

**PARECER INDEPENDENTE sobre o segundo
Sustainability-linked Bond da Elea Digital S/A**

Valor do título:	R\$ 570.000.000,00	Vencimento: Dezembro de 2029
Indicador (KPI)	#1 Índice de uso eficiente de água (Water Usage Effectiveness)	#2 % mulheres e outros grupos de diversidades (pretos, pardos, indígenas, PcDs, outras etnias) em cargos de liderança
Meta	12/2026: 0,20 L/kWh (média anual, considerando cada mês) 12/2028: 0,18 L/kWh (média anual, considerando cada mês) Ambas as metas considerarão o compromisso da companhia com a manutenção (ou redução) do indicador de sua eficácia de uso de energia (PUE 1,93)	12/2026: 40% , sendo 30% mulheres e 10% outros grupos de diversidade 12/2028: 45% , sendo 34% mulheres e 11% outros grupos de diversidade
Linha de base:	0,268 L/KWh - media de Set/2022 a Out/2023	37%, sendo 27% mulheres e 10% outros grupos de diversidade, em nov/2023

Alinhamento dos indicadores (SLBP 1)	KPI # 1	KPI # 2
Relevância e materialidade do KPI e alinhamento com a estratégia de sustentabilidade da empresa	Liderança ●●●●	Avançado ●●●○
Mensurabilidade	Sim <input checked="" type="checkbox"/>	Sim <input checked="" type="checkbox"/>
Verificabilidade	Sim <input checked="" type="checkbox"/>	Sim <input checked="" type="checkbox"/>
Comparabilidade	Sim <input checked="" type="checkbox"/>	Sim <input checked="" type="checkbox"/>
Calibragem das metas de desempenho (SLBP 2)	Meta # 1	Meta # 2
<u>Nível final de ambição da meta</u>	Liderança ●●●●	Limitado ●●○○
Desempenho histórico da empresa	Liderança ●●●●	Limitado ●●○○
Empresas pares/concorrentes	Avançado ●●●○	Limitado ●●○○
Cenários Científicos	Liderança ●●●●	Avançado ●●●○

Características do Título (SLBP 3)

- O valor do principal das debentures é pago trimestralmente. O **não atingimento das metas** resultará em uma penalidade de até 0,44% na taxa de juros, incidente sobre o **valor da operação após o período de verificação** da performance das metas.
- A escritura do título inclui a definição dos indicadores, metas e suas metodologias de cálculo.
- No caso de liquidação antecipada voluntária, será elaborado “Relatório Antecipado de Metas” por terceiro independente, que verificará o cumprimento das metas estabelecidas acima. Caso as metas não sejam cumpridas, será aplicado o *step-up* de 0,10% a 0,12%, por meta não cumprida.
- Em casos de fusões, aquisições, alienações ou mudanças na legislação, no ambiente regulatório, político e econômico (no caso do KPI #1) e no caso de adventos climáticos extremos (no caso do KPI #2) que podem impactar o cálculo dos KPIs e apuração das metas, poderá haver reajuste de metas e nova avaliação externa, a partir de aprovação em assembleia de debenturistas.
- A Elea irá auditar o PUE anualmente e publicará no seu Relatório de Sustentabilidade os resultados. Na verificação das metas, a ocorrer em 2027 e 2029, esses documentos serão enviados à avaliadora externa. Caso o nível do PUE não atinja o mesmo nível da média do ano precedente (ou menor), a Elea fará um plano de ação para que as próximas auditorias averiguem um PUE em linha com o compromissado pela companhia.

Relato e verificação (SLBP 4 e 5)

- Este parecer independente será disponibilizado ao público geral, através do site da companhia.

