

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2021

green 4T

Available. Efficient. Sustainable.

INDÍCE

Mensaje del presidente	04
Sobre el informe	08
green4T	11
Gestión y Ética	19
Desempeño	31
Personas y Cultura	37
Actuación Social	53
Tecnología Verde	59
Anexos	65

#be
green



MENSAJE DEL PRESIDENTE

GRI 102-14

Resiliencia y adaptación por un futuro más sostenible

La historia de la humanidad está marcada por episodios donde el poder de adaptación de la sociedad y la resiliencia de los pueblos fueron duramente probados. En los últimos dos años, convivimos con grandes desafíos que pusieron a prueba nuestra capacidad de resistir y de adecuarnos a los escenarios adversos impuestos por la pandemia de Covid-19. En el presente y durante las próximas décadas, esta capacidad será fundamental para promover una evolución sistémica del actual modelo económico, que con urgencia precisa adaptarse a la agenda de sostenibilidad del planeta.

Los efectos de la pandemia en la vida de las personas, en los negocios de las empresas y el día a día de las ciudades son conocidos por todos. La crisis sanitaria, además del gran costo humano – con más de seis millones de vidas perdidas en todo el mundo – también cobró un precio caro a la economía global. En el momento más agudo de la pandemia, en 2020, la caída del PBI mundial quedó en -3,1 %, mientras que en América Latina y Caribe este índice llegó a -7 %, según los datos del Fondo Monetario Internacional.¹

También fueron onerosos los reflejos de la inestabilidad del clima en la economía mundial. Según analistas del Banco Mundial, a largo plazo, los cambios climáticos son el mayor factor de riesgo para el futuro de las empresas. Los eventos extremos generados

por los cambios climáticos deben reducir en cerca de 390.000 millones de USD² la caja de las corporaciones en toda la cadena productiva el año 2022, a fin de cubrir perjuicios relacionados con las interrupciones de las actividades en las fábricas, daños a la logística y al transporte, disminución de la cadena de proveedores y propiamente la degradación de la renta de los consumidores.

La resiliencia y capacidad de adaptación rápida a los desafíos es el principal secreto del éxito de las Compañías en este siglo.

Estos atributos fueron esenciales para la performance de nuestra Compañía en 2021. Registramos un aumento del 36,5% en el valor total de nuestros contratos (TCV - Total Contract Value) en comparación al año anterior, sumándose los negocios realizados en Brasil y LATAM. Con eso, alcanzamos un volumen de R\$ 568 millones de contratos por servicios, con una ganancia bruta de R\$ 238 millones.

Obtuvimos excelentes resultados en toda nuestra cartera en 2021: por ejemplo, nuestra base de contratos de **Servicios Continuos** creció un 59 % con relación a 2020, y 154 **Data Centers Modulares** fueron producidos y comercializados en el intervalo de 12 meses. En ese contexto, **Sismetal**, nuestra empresa que fabrica **soluciones modulares**, vivió un gran año con la inauguración de una nueva unidad

fabril en Sorocaba (SP). En total, fueron 2.644 m² de data centers modulares exportados a América Latina, India, Alemania, Eslovenia y Portugal.

Aumentamos también nuestro equipo de empleados: fueron más de **200 contrataciones** en todas las áreas de la empresa. Es importante mencionar que no cayó la calidad de nuestra atención – fenómeno común en momentos de expansión. El índice que mide la satisfacción de nuestros clientes **NPS** (*Net Promoter Score*) de Servicios Continuos fue de 89,17 puntos.³

Cómo asistimos a la transformación digital de nuestros clientes

Con la aceleración de la transformación digital estimulada por la pandemia a partir de 2020, nuestra Compañía dio respuestas rápidas a este aumento de la demanda de procesamiento de datos de las empresas y ciudades.

Lanzamos nueva cartera, con servicios como **Life Extended** – mantenimiento post garantía para *storage, networking* y servidores – y la Orquestación de Nube con Cloud Services. Creamos el **Centro de Excelencia**, un soporte online formado por especialistas experimentados para aumentar la eficiencia de las atenciones en Servicios Continuos. La conexión entre técnicos y expertos acontece en el ambiente digital, con el uso de *Smart Glasses* (“*Augmented Hands & Eyes*”).

Sostenibilidad como drive de nuestro negocio

La Compañía ha trabajado para acelerar la transformación digital de empresas y organizaciones de forma sostenible. **Desarrollamos productos y servicios** para hacer que la

infraestructura de TI sea más resiliente, disponible, segura, eficiente y de bajo impacto ambiental.

Todo este esfuerzo busca confirmar **el papel de la tecnología como un aliado fundamental** en el enfrentamiento de los reflejos de los cambios climáticos en la vida del planeta.

Nuestra respuesta sostenible a los desafíos recientes pasa por el desarrollo de servicios que colaboren en la creación de una **jornada de eficiencia energética** de nuestros clientes, a fin de reducir la huella de carbono relacionada con sus necesidades de procesamiento, transmisión y almacenamiento de datos.

Con este objetivo, creamos un plan de acción multidisciplinario – **Data Center Carbon Zero**, capaz de reducir el gasto energético de los data centers en hasta un 60 %

Nuestro compromiso es crear valor compartido junto a todos nuestros públicos, actuando con ética, responsabilidad, transparencia y visión de futuro.

En 2020, adherimos al movimiento “No Despida”, garantizando el trabajo de nuestros empleados durante la fase crítica de la pandemia. Al asumir esta práctica, buscamos afirmar nuestro compromiso en el aspecto social. Además de eso, promovemos iniciativas inclusivas y de fomento a la diversidad en nuestra empresa, por medio del **Summer Jobs – Solo para ellas**: un programa anual de pasantías remunerado



destinado a jóvenes estudiantes, donde buscamos estimular la participación de las mujeres en el mercado de trabajo del sector de TI.

Otro avance en nuestra gestión fue la conquista del sello de **Empresa Pro-Ética**, en diciembre. Este reconocimiento público fue concedido a 67 Compañías brasileñas por la Contraloría General de la Unión (CGU), del Gobierno Nacional, cuyo objetivo es estimular la adopción de medidas voluntarias destinadas a la prevención, detección y solución de actos de corrupción y fraude.

Participación en la agenda ambiental global

En 2021, comenzamos a participar activamente de la agenda global de discusiones sobre el medio ambiente, asumiendo compromisos relevantes para colaborar en el cambio sostenible de los negocios.

En julio, nuestra Compañía se transformó en firmante del **Pacto Global de la ONU**, la mayor iniciativa de sostenibilidad empresarial del mundo, con cerca de 12 mil empresas e instituciones participantes oriundas de 160 países. De esta forma, reafirmamos nuestro apoyo a las acciones orientadas a los Derechos Humanos, el Trabajo, el Medio ambiente y la Corrupción, además de actuar en conformidad con los ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible (ONU).

En noviembre, fuimos a Glasgow, en Escocia, para acompañar la **26ª Conferencia de las Partes de las Naciones Unidas – la COP 26**. Participamos de un evento organizado por **Responding to Climate**

Change (RTCC), observadora de la UNFCCC (United Nations Framework Convention on Climate Change). Representando a green4T en la Conferencia, presentamos un panel sobre el desafío de la sostenibilidad de los data centers, *The sustainability challenge for data centers – how Brazil is promoting greener technology with smart IT infrastructure management and renewable energy investment*.

También en Glasgow, **Scipopulis – nuestra empresa de análisis de datos para ciudades inteligentes** - presentó la plataforma Trancity – de gestión de datos para el transporte público – en una de las etapas finales del **The CivTech Alliance - Scale-Up Programme 2021**. El programa es una iniciativa apoyada por la ONU y que reunió empresas y *startups* de diez países con trabajos realizados para enfrentar desafíos como la descarbonización de la movilidad urbana en las ciudades.

Por fin, firmamos un manifiesto elaborado por el Instituto Ethos, que solicitó junto al gobierno brasileño la elevación de las ambiciones de preservación ambiental presentes en las Contribuciones Nacionalmente Determinadas (NDC), con el propósito de definir estrategias oficiales efectivas para la

reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.

Una actuación sostenible pasa también por asumir responsabilidades.

Somos conscientes de nuestro papel social y hemos trabajado con gran empeño para el fortalecimiento de la agenda ESG en nuestra Compañía. Invertimos capital financiero y humano en el desarrollo de soluciones que se adapten a la transformación digital de nuestros clientes, y que reduzcan el impacto ambiental de la adopción de tecnología a gran escala.

Continuaremos firmes en nuestro propósito como empresa sostenible y apta para acelerar un futuro más “green” para las empresas y ciudades.

#juntosomasmásgreen

Eduardo Marini

CEO - green4T

(1) World Economic Outlook – IMF/Octubre 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 mide de 0 a 100 el nivel de satisfacción de los clientes, en informe realizado por el área de Marketing de green4T junto a todos los contratos activos de Servicios Continuos en 2021.

SOBRE EL INFORME

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

Presentamos el primer Informe de Sostenibilidad de Green4T Participações S.A. ("green4T"), paso importante para firmar nuestro compromiso con la transparencia y el diálogo abierto con nuestros grupos de interés, ya sean internos o externos.

Esta **publicación trae informaciones sobre nuestro modelo de negocio** y de **como lo conducimos rumbo a la generación de valor**, y también retrata de forma amplia los resultados alcanzados en 2021, a partir de la integración de las informaciones financieras

reunidas entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de dicho año, y los datos recogidos sobre los aspectos ambientales, sociales y de gobierno (ESG) de nuestra actuación.

Para la elaboración de este Informe, adoptamos las directrices de la Global Reporting Initiative (GRI) y del Sustainability Accounting Standards Board (SASB), considerando también los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

¿CÓMO LEER ESTE INFORME?

Las referencias utilizadas para la elaboración del Informe también pueden ser usadas como formas alternativas a la lectura lineal del documento. Así, le damos al lector la posibilidad de interactuar con los contenidos de:

GRI Y SASB:

Con base en los temas importantes provenientes de nuestra substancialidad, seleccionamos contenidos GRI y SASB para ser reportados en el Informe. Por medio del uso de tickers, presentamos al inicio de cada capítulo y subcapítulo, los contenidos allí abordados.

En el capítulo Anexos, los Índices GRI y SASB (página 71-75) consolidan todos los contenidos e indican las páginas en que son informados.

ODS:

En línea con nuestra adhesión a los ODS, el Informe presentará, siempre que haya una contribución de la empresa a una de las metas, el ODS correspondiente.

En el capítulo Anexos, presentamos el Mapa de ODS (página 76), que contiene todos los ODS del Informe.



Cualquier duda, sugerencia o solicitud de información puede ser enviada a nuestro equipo de Sostenibilidad: esg@green4t.com.br

Sustancialidad y definición de temas importantes

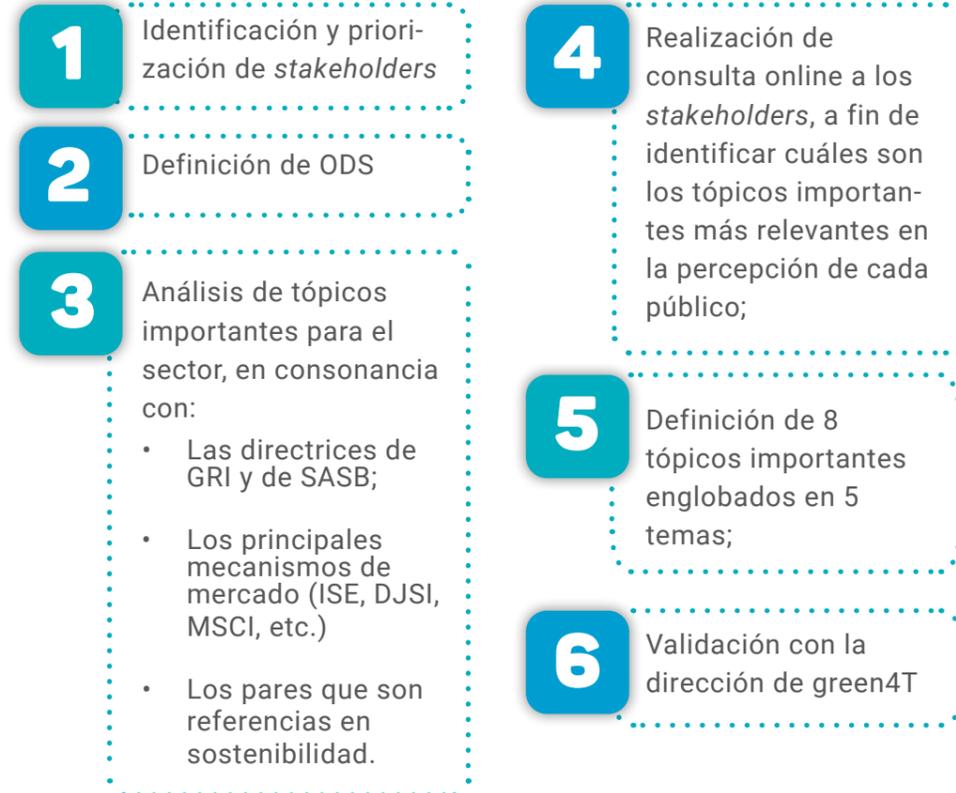
GRI 102-40 / 102-42 / 102-43 / 102-44 / 102-46 / 102-47

Para la elaboración de este primer Informe, realizamos previamente un estudio de substancialidad, cuyo objetivo fue identificar las cuestiones ambientales, sociales y de gobierno con mayor poder de impacto sobre el negocio y los grupos de interés de green4T.

El estudio permitió que fueran identificados los tópicos prioritarios en nuestra actuación y los aspectos más relevantes para la sostenibilidad del negocio.

Al final del proceso, identificamos ocho temas importantes, que fueron reunidos en cinco temas que direccionarán el informe y serán reportados por medio de indicadores GRI y SASB.

