias oficiais efetivas para a redução das emissões de gases do efeito estufa.

### Uma atuação sustentável passa também por assumir responsabilidades.

Somos conscientes de nosso papel social e temos trabalhado com grande empenho pelo fortalecimento da agenda ESG em nossa Companhia. Investimos capital financeiro e humano no desenvolvimento de soluções que suportem a transformação digital de nossos clientes, e que reduzam o impacto ambiental da adoção de tecnologia em larga escala.

Continuaremos firmes em nosso propósito como empresa sustentável e apta a acelerar um futuro mais “green” para as empresas e cidades.

#juntossomosmaisgreen

**Eduardo Marini**

CEO - green4T

(1) World Economic Outlook – IMF/Outubro 2021 (<https://www.imf.org/pt/Publications/WEO/Issues/2021/10/12/world-economic-outlook-october-2021>)

(2) Lifelines: The Resilient Infrastructure Opportunity 2019 – World Bank (<https://www.worldbank.org/en/results/2020/10/22/climate-action-drives-development-results---lessons-from-the-world-bank-groups-first-climate-change-action-plan>)

(3) Índice que mede de 0 a 100 o nível de satisfação dos clientes, em levantamento realizado pela área de Marketing da green4T junto a todos os contratos ativos de Serviços Continuados em 2021.

## SOBRE O RELATÓRIO

### GRI 102-50 / 102-51 / 102-53

Apresentamos o primeiro Relatório de Sustentabilidade da Green4T Participações S.A. ("green4T"), passo importante para firmar o nosso compromisso com a transparência e o diálogo aberto com os nossos públicos de relacionamento, sejam eles internos ou externos.

Esta **publicação traz informações sobre o nosso modelo de negócio** e de **como o conduzimos rumo à geração de valor**, bem como retrata de forma ampla os resultados alcançados em 2021, a partir

## COMO LER ESTE RELATÓRIO?

As referências utilizadas para a elaboração do Relatório também podem ser usadas como formas alternativas à leitura linear do documento. Assim, damos ao leitor a possibilidade de interagir com os conteúdos de:

### GRI E SASB:

Com base nos temas materiais advindos de nossa materialidade, selecionamos conteúdos GRI e SASB para serem reportados no Relatório. Por meio do uso de tickers, apresentamos ao início de cada capítulo e subcapítulo, os conteúdos ali abordados.

No capítulo Anexos, os Índices GRI e SASB (página 71-75) consolidam todos os conteúdos e indicam as páginas em que são reportados.

### ODS:

Em linha com a nossa adesão aos ODS, o Relatório apresentará, sempre que houver uma contribuição do negócio a uma das metas, o ODS correspondente.

da integração das informações financeiras reunidas entre 1º de janeiro e 31 de dezembro do referido ano, e os dados coletados sobre os aspectos ambientais, sociais e de governança (ESG) de nossa atuação.

Para a elaboração deste Relatório, adotamos as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI) e do Sustainability Accounting Standards Board (SASB), considerando também os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU).

No capítulo Anexos, apresentamos o Mapa de ODS (página 76), contendo todos os ODS do Relatório.



Qualquer dúvida, sugestão ou solicitação de informação pode ser enviada para o nosso time de Sustentabilidade: [esg@green4t.com](mailto:esg@green4t.com)

## Materialidade e definição de temas materiais

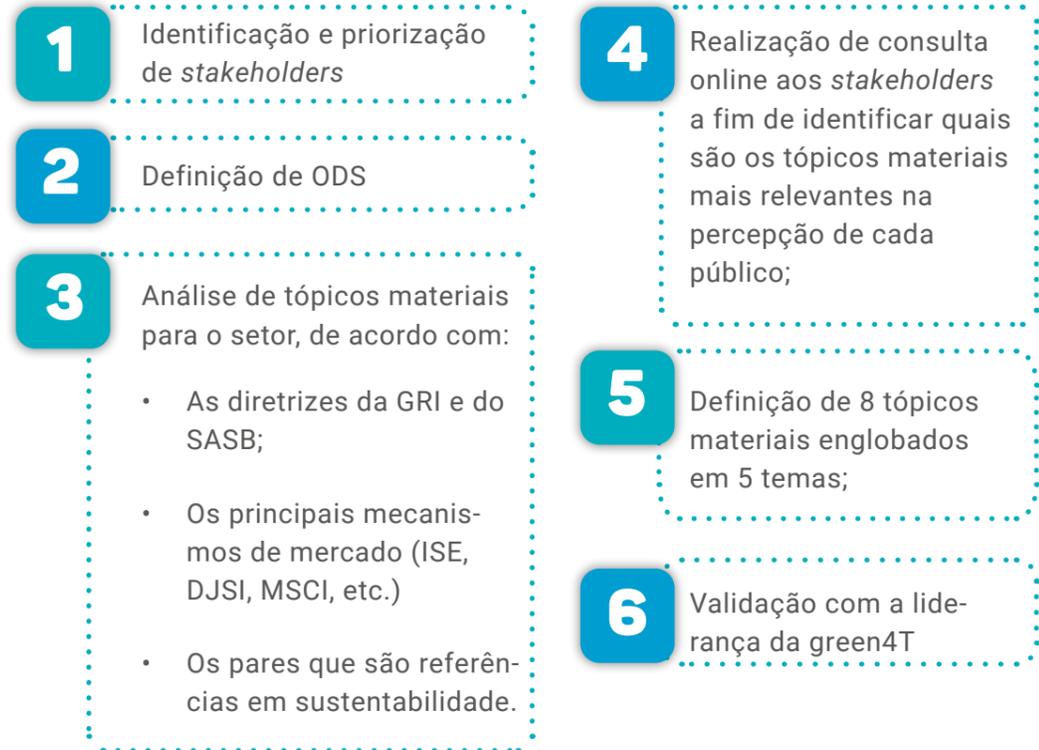
### GRI 102-40 / 102-42 / 102-43 / 102-44 / 102-46 / 102-47

Para a elaboração deste primeiro Relatório, realizamos previamente um estudo de materialidade, cujo objetivo foi identificar as questões ambientais, sociais e de governança com maior poder de impacto sobre o negócio e os públicos de relacionamento da green4T.

O estudo permitiu que fossem identificados os tópicos prioritários em nossa atuação e os aspectos mais relevantes para a sustentabilidade do negócio.

Ao fim do processo, identificamos oito tópicos materiais, que foram reunidos em cinco temas que direcionarão o relatório e serão reportados por meio de indicadores GRI e SASB.

### PASSO A PASSO DA CONSTRUÇÃO DA MATRIZ DE MATERIALIDADE



### STAKEHOLDERS CONSULTADOS

- Colaboradores
- Executivos e Conselheiros
- Acionistas
- Clientes
- Fornecedores
- Órgão Certificadores
- Instituições Financeiras
- Green Partner Network

TÓPICOS MATERIAIS	TEMAS MATERIAIS	RELEVÂNCIA	LIMITE	ODS
Ética e combate à corrupção Estrutura e boas práticas de gestão de riscos	Condução eficiente e ética	Assegurar uma estrutura de governança e integridade, pautada pela ética e o combate à corrupção, que permeie os valores a todos os stakeholders envolvidos na operação da Companhia, mitiga riscos e garante uma operação responsável e justa.	Impacto direto: Em todas as etapas da cadeia Em todas as unidades de negócio.	16
Boas práticas trabalhistas na operação Diversidade, igualdade e não discriminação	Time de excelência	Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores, treiná-los e avaliá-los são ações essenciais para alavancar a retenção de profissionais qualificados, engajando-os na estratégia de negócios e gerando valor.	Impacto direto: Em todas as etapas da cadeia Em todas as unidades de negócio.	4 5 8
Inovação	Inovação	Em um ambiente dinâmico como o da tecnologia, onde novos players e novas soluções emergem cotidianamente, estar à frente das inovações que direcionam o setor é fundamental para manter a geração de valor do negócio.	Impacto direto: Em todas as etapas da cadeia Em todas as unidades de negócio.	9 11 13
Relacionamento com o cliente Segurança e qualidade dos produtos	Relacionamentos de confiança	Relações de confiança fazem parte das diretrizes de uma empresa sustentável. Manter um relacionamento íntegro e que preze pela segurança dos clientes está no centro da perenidade do negócio e de sua capacidade de gerar valor continuamente.	Impacto direto: Em todas as etapas da cadeia Em todas as unidades de negócio.	9 11
Gestão do uso de energia Produtos sustentáveis	Tecnologia verde	Uma gestão ambiental eficiente representa o compromisso da Companhia em aliar o desenvolvimento de práticas que trazem impacto positivo ao meio ambiente e ao próprio negócio, levando à redução de custos e à otimização de recursos.	Impacto direto: Em todas as etapas da cadeia Em todas as unidades de negócio Nas comunidades do entorno.	3 9 11 13

- 3 Saúde e Bem-Estar
- 4 Educação de Qualidade
- 5 Igualdade de Gênero
- 8 Trabalho Decente e Crescimento Econômico
- 9 Indústria, Inovação e Infraestrutura
- 11 Cidades e Comunidades Sustentáveis
- 13 Ação Contra a Mudança Global do Clima
- 16 Paz, Justiça e Instituições Eficazes



## PERFIL

### GRI 102-1 / 102-6

Fundada em 2016, a green4T é uma empresa brasileira que oferece soluções de tecnologia e infraestrutura digital para empresas e cidades. Atualmente, a Companhia possui escritórios no Brasil, Chile, Uruguai, Argentina e Costa Rica.

Nosso compromisso é pautado pelo desenvolvimento de produtos e serviços que acelerem a transformação digital de nossos clientes, viabilizando um futuro mais sustentável para o planeta.

Nossos produtos e serviços são fornecidos majoritariamente na América

Latina, a clientes locais e multinacionais no Brasil, Peru, Paraguai, Equador, Colômbia, Argentina, Chile, Uruguai, Costa Rica, Honduras, Guatemala, El Salvador e México. Atendemos os mais diversos setores, como varejo, atacado, energia, transporte, logística, financeiro, óleo e gás, indústria, mídia, agronegócio, telecomunicações e saúde.

No segmento público, atendemos o setor judiciário, forças militares, agências federais e estaduais, e empresas públicas.

Líder em solução de tecnologia e infraestrutura digital.

Especializada no desenvolvimento e fabricação de soluções modulares para *near e far edge* data centers.



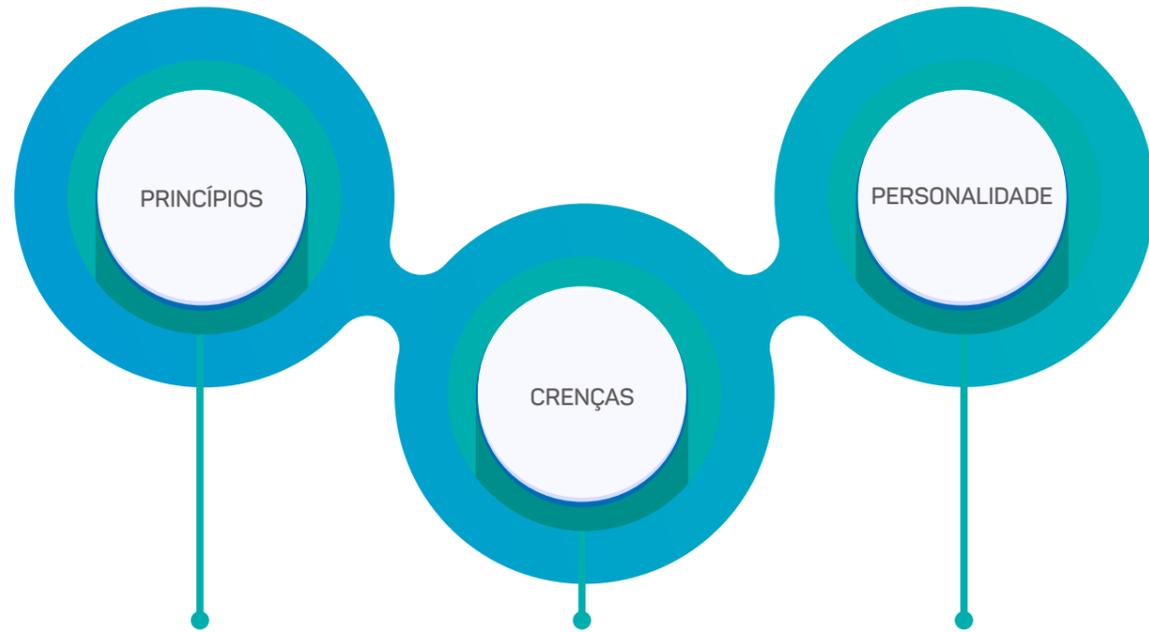
Empresa de inovação focada em análise de dados para tornar as cidades mais inteligentes.

Empresa de destaque na Costa Rica, com 10 anos de atuação em design, certificação e comissionamento de infraestrutura de missão crítica.



## CULTURA

GRI 102-16



- **Parceria:** Relações baseadas na confiança, colaboração e respeito.
- **Proteção e Prudência:** Seguir os mais altos padrões de segurança, garantindo a proteção e a continuidade dos negócios.
- **Assertividade:** Ações orientadas pela aliança entre agilidade e assertividade.
- **Integridade:** Transparência e comprometimento, seguindo os padrões éticos.