- A companhia reportará anualmente em relatórios de sustentabilidade, disponibilizada publicamente em seu website, a evolução dos indicadores.
 - O nível de desempenho final do KPI em relação às metas estabelecidas pela Elea Digital será objeto de avaliação externa e independente a partir de dados fornecidos em 31/12/2026 (verificação até 18/02/2027) e 31/12/2028 (verificação até 18/02/2029).
 - Os resultados serão divulgados publicamente no site da empresa.
-

Sobre a ERM NINT

A NINT (Natural Intelligence) é a maior prática de consultoria e pesquisa ASG na América Latina. Com uma equipe de +100 colaboradores e presença local no Brasil e América Latina, somos uma das 5 melhores casas de pesquisa socioambiental para investidores de acordo com o Extel Independent Research in Responsible Investment - IRRRI 2019. Fomos a primeira organização latino-americana a avaliar as credenciais verdes de títulos de dívida e trabalhamos na avaliação externa de mais de 200 operações de dívida ESG. Desde 2020 estamos entre os 10 maiores provedores globais de segunda opinião para títulos sustentáveis, conforme a Environmental Finance. Em 2023, a NINT passou a integrar o Grupo ERM.

Escopo

Escopo	3
1. ESCOPO	4
2. OPINIÃO.....	6
2.1 Alinhamento dos indicadores (SLBP 1) e calibragem das metas (SLBP 2)	7
2.2 Características do título (SLBP 3)	33
2.3 Relato e Verificação (SLBP 4 e 5).....	38
3. Análise ASG da Elea Digital	39
ASPECTO AMBIENTAL.....	40
ASPECTO SOCIAL	40
ASPECTO GOVERNANÇA CORPORATIVA	42
Pesquisa de Controvérsias.....	43
Sustainability-Linked Bond Information Template	44
4. MÉTODO	55

1. ESCOPO

O objetivo deste Parecer Independente é prover uma opinião sobre o enquadramento do título emitido pela Elea Digital (“Emissora”) como Título Vinculado a Desempenho ASG (Sustainability-Linked Bond) no montante de R\$ 570 MM (quinhentos e setenta milhões reais).

A ERM NINT utilizou seu método proprietário de avaliação, que está alinhado aos *Sustainability-Linked Bond Principles (SLBP)*.

A opinião da ERM NINT é baseada em:

- Análise dos indicadores-chave de performance (KPIs) e calibragem das metas de desempenho de sustentabilidade (SPTs);
- Características do título, relato e verificação externa;
- Análise corporativa da empresa, contemplando pesquisa de controvérsias ASG nas quais a companhia esteve envolvida.

A avaliação utilizou informações e documentos fornecidos pela Elea Digital, alguns materiais de caráter confidencial, pesquisa de mesa e entrevistas com equipes responsáveis das áreas ASG, financeiro e operações técnicas. Esse processo foi realizado entre novembro e dezembro de 2023.

O processo de avaliação consistiu em:

- Planejamento da avaliação;
- Realização da avaliação, incluindo a preparação do cliente, obtenção de evidências e avaliação;
- Elaboração da conclusão da avaliação;
- Preparação do relatório da avaliação.

O processo de avaliação foi realizado de acordo com princípios gerais relevantes e padrões profissionais de auditoria independente, e em linha com a Norma Internacional sobre Compromissos de Avaliação que não sejam auditorias ou revisões de informações financeiras históricas (ISAE 3000), Norma Internacional em Controle de Qualidade (ISQC 1, 2009) e Código de Ética para Contadores Profissionais do *International Ethic Standards Board for Accountants* (IESBA, 2019).

A ERM NINT teve acesso a todos os documentos e pessoas solicitadas, provendo uma opinião com nível razoável de asseguarção em relação a completude, precisão e confiabilidade.

O processo de avaliação foi realizado de acordo com princípios gerais relevantes e padrões profissionais de auditoria independente, e em linha com a Norma Internacional sobre Compromissos de Avaliação que não sejam auditorias ou revisões de informações financeiras históricas (ISAE 3000), Norma Internacional em Controle de Qualidade (ISQC 1, 2009) e Código de Ética para Contadores Profissionais do *International Ethic Standards Board for Accountants* (IESBA, 2019).

Declaração de Responsabilidade

A ERM NINT não é acionista, subsidiária, cliente ou parte relacionada da Elea Digital ou de suas subsidiárias. A ERM NINT foi responsável pela elaboração, em 2022, do Parecer de Segunda Opinião sobre um SLL emitido pela companhia. A ERM NINT declara não possuir conflito de interesse e estar apta a emitir uma opinião independente acerca da emissão.