PASO A PASO DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA MATRIZ DE SUBSTANCIALIDAD



STAKEHOLDERS CONSULTADOS

- Empleados
- Ejecutivos y consejeros
- Accionistas
- Clientes
- Proveedores
- Órganos certificadores
- Instituciones financieras
- Green Partner Network

ASUNTOS IMPORTANTES	TEMAS MATERIAIS	RELEVANCIA	LÍMITE	ODS
Ética y combate a la corrupción Estructura y buenas prácticas de gestión de riesgos	Conducción eficiente y ética	Asegurar una estructura de gobernanza e integridad, basada en la ética y el combate a la corrupción, que inculque los valores a todos los stakeholders involucrados en el funcionamiento de la Compañía, mitiga riesgos y garantiza un funcionamiento responsable y justo.	Impacto directo: En todas las etapas de la cadena En todas las unidades de la empresa.	16
Buenas prácticas laborales en la operación Diversidad, igualdad y no discriminación	Equipo de excelencia	Promover el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, entrenarlos y evaluarlos son acciones esenciales para fomentar la retención de profesionales calificados, incluyéndolos en la estrategia de negocios y generando valor.	Impacto directo: En todas las etapas de la cadena En todas las unidades de la empresa.	4 5 8
Innovación	Innovación	En un ambiente dinámico como el de la tecnología, donde nuevos players y nuevas soluciones emergen cotidianamente, estar al frente de las innovaciones que dirigen el sector es fundamental para mantener la generación de valor del negocio.	Impacto directo: En todas las etapas de la cadena En todas las unidades de la empresa.	9 11 13
Relación con el cliente Seguridad y calidad de los productos.	Relaciones de confianza	Las relaciones de confianza forman parte de las directrices de una empresa sostenible. Mantener una relación íntegra y que busque la seguridad de los clientes es clave para la perpetuidad del negocio y su capacidad de generar valor continuamente.	Impacto directo: En todas las etapas de la cadena En todas las unidades de la empresa.	9 11
Gestión del uso de energía Productos sustentables	Tecnología verde	Una gestión ambiental eficiente representa el compromiso de la Compañía de sumar el desarrollo de prácticas que traen impacto positivo al medio ambiente y al propio negocio, llevando a la reducción de los costos y a la optimización de los recursos.	Impacto directo: En todas las etapas de la cadena En todas las unidades de la empresa. En las comunidades del entorno.	3 9 11 13

- 3 Salud y bienestar
- 4 Educación de calidad
- 5 Igualdad de género
- 8 Trabajo decente y crecimiento económico
- 9 Industria, Innovación e Infraestructura
- 11 Ciudades y comunidades sostenibles
- 13 Acción contra el cambio global del clima
- 16 Paz, justicia e instituciones eficaces



PERFIL

GRI 102-1 / 102-6

Fundada en 2016, green4T es una empresa brasileña que ofrece soluciones de tecnología e infraestructura digital para empresas y ciudades. Actualmente, la compañía posee oficinas en Brasil, Chile, Uruguay, Argentina y Costa Rica.

Nuestro compromiso es pautado por el desarrollo de productos y servicios que aceleren la transformación digital de nuestros clientes, posibilitando un futuro más sostenible para el planeta.

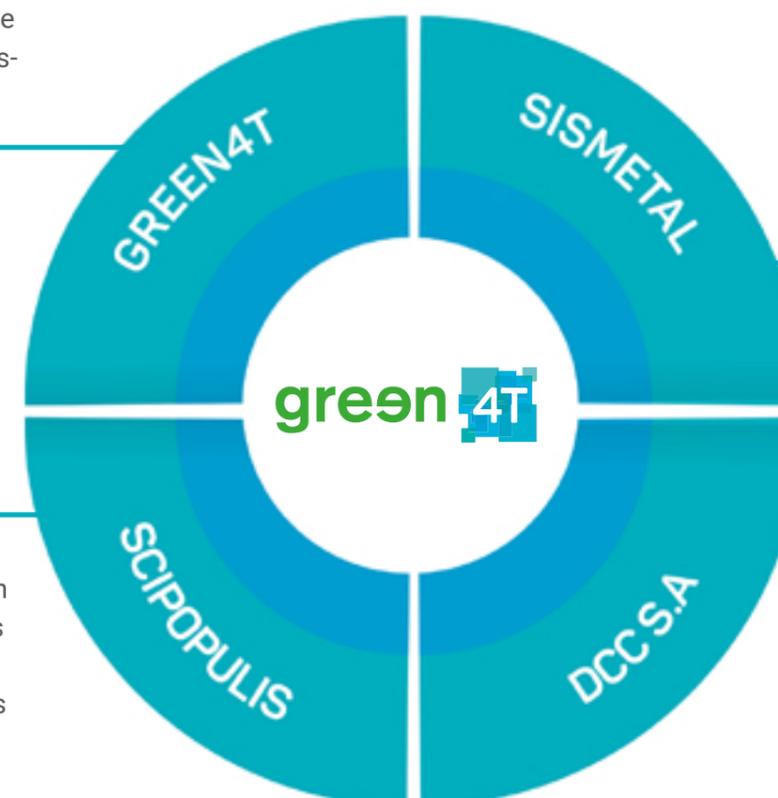
Nuestros productos y servicios son suministrados en toda la América Latina, a clientes locales

y multinacionales en Brasil, Perú, Paraguay, Ecuador, Colombia, Argentina, Chile, Uruguay, Costa Rica, Honduras, Guatemala, El Salvador y México. Atendemos a los más diversos sectores, como minoristas, mayoristas, energía, transporte, logística, financiero, petróleo y gas, industria, medios, agronegocio, telecomunicaciones y salud.

En el segmento público, atendemos al sector judicial, fuerzas armadas, agencias federales y provinciales, y empresas públicas.

Líder en solución de tecnología e infraestructura digital.

Empresa de innovación enfocada en el análisis de datos para hacer que las ciudades sean más inteligentes.



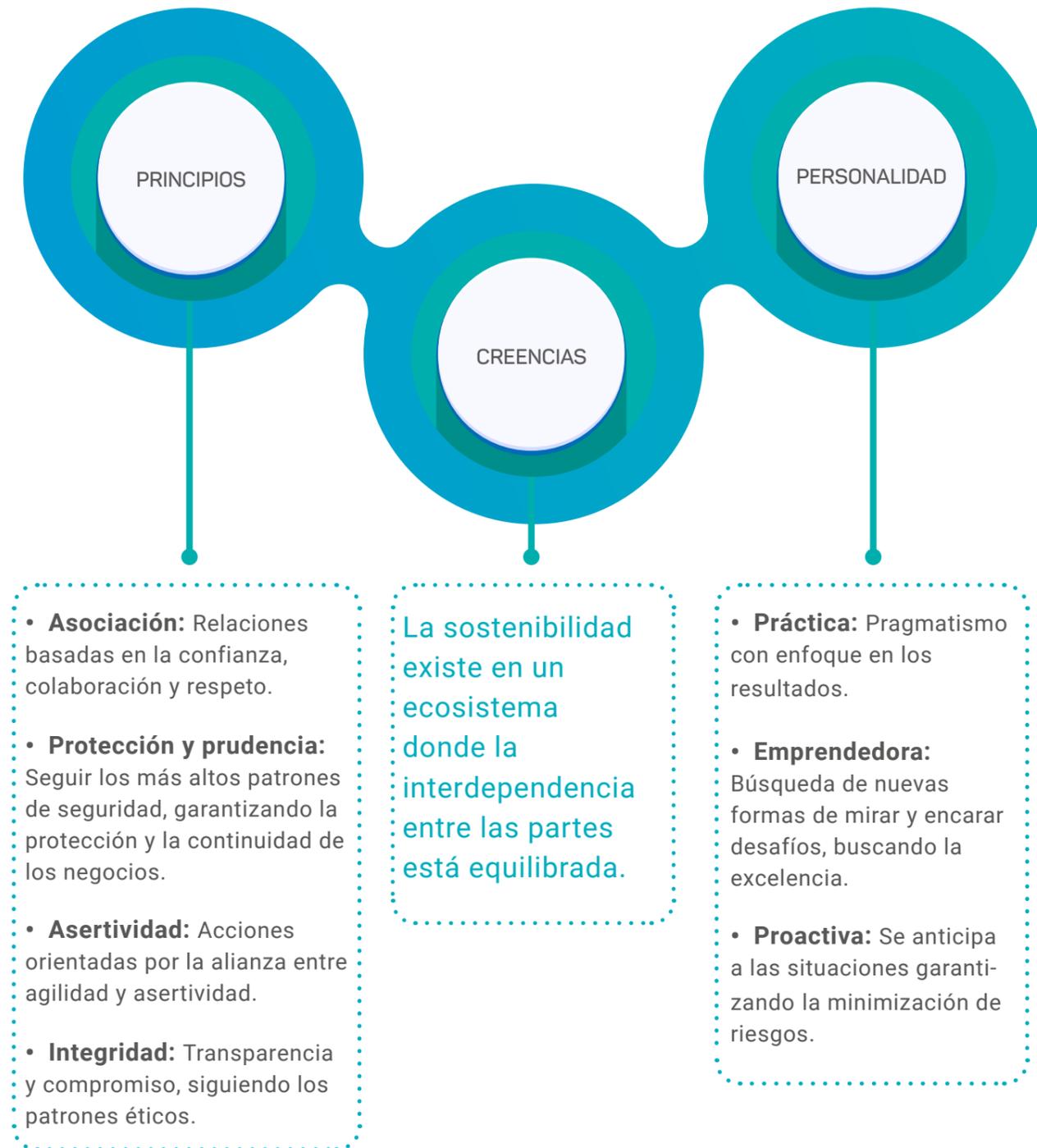
Especializada en el desarrollo y la fabricación de soluciones modulares para *near* y *far edge* data centers.

Empresa destacada en Costa Rica, con 10 años de actuación en diseño, certificación y puesta en marcha de infraestructura de misión crítica.



CULTURA

GRI 102-16



PRESENCIA

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



> NUESTRA CARTERA

GRI 102-2

En un mundo con demanda creciente de procesamiento de datos, ofrecemos una cartera completa de productos y servicios en tecnología capaces de ofrecer la máxima disponibilidad y seguridad para la infraestructura de TI, garantizando la continuidad de las operaciones de nuestros clientes – ya sean ellas realizadas en data centers *on-premise*, nube, computación de almacenaje o Internet de las Cosas (IoT). Todo eso de forma eficiente, interoperable y sostenible para el planeta.

Data Center Services

Servicios gestionados para infraestructura física y lógica de los data centers, promoviendo el rendimiento y la eficiencia energética para el ambiente de TI.

- **Ongoing:** conjunto de acciones y medidas minuciosamente planeadas para elevar la eficiencia física de los data centers. Evaluamos la infraestructura de TI instalada y aplicamos mejoras continuas, preventivas y predictivas que permiten aumentar la disponibilidad y eficiencia;
- **Online:** servicio de monitoreo remoto y en tiempo real de incidentes en las áreas de climatización, energía y seguridad física del data center, proporcionando una reducción de los costos operativos;
- **ON IT Management:** servicio de gestión, monitoreo y operación de los servidores, *storage* y *networking*, con acompañamiento online y en tiempo real hecho por un equipo multidisciplinario para garantizar la seguridad y excelencia en el servicio prestado;

- **Life Extended:** servicio de mantenimiento post garantía que reúne un equipo especializado, atención unificada, multivendor y monitoreo predictivo automatizado de los servidores, *storage* y *networking* a fin de extender la vida útil del *hardware*;

- **DCIM (Data Center Infrastructure Management):** Sistema para gobierno del data center, indicada para operaciones de misión crítica, independientemente del número de dispositivos en funcionamiento que acompaña, monitorea e integra toda la infraestructura de TIC donde quiera que esté, desde los equipamientos de infraestructura hasta los equipamientos de tecnología. Cubre las capas física y lógica, ya sea en ambientes virtuales, cableo estructurado o en conexiones eléctricas (UPS/generadores);

- **IT Moving:** servicio de migración física y lógica de la infraestructura de TI, a partir de un proceso sólido (*assessment*, planificación, ejecución, transporte, migración, reinstalación, post-moving y soporte), gestión por PMP (*Project Management Professional*) y profesionales habilitados para asegurar la menor indisponibilidad del ambiente;



- **Certificaciones:** auxiliamos en la obtención de certificaciones que aseguren la calidad, eficiencia energética y disponibilidad de la infraestructura de TI.

Data Center Modulares

Soluciones modulares del centro de datos destinado a satisfacer las demandas más diferentes de flexibilidad de procesamiento de datos. El uso de módulos prediseñados y expansibles permite que el ambiente crezca de forma rápida y escalable, en consonancia con la necesidad de la empresa.

Nuestras líneas de productos están divididas en:

- **Sala Cofre:** desarrollada con el más alto nivel de protección y prevención de desastres. Está creada y certificada para seguir las más exigentes normas brasileñas y europeas de seguridad de datos y activos de TI;
- **Sala Segura:** producto modular y personalizable para atender la demanda de flexibilidad y seguridad en los espacios físicos de TI;
- **Micro Data Center:** infraestructura versátil con seguridad máxima para *edge data centers* de 1 a 5 racks
- **Rack Edge:** centro de datos “*plug and play*” completo, en gabinete independiente, que busca atender aplicaciones que exigen baja latencia para computación de almacenaje;

- **Container:** módulo prefabricado, portátil, proyectado para ofrecer capacidad escalable al ambiente de TI, ideal para webs de *backup* o *data center outdoor*.

Data Center Carbon Zero

Plan de acción multidisciplinario (MAP) para impulsar la eficiencia energética de la infraestructura de TI, capaz de reducir en hasta un 60 % su consumo de energía.

- **IT Performance Services:** por medio de virtualidad e infraestructura hiperconvergente (HIC), reduce recursos de *hardware*, red y *software*, pudiendo llevar a una ganancia de la eficiencia energética de hasta un 20 %;
- **Green Efficiency:** revisión y renovación de los sistemas de energía y refrigeración del ambiente, con la adopción de equipos y procedimientos operativos para disminuir el PUE (*Power Usage Effectiveness*) del data center, originando hasta un 40 % de ganancia



de eficiencia energética sobre el total consumido por la web.

Cloud Services

Servicios de gestión de ambientes multinube para permitir que las empresas equilibren de manera ideal los costos operativos y de capital al adquirir servicios en la nube. Nuestra actuación comienza en la evaluación de la infraestructura y del grado de madurez de las aplicaciones, pasa por el proceso de preparación del nuevo ambiente y migración de las aplicaciones y sistemas, y finaliza con

la fase de soporte continuado de monitoreo y gestión de las soluciones.

IoT Solutions



Desarrollo e implantación de soluciones de Internet de las Cosas (IoT) por medio de proyectos personalizados según las necesidades de cada cliente.