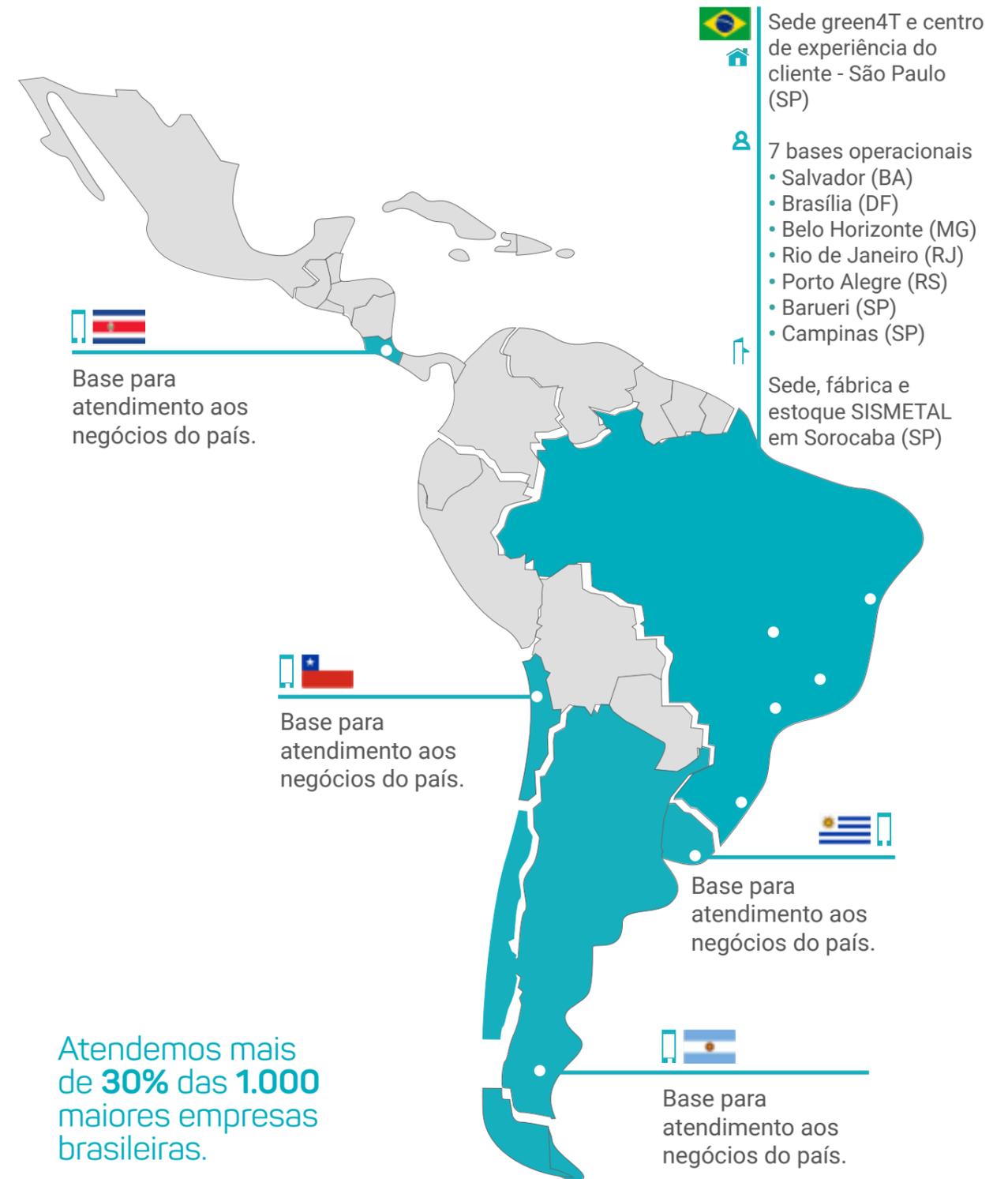
A sustentabilidade existe em um ecossistema onde a interdependência entre as partes está equilibrada.

- **Prática:** Pragmatismo com foco em resultados.
- **Empreendedora:** Busca novas formas de olhar e encara desafios, prezando pela excelência.
- **Pró Ativa:** Se antecipa às situações garantindo a minimização de riscos.



## PRESENÇA

GRI 102-3 / 102-4 / 102-7



Atendemos mais de **30%** das **1.000** maiores empresas brasileiras.



## NOSSO PORTFÓLIO

### GRI 102-2

Em um mundo com demanda crescente por processamento de dados, oferecemos um portfólio completo de produtos e serviços em tecnologia capazes de oferecer a máxima disponibilidade e segurança para a infraestrutura de TI, garantindo a continuidade das operações de nossos clientes – sejam elas realizadas em data centers *on-premise*, nuvem, computação de borda ou Internet das Coisas (IoT). Tudo isso de forma eficiente, interoperável e sustentável para o planeta.

#### Data Center Services

Serviços gerenciados para infraestrutura física e lógica dos data centers, promovendo performance e eficiência energética para o ambiente de TI.

- **Ongoing:** conjunto de ações e medidas minuciosamente planejadas para elevar a eficiência física dos data centers. Avaliamos a infraestrutura de TI instalada e aplicamos melhorias contínuas, preventivas e preditivas que permitem aumentar a disponibilidade e eficiência;
- **Online:** serviço de monitoramento remoto e em tempo real de incidentes nas áreas de climatização, energia e segurança física do data center, proporcionando redução dos custos operacionais;
- **ON IT Management:** serviço de gerenciamento, monitoramento e operação dos servidores, *storage* e *networking*, com acompanhamento online e em tempo

real feito por equipe multidisciplinar para garantir a segurança e excelência no serviço prestado;

- **Life Extended:** serviço de manutenção pós garantia que reúne equipe especializada, atendimento unificado, multivendedor e monitoramento preditivo automatizado dos servidores, *storage* e *networking* a fim de estender a vida útil do *hardware*;
- **DCIM (Data Center Infrastructure Management):** Sistema para governança do data center, indicada para operações de missão crítica, independentemente do número de devices em funcionamento que acompanha, monitora e integra toda a infraestrutura de TIC onde quer que ela esteja, desde os equipamentos de facilities até os equipamentos de tecnologia. Cobre as camadas física e lógica, seja em ambientes virtualizados, cabeamento estruturado ou em conexões elétricas (UPS/geradores);
- **IT Moving:** serviço de migração física e lógica da infraestrutura de TI, a partir de processo robusto (*assessment*, planejamento, execução, transporte, migração, reinstalação, pós-moving e suporte), gerenciamento por PMP (*Project Management Professional*) e



profissionais habilitados para assegurar a menor indisponibilidade do ambiente;

- **Certificações:** auxiliamos na obtenção de certificações que asseguram a qualidade, eficiência energética e disponibilidade da infraestrutura de TI.

#### Data Center Modulares

Soluções de data centers modulares com objetivo de atender às mais diferentes demandas por flexibilidade de processamento de dados. O uso de módulos pré-engenhoados e expansíveis permite que o ambiente cresça de forma rápida e escalável, de acordo com a necessidade do negócio.

Nossas linhas de produtos estão divididas em:

- **Sala Cofre:** desenvolvida com o mais alto nível de proteção e prevenção de desastres. É certificada e acreditada para seguir as mais exigentes normas brasileiras e europeias de segurança de dados e ativos de TI;
- **Sala Segura:** produto modular e customizável para atender a demanda por flexibilidade e segurança nos espaços físicos de TI;
- **Micro Data Center:** infraestrutura versátil com segurança máxima para *edge data centers* de 1 a 5 racks;
- **Rack Edge:** centro de dados “*plug and play*” completo, em gabinete independente, que visa atender aplicações que exigem baixa latência para computação de borda;
- **Container:** módulo pré-fabricado, portátil, projetado para oferecer capacidade escalável ao ambiente de TI, ideal para sites de *backup* ou *data center outdoor*.

#### Data Center Carbon Zero

Plano de ação multidisciplinar (MAP) para impulsionar a eficiência energética da infraestrutura de TI, capaz de reduzir em até 60% o seu consumo de energia.

- **IT Performance Services:** por meio de virtualização e infraestrutura hiperconvergente (HIC), reduz recursos de *hardware*, rede e *software*, podendo levar a um ganho de eficiência energética de até 20%;
- **Green Efficiency:** revisão e renovação dos sistemas de energia e refrigeração do ambiente, com a adoção de equipamentos e procedimentos operacionais para diminuir o PUE (*Power Usage Effectiveness*) do data center, resultando em até 40% de ganho de eficiência energética sobre o total consumido pelo site.

#### Cloud Services



Serviços de gestão de ambientes multinuvem para permitir que as empresas equilibrem de maneira ideal os custos operacionais e de capital ao adquirir serviços em nuvem. Nossa atuação começa na avaliação da infraestrutura e do grau de maturidade das aplicações, passa pelo processo de preparação do novo ambiente e migração das aplicações e sistemas, e finaliza com a fase de suporte continuado de monitoramento e gestão das soluções.

**IoT Solutions**

Saiba mais sobre todas as nossas soluções ao mercado em nosso site [www.green4T.com](http://www.green4T.com)



Desenvolvimento e implantação de soluções de Internet das Coisas (IoT) por meio de projetos customizados às necessidades de cada cliente.

**Smart Cities**

Com a **Scipopulis**, startup de inovação da green4T, auxiliamos os gestores públicos



a construir cidades mais inteligentes, humanas, sustentáveis e integradas usando tecnologia como vetor da transformação.

- **Plancity:** a plataforma integra, processa e apresenta dados coletados de diversas fontes (dados socioeconômicos, educacionais, infraestrutura, arborização e indicadores ODS) em um painel customizado, proporcionando uma visão integrada do funcionamento da cidade ao gestor municipal.
- **Trancity:** painel web de monitoramento do transporte público para os gestores da cidade, oferecendo informações em tempo real e históricas que auxiliam no

gerenciamento, planejamento e operação do sistema de transporte coletivo. A ferramenta já foi implementada em diversas cidades do Brasil, América Latina e Europa.



EM 2021,  
ATINGIMOS  
O NÚMERO DE  
**351\***  
CLIENTES

UM CRESCIMENTO  
DE **9%**

\*Em carteira ou nova  
venda realizada.

## ESG

Marcamos presença  
na **COP-26** em Glasgow  
(Escócia)

Passamos a integrar  
o **PACTO GLOBAL**  
das Nações Unidas.

Obtivemos a  
**ISO 37001**  
(Anticorrupção)

Recebemos  
o **PRÊMIO  
EMPRESA  
PRÓ-ÉTICA**  
da Controladoria  
Geral da União (CGU)



### Performance

+ R\$ **568** milhões  
de contratos sob serviço

R\$ **238** milhões  
de receita bruta

+ de **200**  
contratações em todas  
as áreas da empresa

**Nova unidade fabril da Sismetel  
em Sorocaba (SP)**

**NPS de Serviços Continuados = +89,17**

## INOVAÇÃO E TECNOLOGIA



Adotamos a **utilização de smart glasses  
(óculos de realidade aumentada)** na atuação  
de nossos técnicos nos sites dos clientes.

Nossa *startup*, **SCIPOPULIS**, participou do  
programa de aceleração Global Scale-up,  
sendo a **única startup Brasileira escolhida  
para atuar no tema da descarbonização  
do transporte**. O programa fez parte das ações da  
**COP-26** para promoção de tecnologia que ajudem a  
reduzir o impacto das mudanças climáticas.

## GESTÃO E ÉTICA





## ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

GRI 103-1 / 103-2 / 103-3 / 102-5 / 102-18 / 405-1

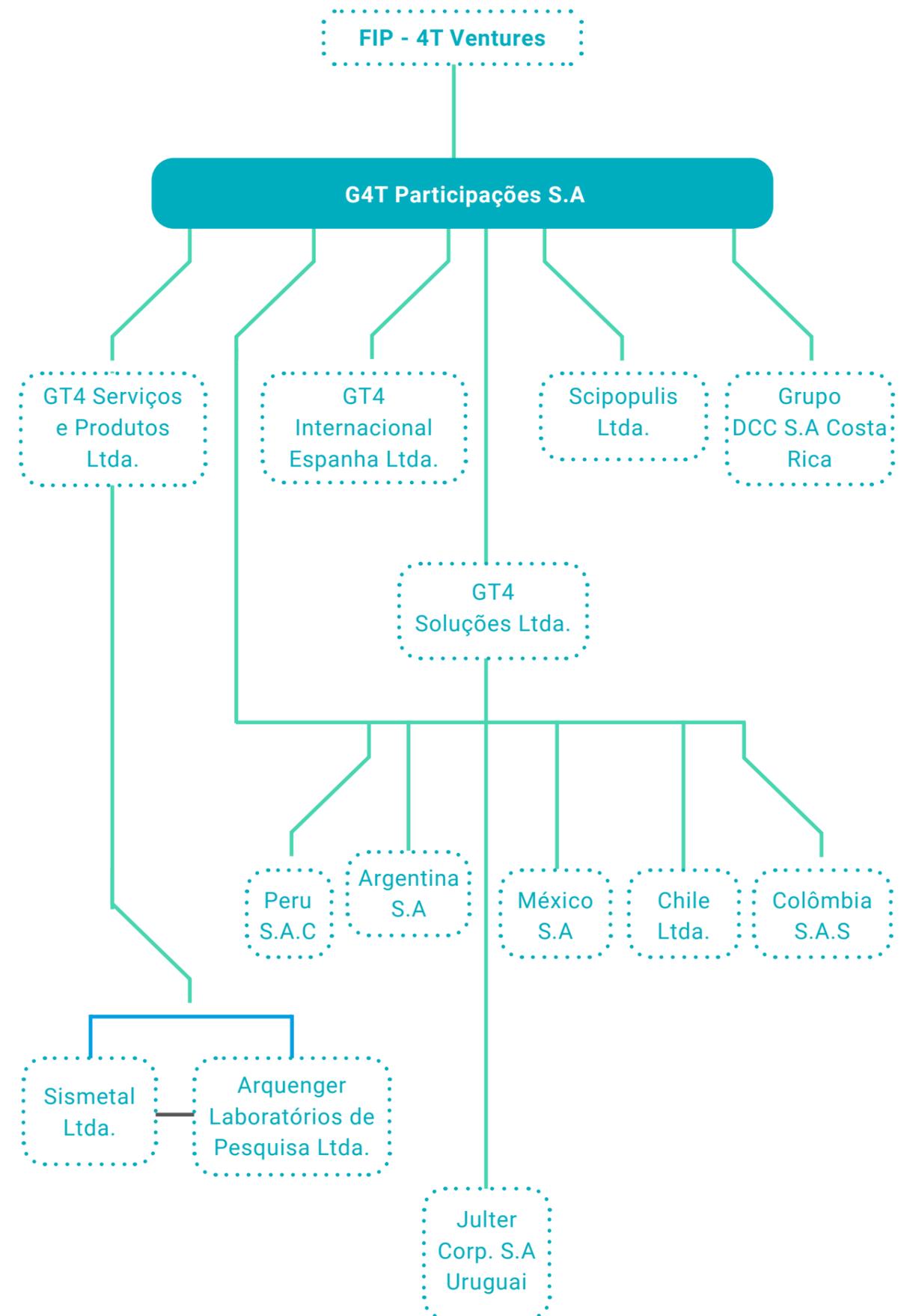
A Green4T Participações S.A. (“green4T”) é uma sociedade anônima brasileira de capital fechado, detida integralmente pela 4T Ventures, Fundo de Investimento em Participações Multiestratégia (CNPJ/ME nº 28.398.439/0001-33), gerido na forma de seu Regulamento conforme as normas da CVM e ANBIMA.