As análises contidas nesse parecer são baseadas em uma série de documentos, parte destes confidenciais, fornecidos pela Elea Digital. Não podemos atestar pela completude, exatidão ou até mesmo veracidade destes. Portanto, a ERM NINT não se responsabiliza pelo uso das informações contidas nesse parecer.

Ressaltamos que toda e qualquer estimativa, expectativa, previsão ou termo similar, sempre que mencionado neste Parecer Independente, refere-se a dados utilizados para os fins exclusivos do presente Parecer Independente, unicamente para viabilizar a definição dos KPIs, e não constitui uma promessa de desempenho da empresa ou quaisquer estimativas e perspectivas relativas aos planos operacionais e financeiros da Companhia.

ISSO NÃO É UMA RECOMENDAÇÃO

Frisamos que todas as avaliações e opiniões indicadas nesse parecer não constituem uma recomendação de investimento e não devem ser consideradas para atestar a rentabilidade ou liquidez dos papéis.

2. OPINIÃO

Na opinião da ERM NINT, o título está em conformidade, em todos os aspectos materiais, aos SLBP, podendo ser caracterizado como Título Vinculado a Desempenho ASG, com contribuições positivas para o desenvolvimento sustentável.

A Elea selecionou dois indicadores (KPIs) para compor a presente operação. São eles:

KPI #1: Índice de uso eficiente de água (Water Usage Effectiveness) (L/kWh);

KPI #2: % de mulheres e outros grupos de diversidades em cargos de liderança (%).

Tendo em vista o conceito de materialidade não-financeira¹, os níveis de relevância e materialidade dos indicadores, assim como o alinhamento com a estratégia de sustentabilidade da empresa, foram classificados como ‘Liderança’ e ‘Avançado, respectivamente’ para o KPI 1 e KPI 2.

Sobre o nível de ambição das metas, os SLBP orientam que estas sejam avaliadas em relação a:

- Desempenho histórico da empresa;
- Cenários científicos ou *benchmarks*; e
- Empresas pares/concorrentes do setor de atuação da devedora.

A partir disto, concluiu-se que o nível de ambição da meta do KPI #1 é ‘Liderança’ e o nível da ambição da meta do KPI #2 é ‘Limitado’.

Isso posto, na opinião da ERM NINT, a utilização dos dois indicadores em conjunto, somada à calibragem das metas, proporciona o alinhamento desta operação aos SLBP, fazendo-a meritória da caracterização como Título Baseado em Desempenho ASG (“Sustainability-linked Bond”).

A verificação do atingimento das metas será realizada por uma terceira parte, que também poderá ser a ERM NINT, e formalizada por meio de um parecer independente de verificação, o qual avaliará a performance da Elea Digital em relação ao atingimento das metas da operação aqui analisada.

Equipe técnica responsável



Nicolas Prado
Consultor Sênior
nicolas.prado@ERMNINTgroup.com



Camila Toigo
Coordenadora
camila.toigo@ERMNINTgroup.com



Cristóvão Alves
Sócio Diretor
cristovao.alves@ERMNINTgroup.com

Rio de Janeiro, 18/12/2023

¹ Foco em stakeholders - sociedade e meio ambiente.

ANÁLISE DA EMISSÃO

2.1 Alinhamento dos indicadores (SLBP 1) e calibragem das metas (SLBP 2)

Indicador (KPI) #1

Índice de uso eficiente de água (Water Usage Effectiveness)

Linha de Base: 0,268 L/KWh **Data da linha de base:** Média anual de Outubro 2022 a Setembro 2023

Escopo:
 O indicador mensura a eficácia do consumo de água de um Data Center. É composto pela divisão entre o consumo total de água (relacionado a retirada de água, em litros) mensal, no data center, pelo consumo mensal de energia específico dos equipamentos de tecnologia da informação. Essa informação é consolidada pelos sete data centers da Elea utilizando a soma do consumo de água de cada DC sobre a soma do consumo de energia dos equipamentos de TI de cada DC.

Relevância e materialidade do KPI e alinhamento com a estratégia de sustentabilidade da empresa

Liderança ●●●●

A Elea Digital é uma empresa que oferece soluções digitais de armazenamento e processamento de dados para empresas, através de seu ecossistema de Data Centers (DC) que está distribuído em quatro estados brasileiros, além do Distrito Federal. Atualmente, a empresa possui 7 data centers, com características distintas entre si, apresentados na tabela 1.