Smart Cities

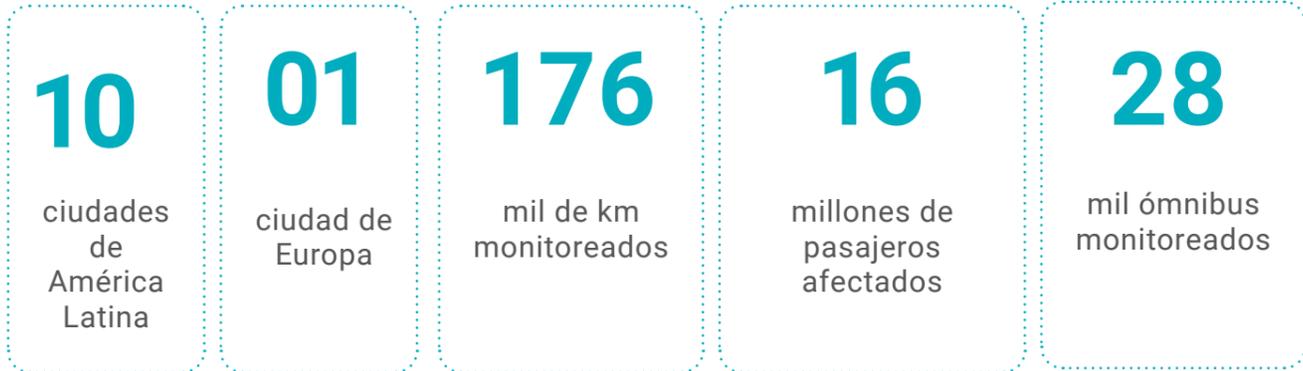
Con **Scipopulis**, startup de innovación de green4T, auxiliamos a los gestores públicos a construir ciudades más inteligentes, humanas, sostenibles e integradas usando tecnología como vector de la transformación.

- **Plancity:** la plataforma integra, procesa y presenta datos recogidos de diversas fuentes

(datos socioeconómicos, educativos, de infraestructura, forestación e indicadores ODS) en un panel personalizado, proporcionando una visión integrada del funcionamiento de la ciudad al gestor municipal.

- **Trancity:** panel web de monitoreo del transporte público para los administradores de la ciudad, ofreciendo informaciones en tiempo real e históricas que ayudan en la gestión, planificación y operación del sistema de transporte colectivo. La herramienta ya fue implementada en diversas ciudades de Brasil, América Latina y Europa.

Sepa más sobre todas nuestras soluciones al mercado en nuestro sitio web www.green4t.com



EN 2021, ALCANZAMOS
EL NÚMERO DE

351*
CLIENTES

UN CRECIMIENTO DE
UN **9 %**

*En ingresos o nuevas ventas realizadas.

ESG

Marcamos presencia

en la **COP-26** en Glasgow (Escocia)

Pasamos a integrar el **PACTO GLOBAL** de las Naciones Unidas.

Obtuvimos la **ISO 37001** (Anticorrupción)

Recibimos el **PREMIO EMPRESA PRO-ÉTICA** de la Controladora General de la Nación (CGU)



Performance

+ R\$ **568** millones de contratos de servicio

R\$ **238** millones de ganancia bruta

Más de **200** contrataciones en todas las áreas de la empresa

Nueva unidad fabril de Sismetel en Sorocaba (SP)

NPS de Servicios Continuos = **+89,17**

INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA

Adoptamos el **uso de smart glasses (anteojos de realidad aumentada)** en el desempeño de nuestros técnicos en los sitios de los clientes.

Nuestra *startup*, **SCIPOPULIS**, participó del programa de aceleración Global Scale-up, siendo la **única startup brasileña elegida para actuar en el tema de la descarbonización del transporte.**

El programa forma parte de las acciones de la **COP-26** para la promoción de tecnología que ayude a reducir el impacto del cambio climático.

GESTIÓN Y ÉTICA

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



> ESTRUCTURA DE GOBIERNO

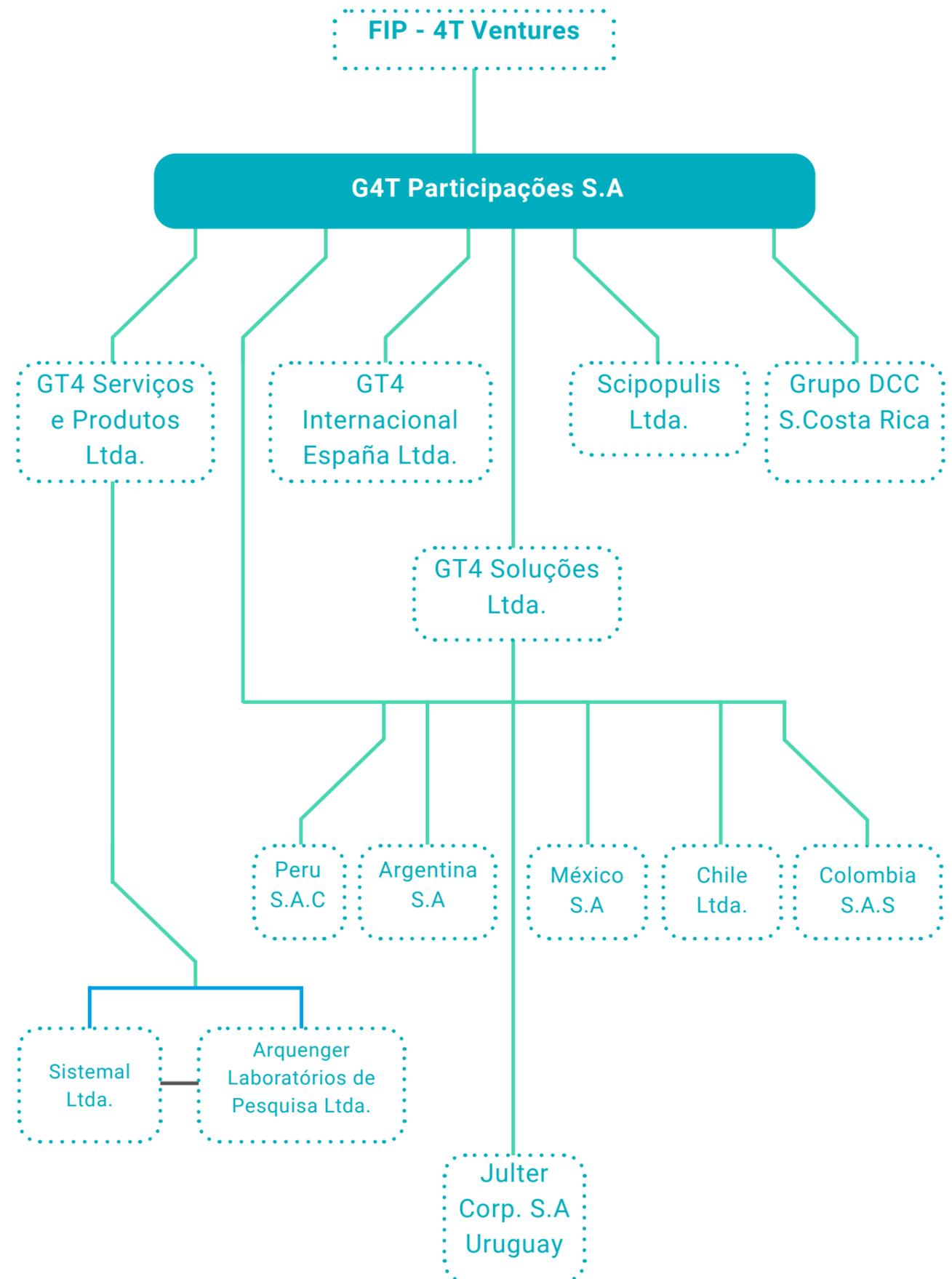
GRI 103-1 / 103-2 / 103-3 / 102-5 / 102-18 / 405-1

Green4T Participações S.A. ("green4T") es una sociedad anónima brasileña de capital cerrado, que es parte de 4T Ventures, Fondo de Inversión en Participaciones Multiestrategia (CNPJ/ME n° 28.398.439/0001-33), gestionado de acuerdo con su Reglamento conforme a las normas de la CVM y ANBIMA. Nuestra estructura societaria actual está demostrada en el organigrama a continuación.

Green4T es administrada por el Consejo de Administración y por la Dirección Estatutaria.

El Consejo de Administración es el órgano máximo directivo de la empresa, de deliberación colegiada, responsable por la supervisión de la gestión de los Directores y por establecer las políticas generales de la empresa.

Las decisiones del Consejo de Administración son tomadas por la mayoría de los votos de los miembros presentes en la reunión. En consonancia con nuestro Estatuto, el Consejo de Administración tiene tres miembros, elegidos por la asamblea general con mandato unificado de tres años, y se permite su reelección.



COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN



Eduardo Casasanta Marini

Miembro del Consejo de Administración y Director Presidente de green4T.

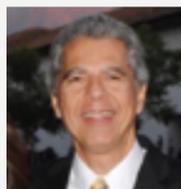
Cofundador y CEO de green4T, Eduardo Marini fue reconocido tres veces como uno de los principales líderes de TI de Brasil por el IT Media y Korn Ferry. Es miembro de YPO (Young Presidents' Organization) e integra consejos de administración de empresas en los sectores de tecnología, salud y servicios financieros. Marini es Licenciado en Derecho, egresado de la Universidad Federal de Minas Gerais (UFMG), tiene un postgrado en Administración de Empresas en la FGV/EAESP, y una maestría en Administración de Empresas de la Universidad de Yale (EE.UU.).



Antonio Donizete Lopes Bob

Miembro del Consejo de Administración y Vicepresidente Ejecutivo de green4T.

Antonio Bob es cofundador de green4T y ejerce la función de Vicepresidente Ejecutivo de la Compañía, responsable por el segmento de data centers modulares. Con más de 30 años de experiencia en el mercado latinoamericano de data centers, Antonio Bob es referencia nacional e internacional en el segmento de data centers modulares, y es miembro participante de la Euro Norma (VDMA) y Delegado de Brasil en ICREA – International Computer Room Experts Association. Anteriormente, fue miembro del Uptime Institute y coordinador de estudios de la CE-021:000.039 – Comisión de Estudios de Data center para la norma ISOIEC 22237. Antonio está formado en Ingeniería Civil en la UMC, con especializaciones en la Universidad de São Paulo y en la Universidad MPA Technischen en Alemania. Tiene credenciales ATD/ATS en el Uptime Institute.



Alexandre Costa e Silva

Miembro del Consejo de Administración.

Alexandre es socio de Smart Results Consultoría en Gestión Empresarial, miembro del Comité de Innovación y Tecnología del Hospital Oswaldo Cruz, y miembro del grupo de ángeles de los exalumnos de la Harvard Business School. Anteriormente, fue CEO de Neovia Telecom y General Manager de AT&T en Brasil. Alexandre Costa e Silva es graduado en Ingeniería Electrónica de la Universidad Federal de Río de Janeiro (UFRJ), posee un MBA Ejecutivo en el COPPEAD UFRJ, y tiene certificaciones del Instituto Brasileño de Gobierno Corporativo (IBGC) y del Integrated Coaching Institute (ICI).

COMPOSICIÓN DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA Y LIDERAZGO



Eduardo Casasanta Marini

Miembro del Consejo de Administración y Director Presidente de green4T.

Cofundador y CEO de green4T, Eduardo Marini fue reconocido tres veces como uno de los principales líderes de TI de Brasil por el IT Media y Korn Ferry. Es miembro de YPO (Young Presidents' Organization) e integra consejos de administración de empresas en los sectores de tecnología, salud y servicios financieros. Marini es Licenciado en Derecho, egresado de la Universidad Federal de Minas Gerais (UFMG), tiene un postgrado en Administración de Empresas en la FGV/EAESP, y una maestría en Administración de Empresas de la Universidad de Yale (EE.UU.).



Marcio Martin

Vicepresidente Comercial, Soluciones y Marketing.

Marcio Martin es Vicepresidente Comercial de Soluciones y Marketing para América Latina de green4T. El ejecutivo tiene 28 años de experiencia en el área de TI y lideró las áreas de desarrollo de soluciones, ingeniería, pre-ventas y ventas en empresas de tecnología como Dell Technologies, EDS-HP, HPE y DXC Technology. Es uno de los principales ejecutivos del mercado en el desarrollo y entrega de ambientes de infraestructura de alta complejidad, outsourcing, implementación de proyectos, negociación y gestión de grandes equipos. Martin es graduado en Ingeniería de la Computación en la Universidad Anhembi Morumbi, y con un MBA en Administración y Negocios en la Fundación Getúlio Vargas (FGV).



Antonio Donizete Lopes Bob

Miembro del Consejo de Administración y Vicepresidente Ejecutivo de green4T.

Antonio Bob es cofundador de green4T y ejerce la función de Vicepresidente Ejecutivo de la Compañía, responsable por el segmento de data centers modulares. Con más de 30 años de experiencia en el mercado latinoamericano de data centers, Antonio Bob es referencia nacional e internacional en el segmento de data centers modulares, y es miembro participante de la Euro Norma (VDMA) y Delegado de Brasil en ICREA – International Computer Room Experts Association. Anteriormente, fue miembro del Uptime Institute y coordinador de estudios de la CE-021:000.039 – Comisión de Estudios de Data center para la norma ISOIEC 22237. Antonio está formado en Ingeniería Civil en la UMC, con especializaciones en la Universidad de São Paulo y en la Universidad MPA Technischen en Alemania. Tiene credenciales ATD/ATS en el Uptime Institute.



Rogério Fujimoto

Chief Operating Officer (COO)

Rogério Fujimoto es Chief Operating Officer (COO) de green4T, y es responsable por toda el área de operaciones de la Compañía. Con más de 20 años de actuación en servicios de tecnología y telecomunicaciones, acumula experiencia nacional e internacional en cargos de gestión y liderazgo en Compañías multinacionales como Atos y Siemens. Fujimoto es graduado y maestro en Ingeniería Eléctrica en la Universidad de São Paulo (USP), y posee especializaciones en la HEC París (MBA) y en el Institut Européen d'Administration des Affaires (Insead).

El Consejo de Administración es asesorado por Auditores Externos, en lo que se refiere a las demostraciones financieras, y por el Comité de Ética e Integridad y el área de *Compliance*, en las cuestiones relacionadas con sus respectivos temas.

A continuación, presentamos los datos de diversidad del Consejo de Administración y de la Dirección Ejecutiva:

DIVERSIDAD DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO POR GÉNERO		
Género	Consejo	Dirección Ejecutiva
Masculino	100 %	100 %
Femenino	0	0

DIVERSIDAD DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO POR RANGO ETARIO		
Rango etario	Consejo	Dirección Ejecutiva
Hasta 30 años	0	0
De 30 a 50 años	33,33 %	50 %
Más de 50 años	66,67 %	50 %

GESTIÓN DE RIESGOS

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

Una acción de corrupción practicada por un tercero intermediario o colaborador de las empresas green4T puede afectar negativamente la imagen de la Compañía y ocasionar un impacto financiero por posibles multas aplicadas por el poder público de conformidad con la Ley Anticorrupción 12.846/13, además de la prohibición de participar en licitaciones con el poder público y privado.

A fin de mitigar esos riesgos, el área de *Compliance* de la Compañía posee una matriz de riesgos de corrupción y soborno de las empresas green4T, que es actualizada anualmente. Los controles para minimizar que sucedan riesgos son monitoreados en periodos semestrales, con pruebas de monitoreo.

Los principales riesgos de corrupción y soborno mapeados están relacionados con eventuales pagos de propinas para obtener contratos de venta con entidades públicas o privadas, para conseguir la liberación de licencias por parte de autoridades públicas y también para facilitar el despacho de aduana de equipos y materiales importados.