Nossa estrutura societária atual está demonstrada no organograma a seguir.

A green4T é administrada pelo Conselho de Administração e pela Diretoria Estatutária.

O Conselho de Administração é o órgão máximo diretivo da empresa, de deliberação colegiada, responsável pela supervisão da gestão dos Diretores e pelo estabelecimento das políticas gerais da empresa.

As decisões do Conselho de Administração são tomadas pela maioria dos votos dos membros presentes à reunião. De acordo com nosso Estatuto, o Conselho de Administração possui três membros, eleitos pela assembleia geral com mandato unificado de três anos, sendo permitida a reeleição.



## COMPOSIÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO



**Eduardo Casasanta Marini**

Membro do Conselho de Administração e Diretor Presidente da green4T.

Cofundador e CEO da green4T, Eduardo Marini foi reconhecido por três vezes como uma das principais lideranças de TI do Brasil pelo IT Mídia e Korn Ferry. É membro do YPO (Young Presidents' Organization) e integra conselhos de administração de empresas nos setores de tecnologia, saúde e serviços financeiros. Marini é bacharel em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), pós-graduado em Administração de Empresas pela FGV/EAESP, e mestre em Administração de Empresas pela Universidade de Yale (EUA).



**Antonio Donizete Lopes Bob**

Membro do Conselho de Administração e Vice Presidente Executivo da green4T.

Antonio Bob é cofundador da green4T e exerce a função de Vice Presidente Executivo da Companhia, responsável pelo segmento de data centers modulares. Com mais de 30 anos de experiência no mercado latino-americano de data centers, Antonio Bob é referência nacional e internacional no segmento de data centers modulares, sendo membro participante da Euro Norma (VDMA) e Delegado Brasil no ICREA – International Computer Room Experts Association. Anteriormente, foi membro do Uptime Institute e coordenador de estudos do CE-021:000.039 – Comissão de Estudos de Data Center para a norma ISO/IEC 22237. Antonio é formado em Engenharia Civil pela UMC, com especializações pela Universidade de São Paulo e pela Universidade MPA Technischen na Alemanha. É acreditado ATD/ATS pelo Uptime Institute.



**Alexandre Costa e Silva**

Membro do Conselho de Administração.

Alexandre é sócio da Smart Results Consultoria em Gestão Empresarial, membro do Comitê de Inovação e Tecnologia do Hospital Oswaldo Cruz, e membro do grupo de anjos dos ex-alunos da Harvard Business School. Anteriormente, foi CEO da Neovia Telecom e General Manager da AT&T no Brasil. Alexandre Costa e Silva é graduado em Engenharia Eletrônica pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), possui MBA Executivo pelo COPPEAD UFRJ, e detém certificações do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) e do Integrated Coaching Institute (ICI).

## COMPOSIÇÃO DA DIRETORIA EXECUTIVA E LIDERANÇA



**Eduardo Casasanta Marini**

Membro do Conselho de Administração e Diretor Presidente da green4T.

Cofundador e CEO da green4T, Eduardo Marini foi reconhecido por três vezes como uma das principais lideranças de TI do Brasil pelo IT Mídia e Korn Ferry. É membro do YPO (Young Presidents' Organization) e integra conselhos de administração de empresas nos setores de tecnologia, saúde e serviços financeiros. Marini é bacharel em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), pós-graduado em Administração de Empresas pela FGV/EAESP, e mestre em Administração de Empresas pela Universidade de Yale (EUA).



**Marcio Martin**

Vice Presidente Comercial, Soluções e Marketing.

Marcio Martin é Vice-Presidente Comercial, Soluções e Marketing América Latina da green4T. O executivo soma 28 anos de experiência na área de TI tendo liderado as áreas de desenvolvimento de soluções, engenharia, pré-Vendas e vendas em empresas de tecnologia como Dell Technologies, EDS-HP, HPE e DXC Technology. É um dos principais executivos do mercado no desenvolvimento e entrega de ambientes de infraestrutura de alta complexidade, outsourcing, implementação de projetos, negociação e gerenciamento de grandes equipes. Martin é graduado em Engenharia da Computação pela Universidade Anhembi Morumbi, e com MBA em Administração e Negócios pela Fundação Getúlio Vargas (FGV).



**Antonio Donizete Lopes Bob**

Membro do Conselho de Administração e Vice Presidente Executivo da green4T.

Antonio Bob é cofundador da green4T e exerce a função de Vice Presidente Executivo da Companhia, responsável pelo segmento de data centers modulares. Com mais de 30 anos de experiência no mercado latino-americano de data centers, Antonio Bob é referência nacional e internacional no segmento de data centers modulares, sendo membro participante da Euro Norma (VDMA) e Delegado Brasil no ICREA – International Computer Room Experts Association. Anteriormente, foi membro do Uptime Institute e coordenador de estudos do CE-021:000.039 – Comissão de Estudos de Data Center para a norma ISO/IEC 22237. Antonio é formado em Engenharia Civil pela UMC, com especializações pela Universidade de São Paulo e pela Universidade MPA Technischen na Alemanha. É acreditado ATD/ATS pelo Uptime Institute.



**Rogério Fujimoto**

Chief Operating Officer (COO)

Rogério Fujimoto é Chief Operating Officer (COO) da green4T, sendo responsável por toda a área de operações da companhia. Com mais de 20 anos de atuação em serviços de tecnologia e telecomunicações, acumula expertise nacional e internacional em cargos de gestão e liderança em companhias multinacionais como Atos e Siemens. Fujimoto é graduado e mestre em Engenharia Elétrica pela Universidade de São Paulo (USP), e possui especializações na HEC Paris (MBA) e no Institut Européen d'Administration des Affaires (Insead).

O Conselho de Administração é assessorado por Auditores Externos, no que se refere às demonstrações financeiras, e pelo Comitê de Ética e Integridade e a área de *Compliance*, nas questões relacionadas a seus respectivos temas.

A seguir, apresentamos os dados de diversidade do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva:

DIVERSIDADE DOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA POR GÊNERO		
Gênero	Conselho	Diretoria Executiva
Masculino	100%	100%
Feminino	0	0

DIVERSIDADE DOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA POR FAIXA ETÁRIA		
Faixa Etária	Conselho	Diretoria Executiva
Até 30 anos	0	0
De 30 a 50 anos	33,33%	50%
Mais de 50 anos	66,67%	50%

## GESTÃO DE RISCOS

### GRI 102-9/ 102-10 / 102-15

Uma ação de corrupção praticada por terceiro intermediário ou colaborador das empresas green4T pode impactar negativamente a imagem da Companhia e ocasionar impactos financeiros por possíveis aplicações de multas pelo poder público sob a ótica da Lei Anticorrupção 12.846/13, além da proibição de participação em certames licitatórios com o poder público e privado.

A fim de mitigar esses riscos, a área de *Compliance* da Companhia possui uma matriz de riscos de corrupção e suborno das empresas green4T, que é atualizada anualmente. Os controles para minimizar a ocorrência dos riscos são monitorados em períodos semestrais, com testes de monitoramento.

Os principais riscos de corrupção e suborno mapeados estão relacionados a eventuais pagamentos de propina para aquisição de contratos de venda com entidades públicas ou privadas, para a obtenção de liberação de licenças por autoridades públicas e também para facilitação no desembaraço aduaneiro de equipamentos e materiais importados.

Em 2021, a Companhia contava com 1.071 fornecedores com contrato e/ou acordo de fornecimento ativo, representando um total de R\$ 116,1 milhões em gastos.

Em nossos relacionamentos com esse público, adotamos medidas preventivas a fim de reduzir o risco de incidência de práticas ilegais.

#### Dentre elas estão:

Realização de treinamentos

Contratos com cláusulas anticorrupção

Assinatura de termos específicos

Aderência ao Código de Conduto Ética da green4

Para potencializar o relacionamento com esse público, estamos em processo de implementação do Portal de Fornecedores, onde eles poderão solicitar homologações, receber convites para participar de cotações e inserir suas propostas.

O Portal permitirá que deixemos de realizar esses três processos via e-mails, garantindo rastreabilidade, agilidade e melhor governança.



## ÉTICA E COMBATE À CORRUPÇÃO

### GRI 102-12 / 102-16

Com o intuito de atingir os padrões éticos adequados ao exercício das atividades profissionais e sociais, a green4T conta com um Código de Conduta Ética e com uma Política Anticorrupção, construídos com a participação da liderança institucional, que reúnem as diretrizes norteadoras do relacionamento da Companhia com os seus públicos de relacionamento.

O **Código de Conduta Ética**, desenvolvido pelo Conselho de Administração em conjunto com o Comitê de Ética e Integridade e a área de *Compliance* da Companhia, está baseado nos princípios da ética, integridade, transparência, respeito aos direitos humanos, cumprimento de todas as legislações e regulamentos nos países em que atuamos,

tolerância zero à fraude e corrupção e responsabilidade com a comunidade social e o meio ambiente.

O documento é referência formal e institucional para a conduta pessoal e profissional de todos os colaboradores da Companhia, independentemente do cargo ou função que ocupem, além de ser o padrão de relacionamento interno e com os nossos públicos de interesse: clientes, sindicatos, fornecedores, prestadores de serviço, concorrentes, sociedade e governo.

A **Política Anticorrupção**, por sua vez, estabelece as diretrizes que nos comprometem a conduzir nossos negócios de maneira lícita, ética, transparente e profissional.

Conheça o Código de Conduta Ética e a Política Anticorrupção, disponíveis em português, por meio da página:  
<https://www.green4t.com/compliance/>



## PROGRAMA DE INTEGRIDADE E COMPLIANCE

### GRI 205-2

O Conselho de Administração da green4T determina que a Companhia seja íntegra, atue dentro da legalidade, pautando suas atividades por valores e princípios éticos, busque sempre defender a honestidade e impeça a ocorrência de irregularidades em seus negócios.

Em linha com essa diretiva, desenvolvemos o Programa de Integridade e *Compliance* da green4T para disseminar a cultura da integridade e ética na condução dos negócios e promover a atuação de todos os colaboradores de acordo com a Lei Anticorrupção brasileira (Lei nº12.846/13), com a Lei Anticorrupção Americana (U.S. FCPA – Foreign Corrupt Practices Act) e qualquer lei ou regulamento específico existente sobre o assunto em qualquer dos países em que atuamos.

O Programa é conduzido pela Diretoria de *Compliance* e Auditoria Interna independente, que atuam em prol do Código de Conduta Ética, da Política Anticorrupção e das demais políticas da organização. Ele acontece por meio da avaliação de riscos e controles, da identificação de ações indevidas e da realização de comunicações e capacitação para que todos os colaboradores e terceiros intermediários conheçam e sigam as diretrizes da Companhia. O programa é supervisionado por um Comitê de Ética e Integridade, que se reúne trimestralmente, e é composto por quatro membros.

Em 2021, realizamos a Semana de *Compliance* entre os dias 6 e 10 de dezembro, a fim de divulgar o Dia Internacional Contra a Corrupção (09/12). Nesse período, realizamos comunicações por e-mail para informar nossos colaboradores sobre o Programa de *Compliance*, o Código de Conduta Ética e nossos canais de denúncia. 100% de nossos colaboradores e os membros dos órgãos de governança foram comunicados.

No que se refere à capacitação, 100% dos novos colaboradores no Brasil (241) e Latam (6) foram treinados em nossas políticas e procedimentos de combate à corrupção. Adicionalmente, a Companhia possui a prática de realizar treinamentos trimestrais sobre o tema para todos os novos colaboradores. Em 2021, por conta da pandemia os treinamentos se deram de forma remota.

Após a realização dos treinamentos, os colaboradores assinam um termo dando a anuência ao Código.



## CANAL DE DENÚNCIAS

GRI 102-17 / 205-3 / 406-1

Contamos com um **Canal de Denúncias** – independente, sigiloso e imparcial – disponível para todos os públicos de relacionamento da green4T e de suas empresas, para que sejam reportados quaisquer atos suspeitos ou indevidos que possam comprometer as nossas diretrizes éticas.

Todas as denúncias são tratadas e direcionadas para a **área de Compliance da Companhia**, que investiga os casos.

As denúncias podem ser feitas por qualquer um dos **três canais** a seguir:

Em 2021, registramos o recebimento de **14 denúncias, sendo sete anônimas**. Desse total, oito eram relacionadas a problemas de comportamento, e as demais relacionadas a reclamações de fornecedores ou colaboradores e descumprimento de procedimentos internos. Nenhuma estava relacionada à suspeita de corrupção. Também não registramos nenhum caso de discriminação no ano.

Todas foram avaliadas, apresentadas e discutidas no Comitê de Ética e Integridade da green4T.

Telefone: **+ 55 11 96850 3293**  
E-mail: **canaldaetica@green4t.com**  
No website:  
**www.green4t.com/canal-de-denuncias/**



## COMPROMISSOS, CERTIFICAÇÕES E SELO

A qualidade e integridade de nossa governança é atestada por compromissos firmados, certificações obtidas e selos conquistados.

### > Pacto Global

Somos signatários do Pacto Global da ONU, iniciativa para empresas alinharem suas estratégias e operações a dez princípios universais nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção, e desenvolverem ações que contribuam para o enfrentamento dos desafios da sociedade.

### > Pró-Ética

O Pró-Ética é um selo por meio do qual o **Ministério da Controladoria Geral da União (CGU)** busca fomentar a adoção voluntária de medidas de integridade pelas empresas, por meio do reconhecimento público daqueles que, independentemente do porte e do ramo de atuação, mostram-se comprometidos em implementar medidas voltadas para a prevenção, detecção e remediação de atos de corrupção e fraude.