Tabela 1 - Características dos data centers da Elea Digital

Portfólio - Outubro de 2022 até Setembro de 2023					
Data Center	Estado/Unidade Federativa	Número de racks para servidores	Área do data hall (m ²)	Consumo mensal médio de Água (L)	Nível de estresse hídrico ²
BSB2	Distrito Federal	714	1.580	5.000	Alto
BSB1	Distrito Federal	755	1.638	321.028	Alto
SPO1	São Paulo	830	1.993	416	Alto
CTA1	Paraná	537	1.045	101.066	Médio/Alto

²https://www.wri.org/applications/aqueduct/water-risk-atlas/#/?advanced=false&basemap=hydro&geoStore=b2458d67355690b15c55203f94d16f7c&indicator=w_aws_def_tot_cat&lat=-29.95225736323297&lng=-50.97518920898438&mapMode=analysis&month=1&opacity=0.5&ponderation=DEF&predefined=false&projection=absolute&scenario=peessimistic&scope=baseline&timeScale=annual&year=baseline&zoom=11

POA1	Rio Grande do Sul	359	957	164.978	Médio/Alto
POA2	Rio Grande do Sul	500	4.000	0	Médio/Alto
RJO1	Rio de Janeiro	140	425	32.181	Alto

Fonte: Vertiv/Elea Digital

Com a expansão da virtualização de atividades e interações humanas, a criação destes centros de armazenamento de dados, com estrutura e segurança comparável a bunkers, se torna cada vez mais necessária³. O território brasileiro abriga apenas 1% dos DCs do mundo, enquanto possui dimensões continentais e abriga uma das maiores populações mundiais, além de possuir uma geografia que propicia a instalação deste tipo de estrutura⁶. Nesse contexto, a avaliação dos impactos socioambientais de data centers e a busca por medidas de controle e diminuição destes impactos é fundamental.

De acordo com as Diretrizes de Melhores Práticas para o Código de Conduta Europeu sobre Eficiência Energética de Data Centers⁴, os DCs consomem uma quantidade de água significativa para o controle da temperatura e umidade de seus equipamentos. Dependendo do tamanho do data center, da região onde ele está localizado e da tecnologia empregada para o resfriamento e umidificação dos equipamentos, um data center pode consumir grandes ou pequenas quantidades de água.

Previsões feitas por um estudo⁵ patrocinado pelo Departamento de Energia dos Estados Unidos indicam que, em 2020, os data centers do país consumiram 660 bilhões de litros de água. Este mesmo estudo revela que, em média, os data centers do país consomem 7,6 litros de água por kWh de energia consumido, sendo que os gastos internos de água (ex: para refrigeração, controle da umidade dos servidores, etc) correspondem a aproximadamente 23,6% desse total. Uma reportagem da NBC⁶ informou que um Data Center típico consome entre 11 e 19 milhões de litros de água diariamente, o que corresponderia a uma cidade de 30 a 50 mil habitantes.

Segundo informações do Sistema Nacional de Informações sobre Saneamento⁷ do Brasil, o consumo médio de água por habitante no país em 2022 foi de 150,66 litros por dia, totalizando 4.519,8 litros por mês. Quando consideramos o consumo de água interno de todos os Data Centers da Elea Digital, considerando as especificidades tecnológicas, locais, climáticas das regiões onde operam, a empresa utiliza mensalmente, em média, 621.989,08 litros, o que equivale ao consumo de aproximadamente 138 habitantes. Essa magnitude é expressivamente menor quando comparada com um data center norte típico, por exemplo.