En 2021, la Compañía contaba con 1.071 proveedores con contrato y/o acuerdo de suministro activo, representando un total de R\$ 116,1 millones en gastos.

En nuestras relaciones con ese público, adoptamos medidas preventivas a fin de reducir el riesgo de incidencia de prácticas ilegales.

Entre ellas están:

- Realización de entrenamientos
- Contratos con cláusulas anticorrupción
- Firma de términos específicos
- Adherir al Código de Conducta Ética de green4T

Para potenciar la relación con ese público, estamos en proceso de implementación del Portal de Proveedores, donde ellos podrán solicitar homologaciones, recibir invitaciones para participar de cotizaciones e presentar sus propuestas.

El Portal permitirá que dejemos de realizar esos tres procesos a través de correos electrónicos, garantizando la rastreabilidad, agilidad y mejor gobierno.



ÉTICA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN

GRI 102-12 / 102-16

Con el objetivo de alcanzar los patrones éticos adecuados al ejercicio de las actividades profesionales y sociales, green4T cuenta con un Código de Conducta Ética y con una Política Anticorrupción, construidos con la participación del liderazgo institucional, que reúnen las directrices que regulan la relación de la Compañía con sus grupos de interés.

El **Código de Conducta Ética**, desarrollado por el Consejo de Administración en conjunto con el Comité de Ética e Integridad y el área de *Compliance* de la Compañía, está basado en los principios de la ética, integridad, transparencia, respeto a los derechos humanos, cumplimiento de todas las legislaciones y normativas en los países

en que actuamos, tolerancia cero al fraude y corrupción y responsabilidad con la comunidad social y el medio ambiente.

El documento es referencia formal e institucional para la conducta personal y profesional de todos los empleados de la Compañía, independientemente del cargo o función que ocupen, además de ser el patrón de relacionamiento interno y con nuestros grupos de interés: clientes, sindicatos, proveedores, prestadores de servicio, competencia, sociedad y gobierno.

La **Política Anticorrupción**, por su parte, establece las directrices que nos comprometen a conducir nuestros negocios de manera lícita, ética, transparente y profesional.

Conozca el Código de Conducta Ética y la Política Anticorrupción, disponibles en portugués, por medio de la página: <https://www.green4t.com/compliance/>



PROGRAMA DE INTEGRIDAD Y COMPLIANCE

GRI 205-2

El Consejo de Administración de green4T determina que la Compañía sea íntegra, actúe dentro de la legalidad, pauté sus actividades por valores y principios éticos, busque siempre defender la honestidad e impida que haya irregularidades en sus negocios.

En línea con esa directiva, desarrollamos el Programa de Integridad y *Compliance* de green4T para diseminar la cultura de integridad y ética en la conducción de los negocios y promover la actuación de todos los empleados en consonancia con la Ley Anticorrupción brasileña (Ley nº 12.846/13), con la Ley Anticorrupción Americana (U.S. FCPA – Foreign Corrupt Practices Act) y cualquier ley o reglamento específico existente sobre el asunto en cualquiera de los países en que actuamos.

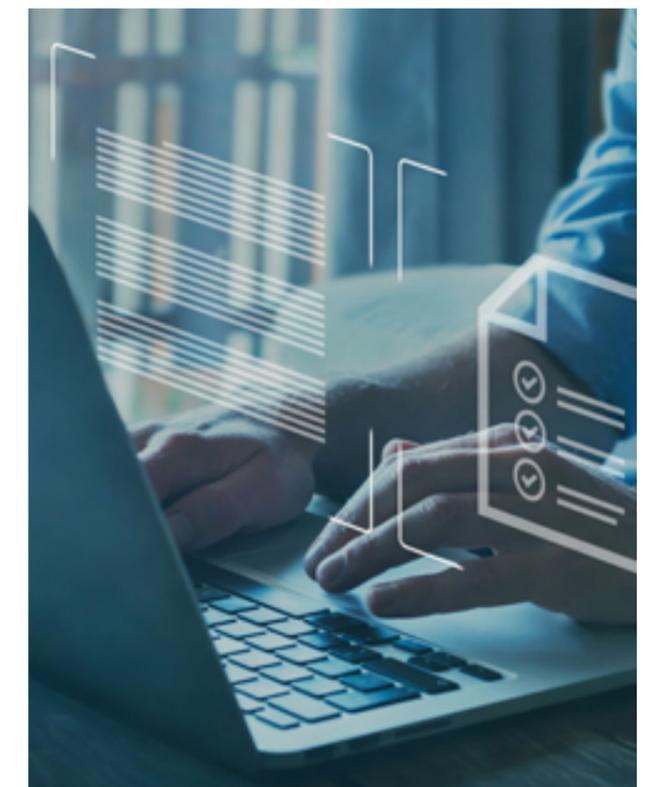
El Programa es conducido por la Dirección de *Compliance* y Auditoría Interna independiente, que actúan en favor del Código de Conducta Ética, de la Política Anticorrupción y de las demás políticas de la organización. Acontece por medio de la evaluación de riesgos y controles, de la identificación de acciones indebidas y de la realización de comunicaciones y capacitación para que todos los empleados y terceros intermediarios conozcan y sigan las directrices de la Compañía. El programa está supervisado por un Comité de Ética e Integridad, que se reúne trimestralmente, y está compuesto por cuatro miembros.

En 2021, realizamos la Semana de *Compliance* entre los días 6 y 10 de diciembre, a fin de divulgar el Día Internacional contra la Corrupción (09/12). En ese periodo, realizamos

comunicaciones por correo electrónico para informarle a nuestros empleados sobre el Programa de *Compliance*, el Código de Conducta Ética y nuestros canales de denuncia. El 100 % de nuestros empleados y los miembros de los órganos de gobierno fueron comunicados.

En lo que se refiere a la capacitación, el 100 % de los nuevos empleados en Brasil (241) y América Latina (6) fueron entrenados en nuestras políticas y procedimientos de combate a la corrupción. Además, la Compañía posee la práctica de realizar entrenamientos trimestrales sobre el tema para todos los nuevos empleados. En 2021, debido a la pandemia, los entrenamientos se realizaron de forma remota.

Después de la realización de los entrenamientos, los empleados firman un acuerdo dando su conformidad al Código.



CANAL DE DENUNCIAS

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

Contamos con un **Canal de Denuncias** — independiente, confidencial e imparcial — disponible para todos los públicos de relación de green4T y de sus empresas, para que se reporte cualquier acto sospechoso o indebido que pueda comprometer nuestras directrices éticas.

Todas las denuncias son tratadas y direccionadas al **área de Compliance de la Compañía**, que investiga los casos.

Las denuncias pueden ser hechas por cualquiera de los **tres canales** a continuación:

En 2021, registramos la recepción de **14 denuncias, siete de ellas anónimas**. De ese total, ocho eran relacionadas con problemas de comportamiento, y las demás relacionadas con reclamos de proveedores o empleados y el incumplimiento de procedimientos internos. Ninguna estaba relacionada con una sospecha de corrupción. Tampoco registramos ningún caso de discriminación en el año.

Todas fueron evaluadas, presentadas y discutidas en el Comité de Ética e Integridad de green4T.

Teléfono: **+ 55 11 96850 3293**
 Correo electrónico: **canaldaetica@green4t.com**
 En la web:
www.green4t.com/canal-de-denuncias/



COMPROMISOS, CERTIFICACIONES Y SELLO

La calidad e integridad de nuestro gobierno está certificada por compromisos firmados, las certificaciones obtenidas y sellos conquistados.

> Pacto Global

Somos firmantes del Pacto Global de la ONU, iniciativa para que las empresas alineen sus estrategias y operaciones a diez principios universales en las áreas de Derechos Humanos, Trabajo, Medio ambiente y Anticorrupción, y desarrollen acciones que contribuyan para el enfrentamiento de los desafíos de la sociedad.

> Pro-Ética

El Pro-Ética es un sello por medio del cual el **Ministerio de la Contraloría General de la Nación (CGU)** busca fomentar la adopción voluntaria de medidas de integridad por las empresas, por medio del reconocimiento público de aquellos que, independientemente del porte y de la rama de actuación, se muestren comprometidos en implementar medidas dirigidas a la prevención, detección y remediación de actos de corrupción y fraude.

Para el ciclo 2020-2021, más de 300 empresas participaron de las evaluaciones conducidas por los auditores y técnicos de la **CGU** para obtener ese reconocimiento y solamente 67 empresas alcanzaron el objetivo, entre ellas Green4T Participações S/A y Green4T Soluções em TI.

> Pacto por la integridad y contra la corrupción

Asumimos el compromiso de participación de las empresas green4T en el Pacto por la integridad y contra la corrupción del Instituto Ethos, comprometiéndonos a divulgar la legislación brasileña anticorrupción a nuestros empleados y *stakeholders*.

Además de eso, nos comprometemos a vedar cualquier forma de soborno o corrupción, trabajar por la legalidad y transparencia en las contribuciones a campañas políticas y priorizar la transparencia de la información y colaboración en investigaciones, cuando sea necesario.

> ISO 37001

La ISO 37001 es el **Sistema de Gestión Antisoborno** desarrollado por la **ISO (International Organization for Standardization)**, que busca certificar el establecimiento, implementación, mantenimiento, análisis crítico y mejoría de sistemas de gestión antisoborno.

Durante el proceso de certificación, la empresa pasa por una auditoría interna para verificar la conformidad del sistema y hacer las correcciones y las tratativas de no conformidades cuando sea necesario. Posteriormente, la empresa es auditada por un organismo certificador que verifica el funcionamiento del sistema y recomienda certificación o no.

Se trató de un esfuerzo coordinado por la Dirección de *Compliance*, con la colaboración de las diversas áreas gestoras en cuanto a los procedimientos y controles adoptados en la gestión diaria. Como resultado, en marzo de 2021, conquistamos la certificación ISO 37001 para la empresa Green4T Soluções TI Ltda.

DESEMPEÑO

9 INDUSTRIA,
INNOVACIÓN E
INFRAESTRUCTURA



11 CIUDADES Y
COMUNIDADES
SOSTENIBLES



13 ACCIÓN
POR EL CLIMA





EXPERIENCIA DEL CLIENTE

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

Somos una empresa enfocada y comprometida con la calidad de los productos y servicios que entregamos a nuestros clientes.

Contamos con un modelo de atención único en América Latina, con nuestros equipos técnicos en el campo, actuando conectados en tiempo real con especialistas y profesionales de nivel senior de nuestro Centro de Excelencia.

Esta conexión acontece en el ambiente digital, por medio del uso de *Smart Glasses* (“*Augmented Hands & Eyes*”) acoplados al EPI de los profesionales. Este recurso transmite imágenes en alta definición directamente de la web del cliente, permitiendo que el especialista remoto evalúe con precisión el escenario crítico y pase todas las instrucciones necesarias para la solución del problema.

A lo largo del 2021, fueron implementados cinco *Smart Glasses*. La expectativa para 2022 es que otros 36 equipos entren en operación, distribuidos en todos los estados de la federación.

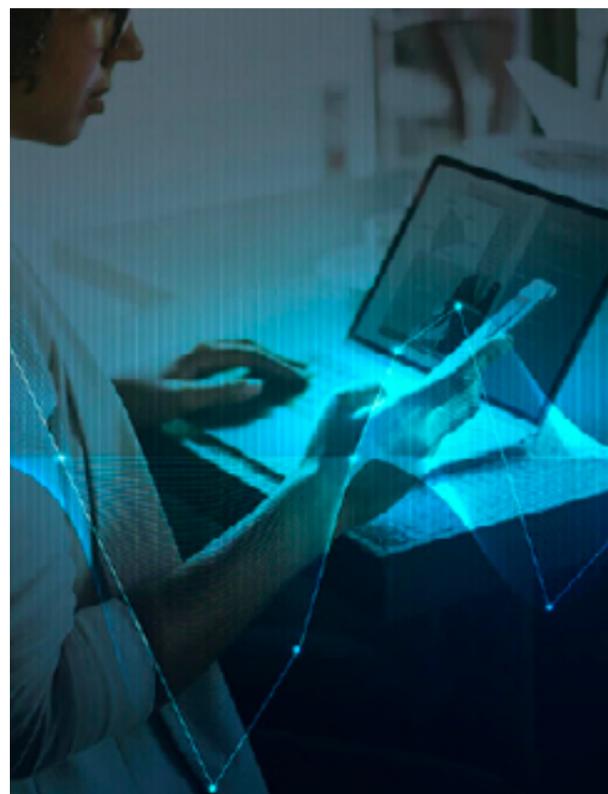
Esta innovación ha elevado sustancialmente la eficiencia de las atenciones, reduciendo los costos operativos y la huella de carbono de las actividades, por cuenta de la eliminación de nuevos desplazamientos físicos de los equipos técnicos para resolver el mismo problema.

Además de eso, con el objetivo de garantizar más agilidad en la sustitución preventiva y correctiva de piezas, tenemos stocks (*spare parts*) situados en puntos estratégicos del País. Nuestro acervo para provisión de

componentes y equipos es el más completo de Brasil, cubriendo **24** estados.

Por fin, pasamos a implantar QR Codes en los equipos de los subsistemas del data center para la automatización y control de las actividades realizadas, con el objetivo de evaluar y promover más calidad en el servicio prestado por nuestros profesionales.

Evaluamos el grado de satisfacción de nuestros clientes con nuestros servicios por medio de investigaciones de Net Promoter Score (NPS). En 2021, realizamos tres investigaciones – en el 1º, 3º y 4º trimestre –, alcanzando un NPS medio de **89,17**, en una escala que varía de -100 a +100.



INNOVACIÓN

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

green4T invierte constantemente en innovación para mejorar su cartera de servicios, buscando colaborar en la creación de la **jornada de eficiencia energética** de nuestros clientes. Eso significa reducir el consumo de energía de la infraestructura de TI, a partir de una gestión más eficiente de los centros de datos y la optimización del uso de los recursos disponibles.

Una de estas iniciativas innovadoras lanzada en 2019 y perfeccionada en 2021 fue el *Data Center Carbon Zero*. El servicio comprende un plan de acción multisectorial (MAP, por su sigla en inglés), que actúa en el aspecto físico y lógico del data center y puede reducir en hasta un 60 % el consumo de energía de la infraestructura.

A partir de ese plan, ayudamos a nuestros clientes a contribuir con la agenda ESG exigida en el actual ambiente de negocios, insertando a estas empresas en el esfuerzo global de construcción de la nueva economía de bajo carbono.