Para o ciclo 2020-2021, mais de 300 empresas participaram das avaliações conduzidas pelos auditores e técnicos da **CGU** para obter esse reconhecimento e somente 67 empresas alcançaram o objetivo, dentre elas a Green4T Participações S/A e a Green4T Soluções em TI.

### > Pacto pela integridade e Contra a Corrupção

Assumimos o compromisso de participação das empresas green4T no Pacto pela integridade e Contra a Corrupção do Instituto Ethos, nos comprometendo a divulgar a legislação brasileira anticorrupção para nossos colaboradores e *stakeholders*.

Além disso, nos comprometemos a vedar qualquer forma de suborno ou corrupção, trabalhar pela legalidade e transparência nas contribuições a campanhas políticas e primar pela transparência de informações e colaboração em investigações, quando necessário.

### > ISO 37001

A ISO 37001 é o **Sistema de Gestão Antissuborno** desenvolvido pela **ISO (International Organization for Standardization)**, que busca certificar o estabelecimento, implementação, manutenção, análise crítica e melhoria de sistemas de gestão antissuborno.

Durante o processo de certificação, a empresa passa por uma auditoria interna para verificar a conformidade do sistema e fazer as correções e as tratativas de não conformidades quando necessário. Posteriormente, a empresa é auditada por um organismo certificador que atesta o funcionamento do sistema e recomenda certificação ou não.

Tratou-se de um esforço coordenado pela Diretoria de *Compliance*, com o envolvimento das diversas áreas gestoras quanto aos procedimentos e controles adotados na gestão do dia a dia. Como resultado, em março de 2021, conquistamos a certificação ISO 37001 para empresa Green4T Soluções TI Ltda.

# DESEMPENHO

9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO  
E INFRAESTRUTURA



11 CIDADES E  
COMUNIDADES  
SUSTENTÁVEIS



13 AÇÃO CONTRA A  
MUDANÇA GLOBAL  
DO CLIMA





## EXPERIÊNCIA DO CLIENTE

### GRI 103-1 / 103-2 / 103-3

Somos uma empresa focada e comprometida com a qualidade dos produtos e serviços que entregamos aos nossos clientes.

Contamos com um modelo de atendimento único na América Latina, com nossas equipes técnicas em campo atuando conectadas em tempo real com especialistas e profissionais de nível sênior de nosso Centro de Excelência.

Esta conexão acontece no ambiente digital, por meio do uso de *Smart Glasses* (“*Augmented Hands & Eyes*”) acoplados ao EPI dos profissionais. Este recurso transmite imagens em alta definição direto do site do cliente, permitindo que o especialista remoto avalie com precisão o cenário crítico e passe todas as instruções necessárias para a solução do problema.

Ao longo de 2021, foram implementados cinco *Smart Glasses*. A expectativa para 2022 é de que outros 36 equipamentos entrem em operação, distribuídos em todos os estados da federação.

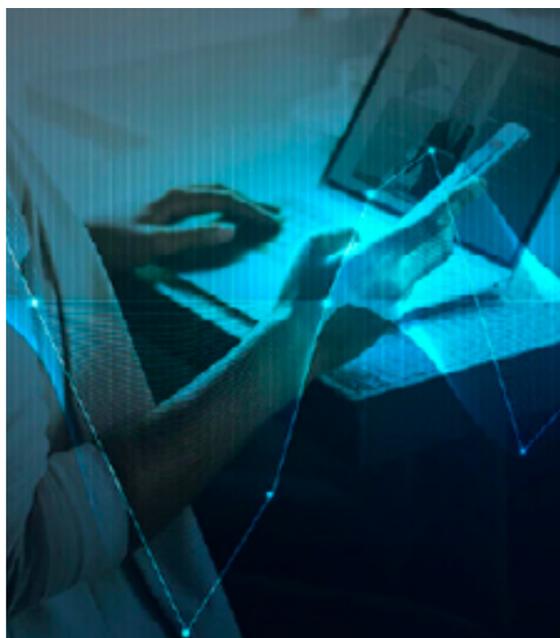
Esta inovação tem elevado substancialmente a eficiência dos atendimentos, reduzindo custos operacionais e a pegada de carbono das atividades, por conta da eliminação de novos deslocamentos físicos dos times técnicos para resolver o mesmo problema.

Além disso, com o objetivo de garantir mais agilidade na substituição

preventiva e corretiva de peças, temos estoques (*spare parts*) situados em pontos estratégicos do País. Nosso acervo para provisão de componentes e equipamentos é o mais completo do Brasil, cobrindo **24** estados.

Por fim, passamos a implantar QR Codes nos equipamentos dos subsistemas do data center para a automatização e controle das atividades realizadas, com o objetivo de aferir e promover mais qualidade ao serviço prestado por nossos profissionais.

Avaliamos o grau de satisfação de nossos clientes com nossos serviços por meio de pesquisas de Net Promoter Score (NPS). Em 2021, realizamos três pesquisas — no 1º, 3º e 4º trimestre —, atingindo um NPS médio de **89,17**, em uma escala que varia de -100 a +100.



## INOVAÇÃO

### GRI 103-1 / 103-2 / 103-3

A green4T investe constantemente em inovação para aprimorar o seu portfólio de serviços, visando colaborar na criação da **jornada de eficiência energética** de nossos clientes. Isso significa reduzir o consumo de energia da infraestrutura de TI, a partir de uma gestão mais eficiente dos centros de dados e otimização do uso dos recursos disponíveis.

Uma destas iniciativas inovadoras lançada em 2019 e aprimorada em 2021 foi o *Data Center Carbon Zero*. O serviço compreende um plano de ação multisetorial (MAP, da sigla em inglês), que atua no aspecto físico e lógico do data center e pode reduzir em até 60% o consumo de energia da infraestrutura.

## DESEMPENHO OPERACIONAL

A pandemia de Covid-19 e a decorrente aceleração da transformação digital das empresas tornou nossa atividade crítica

A partir desse plano, ajudamos nossos clientes a contribuir com a agenda ESG exigida no atual ambiente de negócios, inserindo essas empresas ao esforço global de construção da nova economia de baixo carbono.

Outra iniciativa desenvolvida no ano passado foi a plataforma digital **Plancity**, que integra e analisa informações relativas ao ecossistema urbano, entregando ao gestor público a inteligência de dados necessária para a criação de políticas que melhorem a vida do cidadão. A tecnologia gera um dashboard customizado que possibilita a compreensão em tempo real do que acontece na cidade, bairro a bairro, rua a rua, com suas demandas e potencialidades específicas.

e essencial para a sociedade. Nesse contexto, o ano de 2021 reafirmou, junto às companhias que têm os seus negócios



ancorados no processamento de dados, a importância de contarem com uma empresa que garanta a disponibilidade de suas operações.

Com 29 novos contratos, as receitas cresceram aproximadamente 15% em relação a 2020.

Outro destaque do resultado operacional da Companhia foi o aumento das vendas de soluções modulares. No total, 154 salas cofre foram comercializadas em 2021, contemplando novos contratos para a Índia, Alemanha, Eslovênia e Portugal. Ao todo, 2.644 m<sup>2</sup> de salas foram exportados no ano passado.

Com isso, a **Sismet**, empresa que compõe a Green4T Participações e atua na fabricação de soluções modulares, registrou alta de **280%** no seu volume de negócios.

A **Scipopulis** – *startup* de inovação que trabalha com análise, processamento, integração e visualização de dados –, registrou aumento da performance de sua plataforma Trancity no mercado. Ao final de 2021, o painel de gestão de dados para frotas de ônibus estava presente em 10 cidades do Brasil, em Santiago, no Chile, e em Vilnius, na Lituânia.

Em linhas gerais, terminamos o ano como uma empresa ainda mais forte, apoiando os negócios de um número cada vez maior de clientes, com uma equipe de colaboradores qualificada e com um portfólio de serviços coeso e aderente às necessidades do mercado.



## DESEMPENHO FINANCEIRO

GRI 102-7 / 102-45

Os últimos dois anos apresentaram desafios que impactaram de maneira distinta os negócios da Companhia. Em 2020, por conta da retração da atividade econômica global provocada pela pandemia, adotamos um posicionamento de alto senso de coletividade. Assim, optamos por renegociar contratos e alargar os prazos de pagamento junto aos clientes que apresentaram quadro de severa dificuldade de liquidez no período, sobretudo nos setores de varejo e aéreo.

Em 2021, embora tenhamos mantido essa política para parte da carteira, um cenário de retomada da economia se estabeleceu em diversos segmentos atendidos pela green4T, como a indústria, agricultura, telecomunicações e energia. Neste ambiente de negócios mais positivo e promissor, duas verticais de soluções de nosso portfólio registraram destacada performance comercial:

- Prestação de Serviços Continuados, categoria mais relevante no faturamento (**66%**);
- Exportações de data centers modulares, com crescimento de **90%** no período.

A seguir, apresentamos a evolução do Total Contract Value (TCV) de nossas operações no biênio 2020-2021:

TOTAL CONTRACT VALUE (R\$ MILHÕES)			
R\$ milhões	2020	2021	Δ
Brasil	393	540	37,4%
Latam	23	28	21,7%
TOTAL	+416	+568	36,5%

O bom desempenho resultou em maior disponibilidade financeira para reinvestimento na Companhia. Os recursos foram destinados principalmente para a aquisição de equipamentos e adequação técnica das instalações da nova fábrica da Sismet em Sorocaba (SP). Também endereçamos esforços para desenvolvimentos juntos aos nossos clientes de *Proof of Concept* (PoCs) utilizando a tecnologia IoT e na contratação de novos colaboradores.

Para 2022, a expectativa é capturar ainda mais valor, com reflexo positivo em nossas novas linhas de negócios.

## PESSOAS E CULTURA

---

4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE



5 IGUALDADE DE GÊNERO



8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO





## NOSSO TIME

GRI 103-1 / 103-2 / 103-3 / 102-7 / 102-8 / 102-41

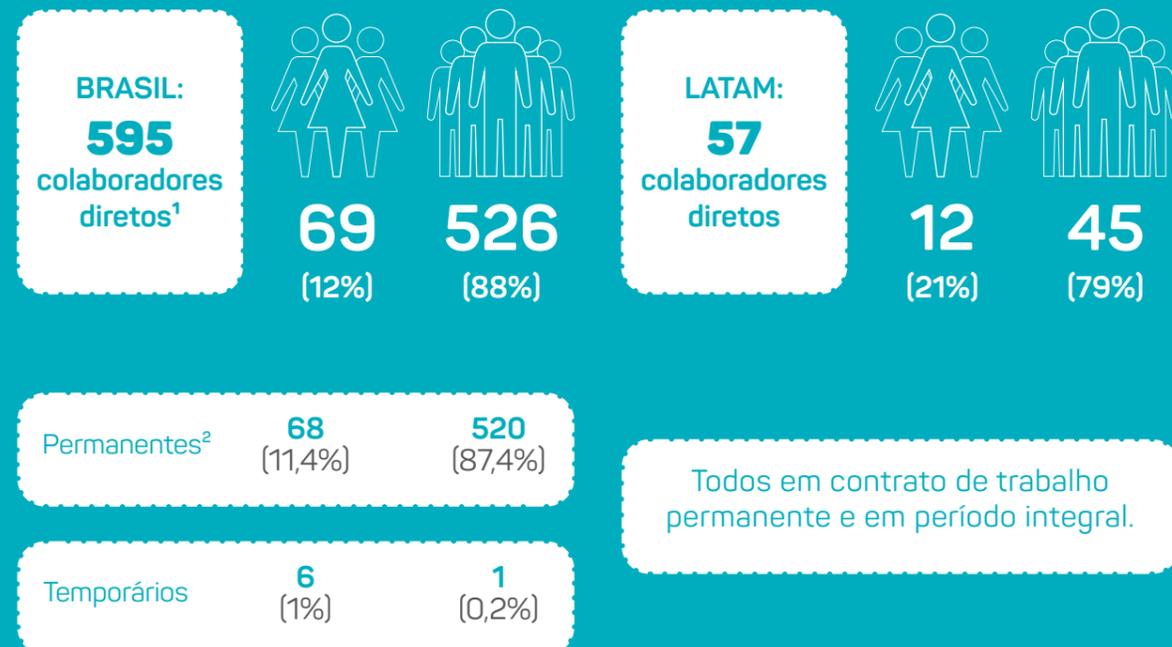
Compartilhamos a visão de que a nossa empresa é feita de gente. Nossos colaboradores são diretamente responsáveis pelo sucesso da Companhia. São eles que entregam a qualidade dos serviços que prestamos, dedicam-se ao desenvolvimento de novos produtos e serviços e estão comprometidos em oferecer um atendimento irretocável e altamente reconhecido pelos clientes e pelo mercado. Por tudo isso, eles estão sempre no centro de nossas estratégias.

Em 2021, demos atenção especial aos processos internos da área de Gente & Gestão, e revimos nossas iniciativas de acolhida de novos colaboradores (*onboarding*), remuneração, avaliação de desempenho e benefícios.