Diferentemente de outros impactos ambientais, como a emissão de gases de efeito estufa, os impactos sobre os recursos hídricos, advindos da poluição, captação ou a eventual perda de água, possuem uma grande relação com o local, normalmente a bacia hidrográfica, onde estes impactos acontecem⁸. Sob esta ótica, avaliar o contexto da situação hídrica local é essencial para entender o real impacto do uso de água por um Data Center. A “World Resources Institute”(WRI), com o intuito de apoiar empresas, investidores e governos através do fornecimento de dados relativos aos

³ https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/30688/0.%20MILO_Políticas%20digitais%20no%20Brasil_Digital.pdf?sequence=1#page=99

⁴ https://e3p.jrc.ec.europa.eu/sites/default/files/documents/publications/jrc128184_jrc128184_jrc128184_2022_best_practice_guidelines-1.pdf

⁵ <https://escholarship.org/content/qt84p772fc/qt84p772fc.pdf#page=67&zoom=100,0,504>

⁶ <https://www.nbcnews.com/tech/internet/drought-stricken-communities-push-back-against-data-centers-n1271344>

⁷ http://appsniis.mdr.gov.br/indicadores/web/agua_esgoto/mapa-agua

⁸ <https://hess.copernicus.org/articles/17/3983/2013/hess-17-3983-2013.pdf>

riscos hídricos, desenvolveu o “Aqueduct Water Risk Atlas”⁹, que apresenta uma classificação de risco hídrico para as diversas regiões do planeta. De acordo com “Aqueduct Water Risk Atlas”, todos os data centers da Elea Digital se encontram em regiões de nível de estresse hídrico classificadas como médio-para-alto ou de risco alto.

As fontes de água de um DC podem ser de captação superficial, subterrânea ou até mesmo adquirida da concessionária local, dependendo do processo de licenciamento ambiental. No Brasil, a outorga para uso e captação de água é regulamentada pela Lei nº 9.433 (1997)¹⁰, que define que o poder público federal ou estadual, através de seus órgãos competentes, como responsável por conceder tal autorização. Com relação ao tipo de água utilizada para consumo interno de um Data Centers, a distinção entre água potável ou de reuso consumida não é comum de ser fornecida por operadores de DC¹¹. Em alguns casos 57% da água total utilizada para consumo interno de um data center é potável, o que pode ser preocupante especialmente em regiões de alto estresse hídrico¹⁴. No caso da Elea Digital, a água é comprada da concessionária.

A questão do consumo hídrico de data centers vem sendo objeto de disputas entre os entes da sociedade. Como exposto pelas revistas eletrônicas Time¹² e NBC¹³, no estado da Carolina do Sul, nos Estados Unidos, um pedido de outorga de captação e uso de água feito pelo Google para a instalação de um DC gerou revolta em moradores e membros de uma associação conservacionista, tendo em vista que o órgão regulador local deu autorização para a captação do Google enquanto exigiu que outra empresa de utilidades (Mount Pleasant Waterworks) reduzisse a sua captação. Em sua requisição ao órgão ambiental, o Google pediu autorização para captar diariamente 5,6 milhões de litros, fazendo em seguida uma requisição para captar 15,1 milhões de litros extras, gerando preocupações relativas ao impacto do Data Center sobre o suprimento de água subterrânea¹⁴. No Uruguai¹⁵, os planos do Google de construir um DC em uma área de 29 hectares localizada no distrito de Canelones gerou revolta da população local que passava por um período de escassez hídrica em julho de 2023. De acordo com a reportagem do “The Guardian”, a água utilizada para resfriar os servidores é equivalente ao consumo de 55.000 habitantes.

Neste contexto, o consumo direto de água direto de Data Centers é um fator ambiental relevante para ser considerado¹⁶. De acordo com o Departamento de Energia dos Estados Unidos¹⁷, o desempenho hídrico de um Data Center pode ser medido através do cálculo do KPI chamado Water Usage Effectiveness (WUE no acrônimo em inglês). O WUE é um indicador criado em 2011 pelo “The Green Grid”, que é um consórcio global que inclui companhias, agências governamentais e instituições educacionais, que se dedica a melhorar a sustentabilidade de DCs¹⁸. O valor do indicador é obtido através da divisão entre o consumo anual de água, em litros, pelo consumo anual de energia, em KWh.

Em seu Relatório de Sustentabilidade, a Elea Digital ressalta o compromisso de que os equipamentos de refrigeração tenham uma máxima eficiência energética aliada a um mínimo consumo de água. Para alcançar este objetivo, em 2022, a empresa firmou uma parceria estratégica com a Vertiv, empresa considerada como referência em soluções e manutenção para data centers. Esta parceria tem como objetivo principal a padronização da plataforma da Elea Digital, além de garantir que os serviços da empresa estejam alinhados com as melhores práticas de mercado.