Otra iniciativa desarrollada el año pasado fue la plataforma digital **Plancity**, que integra y analiza informaciones relativas al ecosistema urbano, entregándole al gestor público la inteligencia de datos necesaria para la creación de políticas que mejoren la vida del ciudadano. La tecnología genera un panel personalizado que posibilita la comprensión en tiempo real de lo que acontece en la ciudad, barrio a barrio, calle a calle, con sus demandas y potencialidades específicas.



DESEMPEÑO OPERATIVO

La pandemia de Covid-19 y la resultante aceleración de la transformación digital de las empresas hizo que nuestra actividad sea crítica y esencial para la sociedad. En ese contexto, el año de 2021 reafirmó, junto a las Compañías que tienen sus negocios anclados en el procesamiento de datos, la importancia de contar con una empresa que garantice la disponibilidad de sus operaciones.

Con 29 contratos nuevos, los ingresos crecieron aproximadamente un 15 % con relación a 2020.

Otro punto destacado del resultado operativo de la Compañía fue el aumento de las ventas de soluciones modulares. En total, 154 salas cofre fueron comercializadas en 2021, contemplando contratos nuevos para India, Alemania, Eslovenia y Portugal. En total, 2.644 m² de salas fueron exportados el año pasado.

Con eso, **Sismetal**, empresa que compone Green4T Participações y actúa en la fabricación de soluciones modulares, registró un alta de un **280 %** en su volumen de negocios.

Scipopulis – *startup* de innovación que trabaja en el análisis, procesamiento, integración y visualización de datos –, registró un aumento de la performance de su plataforma Trancity en el mercado. Al final de 2021, el panel de gestión de datos para flotas de autobús estaba presente en 10 ciudades de Brasil, en Santiago, Chile, y en Vilna, Lituania.

En líneas generales, terminamos el año como una empresa aún más fuerte, apoyando los negocios de un número cada vez mayor de clientes, con un equipo de empleados calificado y con una cartera de servicios sólida y que se adapta a las necesidades del mercado.

29

nuevos contratos firmados de Servicios Continuos.



más de 430 técnicos especializados en misión crítica.



Trancity presentes en 12



ciudades alrededor del mundo.

154

salas cofre vendidas y exportadas



17 a India, Alemania, Eslovenia y Portugal.



DESEMPEÑO FINANCIERO

GRI 102-7 / 102-45

Los últimos dos años presentaron desafíos que impactaron de manera distinta en los negocios de la Compañía. En 2020, por cuenta de la retractación de la actividad económica global provocada por la pandemia, adoptamos una posición de un alto grado de colectividad. Así, optamos por renegociar contratos y alargar los plazos de pago para los clientes que presentaron un cuadro de severa dificultad de liquidez en el periodo, sobre todo en los sectores de negocio minorista y aéreo.

En 2021, aunque hayamos mantenido esa política para parte de la cartera, un escenario de reanudación de la economía se estableció en diversos segmentos atendidos por green4T, como la industria, agricultura, telecomunicaciones y energía. En este ambiente de negocios más positivo y promisorio, dos vertientes de soluciones de nuestra cartera registraron una destacada performance comercial:

- Prestación de Servicios Continuos, categoría más relevante en la facturación (66 %);
- Exportaciones de data centers modulares, con un crecimiento de un 90 % en el período.

A continuación, presentamos la evolución del Total Contract Value (TCV) de nuestras operaciones en el bienio 2020-2021:

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

El buen desempeño resultó en una mayor disponibilidad financiera para reinvertir en la Compañía. Los recursos fueron destinados principalmente a la adquisición de equipos e idoneidad técnica de las instalaciones de la nueva fábrica de Sismetal en Sorocaba (SP). También sumamos esfuerzos para desarrollos junto a nuestros clientes de *Proof of Concept* (PoCs) utilizando la tecnología IoT y en la contratación de nuevos empleados.

Para 2022, la expectativa es capturar aún más valor, con un reflejo positivo en nuestras nuevas líneas de negocios.

PERSONAS Y CULTURA

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



5 IGUALDAD DE GÉNERO



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO





NUESTRO EQUIPO

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

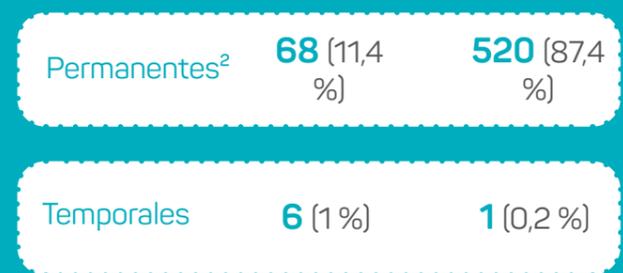
Compartimos la visión de que nuestra empresa está hecha con gente. Nuestros empleados son directamente responsables por el éxito de la Compañía. Son ellos los que entregan la calidad de los servicios que prestamos, se dedican al desarrollo de nuevos productos y servicios y están comprometidos en ofrecer una atención irreprochable y sumamente reconocida por los clientes y por el mercado. Por todo eso, ellos están siempre en el centro de nuestras estrategias.

En 2021, le dimos una atención especial a los procesos internos del área de Personal y Gestión, y volvimos a ver nuestras iniciativas de acogida de nuevos empleados (*onboarding*), remuneración, evaluación de desempeño y beneficios.

Con algunas reestructuraciones puntuales, reforzamos los equipos técnicos de Servicios Continuos, comercial, soluciones y el cuerpo de líderes de la Compañía, dejando a la empresa más fuerte para enfrentar nuevos desafíos.

Región	BRASIL	
	Permanente	Temporal
Norte	3	
Nordeste	23	
Centro Oeste	57	
Sudeste	490	7
Sur	15	
TOTAL	588	7

Región	LATINOAMÉRICA
	Permanente
Argentina	18
Chile	19
Uruguay	4
Colombia	2
Costa Rica	14
TOTAL	57



Todos en contrato de trabajo permanente y de jornada completa.

1) Contamos con 1 empleado de sexo indefinido en nuestros sistemas (permanente y del sudeste)
 2) Contamos con 2 empleados de media jornada; uno de género masculino y uno del femenino.



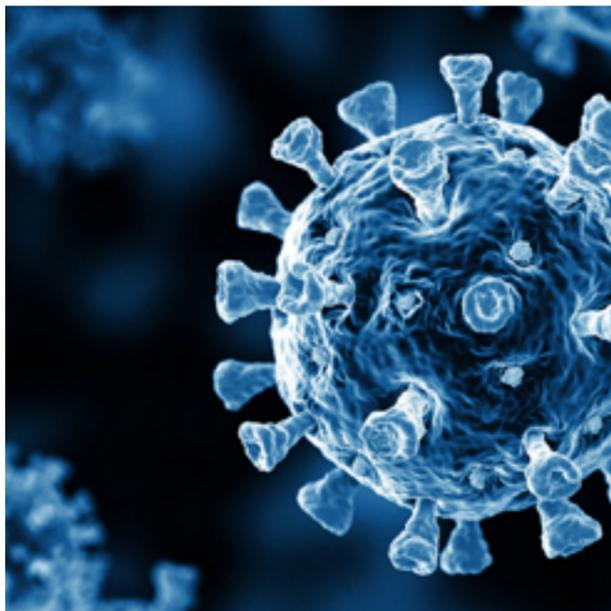
El 96%* de los empleados en Brasil están cubiertos por acuerdos de negociación colectiva.

*No están incluidos pasantes, aprendices y honorarios. Los empleados de Latinoamérica no siguen el convenio colectivo.

Iniciativas para enfrentar al COVID-19

Aún en 2020, con el acelerado agravamiento de la pandemia de coronavirus y la necesidad de instaurar un régimen de distanciamiento social que llevaría a la mayoría de la población a permanecer dentro de casa, el Gobierno Nacional de Brasil emitió el Decreto 10.282, del 20 de marzo de dicho año, aprobado por el Congreso Nacional, que establecía las 49 actividades consideradas esenciales para el funcionamiento del País. Entre ellas:

- Servicios relacionados con la tecnología de la información y de procesamiento de datos (data center) para soporte de otras actividades



previstas.

Ante esta circunstancia, nuestra Compañía adoptó una serie de medidas para preservar la salud de nuestros empleados y principalmente de los equipos de campo, esenciales para el mantenimiento de las actividades de la empresa y para la continuidad de las operaciones críticas de nuestros clientes.

La creación del Comité de Gestión de Riesgo Covid tuvo un papel fundamental, formulando y centralizando las acciones e informaciones relacionadas con la seguridad de salud de los equipos. Bajo la continua orientación de la médica infectóloga Dra. Vivian Avelino de Silva, el comité disciplinario elaboró diversas medidas preventivas y de asepsia en los ambientes de trabajo en todas las unidades operativas y oficinas, determinó nuevas prácticas y conductas para la prestación de los servicios y usó los canales comunicacionales de green4T para reforzar acciones de combate al coronavirus.

Además de brindarle a los empleados el correo electrónico y una línea telefónica directa para informar casos sospechosos/confirmados de contagio – iniciativa que fue de extrema importancia para el monitoreo del virus en nuestra empresa –, implementamos medidas en las oficinas y en las actividades de los empleados dentro de las instalaciones de la Compañía.

Todos los procedimientos adoptados contemplaron las empresas green4T, Sismet, Scipopulis y DCC. Entre las iniciativas de prevención de la salud de los empleados que fueron realizadas desde el inicio de la pandemia, destacamos:

Acciones internas

- Creación de un comité multidisciplinario (“Comité de Gestión de Riesgo Covid”) dedicado a estructurar y gestionar medidas preventivas para resguardar la salud y el bienestar de nuestros empleados, clientes y compañeros;
- Canales (correo electrónico y teléfono) fueron entregados a los empleados para informar casos sospechosos y confirmados de contagio del virus;

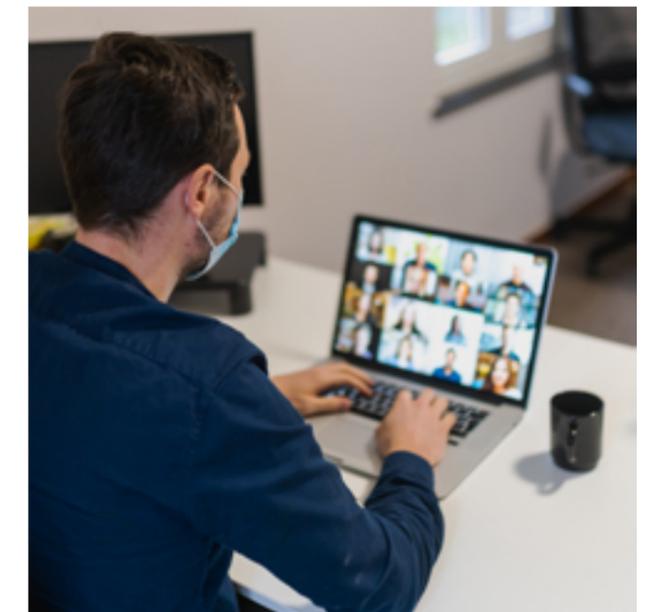
- Aumento de la frecuencia en la rutina de limpieza de mesas, sanitarios, manijas, grifos de baños, cierres de cuartos de baño, accionadores de descarga y demás puntos de contacto;
- Instalación de equipos y *dispensers* de alcohol en gel en puntos de acceso a las oficinas, unidades operativas y vehículos de flota;
- Dar vasos descartables para sustituir el uso de tazas y vasos personales;
- Eliminación de los bebederos con pico en todas las unidades que poseían este tipo de equipo;
- Apagar el aire acondicionado en ambientes con ventanas, manteniéndolas abiertas para ventilar y renovar el aire en el ambiente;
- Aumento de la ventilación del aire acondicionado al nivel máximo en ambientes donde no había ventanas;
- Desconectar temporalmente la biometría en las oficinas y unidades con este control de acceso.

Nuevas prácticas

- Apenas comenzada la pandemia, se adoptó el régimen de *home office* y se turnó a los empleados para reducir el riesgo de contagio simultáneo que pudiera perjudicar las actividades normales de la empresa y la prestación de servicios a los clientes;
- Se limitaron los viajes internacionales laborales y solo pudieron ser realizados excepcionalmente, con autorización expresa del Comité de Gestión de Riesgo;
- No se restringieron los viajes nacionales laborales, pero los empleados fueron

orientados a evitar esos desplazamientos siempre que sea posible;

- Se prohibieron las capacitaciones y las reuniones de equipo en salas sin ventilación: estas fueron desactivadas por el equipo de Facilities en todas las unidades;



- Todos los empleados fueron orientados a utilizar la herramienta Microsoft Teams para la realización de videoconferencias en reemplazo de las reuniones presenciales;
- Exigencia para que los principales proveedores y prestadores de servicio adopten planes de contingencia y prevención alineados con las medidas indicadas por el Ministerio de Salud, con el objetivo de mitigar los riesgos de propagación del virus entre nuestros empleados, clientes y compañeros.

Prevención

- Fue divulgado un amplio plan de orientación para los empleados, en caso de que existiera la confirmación de contagio por el coronavirus, que incluía desde el aviso inmediato al Comité de Gestión de Riesgos

Covid hasta medidas a tomar con relación a la atención médica e higiene domiciliaria;

- Extensa divulgación de medidas y orientación de prevención realizada por medio de las herramientas comunicacionales (canal en WhatsApp, newsletter y comunicados);
- Realización de vivos con la Dra. Vivian, médica infectóloga, para orientación del combate y mayor conocimiento sobre el virus;
- Divulgación de materiales reforzando la importancia de adoptar las recomendaciones del Ministerio de Salud con relación al combate contra el Covid-19, por ejemplo:

mantener el distanciamiento, higienizar siempre las manos con alcohol en gel o agua y jabón, no saludar con abrazos o utilizando las manos, usar siempre barbijos y cubrir la boca y nariz al estornudar o toser.

En 2021, fueron confirmados un total de 78 casos de contaminación, con una significativa reducción de los indicadores mensuales a partir del segundo trimestre. Sumados a todos los casos desde el inicio de las mediciones, en marzo de 2020, fueron registrados 114 casos de contaminación por Covid-19.

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

GRI 401-1

En un sector donde la mano de obra es sumamente valorada y disputada en el mercado, los productos y servicios con que trabajamos y nuestra actuación en sostenibilidad marcan un diferencial valioso para la atracción de talentos.

Nuestro proceso de reclutamiento y selección para las vacantes abiertas en la Compañía se inicia con una alineación de expectativas entre el área que tiene la vacante y el equipo de Personal y Gestión.

Antes del anuncio público de la vacante, se realiza una evaluación en todas las áreas de la empresa a fin de detectar la posibilidad de reclutamiento interno, valorando los talentos que ya forman parte de nuestro equipo.

Para divulgaciones externas, estamos implementando un Applicant Tracking System (ATS), con dos proveedores, donde las vacantes

quedarán disponibles en LinkedIn y otras páginas de empleo, además de divulgarse en la página de "Carrera" en la web de green4T. La Compañía también posee dos consultorías de reclutamiento y selección que se utilizan cuando la divulgación se trata de una vacante operativa.