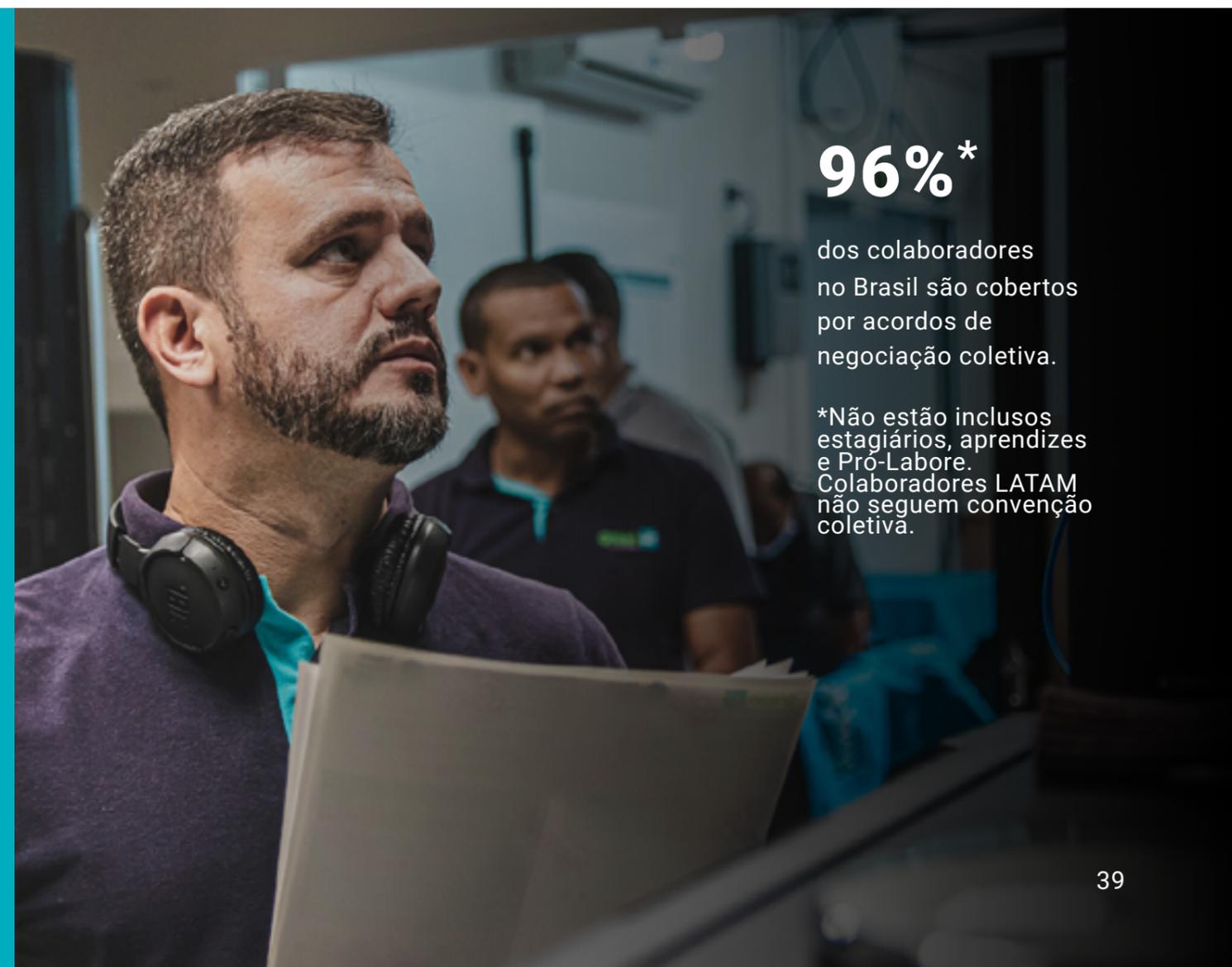
Com algumas reestruturações pontuais, reforçamos os times técnicos de Serviços Continuados, comercial, soluções e o corpo de líderes da Companhia, deixando a empresa mais forte para o enfrentamento de novos desafios.

BRASIL		
Região	Permanente	Temporário
Norte	3	
Nordeste	23	
Centro-Oeste	57	
Sudeste	490	7
Sul	15	
<b>TOTAL</b>	<b>588</b>	<b>7</b>

LATAM	
Região	Permanente
Argentina	18
Chile	19
Uruguai	4
Colômbia	2
Costa Rica	14
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>



1) Contamos com 1 colaborador de sexo indefinido em nossos sistemas (permanente e do Sudeste)  
 2) Contamos com 2 colaboradores de meio período, sendo um do gênero masculino e um do feminino.



**96%\***

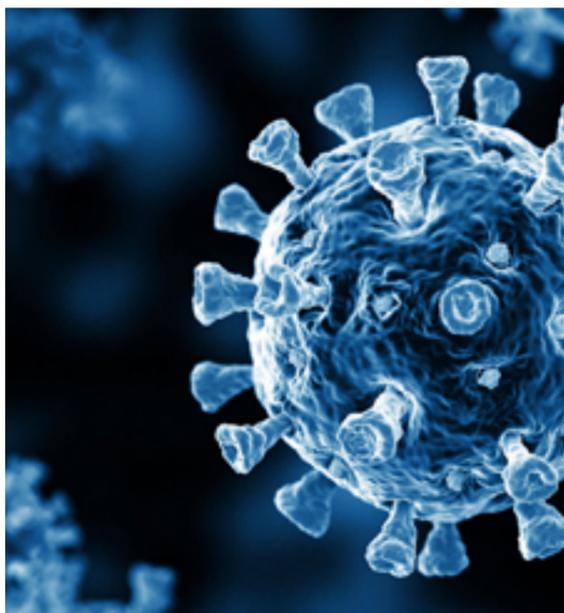
dos colaboradores no Brasil são cobertos por acordos de negociação coletiva.

\*Não estão inclusos estagiários, aprendizes e Pró-Labore. Colaboradores LATAM não seguem convenção coletiva.

## Iniciativas para enfrentamento à COVID-19

Ainda em 2020, com o acelerado agravamento da pandemia de coronavírus e a necessidade de instauração de um regime de distanciamento social que levaria a maioria da população a permanecer dentro de casa, o Governo Federal do Brasil expediu o Decreto 10.282, de 20 de março do referido ano, aprovado pelo Congresso Nacional, que estabelecia as 49 atividades consideradas essenciais para o funcionamento do País. Dentre elas:

- Serviço relacionados à tecnologia da informação e de processamento de dados



(data center) para suporte de outras atividades previstas.

Diante desta circunstância, nossa Companhia adotou uma série de medidas para preservar a saúde de nossos colaboradores e principalmente dos times de campo, essenciais para a manutenção das atividades da empresa e para a

continuidade das operações críticas de nossos clientes.

A criação do Comitê de Gestão de Risco Covid teve um papel fundamental, formulando e centralizando as ações e informações relacionadas à segurança de saúde das equipes. Sob contínua orientação da médica infectologista Dra. Vivian Avelino da Silva, o comitê disciplinar elaborou diversas medidas preventivas e de assepsia nos ambientes de trabalho em todas as unidades operacionais e escritórios, determinou novas práticas e condutas para a prestação dos serviços e usou os canais de comunicação da green4T para reforçar ações de combate ao coronavírus.

Além da disponibilização aos colaboradores de e-mail e linha telefônica direta para informação de casos suspeitos/confirmados de contágio – iniciativa que foi de extrema importância para o monitoramento do vírus em nossa empresa –, implementamos medidas nos escritórios e nas atividades dos colaboradores dentro das instalações da companhia.

Todos os procedimentos adotados contemplaram as empresas green4T, Sismetal, Scipopulis e DCC. Dentre as iniciativas de prevenção à saúde dos colaboradores que foram realizadas desde o início da pandemia, destacamos:

### Ações internas

- Criação de um comitê multidisciplinar (“Comitê de Gestão de Risco Covid”) dedicado à estruturação e a gestão de ações preventivas para resguardar a saúde e o

bem-estar de nossos colaboradores, clientes e parceiros;

- Canais (e-mail e telefone) foram disponibilizados aos colaboradores para informar casos suspeitos e confirmados de contágio do vírus;
  - Aumento da frequência na rotina de limpeza de mesas, sanitários, maçanetas, torneiras de lavatórios, trincos de banheiros, acionadores de descarga e demais pontos de contato;
  - Instalação de equipamentos e *dispensers* de álcool em gel em pontos de acesso dos escritórios, unidades operacionais e veículos de frota;
  - Disponibilização de copos descartáveis para substituir o uso de canecas e copos pessoais;
  - Eliminação de bebedouros de bica em todas as unidades que possuíam este tipo de equipamento;
  - Desligamento do ar-condicionado em ambientes com janela, mantendo-as abertas para ventilação e renovação do ar no ambiente;
  - Aumento da ventilação do ar-condicionado ao nível máximo em ambientes onde não havia janelas;
  - Desativamento temporário de biometria nos escritórios e unidades com este controle de acesso.
- Novas práticas**
- Logo no início da pandemia, foi adotado o regime de *home office* e

escalonamento de colaboradores para reduzir o risco de contágio simultâneo que pudesse prejudicar as atividades normais da empresa e a prestação de serviços aos clientes;

- Viagens internacionais a trabalho foram restritas e só puderam ser realizadas excepcionalmente, com a autorização expressa do Comitê de Gestão de Risco;
- Viagens nacionais a trabalho não foram restritas, mas os colaboradores foram orientados a evitar esses deslocamentos sempre que possível;
- Treinamentos e reuniões de equipe foram proibidos de ocorrer em salas sem ventilação: estas foram desativadas pela equipe de Facilities em todas as unidades;
- Todos os colaboradores foram orientados a utilizar a ferramenta Microsoft Teams para a realização de videoconferências em substituição a reuniões presenciais;



- Exigência para que os principais fornecedores e prestadores de serviço adotassem planos de contingenciamento e prevenção alinhados com as medidas indicadas pelo Ministério da Saúde, com o objetivo de mitigar os riscos de propagação do vírus entre nossos colaboradores, clientes e parceiros.

### Prevenção

- Foi divulgado um amplo plano de orientações aos colaboradores caso houvesse a confirmação de contaminação pelo coronavírus, que incluía desde o aviso imediato ao Comitê de Gestão de Riscos Covid até medidas a serem tomadas em relação ao atendimento médico e higiene domiciliar;

- Extensa divulgação de medidas e orientações de prevenção realizada por meio das ferramentas de comunicação (canal no Whatsapp, newsletter e comunicados);

- Realização de *lives* com a Dra. Vivian, médica infectologista, para orientações de combate e maior conhecimento sobre o vírus;

- Divulgação de materiais reforçando a importância de adotar as recomendações do Ministério da Saúde em relação ao combate à Covid-19 como: manter o distanciamento, higienizar sempre as mãos com álcool em gel ou água e sabonete, não cumprimentar com abraços ou utilizando as mãos, usar sempre máscaras e cobrir a boca e nariz ao espirrar ou tossir.

Em 2021, foram confirmados um total de 78 casos de contaminação, com significativa redução dos indicadores mensais a partir do segundo trimestre. Somados a todos os casos desde o início das medições, em março de 2020, foram registrados 114 casos de contaminação pela Covid-19.

## RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

### GRI 401-1

Em um setor onde a mão-de-obra é altamente valorizada e disputada no mercado, os produtos e serviços com que trabalhamos e nossa atuação em sustentabilidade têm se mostrado diferenciais valiosos para a atração de talentos.

Nosso processo de recrutamento e seleção para as vagas abertas na Companhia se inicia com um alinhamento de expectativas entre a área que está com a vaga em aberto e o time de Gente & Gestão.

Antes do anúncio público da vaga, é realizada uma avaliação em todas as

áreas da empresa a fim de detectar a possibilidade de recrutamento interno, valorizando os talentos que já fazem parte do nosso time.

Para divulgações externas, estamos implantando um Applicant Tracking System (ATS), com dois fornecedores, onde as vagas ficarão disponíveis no LinkedIn e outras páginas de emprego, além de ser divulgada na página de "Carreira" no site da green4T. A Companhia também possui duas consultorias de recrutamento e seleção que são utilizadas quando a divulgação se trata de uma vaga operacional.

Os candidatos que passam pela triagem são chamados para uma entrevista com a área de Gente & Gestão, para levantamento de informações gerais sobre o momento atual de carreira, comportamento e identificação de Fit Cultural. Posteriormente, com os gestores, novo encontro para avaliação técnica na área de atuação.

Após a aprovação do candidato(a), é formalizada a proposta e, em caso de aceite, é iniciado o processo de admissão.

### CONTRATAÇÕES EM 2021:

BRASIL			LATAM		
Faixa etária	Nº total de contratações	Taxa de contratação (%)	Faixa etária	Nº total de contratações	Taxa de contratação (%)
Menos que 30 anos	68	52%	Menos que 30 anos	1	2%
Entre 30 e 50 anos	148	39%	Entre 30 e 50 anos	5	9%
Mais que 50 anos	25	33%	Mais que 50 anos	0	0%
Gênero	Nº total de contratações	Taxa de contratação (%)	Gênero	Nº total de contratações	Taxa de contratação (%)
Masculino	215	41%	Masculino	4	9%
Feminino	26	38%	Feminino	2	17%
Região	Nº total de contratação	Taxa de contratação (%)	Região	Nº total de contratação	Taxa de contratação (%)
Norte	1	33%	Costa Rica	2	14%
Nordeste	5	21%	Argentina	1	5%
Centro-Oeste	16	31%	Chile	3	15%
Sudeste	215	44%			
Sul	4	25%			

## ROTATIVIDADE EM 2021:

BRASIL			LATAM		
Faixa etária	Nº total de contratações	Taxa de contratação (%)	Faixa etária	Nº total de contratações	Taxa de contratação (%)
Menos que 30 anos	34	26%	Menos que 30 anos	3	30%
Entre 30 e 50 anos	82	21%	Entre 30 e 50 anos	2	5%
Mais que 50 anos	22	29%	Mais que 50 anos	0	0%
Gênero	Nº total de contratações	Taxa de contratação (%)	Gênero	Nº total de contratações	Taxa de contratação (%)
Masculino	99	19%	Masculino	3	6%
Feminino	39	57%	Feminino	2	16%
Região	Nº total de contratação	Taxa de contratação (%)	Região	Nº total de contratação	Taxa de contratação (%)
Norte	2	67%	Costa Rica	2	11%
Nordeste	2	8%	Chile	3	21%
Centro-Oeste	5	10%			
Sudeste	123	25%			
Sul	6	38%			

Ao fim deste documento, no capítulo "Anexos de conteúdo", apresentamos nosso indicador de licença maternidade e paternidade.

## VIVÊNCIA DO COLABORADOR

### INTEGRAÇÃO E CULTURA

Entendemos que o processo de *onboarding* dos novos colaboradores é fundamental para que conheçam e se apropriem da cultura da green4T. Por isso, estruturamos um processo de integração que visa acolher e acompanhar os novos integrantes do nosso time em seus primeiros meses conosco.

Em seu primeiro dia de trabalho, o(a) colaborador(a) passa por uma integração institucional que aborda as rotinas da área de Gente & Gestão, Certificações e TI. Em até oito semanas, o(a) colaborador(a) participará de uma conversa online com o nosso CEO, Eduardo Marini, a respeito da trajetória da Companhia, sustentabilidade e carreira, com espaço para perguntas e interações com os participantes.