Los candidatos que pasan el filtro son llamados para una entrevista con el área de Personal y Gestión, para recoger informaciones generales sobre el momento actual de carrera, comportamiento e identificación de Fit Cultural. Posteriormente, con los gestores, se produce un nuevo encuentro para la evaluación técnica en el área de actuación.

Después de la aprobación del candidato(a), se formaliza la propuesta y, en caso de aceptarse, comienza el proceso de admisión.

CONTRATACIONES EN 2021:

BRASIL		
Rango etario	Nº total de contrataciones	Tasa de contratación (%)
Menos de 30 años	68	52 %
Entre 30 y 50 años	148	39 %
Más de 50 años	25	33 %
Género	Nº total de contrataciones	Tasa de contratación (%)
Masculino	215	41 %
Femenino	26	38 %
Región	Nº total de contratación	Tasa de contratación (%)
Norte	1	33 %
Nordeste	5	21 %
Centro Oeste	16	31 %
Sudeste	215	44 %
Sur	4	25 %

LATINOAMÉRICA		
Rango etario	Nº total de contrataciones	Tasa de contratación (%)
Menos de 30 años	1	2 %
Entre 30 y 50 años	5	9 %
Más de 50 años	0	0 %
Género	Nº total de contrataciones	Tasa de contratación (%)
Masculino	4	9 %
Femenino	2	17 %
Región	Nº total de contratación	Tasa de contratación (%)
Costa Rica	2	14 %
Argentina	1	5 %
Chile	3	15 %

ROTACIÓN EN 2021:

BRASIL		
Rango etario	Nº total de contrataciones	Tasa de contratación (%)
Menos de 30 años	34	26 %
Entre 30 y 50 años	82	21 %
Más de 50 años	22	29 %
Género	Nº total de contrataciones	Tasa de contratación (%)
Masculino	99	19 %
Femenino	39	57 %
Región	Nº total de contratación	Tasa de contratación (%)
Norte	2	67 %
Nordeste	2	8 %
Centro Oeste	5	10 %
Sudeste	123	25 %
Sur	6	38 %

LATINOAMÉRICA		
Rango etario	Nº total de contrataciones	Tasa de contratación (%)
Menos de 30 años	3	30 %
Entre 30 y 50 años	2	5 %
Más de 50 años	0	0 %
Género	Nº total de contrataciones	Tasa de contratación (%)
Masculino	3	6 %
Femenino	2	16 %
Región	Nº total de contratación	Tasa de contratación (%)
Costa Rica	2	11 %
Chile	3	21 %

Al final de este documento, en el capítulo "Anexos de contenido", presentamos nuestro indicador de licencia por maternidad y paternidad.

VIVENCIA DEL EMPLEADO

INTEGRACIÓN Y CULTURA

Entendemos que el proceso de *onboarding* de los nuevos empleados es fundamental para que conozcan y adopten la cultura de green4T. Por eso, estructuramos un proceso de integración que pretende acoger y acompañar a los nuevos integrantes de nuestro equipo sus primeros meses con nosotros.

Su primer día de trabajo, el (la) empleado(a) pasa por una integración institucional que aborda las rutinas del área de Personal y Gestión, Certificaciones y TI. En hasta ocho semanas, el (la) empleado(a) participará de una conversación online con nuestro CEO, Eduardo Marini, acerca de la trayectoria de la Compañía, sustentabilidad y carrera, con espacio para preguntas e interacciones con los participantes.

En el segundo semestre de 2021, implementamos la entrevista de post-hire (post contratación): una conversación del equipo de Personal y Gestión con los empleados que completaron seis meses en la Compañía, para comprender el nivel de absorción de la cultura organizativa y captación de eventual feedback.

Además de eso, promovemos vivos bimestrales con nuestro CEO que son abiertos a todos los empleados, donde se abordan temas cotidianos de la Compañía, informaciones estratégicas sobre el negocio y otros indicadores relevantes.

GREEN • NEWS

Green News es nuestro canal comunicacional interno, donde los empleados pueden acompañar las noticias sobre nuestros negocios, nuevos empleados, temas culturales y mucho más.

ENTRENAMIENTO Y CAPACITACIÓN

GRI 404-1

El constante entrenamiento y capacitación de nuestros equipos es de suma importancia para la calidad y excelencia de nuestros servicios.

Por eso, a lo largo del año, se realizan diversos entrenamientos en consonancia con el área de cada empleado, a fin de asegurar la completa adecuación regulatoria para el tema abordado.

Entre los entrenamientos realizados están los de rutina de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (SSMA), que abordan, por ejemplo, las Normas Regulatorias 06, 10, 12, 18, 20 y 35.

Otros entrenamientos, más generales, son destinados a todos los empleados, como los entrenamientos de Calidad, *Compliance* (sepa más en la página 27) y Personal y Gestión.

BRASIL	
Horas de entrenamiento	
Género	Promedio de horas de entrenamiento
Masculino	17,72
Femenino	5,30
Categoría funcional	Número total
Coordinación	21,62
Dirección*	-
Equipo	27,19
Gerencia	11,60
Gerencia Ejecutiva*	-
Supervisión	72,80
Vicepresidencia	-

LATINOAMÉRICA	
Horas de entrenamiento	
Género	Promedio de horas de entrenamiento
Masculino	1,22
Femenino	0
Categoría funcional	Número total
Empleados de campo	1,22

* Dirección, Gerencia Ejecutiva, y Vicepresidentes no recibieron capacitaciones en 2021.

EVALUACIÓN Y DESEMPEÑO

GRI 404-3

Nuestros ciclos de evaluación de desempeño de los empleados ocurren semestralmente, en los meses de febrero y agosto, y se evalúa a todos los empleados con más de seis meses en la empresa. Por medio de la herramienta Culture.rocks, los empleados realizan una autoevaluación y son evaluados por sus gestores directos.

En 2021, el 100% de los empleados con más de seis meses de Compañía participaron de la evaluación de desempeño.

Este es un proceso fundamental en la gestión de nuestros recursos humanos, ya que es el momento para analizar la performance individual, suministrar feedbacks constructivos para el crecimiento profesional, entender las ambiciones y mapear los próximos pasos de cada colaborador para alcanzarlas.

Se trata de una acción difundida a todos los niveles de empleados en nuestras operaciones brasileñas. En 2022, este proceso se expandirá también a nuestras unidades en América Latina.

BENEFICIOS Y RECONOCIMIENTO

GRI 401-2

En nuestras operaciones brasileñas, ofrecemos planes de asistencia médica pagados por green4T para empleados y, mediante la adhesión del empleado, para dependientes, servicio odontológico, seguro de vida, vale alimenticio o refrigerio, vale de transporte o flete y auxilio de guardería para el caso que aplique.

Además de eso, nuestros empleados cuentan con ofertas especiales en:

- **Prosaúde**, que ofrece atención médica online 24 horas por día y 7 días por semana;
- **Zenklub**, que da acceso a psicoterapias a precios reducidos;
- **Gympass**, con clases presenciales y online;

- **Saint Paul Escola de Negócios** para cursos y charlas en las áreas de liderazgo, finanzas, gestión, marketing, estrategia y otras.

Ya en las operaciones de América Latina, la Compañía ofrece planes de salud a los empleados y, específicamente en Chile, hay también auxilios para alimentación y transporte.



Por medio de ese programa, reconocemos los empleados actuantes en Servicios Continuos que hicieron la diferencia en el mes, semestre y año. Después de la indicación y evaluación de los liderazgos, se le regala a los empleados escogidos un certificado y un voucher con un valor que va desde los R\$ 300 hasta los R\$ 3.000.



DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

GRI 405-1

Actuamos con disciplinas (tecnología e ingeniería) cuya disponibilidad de profesionales es, mayoritariamente, del sexo masculino. Vemos, así, en la elaboración y promoción de prácticas de Diversidad, una oportunidad para ser un agente de cambio, atrayendo a más mujeres y promoviendo la diversidad en los segmentos de tecnología y servicios técnicos.

DIVERSIDAD DE LOS EMPLEADOS

LATINOAMÉRICA			
Por género			
Categorías funcionales	% de hombres	% de mujeres	
Directores	100 %	0 %	
Gerentes	37,5 %	62,5 %	
Coordinadores	50 %	50 %	
Funcionarios	90 %	10 %	
Por rango etario			
Categorías funcionales	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50
Directores	14 %	67 %	19 %
Gerentes	25 %	75 %	0 %
Coordinadores	24 %	65 %	11 %
Funcionarios	19 %	65 %	16 %

BRASIL			
Por género			
Categorías funcionales	% de hombres	% de mujeres	
Coordinación	81 %	19 %	
Dirección	88 %	12 %	
Equipo	89 %	11 %	
Gerencia	81 %	19 %	
Gerencia Ejecutiva	71 %	29 %	
Supervisión	97 %	3 %	
Vicepresidencia	100 %	0 %	
Por rango etario			
Categorías funcionales	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50
Coordinación	14 %	67 %	19 %
Dirección	25 %	75 %	0 %
Equipo	24 %	65 %	11 %
Gerencia	19 %	65 %	16 %
Gerencia Ejecutiva	14 %	86 %	0 %
Supervisión	14 %	64 %	22 %
Vicepresidencia	0 %	33 %	67 %

Al fin de este documento, en el capítulo "Anexos de contenido", presentamos otros indicadores de diversidad.

Al analizar el porcentaje de mujeres en cada área de la empresa, es posible notar una baja participación del sexo femenino en equipos como Operaciones y Producción, pero una igualdad mayor en los equipos de Comercial, G&A – que comprende las áreas de Personal y Gestión, Financiera y Supply – y Smart Cities.

En los últimos años, la Compañía desarrolla programas con el objetivo de fomentar la participación de mujeres en todas las áreas de la Compañía, principalmente para los sectores técnicos descritos a continuación.

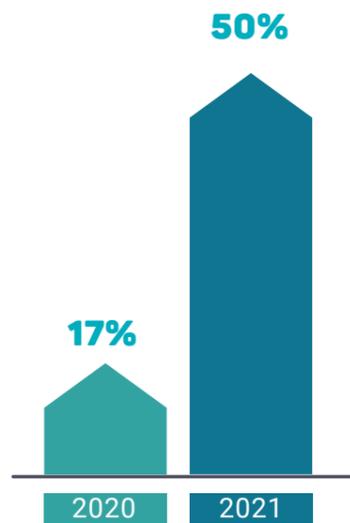
% de mujeres	
Comercial	37,1 %
G&A	39,4 %
Operaciones	5,7 %
Producción	0,0 %
Smart Cities	40,0 %

SUMMER JOB – Sólo para ellas

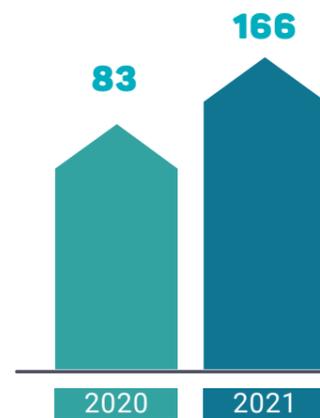
Con ediciones en 2020 y 2021, nuestro programa de pasantías remuneradas en vacaciones seleccionó jóvenes universitarias para desarrollar proyectos que traigan un impacto positivo a la organización.

El programa ayuda a las participantes a desarrollar sus habilidades y a ganar conocimiento en diversas áreas como Personal y Gestión, Servicios Continuos, Sostenibilidad, DevOps, IoT y Comercial.

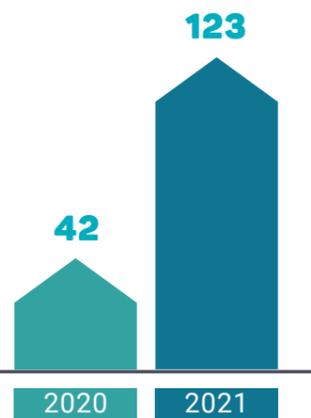
Proporción de pasantes que continuaron en la empresa después del SummerJob



Inscripciones hechas en LinkedIn y Facebook



Solicitud de empleo mediante formulario



Para el programa de 2021, las seis seleccionadas hicieron 60 días de inmersión y aplicación de metodologías como Design Sprint, Design de Servicios, Design de Productos Digitales y Storytelling.

Para green4T, el Summer Job es una oportunidad para concentrar el proceso de atracción de talentos y transformación de cultura.



Como parte de la agenda de valorización de la mujer en nuestra Compañía, la iniciativa fue creada en marzo de 2021 con el objetivo de promover el perfeccionamiento personal y profesional de nuestras empleadas, además de suministrar un espacio de acogida, apoyo y reparto de experiencias.

Con un promedio de 48 participantes por encuentro, las mujeres de toda América Latina realizaron actividades que proporcionaron autoconocimiento, intercambio de experiencias, desarrollo de carrera y network entre las mujeres de la Compañía.

Para eso, fueron realizados diez encuentros online, mediados por una coach y especialista en Gestión y Desarrollo Humano.

Proyecto Career Talks

Para 2022, realizaremos el "Career Talks", programa que tiene como objetivo promover una gama de conocimientos y discusiones pensados para la carrera de nuestras colaboradoras, dividida en tres macro etapas, "Conocerse, posicionarse y moverse".

Estas etapas van a contribuir en el desarrollo de algunas habilidades, como liderar, inspirar, comunicar mejor sobre sí y crear networking.

Se realizarán 9 encuentros a lo largo del año, con charlas, discusiones abiertas, actividades en grupo y trabajos con materiales complementarios para buscar el autodesarrollo.

ACTUACIÓN SOCIAL

3 SALUD Y BIENESTAR



4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES



13 ACCIÓN POR EL CLIMA



PROYECTOS APOYADOS MEDIANTE LEYES DE INCENTIVO

En green4T, tenemos conciencia de nuestro papel en la sociedad y de la relevancia que tiene el sector privado al apoyar iniciativas que produzcan resultado socioeconómico positivo. En ese sentido, nuestras directrices de actuación social se basan en educación para la tecnología, empoderamiento femenino, sostenibilidad y movilidad urbana.

En 2021, la Compañía apoyó cinco proyectos distintos mediante Ley de Incentivo, con un aporte total de R\$ 180.000.

Proyecto	Proponente	Aporte	Ley	Localización	Detalle	ODS
Documental "Ecosistemas de innovación"	Prosa Press Consultoría de Prensa	R\$ 80.000	Ley Federal de Incentivo a la Cultura	Proyecto Digital transmitido a través de Youtube y redes sociales	El proyecto busca la producción del documental "Ecosistemas de Innovación", que tiene por objetivo ser un retrato de Brasil actualizado con las tendencias mundiales de innovación y tecnología.	9
Plan Anual de Actividades Deportivas - El deporte es para todos.	Associação Brasileira de Educação e Cultura	R\$ 20.000	Ley Federal de Incentivo al Deporte	São Paulo (SP)	El objetivo principal del proyecto es promover la práctica deportiva entre niños y adolescentes en situación de vulnerabilidad socioeconómica y en edad escolar, atendidas gratuitamente en Marista Escuelas Sociales, a contra turno escolar o en jornada ampliada.	3, 10
Ciudad Sostenible	Generación futuro	R\$ 20.000	Fondo de la Infancia y del Adolescente	Pombos (PE)	La Ciudad Sostenible procura transformar adolescentes de escuelas públicas en Agentes de Desarrollo Ambiental, para contribuir con la reforestación y arborización de su territorio, proporcionando calidad de vida y una ciudad sostenible.	3, 4, 11, 13
Más Salud - Año I	Municipio del Sul Brasil (SC)	R\$ 20.000	Fondo de Personas Mayores	Sul Brasil (SC)	El proyecto Más Salud - Año 1 busca ampliar y fortalecer la práctica de actividades físicas y orientación nutricional junto a las personas mayores del municipio de Sul Brasil (SC) a través de caminatas orientadas y actividades.	3, 4, 10
Identificación de factores etiológicos del cáncer a través de firma genómica	FAEPA - Fundação de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Assistência (Fundación de apoyo a la enseñanza, investigación y asistencia) de HCFMRP-USP	R\$ 20.000	PRONON	Ribeirão Preto (SP)	El objetivo es identificar y describir cuáles son los principales factores etiológicos tumorales que llevan al desarrollo de cáncer en la población brasileña a través del uso de firma genómica, a fin de proponer estrategias de prevención y diagnóstico precoz en la población.	3

-  Salud y bienestar
-  Educación de calidad
-  Industria, Innovación e Infraestructura
-  Reducción de las desigualdades
-  Ciudades y comunidades sostenibles
-  Acción contra el cambio global del clima

INVERSIÓN SOCIAL PRIVADA

En 2021, realizamos dos inversiones de R\$ 50.000 cada una en dos instituciones brasileñas.

La primera de ellas, el Instituto IT Mídia realiza proyectos educativos orientados a la capacitación y formación de jóvenes profesionales. **Entre los principales proyectos realizados se encuentran los siguientes:**

- **Profesional del futuro:** concede becas a jóvenes de bajos ingresos, principalmente en el estado de São Paulo. La iniciativa tiene el objetivo de formar, todos los años, cerca de 45 jóvenes talentos en el sector de Tecnología de la Información;
- **Yo capacito:** plataforma online que promueve la capacitación de jóvenes por medio de 135 cursos gratuitos en cuatro ejes principales: Tech, Fluencia Digital, Soft Skills y Emprendimientos.

La segunda institución es **Pasos Mágicos**, localizada en el municipio de Embu-Guaçu, que tiene como misión la transformación de la vida de jóvenes y niños en condición de vulnerabilidad social por medio de la educación, ofreciendo herramientas para darles a mejores oportunidades de vida. La institución ofrece clases de portugués, matemática e inglés en contra turno escolar, además de acompañamiento psicológico y psicopedagógico, actividades culturales, becas de estudio para alumnos en edad escolar y para la enseñanza superior, y acompañamiento de ingreso en el mercado laboral.

green**TALKS** 

El podcast **greenTALKS** fue creado en 2020 y busca debatir temas relacionados con la transformación digital, infraestructura de TI híbrida, eficiencia energética de la industria de data centers, *smart cities* y tecnologías disruptivas como IoT y *edge computing*, discutiendo aún el impacto de las actividades del sector de tecnología en la economía, en la sociedad y en el medio ambiente.

Disponible en la plataforma de audio **Spotify**, el canal comunicacional tiene episodios quincenales con la participación de invitados: especialistas técnicos, gestores de empresas de tecnología y representantes de entidades civiles y ONG.

En 2021, **se publicaron 20 entrevistas, con un total de 419 minutos de contenido posteado y gratuito**, y divulgado también en las redes sociales de la empresa.

CAMPAÑA “PANEL PARA TODOS”

Entre mayo de 2020 y marzo de 2021, periodo de combate a la pandemia de Covid, green4T, por medio de su *startup* Scipopulis, lanzó la campaña “Panel Para Todos”, que consistió en la cesión gratuita de la herramienta Trancity durante esos diez meses.

El principal objetivo del proyecto fue equipar los ayuntamientos de las principales ciudades de Brasil con una herramienta poderosa para la gestión del transporte público durante la pandemia de Covid-19. Con Trancity, las autoridades municipales pudieron monitorear en tiempo real la oferta efectiva de la flota de autobús, acompañar las variaciones en las demandas de las líneas del sistema, evaluar la ganancia de velocidad y de performance con la reducción del tráfico y comparar la oferta de colectivos en la calle con la demanda de pasajeros.

La cesión incluyó los costos de licencia, hospedaje en la nube, desarrollo de informes y soporte técnico, generando una mejora en el servicio y en la calidad de vida de quien utiliza el transporte público para moverse.

En total, ocho ciudades en América Latina (São Paulo, Río de Janeiro, Belo Horizonte, Florianópolis, Porto Alegre, Teresina, São José do Rio Preto y Santiago, en Chile) adhirieron a la campaña.

El panel Trancity trajo impactos positivos tanto para la administración pública como en cuanto al día a día de los ciudadanos. La herramienta fue implementada en el 26 % del transporte público de autobuses brasileño, monitoreó 30.712 vehículos y colaboró con el crecimiento de la seguridad sanitaria de miles de pasajeros que utilizan el sistema diariamente.



TECNOLOGÍA VERDE

3 SALUD
Y BIENESTAR



9 INDUSTRIA,
INNOVACIÓN E
INFRAESTRUCTURA



11 CIUDADES Y
COMUNIDADES
SOSTENIBLES



13 ACCIÓN
POR EL CLIMA



GESTIÓN AMBIENTAL

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

Con la sociedad cada vez más conectada y las empresas más dependientes del procesamiento de datos, nuestra Compañía busca mitigar el impacto de esa digitalización globalizada en el medio ambiente.

Movidos por este propósito, buscamos participar del debate mundial sobre el calentamiento de la Tierra y los cambios climáticos derivados de ese fenómeno, que pueden afectar sensiblemente la longevidad de los negocios de nuestros clientes y la vida en el planeta.

Durante el año, firmamos el **Pacto Global de la ONU**, la mayor iniciativa de sostenibilidad empresarial del mundo, con aproximadamente doce mil empresas e instituciones de 161 países, cuyo objetivo es alinear las operaciones de negocios a los diez principios universalmente aceptados en las áreas de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y combate a la corrupción.

En 2021, estuvimos presentes en la 26ª Conferencia de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático (COP26), realizada en Glasgow, Escocia. El evento reunió cerca de 200 jefes de Estado, científicos, ambientalistas, empresarios, organizaciones y líderes de todo el mundo con el

objetivo de determinar estrategias para reducir las emisiones de gases contaminantes que causan el calentamiento global.

Participamos de un foro realizado por Responding to Climate Change (RTCC), una organización sin fines de lucro creada en 2002, clasificada como observadora oficial para la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (UNFCCC, por su sigla en inglés), Convención de Diversidad Biológica (CBD) y Convención de las Naciones Unidas para la Lucha contra la Desertificación (UNCCD por sus siglas en inglés).

En la programación, Eduardo Marini, CEO de green4T, participó de un panel sobre la transición energética en la dirección de cero emisiones de carbono, donde destacó el papel de Brasil en la promoción de las energías renovables para el desarrollo de una industria de TI más eficiente energéticamente y de bajo impacto ambiental, y Roberto Speicys, CEO y cofundador de Scipopulis, presentó el papel de las plataformas de análisis de datos para producir insights al gestor público y colaborar en la reducción de las emisiones de carbono del sistema de transporte de las ciudades.

Aún en la COP26, en conjunto con otras empresas asociadas al Instituto Ethos y participantes del Grupo de Trabajo de Medio ambiente, firmamos la carta "Propuestas y Recomendaciones Empresariales para la NDC Brasileña", que presenta premisas y compromisos del sector empresarial en contribución a los esfuerzos

de reducción de los impactos globales de los cambios del clima, relacionados con la emisión de gases de efecto invernadero, a la cadena de valor, a la sociobiodiversidad y políticas públicas.

Cada vez más, los data centers forman la base para la utilización de recursos tecnológicos en los más diversos sectores de la economía. A la vez, son responsables por una parte significativa del consumo energético en el mundo. Por eso, vemos el servicio que prestamos como fundamental para posibilitar que el sector de

RESIDUOS

GRI 306-2

En 2021, implementamos el Programa de Gestión de Residuos Sólidos, que define la metodología y los criterios utilizados para el control sistematizado de los residuos generados en las actividades de Servicios Continuos de green4T y en los servicios de mantenimiento y fabricación de piezas diversas de Sismetel.

Anualmente, nuestros empleados reciben un entrenamiento para fortalecer la concientización y promover el conocimiento sobre gestión de los residuos, reforzando los conceptos de reducir, reciclar y reutilizar, e informando sobre el destino y almacenamiento correcto de los residuos.

En nuestra operación, desarrollamos prácticas sostenibles y de recolección selectiva, como la identificación de las basureras conforme los patrones establecidos por los órganos ambientales y la realización de un trabajo de concientización dentro de la Compañía para el correcto descarte de los materiales que son intercambiados en las instalaciones de nuestros clientes, como baterías, óleos, lámparas y otros.

tecnología sea más sostenible, a través de la eficiencia de las instalaciones, obteniendo el mejor rendimiento con el mínimo de recursos.

En ese sentido, nuestra preocupación ambiental se extiende tanto a nuestras operaciones, cuyo principal impacto está relacionado con el descarte de residuos y consumo de energía, como a la eficiencia energética de los data centers que suministramos a nuestros clientes, lo que contribuye para la emisión de gases de efecto invernadero y, consecuentemente, impactan en el calentamiento global.

Un ejemplo práctico de nuestra evolución en la gestión de residuos es el caso de las baterías, en el que contamos con asociaciones para realizar la logística reversa de esos ítems. En total, ya enviamos 2.874 baterías para reciclado. Los filtros de óleo y filtros de aire son otros artículos que también recolectamos para reciclar.

El descarte de los residuos generados en nuestra operación propia es hecho por medio de empresas subcontratadas, los procesos están compuestos de la siguiente forma:

1. Emisión de Manifiesto de Transporte de Residuos y Descartes.
2. Manifiesto de transporte.
3. Certificado de Destino Final (CDF). Este documento certifica la recepción y el respectivo destino final de los residuos y descartes relacionados, utilizando las tecnologías mencionadas.

ENERGÍA

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

El consumo de energía de la Compañía en 2021 engloba el consumo de gasolina y etanol realizado por su flota de vehículos y el consumo de electricidad de las unidades de Río de Janeiro (RJ), Brasilia (DF),

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

	(MJ)	%
Consumo de combustibles no renovables		
Gasolina	4.456.492,53	74,70
Consumo de combustibles renovables		
Etanol (alcohol etílico hidratado)	431.885,79	7,23
Consumo de electricidad (red eléctrica)	1.078.232,40	18,07
Total de consumo de energía	5.966.610,72	100

EMISIONES

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

Con el objetivo de medir el impacto de nuestras actividades en el clima, realizamos, anualmente, el Inventario de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero. A continuación,

presentamos los datos referentes al año 2020, con base en las unidades de Green4T Participações. Los datos de 2021 están siendo consolidados y serán reportados en un próximo informe.

Alcance 1: Emisiones directas de GEE*

	Emisión tCO2e	% de emisiones en la categoría	% de emisiones sobre el total del alcance	% de emisiones sobre la suma de los alcances
Combustión móvil				
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 %
Total	120,70	100 %	99,88 %	40,59 %

*Los indicadores de emisiones incluyen informaciones de las unidades localizadas en: green4T RJ, green4T Brasilia (DF), green4T BH, green4T Campinas (SP), green4T Salvador (BA), Porto Alegre (RS), green4T Tejas – SP I, green4T Tejas – SP II, Espírito Santo, Curitiba (PR), Diadema (SP), Argentina, Chile y Costa Rica.

	Emisión tCO2e	% de emisiones en la categoría	% de emisiones sobre el total del alcance	% de emisiones sobre la suma de los alcances
Emisiones fugitivas				
Dióxido de carbono	0,15	100,0 %	0,13 %	0,05 %
Total	0,15	100 %	0,13 %	0,05 %
Total del alcance 1	120,85	-	100 %	40,64 %

Alcance 2: Emisiones indirectas de GEE*

	Emisión tCO2e	Consumo (MWh)	% de emisiones sobre el total del alcance	% de emisiones sobre la suma de los alcances
Compra de energía eléctrica				
Energía	41,37	543,68	100 %	13,91 %
Total del alcance 2	41,37	543,68	100 %	13,91 %

Alcance 3: Otras emisiones Indirectas de GEE*

	Emisión tCO2e	% de emisiones en la categoría	% de emisiones sobre el total del alcance	% de emisiones sobre la suma de los alcances
Viajes a negocios				
Viajes aéreos	135,16	100 %	100 %	45,5 %
Total del alcance 2	135,16	100 %	100 %	45,5 %

Emisiones totales*

	Emisión tCO2e	% de emisiones sobre la suma de los alcances
Alcance 1	120,85	40,64 %
Alcance 2	41,37	13,91 %
Alcance 3	135,16	45,45 %
Suma de las emisiones	297,38	100,0 %

ANEXOS DE CONTENIDO

INDICADORES DE DESEMPEÑO Y CONTINUIDAD DE LOS NEGOCIOS

SASB TC-SÍ-550a.1 - Número de (1) problemas de desempeño y (2) interrupciones de servicio; (3) tiempo total de inactividad del cliente.

1) La entidad debe divulgar (1) el número de problemas de desempeño en servicios de software y tecnología de la información (TI) suministrado a los clientes.

Total de problemas considerando las interrupciones con más de 10 minutos e inferior o igual a 30 minutos = 7 distribuidos de la siguiente forma:

- (i) Número de problemas relacionados con problemas en infraestructura = 2 (indicador de Downtime)
- (ii) Número de problemas relacionados con indisponibilidades de la plataforma ONLINE = 2 (conectividad)
- (iii) Número de problemas relacionados con la indisponibilidad de la plataforma de hospedaje = 3 (servicios de almacenamiento en nube)

2) La entidad debe divulgar (2) el número de interrupciones de servicio en software y servicios de TI suministrados a los clientes.