No segundo semestre de 2021, implantamos a entrevista de post-hire (pós-contratação): uma conversa do time de Gente & Gestão com os colaboradores que completaram seis meses na Companhia, para compreendermos o nível de absorção da cultura organizacional e captação de eventual feedback.

Além disso, promovemos *lives* bimestrais com o nosso CEO que são abertas a todos os colaboradores, onde são abordados temas inseridos no cotidiano da Companhia, informações estratégicas sobre o negócio e outros indicadores relevantes.

#### GREEN • NEWS

**Green News** é o nosso canal de comunicação interna, onde os colaboradores podem acompanhar as notícias sobre nossos negócios, novos colaboradores, dicas culturais e muito mais.

## TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO

### GRI 404-1

O constante treinamento e capacitação de nossos times é de suma importância para a qualidade e excelência de nossos serviços.

Por isso, ao longo do ano, são realizados diversos treinamentos de acordo com a área de cada colaborador, a fim de assegurar a completa adequação regulatória para o tema abordado.

Dentre os treinamentos realizados estão os de rotina de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA), que abordam, por exemplo, as Normas Reguladoras 06, 10, 12, 18, 20 e 35.

Outros treinamentos, mais gerais, são destinados a todos os colaboradores, como os treinamentos de Qualidade, *Compliance* (saiba mais na página 27) e Gente & Gestão.

BRASIL	
Horas de treinamento	
Gênero	Média de horas de treinamento
Masculino	17,72
Feminino	5,30
Categoria funcional	Número total
Coordenação	21,62
Diretoria*	-
Equipe	27,19
Gerência	11,60
Gerência Executiva*	-
Supervisão	72,80
Vice-presidência	-

LATAM	
Horas de treinamento	
Gênero	Média de horas de treinamento
Masculino	1,22
Feminino	0
Categoria funcional	Número total
Colaboradores de campo	1,22

\* Diretoria, Gerência Executiva, e Vice-Presidentes não receberam treinamentos em 2021.

## AVALIAÇÃO E DESEMPENHO

### GRI 404-3

Nossos ciclos de avaliação de desempenho de colaboradores ocorrem semestralmente, nos meses de fevereiro e agosto, e todos os colaboradores com mais de seis meses de empresa são avaliados. Por meio da ferramenta Qulture.rocks, os colaboradores realizam uma autoavaliação e são avaliados por seus gestores diretos.

**Em 2021, 100% dos colaboradores com mais de seis meses de Companhia participaram de avaliação de desempenho.**

Este é um processo fundamental na gestão de nossos recursos humanos, pois é o momento para analisar a performance individual, fornecer feedbacks construtivos para o crescimento profissional, entender as ambições e mapear os próximos passos de cada colaborador para atingi-las.

Trata-se de uma ação difundida a todos os níveis de colaboradores em nossas operações brasileiras. Em 2022, este processo será expandido também para as nossas unidades na América Latina.

## BENEFÍCIOS E RECONHECIMENTO

### GRI 401-2

Em nossas operações brasileiras, oferecemos planos de assistência médica pagos pela green4T para colaboradores e, mediante adesão do colaborador, para dependentes, serviço odontológico, seguro de vida, vale alimentação ou refeição, vale transporte ou fretado e auxílio creche para os aplicáveis.

Além disso, nossos colaboradores contam com ofertas especiais no(a):

- **Prosaúde**, que oferece atendimento médico online 24 horas por dia e 7 dias por semana;
- **Zenklub**, que dá acesso a psicoterapias a preços reduzidos;

- **Gympass**, com aulas presenciais e online;

- **Saint Paul Escola de Negócios** para cursos e trilhas nas áreas de liderança, finanças, gestão, marketing, estratégia e outras.

Já nas operações da América Latina, a companhia oferece planos de saúde aos colaboradores e, em específico no Chile, há também auxílios alimentação e transporte.



Por meio desse programa, reconhecemos os colaboradores atuantes em Serviços Continuados que fizeram a diferença no mês, semestre e ano. Após a indicação e avaliação das lideranças, os colaboradores escolhidos são presenteados com um certificado e um voucher com um valor que varia de R\$ 300 a até R\$ 3.000.



## DIVERSIDADE E INCLUSÃO

### GRI 405-1

Atuamos com disciplinas (tecnologia e engenharia) cuja disponibilidade de profissionais é, majoritariamente, do sexo masculino. Vemos, assim, na elaboração e promoção de práticas de Diversidade, uma oportunidade para sermos um agente de mudança, atraindo mais mulheres e promovendo diversidade nos segmentos de tecnologia e serviços técnicos

### DIVERSIDADE DOS COLABORADORES

LATAM			
Por gênero			
Categorias funcionais	% Homens	% Mulheres	
Diretores	100%	0%	
Gerentes	37,5%	62,5%	
Coordenadores	50%	50%	
Funcionários	90%	10%	
Por faixa etária			
Categorias funcionais	Menos que 30	Entre 30 e 50	Mais que 50
Diretores	14%	67%	19%
Gerentes	25%	75%	0%
Coordenadores	24%	65%	11%
Funcionários	19%	65%	16%

BRASIL			
Por gênero			
Categorias funcionais	% Homens	% Mulheres	
Coordenação	81%	19%	
Diretoria	88%	12%	
Equipe	89%	11%	
Gerência	81%	19%	
Gerência Executiva	71%	29%	
Supervisão	97%	3%	
Vice-presidência	100%	0%	
Por faixa etária			
Categorias funcionais	Menos que 30	Entre 30 e 50	Mais que 50
Coordenação	14%	67%	19%
Diretoria	25%	75%	0%
Equipe	24%	65%	11%
Gerência	19%	65%	16%
Gerência Executiva	14%	86%	0%
Supervisão	14%	64%	22%
Vice-presidência	0%	33%	67%

· Ao fim deste documento, no capítulo "Anexos de conteúdo", apresentamos outros indicadores de diversidade.

Ao analisarmos o percentual de mulheres em cada área da empresa, é possível notar uma baixa participação do público feminino em times como os de Operações e Produção, mas uma igualdade maior nas equipes de Comercial, G&A – que compreende as áreas de Gente & Gestão, Financeiros e Supply – e Smart Cities.

% de mulheres	
Comercial	37,1%
G&A	39,4%
Operações	5,7%
Produção	0,0%
Smart Cities	40,0%

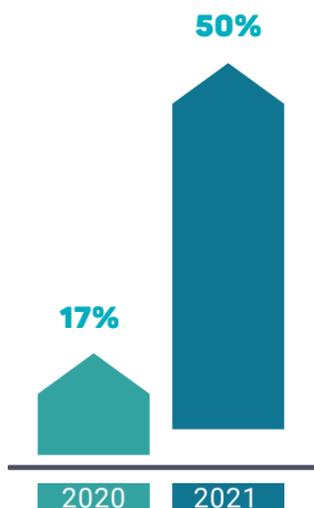
Nos últimos anos, a Companhia desenvolveu programas com o intuito de fomentar a participação de mulheres em todas as áreas da Companhia, principalmente para os setores técnicos descritos a seguir.

### SUMMER JOB – Só para elas

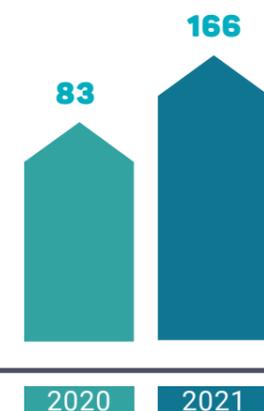
Com edições em 2020 e 2021, nosso programa de estágio remunerado de férias selecionou jovens universitárias para desenvolver projetos que tragam impacto positivo na organização.

O programa auxilia as participantes a desenvolverem suas habilidades e a ganhar conhecimento em diversas áreas como Gente & Gestão, Serviços Continuados, Sustentabilidade, DevOps, IoT e Comercial.

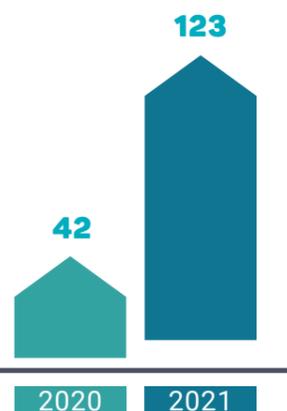
#### Proporção de estagiárias que continuaram na empresa após o SummerJob



#### Inscrições feitas pelo LinkedIn e Facebook

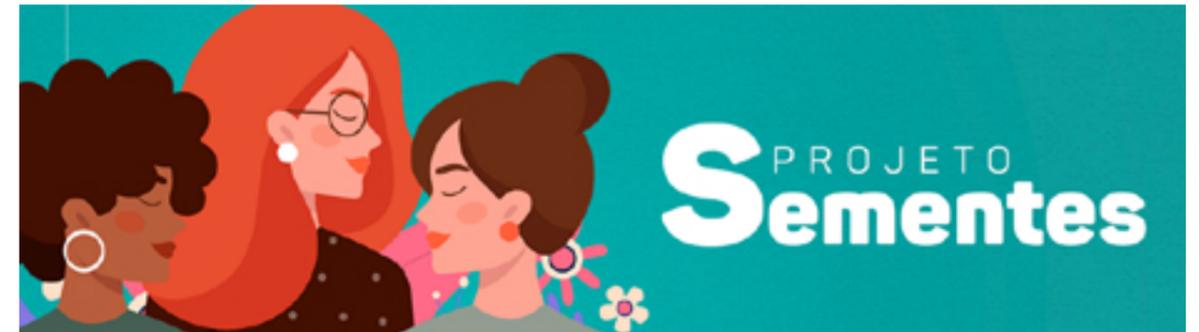


#### Aplicações via formulário



Para o programa de 2021, as seis selecionadas fizeram 60 dias de imersão e aplicação de metodologias como Design Sprint, Design de Serviços, Design de Produtos Digitais e Storytelling.

Para a green4T, o Summer Job é tido como uma oportunidade para concentrar



o processo de atração de talentos e transformação de cultura.

Para isso, foram realizados dez encontros online, mediados por uma coach e especialista em Gestão e Desenvolvimento Humano.

Como parte da agenda de valorização da mulher em nossa Companhia, a iniciativa foi criada em março de 2021 com o objetivo de promover o aprimoramento pessoal e profissional de nossas colaboradoras, além de fornecer um espaço de acolhimento, apoio e compartilhamento de experiências.

Com uma média de 48 participantes por encontro, mulheres de toda a América Latina realizaram atividades que proporcionaram autoconhecimento, troca de experiências, desenvolvimento de carreira e network entre as mulheres da Companhia.

### Projeto Career Talks

Para 2022, realizaremos o “Career Talks”, programa que tem como objetivo promover uma trilha de conhecimentos e discussões voltadas para a carreira de nossas colaboradoras, dividida em três macro etapas, “Se conhecer, se posicionar e se movimentar”.

Estas etapas vão contribuir para o desenvolvimento de algumas habilidades, como liderar, inspirar, comunicar melhor sobre si e criar networking.

Serão realizados 9 encontros ao longo do ano, com palestras, discussões abertas, atividades em grupo e disponibilização de materiais complementares para busca de autodesenvolvimento.

# ATUAÇÃO SOCIAL

**3** SAÚDE E BEM-ESTAR



**4** EDUCAÇÃO DE QUALIDADE



**9** INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA



**10** REDUÇÃO DAS DESIGALDADES



**11** CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS



**13** AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA

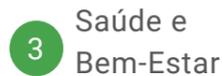


## PROJETOS APOIADOS VIA LEIS DE INCENTIVO

Na green4T, temos consciência de nosso papel na sociedade e da relevância que o setor privado tem ao apoiar iniciativas que produzam resultado socioeconômico positivo. Nesse sentido, nossas diretrizes de atuação social se baseiam em educação para a tecnologia, empoderamento feminino, sustentabilidade e mobilidade urbana.

Em 2021, a Companhia apoiou cinco projetos distintos via Lei de Incentivo, com um aporte total de R\$ 180 mil.

Projeto	Proponente	Aporte	Lei	Localização	Detalhamento	ODS
Documentário "Ecossistemas de Inovação"	Prosa Press Consultoria de Imprensa	R\$ 80mil	Lei Federal de Incentivo à Cultura		Projeto Digital transmitido através do Youtube e redes sociais O projeto visa a produção do documentário "Ecossistemas de Inovação", que se propõe a ser um retrato do Brasil atualizado com as tendências mundiais de inovação e tecnologia.	9
Plano Anual de Atividades Esportivas - O esporte é para todos.	Associação Brasileira de Educação e Cultura	R\$ 20mil	Lei Federal de Incentivo ao Esporte	São Paulo (SP)	O objetivo principal do projeto é promover a prática esportiva para crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade socioeconômica e em idade escolar, atendidas gratuitamente no Marista Escolas Sociais em contraturno escolar ou em jornada ampliada.	3 10
Cidade Sustentável	Geração Futuro	R\$ 20mil	Fundo da Infância e do Adolescente	Pombos (PE)	O Cidade Sustentável objetiva formar adolescentes de escolas públicas em Agentes de Desenvolvimento Ambiental, para contribuir com o reflorestamento e arborização do seu território, proporcionando qualidade de vida e uma cidade sustentável.	3 4 11 13
Mais Saúde - Ano I	Município de Sul Brasil (SC)	R\$ 20mil	Fundo do Idoso	Sul Brasil (SC)	O projeto Mais Saúde - Ano 1 busca ampliar e fortalecer a prática de atividades físicas e orientação nutricional junto aos idosos do município de Sul Brasil (SC) através de caminhadas orientadas e atividades.	3 4 10
Identificação de fatores etiológicos do câncer através de assinatura genômica	FAEPA - Fundação de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Assistência do HCFMRP-USP	R\$ 20mil	PRONON	Ribeirão Preto (SP)	O objetivo é identificar e descrever quais são os principais fatores etiológicos tumorais que levam ao desenvolvimento de câncer na população brasileira através do uso de assinatura genômica, a fim de propor estratégias de prevenção e diagnóstico precoce populacionais.	3



3 Saúde e Bem-Estar



4 Educação de Qualidade



9 Indústria, Inovação e Infraestrutura



10 Redução das Desigualdades



11 Cidades e Comunidades Sustentáveis



13 Ação Contra a Mudança Global do Clima

## INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO

Em 2021, realizamos dois investimentos de R\$ 50.000 cada em duas instituições brasileiras.

A primeira delas, o Instituto IT Mídia realiza projetos educacionais voltados à capacitação e formação de jovens profissionais. **Dentre os principais projetos realizados estão:**

- **Profissional do futuro:** concede bolsas de estudos para jovens de baixa renda, principalmente no estado de São Paulo. A iniciativa tem o objetivo de formar, todos os anos, cerca de 45 jovens talentos no setor de Tecnologia da Informação;
- **Eu capacito:** plataforma online que promove a capacitação de jovens por meio de 135 cursos gratuitos em quatro trilhas principais: Tech, Fluência Digital, Soft Skills e Empreendedorismo.

A segunda instituição é a **Passos Mágicos**, localizada no município de Embu-Guaçu, que tem como missão a transformação da vida de jovens e crianças em vulnerabilidade social por meio da educação, oferecendo ferramentas para levá-los a melhores oportunidades de vida. A instituição oferece aulas de português, matemática e inglês no contraturno escolar, além de acompanhamento psicológico e psicopedagógico, atividades culturais, bolsas de estudo para os alunos em idade escolar e para o ensino superior, e acompanhamento de ingresso no mercado de trabalho.

green **TALKS**



O podcast **greenTALKS** foi criado em 2020 e busca debater temas relacionados à transformação digital, infraestrutura de TI híbrida, eficiência energética da indústria de data centers, *smart cities* e tecnologias disruptivas como IoT e *edge computing*, discutindo ainda o impacto das atividades do setor de tecnologia na economia, na sociedade e no meio ambiente.

Disponibilizado na plataforma de áudio **Spotify**, o canal de comunicação tem episódios quinzenais com a participação de convidados: especialistas técnicos, gestores de empresas de tecnologia e representantes de entidades civis e ONGs.

Em 2021, foram **20 entrevistas publicadas, com um total de 419 minutos de conteúdo postado e gratuito**, e divulgado também nas redes sociais da empresa.

## CAMPANHA “PAINEL PARA TODOS”

Entre maio de 2020 e março de 2021, período de enfrentamento da pandemia de Covid, a green4T, por meio de sua *startup* Scipopulis, lançou a campanha “Painel Para Todos”, que consistiu na cessão gratuita da ferramenta Trancity durante esses dez meses.

O principal objetivo do projeto foi equipar as prefeituras das principais cidades do Brasil com uma ferramenta poderosa para a gestão do transporte público durante a pandemia de Covid. Com o Trancity, as autoridades municipais puderam monitorar em tempo real a oferta efetiva da frota de ônibus, acompanhar as variações nas demandas das linhas do sistema, avaliar os ganhos de velocidade e de performance com a redução do trânsito e comparar a oferta de coletivos na rua com a demanda de passageiros.

A cessão incluiu os custos de licença, hospedagem na nuvem, desenvolvimento de relatórios e suporte técnico, gerando uma melhora no serviço e na qualidade de vida de quem utiliza o transporte público para se locomover.

Ao todo, oito cidades na América Latina (São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Florianópolis, Porto Alegre, Teresina, São José do Rio Preto e Santiago, no Chile) aderiram à campanha.

O painel Trancity trouxe impactos positivos tanto para a administração pública quanto ao dia a dia dos cidadãos. A ferramenta foi implementada em 26% do transporte público de ônibus brasileiro, monitorou 30.712 veículos e colaborou com a elevação da segurança sanitária de milhares de passageiros que utilizam o sistema diariamente.



# TECNOLOGIA VERDE

3 SAÚDE E BEM-ESTAR



9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA



11 CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS



13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA



## GESTÃO AMBIENTAL

### GRI 103-1 / 103-2 / 103-3

Com a sociedade cada vez mais conectada e as empresas mais dependentes do processamento de dados, nossa Companhia tem buscado mitigar o impacto dessa digitalização globalizada no meio ambiente.

Movidos por este propósito, buscamos participar do debate mundial sobre o aquecimento da Terra e as mudanças climáticas decorrentes desse fenômeno, que podem afetar sensivelmente a longevidade dos negócios de nossos clientes e a vida no planeta.

Durante o ano, nos tornamos signatários do **Pacto Global da ONU**, a maior iniciativa de sustentabilidade empresarial do mundo, com cerca de 12 mil empresas e instituições de 161 países, cujo objetivo é alinhar as operações de negócios aos dez princípios universalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção.

**Em 2021, estivemos presentes na 26ª Conferência das Nações Unidas sobre as Mudanças Climáticas (COP26), realizada em Glasgow, na Escócia. O evento reuniu cerca de 200 chefes de Estado, cientistas, ambientalistas, empresários, organizações e lideranças de todo o mundo com o objetivo de determinar estratégias para reduzir as emissões de**

### gases poluentes que causam o aquecimento global.

Participamos de um fórum realizado pela Responding to Climate Change (RTCC) uma organização sem fins lucrativos criada em 2002, classificada como observadora oficial para a Convenção-Quadro das Nações Unidas para Mudanças Climáticas (UNFCCC, na sigla em inglês), Convenção de Diversidade Biológica (CBD) e Convenção das Nações Unidas de Combate à Desertificação (UNCCD).

Na programação, Eduardo Marini, CEO da green4T, participou de um painel sobre a transição energética na direção das emissões zero de carbono, onde destacou o papel do Brasil na promoção das energias renováveis para o desenvolvimento de uma indústria de TI mais eficiente energeticamente e de baixo impacto ambiental, e Roberto Speicys, CEO e cofundador da Scipopulis, apresentou o papel das plataformas de análises de dados para produzir insights ao gestor público e colaborar na redução das emissões de carbono do sistema de transporte das cidades.

Ainda na COP26, juntamente com outras empresas associadas ao Instituto Ethos e participantes do Grupo de Trabalho de Meio Ambiente, assinamos a carta “Propostas e Recomendações Empresariais para a NDC Brasileira”, que apresenta premissas e compromissos do setor empresarial em contribuição aos esforços de redução dos impactos globais das mudanças do clima, relacionados à emissão de gases de efeito

estufa, à cadeia de valor, à sociobiodiversidade e políticas públicas.

Cada vez mais, os data centers formam a base para a utilização de recursos tecnológicos nos mais diversos setores da economia. Ao mesmo tempo, são responsáveis por uma parte significativa do consumo energético no mundo. Por isso, vemos o serviço que prestamos como fundamental para possibilitar que o setor de tecnologia seja mais sustentável, através da eficiência

## RESÍDUOS

### GRI 306-2

Em 2021, implementamos o Programa de Gerenciamento de Resíduos Sólidos, que define a metodologia e os critérios utilizados para o controle sistematizado dos resíduos gerados nas atividades de Serviços Continuados da green4T e nos serviços de manutenção e fabricação de peças diversas da Sismetal.

Anualmente, nossos colaboradores recebem um treinamento para fortalecer a conscientização e promover o conhecimento sobre gestão dos resíduos, reforçando os conceitos de reduzir, reciclar e reutilizar, e informando sobre a destinação e armazenamento corretos dos resíduos.

Em nossa operação, desenvolvemos práticas sustentáveis e de coleta seletiva, como a identificação das lixeiras conforme padrões estabelecidos pelos órgãos ambientais e a realização de um trabalho de conscientização dentro da Companhia para o correto descarte dos materiais que são trocados nas instalações de nossos

das instalações, obtendo o melhor rendimento com o mínimo de recursos.

Nesse sentido, nossa preocupação ambiental se estende tanto às nossas operações, cujos principais impactos estão relacionados ao descarte de resíduos e consumo de energia, quanto à eficiência energética dos data centers que fornecemos aos nossos clientes, o que contribui para a emissão de gases do efeito estufa e, consequentemente, impactam no aquecimento global.

clientes, como baterias, óleos, lâmpadas e outros.

Um exemplo prático de nossa evolução na gestão de resíduos é o caso das baterias, em que contamos com parcerias para realizar a logística reversa desses itens. Ao todo, já enviamos 2.874 baterias para reciclagem. Filtros de óleo e filtros de ar são outros itens que também coletamos para reciclagem.

O descarte dos resíduos gerados em nossa operação própria é feito por meio de empresas terceirizadas, os processos são compostos da seguinte forma:

1. Emissão de Manifesto de Transporte de Resíduos e Rejeitos.
2. Manifesto de transporte.
3. Certificado de Destinação Final (CDF). Este documento certifica o recebimento e a respectiva destinação final dos resíduos e rejeitos relacionados, utilizando as tecnologias mencionadas.

## ENERGIA

### GRI 302-1 / SASB TC-SI-130a.1

O consumo de energia da Companhia em 2021 engloba o consumo de gasolina e etanol realizado por sua frota de veículos e o consumo de eletricidade das unidades Rio de Janeiro (RJ), Brasília

(DF), Belo Horizonte (MG), Espírito Santo (ES), Campinas (SP), Curitiba (PR), Diadema (SP), Porto Alegre I e II (RS), Atec Salvador (BA), Sismetel e green4T Barueri (SP).

	(MJ)	%
<b>Consumo de combustíveis não renováveis</b>		
Gasolina	4.456.492,53	74,70
<b>Consumo de combustíveis renováveis</b>		
Etanol (álcool etílico hidratado)	431.885,79	7,23
Consumo de eletricidade (rede elétrica)	1.078.232,40	18,07
<b>Total de consumo de energia</b>	<b>5.966.610,72</b>	<b>100</b>

## EMISSÕES

### GRI 305-1 / 305-2 / 305-3

Com o objetivo de medir o impacto de nossas atividades no clima, realizamos, anualmente, o Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa. A seguir,

apresentamos os dados referentes ao ano de 2020, com base nas unidades da Green4T Participações. Os dados de 2021 estão sendo consolidados e serão reportados em um próximo relatório.

#### Escopo 1: Emissões diretas de GEE\*

	Emissão tCO2e	% de Emissões na Categoria	% de Emissões sobre o Total do Escopo	% de Emissões sobre a Soma dos Escopos
<b>Combustão Móvel</b>				
GLP	0,48	0,40%	0,40%	0,16%
Gasolina Comercial	119,81	99,26%	99,14%	40,29%
Etanol Hidratado	0,41	0,34%	0,34%	0,14%
<b>Total</b>	<b>120,70</b>	<b>100%</b>	<b>99,88%</b>	<b>40,59%</b>

\*Os indicadores de emissões incluem informações das unidades localizadas em: green4T RJ, green4T Brasília (DF), green4T BH, green4T Campinas (SP), green4T Salvador (BA), Porto Alegre (RS), green4T Texas – SP I, green4T Texas – SP II, Espírito Santo, Curitiba (PR), Diadema (SP), Argentina, Chile e Costa Rica.

	Emissão tCO2e	% de Emissões na Categoria	% de Emissões sobre o Total do Escopo	% de Emissões sobre a Soma dos Escopos
<b>Emissões Fugitivas</b>				
Dióxido de Carbono	0,15	100,0%	0,13%	0,05%
<b>Total</b>	<b>0,15</b>	<b>100%</b>	<b>0,13%</b>	<b>0,05%</b>

<b>Total do Escopo 1</b>	<b>120,85</b>	<b>-</b>	<b>100%</b>	<b>40,64%</b>
--------------------------	---------------	----------	-------------	---------------

#### Escopo 2: Emissões indiretas de GEE\*

	Emissão tCO2e	Consumo (MWh)	% de Emissões sobre o Total do Escopo	% de Emissões sobre a Soma dos Escopos
<b>Compra de Energia Elétrica</b>				
Energia	41,37	543,68	100%	13,91%

<b>Total do Escopo 2</b>	<b>41,37</b>	<b>543,68</b>	<b>100%</b>	<b>13,91%</b>
--------------------------	--------------	---------------	-------------	---------------

#### Escopo 3: Outras emissões Indiretas de GEE\*

	Emissão tCO2e	% de Emissões na Categoria	% de Emissões sobre o Total do Escopo	% de Emissões sobre a Soma dos Escopos
<b>Viagens a Negócios</b>				
Viagens aéreas	135,16	100%	100%	45,5%

<b>Total do Escopo 3</b>	<b>135,16</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>45,5%</b>
--------------------------	---------------	-------------	-------------	--------------

#### Emissões Totais\*

	Emissão tCO2e	% de Emissões sobre a Soma dos Escopos
Escopo 1	120,85	40,64%
Escopo 2	41,37	13,91%
Escopo 3	135,16	45,45%
<b>Soma das emissões</b>	<b>297,38</b>	<b>100,00%</b>



## ANEXOS DE CONTEÚDO

### INDICADORES DE DESEMPENHO E CONTINUIDADE DOS NEGÓCIOS

SASB TC-SI-550a.1 - Número de (1) problemas de desempenho e (2) interrupções de serviço; (3) tempo total de inatividade do cliente.

**1) A entidade deve divulgar (1) o número de problemas de desempenho em serviços de software e tecnologia da informação (TI) fornecido aos clientes.**

Total de problemas considerando interrupções com mais de 10 minutos e inferior ou igual a 30 minutos = 7 distribuídos da seguinte forma:

- (i) Número de problemas relacionados a problemas em infraestrutura = 2 (indicador de Downtime)
- (ii) Número de problemas relacionados a indisponibilidades da plataforma ONLINE = 2 (conectividade)
- (iii) Número de problemas relacionados a indisponibilidade da plataforma de hospedagem = 3 (serviços de armazenamento em nuvem)

**2) A entidade deve divulgar (2) o número de interrupções de serviço em software e serviços de TI fornecidos aos clientes.**

Total de problemas considerando interrupções com mais de 30 minutos = 17 distribuídos da seguinte forma:

- (i) Número de problemas relacionados a problemas em infraestrutura = 12 (indicador de Downtime)
- (ii) Número de problemas relacionados a indisponibilidades da plataforma ONLINE = 3 (conectividade)
- (iii) Número de problemas relacionados a indisponibilidade da plataforma de hospedagem = 2 (serviços de armazenamento em nuvem)

**3) A entidade deve divulgar (3) o tempo total de inatividade do cliente relacionado a problemas de desempenho e interrupções de serviço em software e serviços de TI fornecidos aos clientes.**

Tempo total de inatividade devido aos problemas de interrupção = 108,60 horas distribuídos da seguinte forma:

- (i) Número de problemas relacionados a problemas em infraestrutura = 88,28 (indicador de Downtime)
- (ii) Número de problemas relacionados a indisponibilidades da plataforma ONLINE = 8,57 (conectividade)
- (iii) Número de problemas relacionados a indisponibilidade da plataforma de hospedagem = 11,75 (serviços de armazenamento em nuvem).