Total de problemas considerando las interrupciones de más de 30 minutos = 17 distribuidos de la siguiente forma:

- (i) Número de problemas relacionados con problemas en infraestructura = 12 (indicador de Downtime)
- (ii) Número de problemas relacionados con indisponibilidades de la plataforma ONLINE = 3 (conectividad)
- (iii) Número de problemas relacionados con la indisponibilidad de la plataforma de hospedaje = 2 (servicios de almacenamiento en nube)

3) La entidad debe divulgar (3) el tiempo total de inactividad del cliente relacionado con problemas de desempeño e interrupciones del servicio de software y servicios de TI suministrados a los clientes.

Tiempo total de inactividad debido a los problemas de interrupción = 108,60 horas distribuidos de la siguiente forma:

- (i) Número de problemas relacionados con problemas en infraestructura = 88,28 (indicador de Downtime)
- (ii) Número de problemas relacionados con indisponibilidades de la plataforma ONLINE = 8,57 (conectividad)
- (iii) Número de problemas relacionados con la indisponibilidad de la plataforma de hospedaje = 11,75 (servicios de almacenamiento en nube).

SASB TC-SÍ-550a.2 - Descripción de los riesgos de continuidad de negocios relacionados con interrupciones de las operaciones.

Los ejemplos de interrupciones incluyen, pero no están limitados, aquellas causadas por fallas técnicas, errores de programación, ataques cibernéticos, eventos climáticos o desastres naturales en instalaciones de hospedaje.

- 1 - Inestabilidad en internet
- 2 - Indisponibilidad del servidor donde son procesadas y archivadas todas las informaciones de Servicios Continuos.
- 3 - Inestabilidad en la plataforma de gestión de Orden de Servicio e Indisponibilidad de la plataforma de monitoreo remoto de clientes que tengan el ONLINE contratado.
- 4 - Indisponibilidad (Downtime) del Data Center donde están almacenados los sistemas de gestión de procesos y monitoreo.

La entidad debe discutir las medidas que implementa para lidiar con los riesgos de continuidad del negocio, tales como tecnologías o procesos que reducen los impactos de interrupciones, aumentan la resiliencia de los sistemas, garantizan contra pérdidas o suministran redundancias para operaciones críticas de negocios. Pérdida de comunicación con la plataforma.

- 1 - Implementada la redundancia de links de datos con la configuración en anillo y con operadoras diferentes.
- 2 - Contratación del backup del sitio web para la operación de las plataformas de gestión y monitoreo online.
- 3 - Impacto indisponibilidad ACTI - Generación manual de la Orden de Servicio y control manual de los servicios a través de planillas.

La entidad puede discutir el valor estimado de la pérdida potencial, la probabilidad de esa pérdida y el periodo de tiempo asociado. Esas estimaciones pueden basarse en números de seguros u otras evaluaciones de terceros o internas de pérdida potencial.

- 1 - Internet - Pérdida potencial - Reuniones con clientes internos y externos. Probabilidad baja / Impacto medio.
- 2 - Indisponibilidad de los Servidores - Pérdida de acceso a los archivos, contratos, controles. Probabilidad baja/Impacto medio.
- 3 - Inestabilidad en la plataforma de gestión de O.S - Dificultad en la gestión de los SLA, dificultad en las aperturas y cierres de los documentos - no conformidades en las auditorías ISO. - Pérdida de monitoreo de los clientes - Probabilidad baja/Impacto medio.
- 4 - Indisponibilidad del ONLINE - Pérdida de monitoreo de los clientes - Probabilidad baja/Impacto alto.

INDICADORES DE LICENCIA POR MATERNIDAD/PATERNIDAD

GRI 401-3 – Licencia por maternidad/paternidad

BRASIL		LATINOAMÉRICA	
Número total de funcionarios que tuvieron licencia por maternidad/paternidad en el año		Número total de funcionarios que tuvieron licencia por maternidad/paternidad en el año	
Género	Número total	Género	Número total
Femenino	4	Femenino	0
Masculino	0	Masculino	2
Número total de funcionarios que deberían haber retornado al trabajo después de la licencia por maternidad/paternidad en el año		Número total de funcionarios que deberían haber retornado al trabajo después de la licencia por maternidad/paternidad en el año	
Género	Número total	Género	Número total
Femenino	4	Femenino	0
Masculino	0	Masculino	2
Número total de funcionarios que efectivamente retornaron al trabajo después de la licencia por maternidad/paternidad en el año		Número total de funcionarios que efectivamente retornaron al trabajo después de la licencia por maternidad/paternidad en el año	
Género	Número total	Género	Número total
Femenino	4	Femenino	0
Masculino	0	Masculino	2
Número total de funcionarios que debería haber retornado al trabajo después de la licencia por maternidad/paternidad el año ANTERIOR al periodo del informe		Número total de funcionarios que debería haber retornado al trabajo después de la licencia por maternidad/paternidad el año ANTERIOR al periodo del informe	
Género	Número total	Género	Número total
Femenino	3	Femenino	0
Masculino	0	Masculino	3
Número total de funcionarios que completaron este año 24 meses o más de su retorno al trabajo después de la licencia		Número total de funcionarios que completaron este año 24 meses o más de su retorno al trabajo después de la licencia	
Género	Número total	Género	Número total
Femenino	6	Femenino	0
Masculino	0	Masculino	3

*La Compañía no realiza el registro de la licencia por paternidad en el sistema para Brasil.

INDICADORES DE DIVERSIDAD

GRI 405-2 – Razón entre el salario y la remuneración de mujeres y hombres

BRASIL y LATAM	
Rótulos de línea	Razón matemática entre el salario básico de mujeres y hombres
Comercial	
Gerente comercial SR	1,25
Gerente de cuentas	1,04
G&A	
Abogado PL	1,27
Analista financiero PL	1,08
Analista fiscal PL	1,00
Técnico SSMA PL	1,04
Operaciones	
Asistente administrativo JR	0,98
Especialista de automatización	0,91
Programador de Serv. Continuos JR	1,10

SASB TC-SÍ-330a.1 - Porcentaje de funcionarios que son (1) ciudadanos extranjeros y (2) residentes en el exterior

	BRASIL	LATINOAMÉRICA
(1) Ciudadanos extranjeros	0,01 %	12,3 %
(2) Localizados fuera del país del domicilio de la entidad	8,7 %	-

SASB TC-SI-330a.3 - Porcentaje de representación de género y grupo racial / étnico para (1) gestión, (2) equipo técnico y (3) todos los otros empleados.

	BRASIL		LATINOAMÉRICA	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Gestión	14 %	86 %	40 %	60 %
Equipo técnico	11 %	89 %	0 %	100 %
Otros empleados	-	-	50 %	100 %

	BRASIL				
	Orientales	Negros	Pardos	Blancos	Otros
Gestión	-	2 %	32 %	54 %	13 %
Equipo técnico	1 %	8 %	44 %	34 %	13 %
Otros empleados	-	-	-	-	-

	LATINOAMÉRICA				
	Orientales	Negros	Hispanos/ Latinos	Blancos	Otros
Gestión	-	-	100 %	-	-
Equipo técnico	-	-	100 %	-	-
Otros empleados	-	-	100 %	-	-

ÍNDICE DE CONTENIDO GRI Y SASB

GRI 102-55

Estándar	Disclosures	Nombre	Referencia/Respuesta directa	Pacto global
GRI 101: Fundamentos 2016				
GRI 102: Contenido general	102-1	Nombre de la organización	Página 11	-
	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	Página 14	-
	102-3	Localización de la sede de la organización	Página 13	-
	102-4	Lugar de operaciones	Página 13	-
	102-5	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica	Página 20	-
	102-6	Mercados atendidos	Página 11	-
	102-7	Porte de la organización	Páginas 13, 35 y 39	-
	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	Página 38	6
	102-9	Cadena de proveedores	Página 25 y 26	-
	102-10	Cambios significativos en la organización y en su cadena de proveedores	Página 25	-
	102-11	Principio o abordaje de precaución	A pesar de no seguir el principio de precaución, la Compañía posee un proceso sólido de gestión de riesgos, de responsabilidad en el área de <i>Compliance</i>	-
	102-12	Iniciativas externas	Página 26	-
	102-13	Participación en asociaciones	UITP-Asociación Internacional de Transporte Público	-
	102-14	Declaración del más alto ejecutivo	Página 4	-
	102-16	Valores, principios, normas y códigos de comportamiento	Página 12	10
	102-18	Estructura de gobierno	Página 20	-

GRI 102: Contenido general	102-40	Lista de grupos de <i>stakeholders</i>	Página 9	-
	102-41	Convenios colectivos de trabajo	Página 38	3
	102-42	Identificación y selección de <i>stakeholders</i>	Página 9	-
	102-43	Abordaje para compromiso de <i>stakeholders</i>	Página 9	-
	102-44	Principales preocupaciones y tópicos planteados	Página 9	-
	102-45	Entidades incluidas en las demostraciones financieras consolidadas	Página 35	-
	102-46	Definición del contenido del informe y de los Límites de asuntos	Página 9	-
	102-47	Lista de asuntos importantes	Página 9	-
	102-48	Reformulaciones de información	Por ser el primer informe de la Compañía, no hubo reformulaciones.	-
	102-49	Cambios en el informe	Por ser el primer informe de la Compañía, no hubo cambios.	-
	102-50	Periodo cubierto por el informe	Página 8	-
	102-51	Fecha del informe más reciente	Página 8	-
	102-52	Ciclo de emisión de informes	Anual	-
	102-53	Contacto para preguntas sobre el informe	Página 8	-
	102-54	Declaraciones del informe sobre conformidades con las Normas GRI	Este informe fue preparado en conformidad con las Normas GRI: opción Esencial	-
102-55	Sumario de contenido GRI	Página 71	-	
102-56	Verificación externa	No hay verificación externa	-	
Tema importante: Conducta eficiente y ética				
GRI 103: Forma de gestión 2016	103-1	Explicación del tema importante y sus límites	Página 20	-
	103-2	Gestión sobre el tema importante	Página 20	-
	103-3	Evolución de la gestión	Página 20	-
GRI 102: Contenido general 2106	102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	Página 25	-

GRI 102: Contenido general 2106	102-17	Mecanismos para orientaciones y preocupaciones referentes a la ética	Página 28	10
	Tema importante: Relación y confianza			
GRI 205: Combate a la corrupción 2016	205-2	Comunicación y capacitación en políticas y procedimientos de combate a la corrupción	Página 27	1 y 10
	205-3	Casos confirmados de corrupción y medidas tomadas	Página 28	10
	Tema importante: Relación y confianza			
GRI 103: Forma de gestión 2016	103-1	Explicación del tema importante y sus límites	Página 32	-
	103-2	Gestión sobre el tema importante	Página 32	-
	103-3	Evolución de la gestión	Página 32	-
SASB TC-SI 550a: Gestión de riesgos sistémicos de interrupciones tecnológicas 2018	TC-SI-550a.1	Número de (1) problemas de desempeño y (2) interrupciones de servicio; (3) tiempo total de inactividad del cliente	Página 66	-
	TC-SI-550a.2	Descripción de los riesgos de continuidad de los negocios relacionados con interrupciones de las operaciones	Página 67	-
Tema importante: Innovación				
GRI 103: Forma de gestión 2016	103-1	Explicación del tema importante y sus límites	Página 33	-
	103-2	Gestión sobre el tema importante	Página 33	-
	103-3	Evolución de la gestión	Página 33	-
Tema importante: Tecnología verde				
GRI 103: Forma de gestión 2016	103-1	Explicación del tema importante y sus límites	Página 60	-
	103-2	Gestión sobre el tema importante	Página 60	-
	103-3	Evolución de la gestión	Página 60	-
GRI 302: Energía 2016	302-1	Consumo de energía dentro de la organización	Página 62	7 y 8
GRI 305: Emisiones 2016	305-1	Emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEE) (Alcance 1)	Página 62	7 y 8

GRI 305: Emisiones 2016	305-2	Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (GEE) (Alcance 2)	Página 62	7 y 8
	305-3	Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (GEE) (Alcance 3)	Página 62	7 y 8
GRI 306: Residuos 2020	306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con residuos	Página 61	8
SASB TV-SI 130a: Huella ambiental de la infraestructura de	TC-SI 130a.1	(1) Energía total consumida, (2) porcentaje de la red eléctrica, (3) porcentaje renovable	Página 62	7
Tema importante: Equipo de excelencia				
GRI 103: Forma de gestión 2016	103-1	Explicación del tema importante y sus límites	Página 38	-
	103-2	Gestión sobre el tema importante	Página 38	-
	103-3	Evolución de la gestión	Página 38	-
GRI 401: Empleo 2016	401-1	Total y tasas de nuevas contrataciones de empleados y rotación por rango etario, género y región	Página 42	6
	401-2	Beneficios ofrecidos a empleados de jornada completa que no son ofrecidos a empleados temporales o en régimen de media jornada, discriminados por las principales operaciones	Página 47	6
	401-3	Tasas de retorno al trabajo y retención después de la licencia	Página 68	6
	404-1	Promedio de horas de entrenamiento por año, por empleado, discriminado por género y categoría funcional	Página 45	1 y 6
GRI 404: Capacitación y educación 2016	404-3	Porcentaje de empleados que reciben regularmente análisis de desempeño y de desarrollo de la carrera, discriminado por género y categoría funcional	Página 46	6

GRI 405: Diversidad e igualdad de oportu- nidades 2016	405-1	Diversidad de los empleados y órganos de gobierno, con porcentajes por género, rango etario, grupos minorizados y otros indicadores	Página 20 y 48	6
	405-2	Razón matemática del salario y remuneración entre mujeres y hombres, discriminada por categoría funcional y unidades operativas relevantes	Página 69 Reportamos el indicador con una base diferente de categorías indicadores funcionales 404-1 y 405-1, con el fin de retratar la realidad de la empresa, demostrando la diferencia salario entre salario base de diferentes posiciones y niveles de antigüedad. En este ciclo, no informaremos la diferencia entre la remuneración de hombres y mujeres.	6
GRI 406: No discrimi- nación 2016	406-1	Casos de discriminación y medidas correctivas tomadas	Página 28	6
SASB TC-SI 330a: Recluta miento y gestión de una fuerza de trabajo diversifi- cada y califi- cada 2018	TC-SI- 330a.1	Porcentaje de operarios que son (1) ciudadanos extranjeros y (2) residen en el exterior	Página 69	6
	TC-SI- 330a.2	Compromiso de los empleados	La Compañía no realiza investigación del compromiso (eNPS) con sus empleados	-
	TC-SI- 330a.3	Porcentaje de representación de género y grupo racial/étnico para (1) gestión, (2) equipo técnico y (3) todos los otros empleados	Página 70	6

MAPA DE ODS



Pág.: 53, 59



Pág.: 53



Pág.: 37, 53



Pág.: 31, 53, 59



Pág.: 37



Pág.: 31, 53, 59



Pág.: 37



Pág.: 19



Pág.: 31, 53, 59