SASB TC-SI-550a.2 - Descrição dos riscos de continuidade de negócios relacionados a interrupções de operações.

Exemplos de interrupções incluem, mas não estão limitados a aquelas causadas por falhas técnicas, erros de programação, ataques cibernéticos, eventos climáticos ou desastres naturais em instalações de hospedagem.

- 1 - Instabilidade na Internet
- 2 - Indisponibilidade do servidor onde são processadas e arquivadas todas as informações de Serviços Continuados.
- 3 - Instabilidade na plataforma de gestão de Ordem de Serviço e Indisponibilidade da plataforma de monitoração remota de clientes que possuem o ONLINE contratado.
- 4 - Indisponibilidade (Downtime) do Data Center onde estão armazenados os sistemas de gestão de processos e monitoramento.

A entidade deve discutir as medidas que implementa para lidar com os riscos de continuidade do negócio, tais como tecnologias ou processos que reduzem os impactos de interrupções, aumentam a resiliência dos sistemas, garantem contra perdas ou fornecem redundâncias para operações críticas de negócios. Perda de comunicação com a plataforma.

- 1 - Implementada a redundância de links de dados com a configuração em anel e com operadoras diferentes.
- 2 - Contratação de site backup para operação das plataformas de gestão e monitoramento online.
- 3 - Impacto indisponibilidade ACTI - Geração manual de Ordem de Serviço e controle manual dos serviços através de planilhas.

A entidade pode discutir o valor estimado da perda potencial, a probabilidade dessa perda e o período de tempo associado. Essas estimativas podem ser baseadas em números de seguros ou outras avaliações de terceiros ou internas de perda potencial.

- 1 - Internet - Perda potencial - reuniões com clientes internos e externos. Probabilidade Baixa /Impacto Médio.
- 2 - Indisponibilidade dos Servidores - Perda de acesso aos arquivos, contratos, controles. Probabilidade baixa/ impacto médio.
- 3 - Instabilidade na plataforma de gestão de O.S - Dificuldade na gestão dos SLAs, dificuldade nas aberturas e fechamentos dos documentos- não conformidades nas auditorias ISO. - Perda de monitoração dos clientes - Probabilidade Baixa/Impacto Médio.
- 4 - Indisponibilidade no ONLINE - Perda de monitoração dos clientes - Probabilidade Baixa/ Impacto Alto.

## INDICADORES DE LICENÇA MATERNIDADE/ PATERNIDADE

### GRI 401-3 – Licença maternidade/paternidade

BRASIL		LATAM	
Número total de funcionários que tiraram licença maternidade/paternidade no ano		Número total de funcionários que tiraram licença maternidade/paternidade no ano	
Gênero	Número Total	Gênero	Número Total
Feminino	4	Feminino	0
Masculino	0	Masculino	2
Número total de funcionários que deveriam ter retornado ao trabalho após a licença maternidade/paternidade no ano		Número total de funcionários que deveriam ter retornado ao trabalho após a licença maternidade/paternidade no ano	
Gênero	Número Total	Gênero	Número Total
Feminino	4	Feminino	0
Masculino	0	Masculino	2
Número total de funcionários que efetivamente retornaram ao trabalho após a licença maternidade/paternidade no ano		Número total de funcionários que efetivamente retornaram ao trabalho após a licença maternidade/paternidade no ano	
Gênero	Número Total	Gênero	Número Total
Feminino	4	Feminino	0
Masculino	0	Masculino	2
Número total de funcionários que deveriam ter retornado ao trabalho após a licença maternidade/paternidade no ano ANTERIOR ao período do relato		Número total de funcionários que deveriam ter retornado ao trabalho após a licença maternidade/paternidade no ano ANTERIOR ao período do relato	
Gênero	Número Total	Gênero	Número Total
Feminino	3	Feminino	0
Masculino	0	Masculino	3
Número total de funcionários que completaram neste ano 24 meses ou mais de seu retorno ao trabalho pós licença		Número total de funcionários que completaram neste ano 24 meses ou mais de seu retorno ao trabalho pós licença	
Gênero	Número Total	Gênero	Número Total
Feminino	6	Feminino	0
Masculino	0	Masculino	3

\* A Companhia não realiza o cadastro de licença paternidade em sistema para o Brasil.

## INDICADORES DE DIVERSIDADE

### GRI 405-2 – Razão entre o salário e a remuneração de mulheres e homens

BRASIL e LATAM	
Categoria Funcional	Razão matemática entre o salário base de mulheres e homens
<b>Comercial</b>	
Gerente comercial SR	<b>1,25</b>
Gerente de contas	<b>1,04</b>
<b>G&amp;A</b>	
Advogado PL	<b>1,27</b>
Analista Financeiro PL	<b>1,08</b>
Analista Fiscal PL	<b>1,00</b>
Técnico SSMA PL	<b>1,04</b>
<b>Operações</b>	
Assistente Administrativos JR	<b>0,98</b>
Especialista de Automação	<b>0,91</b>
Programador de Serv. Continuados JR	<b>1,10</b>

SASB TC-SI-330a.1 - Porcentagem de funcionários que são (1) cidadãos estrangeiros e (2) residentes no exterior

	BRASIL	LATAM
(1) Cidadãos estrangeiros	0,01%	12,3%
(2) Localizados fora do país de domicílio da entidade	8,7%	-

**SASB TC-SI-330a.3 - Porcentagem de representação de gênero e grupo racial / étnico para (1) gestão, (2) equipe técnica e (3) todos os outros colaboradores.**

	BRASIL		LATAM	
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Gestão	14%	86%	40%	60%
Equipe Técnica	11%	89%	0%	100%
Outros Colaboradores	-	-	50%	50%

	BRASIL				
	Orientais	Negros	Pardos	Branco	Outros
Gestão	-	2%	32%	54%	13%
Equipe Técnica	1%	8%	44%	34%	13%
Outros Colaboradores	-	-	-	-	-

	LATAM				
	Orientais	Negros	Hispânicos /Latinos	Branco	Outros
Gestão	-	-	100%	-	-
Equipe Técnica	-	-	100%	-	-
Outros Colaboradores	-	-	100%	-	-

## ÍNDICE DE CONTEÚDO GRI E SASB

### GRI 102-55

Standard	Disclosures	Nome	Referência/Resposta direta	Pacto Global
GRI 101: Fundamentos 2016				
	102-1	Nome da Organização	Página 11	-
	102-2	Atividades, marcas, produtos e serviços	Página 14	-
	102-3	Localização da sede da organização	Página 13	-
	102-4	Local de Operações	Página 13	-
	102-5	Natureza da propriedade e forma jurídica	Página 20	-
	102-6	Mercados atendidos	Página 11	-
	102-7	Porte da organização	Páginas 13, 35 e 39	-
	102-8	Informações sobre empregados e outros trabalhadores	Página 38	6
	102-9	Cadeia de fornecedores	Página 25 e 26	-
GRI 102: Conteúdos Gerais	102-10	Mudanças significativas na organização e em sua cadeia de fornecedores	Página 25	-
	102-11	Princípio ou abordagem da precaução	Apesar de não seguir o princípio da precaução, a Companhia possui processo robusto de gerenciamento de riscos, de responsabilidade na área de <i>Compliance</i>	-
	102-12	Iniciativas externas	Página 26	-
	102-13	Participação em associações	UITP-Associação Internacional de Transporte Público	-
	102-14	Declaração do mais alto executivo	Página 4	-
	102-16	Valores, princípios, normas e códigos de comportamento	Página 12	10

	102-18	Estrutura de governança	Página 20	-
	102-40	Lista de grupos de <i>stakeholders</i>	Página 9	-
	102-41	Acordos de negociação coletiva	Página 38	3
	102-42	Identificação e seleção de <i>stakeholders</i>	Página 9	-
	102-43	Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	Página 9	-
	102-44	Principais preocupações e tópicos levantados	Página 9	-
	102-45	Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas	Página 35	-
	102-46	Definição do conteúdo do relatório e dos Limites de tópicos	Página 9	-
	102-47	Lista de tópicos materiais	Página 9	-
GRI 102: Conteúdos Gerais	102-48	Reformulações de informações	Por ser o primeiro relatório da Companhia, não houve reformulações.	-
	102-49	Alterações no relato	Por ser o primeiro relatório da Companhia, não houve alterações.	-
	102-50	Período coberto pelo relatório	Página 8	-
	102-51	Data do relatório mais recente	Página 8	-
	102-52	Ciclo de emissão de relatórios	Anual	-
	102-53	Contato para perguntas sobre o relatório	Página 8	-
	102-54	Declarações de relato em conformidades com as Normas GRI	Este relatório foi preparado em conformidade com as Normas GRI: opção Essencial	-
	102-55	Sumário de conteúdo GRI	Página 71	-
	102-56	Verificação externa	Não há verificação externa	-
Tema material: Conduta eficiente e ética				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1	Explicação do tema material e seus limites	Página 20	-
	103-2	Gestão sobre o tema material	Página 20	-
	103-3	Evolução da gestão	Página 20	-

GRI 102: Conteúdos gerais 2106	102-15	Principais impactos, riscos e oportunidades	Página 25	-
	102-17	Mecanismos para orientações e preocupações referentes a ética	Página 28	10
GRI 205: Combate à corrupção 2016	105-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate a corrupção	Página 27	1 e 10
	105-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Página 28	10
Tema material: Relacionamento e confiança				
	103-1	Explicação do tema material e seus limites	Página 32	-
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-2	Gestão sobre o tema material	Página 32	-
	103-3	Evolução da gestão	Página 32	-
SASB TC-SI 550a: Gerenciamento de riscos sistêmicos de interrupções tecnológicas 2018	TC-SI 50a.1	Número de (1) problemas de desempenho e (2) interrupções de serviço; (3) tempo total de inatividade do cliente	Página 66	-
	TC-SI 50a.2	Descrição dos riscos de continuidade de negócios relacionados a interrupções de operações	Página 67	-
Tema material: Inovação				
	103-1	Explicação do tema material e seus limites	Página 33	-
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-2	Gestão sobre o tema material	Página 33	-
	103-3	Evolução da gestão	Página 33	-
Tema material: Tecnologia Verde				
	-1	Explicação do tema material e seus limites	Página 60	-
GRI 103: Forma de gestão 2016	-2	Gestão sobre o tema material	Página 60	-
	-3	Evolução da gestão	Página 60	-
GRI 302: Energia 2016	-1	Consumo de energia dentro da organização	Página 62	7 e 8
GRI 305: Emissões 2016	-1	Emissões diretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 1)	Página 62	7 e 8

GRI 305: Emissões 2016	305-2	Emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 2)	Página 62	7 e 8
	305-3	Emissões indiretas de fases de efeito estufa (GEE)(Escopo 3)	Página 62	7 e 8
GRI 306: Resíduos 2020	306-2	Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	Página 61	8
SASB TV-SI 130a: Pegada ambiental da infraes- trutura de <i>hardware</i> - 2018	TC-SI 130a.1	(1)Energia total consumida, (2) porcentagem da rede elétrica, (3) porcentagem renovável	Página 62	7
Tema material: Time de excelência				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1	Explicação do tema material e seus limites	Página 38	-
	103-2	Gestão sobre o tema material	Página 38	-
	103-3	Evolução da gestão	Página 38	-
GRI 401: Emprego 2016	401-1	Total e taxas de novas contratações de empregados e rotatividade por faixa etária, gênero e região	Página 42	6
	401-2	Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período, discriminados pelas principais operações	Página 47	6
	401-3	Taxas de retorno ao trabalho e retenção após licença	Página 68	6
	404-1	Média de horas de treinamento por ano, por empregado, discriminado por gênero e categoria funcional	Página 45	1 e 6
GRI 404: Capacita-ção e educação 2016	404-3	Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira, discriminado por gênero e categoria funcional	Página 46	6

GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunida- des 2016	405-1	Diversidade dos colaboradores e órgãos de governança, com porcentagens por gênero, faixa etária, grupos minorizados e outros indicadores	Página 20 e 48	6
	405-2	Razão matemática do salário e remuneração entre mulheres e homens, discriminada por categoria funcional e unidades operacionais relevantes	Página 69  Reportamos o indicador com uma base diferente de categorias funcionais dos indicadores 404-1 e 405-1, a fim de retratar a realidade da empresa, demonstrando a diferença salarial entre o salário-base de diferentes cargos e níveis de senioridade. Neste ciclo, não iremos reportar a diferença entre a remuneração de homens e mulheres.	6
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Página 28	6
SASB TC-SI 330a: Recruta- mento e gerencia- mento de força de trabalho di- versifi-cada e qualificada 2018	TC-SI- 330a.1	Porcentagem de funcionários que são (1) cidadãos estrangeiros e (2) residentes do exterior	Página 69	6
	TC-SI- 330a.2	Engajamento dos colaboradores	A Companhia não realiza pesquisa de engajamento (eNPS) com seus colaboradores	-
	TC-SI- 330a.3	Porcentagem de representação de gênero e grupo racial/étnico para (1) gestão, (2) equipe técnica e (3) todos os outros colaboradores	Página 70	6

## MAPA DE ODS

3 SAÚDE E BEM-ESTAR



Pág.: 53, 59

10 REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES



Pág.: 53

4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE



Pág.: 37, 53

11 CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS



Pág.: 31, 53, 59

5 IGUALDADE DE GÊNERO



Pág.: 37

13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA



Pág.: 31, 53, 59

8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO



Pág.: 37

16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES



Pág.: 19

9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA



Pág.: 31, 53, 59



green 4T

Available. Efficient. Sustainable.