⁹ <https://www.wri.org/data/aqueduct-water-risk-atlas>

¹⁰ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9433.htm

¹¹ <https://www.nature.com/articles/s41545-021-00101-w>

¹² <https://time.com/5814276/google-data-centers-water/>

¹³ <https://www.nbcnews.com/tech/internet/drought-stricken-communities-push-back-against-data-centers-n1271344>

¹⁴ <https://www.nbcnews.com/tech/internet/drought-stricken-communities-push-back-against-data-centers-n1271344>

¹⁵ <https://www.theguardian.com/world/2023/jul/11/uruguay-drought-water-google-data-center>

¹⁶ https://assets.researchsquare.com/files/rs-769999/v1_covered.pdf?c=1631875272

¹⁷ <https://www.energy.gov/eere/femp/cooling-water-efficiency-opportunities-federal-data-centers>

¹⁸ <https://www.thegreengrid.org/en/about-us>

A empresa criou uma agenda de sustentabilidade, baseada nos temas indicados como materiais pela SASB (“Sustainability Accounting Standards Board”), sendo estes: risco sistêmico, proteção da propriedade intelectual, diversidade e inclusão dos trabalhadores, privacidade do cliente, privacidade dos dados e gestão de energia e da água. No que tange o KPI WUE, a empresa se propôs a monitorar mensalmente e melhorar o indicador WUE, através de melhorias a serem realizadas nas torres de arrefecimento dos Data Center BSB1 (Brasília) e POA1 (Porto Alegre), a implementação do tratamento de água de chuva e esgoto para o reuso em todos os 7 data centers que atualmente possui. Com o intuito de estabelecer um gerenciamento efetivo, a empresa desenvolveu modelos de gerenciamento operacional, que foram avaliados por um consultor externo. A respeito do uso eficiente de água, a Elea Digital informou que monitora mensalmente sua operação sob a ótica de uma gestão de eficiência, avaliando o índice de WUE.

A ERM NINT reconhece que o consumo de água em um Data Center é um tema relevante para a gestão sustentável dos recursos utilizados pela Elea Digital em seus negócios, refletindo impactos gerados na sociedade/meio ambiente. Soma-se a isto o fato de que a Elea precisará manter o mesmo nível de eficiência energética para cumprir com as metas aqui propostas, o que demanda o endereçamento de desafios operacionais para além da temática ‘água’. Ainda, o KPI é integralmente gerenciável pela companhia. Sendo assim, ainda que o KPI já tenha sido usado em outra operação de SLB da Elea (com metas diferentes das proposta nesta operação), entendemos que o KPI elegido reflete uma materialidade e relevância, assim como um alinhamento com a estratégia de sustentabilidade da empresa, em nível de ‘Liderança’.

Mensurabilidade	Sim	<input checked="" type="checkbox"/>
-----------------	-----	-------------------------------------

O WUE, indicador desenvolvido pelo consórcio “The Green Grid”, é calculado através da divisão do consumo anual de água, expresso em litros (L), pelo consumo anual de energia relativo aos equipamentos de tecnologia da informação, expresso em quilowatts hora (kWh), como indicado pela seguinte fórmula:

$$WUE = \frac{\text{Uso Anual de Água (L)}}{\text{Consumo de anual de Energia de Equipamentos de TI (kWh)}}$$

Fonte: adaptado de “The Green Grid”¹⁹

No caso da Elea Digital, o KPI #1 representará a eficácia global da companhia, considerando seus 7 Data Centers atuais. Para isto serão calculados WUEs Ponderados mensais (WUEPm) para cada mês do ano, com os quais será feita uma média simples, obtendo assim o WUE médio anual da empresa. As fórmulas, a seguir, explicam como serão feitos os cálculos:

$$WUEPm = \frac{\text{Uso de água total mensal pelos DCs(L)}}{\text{Consumo total mensal de Energia de Equipamentos de TI dos DCs (kWh)}}$$

¹⁹ [https://www.thegreengrid.org/en/resources/library-and-tools/238-WP#35---Water-Usage-Effectiveness-\(WUE\):-A-Green-Grid-Data-Center-Sustainability-Metric-](https://www.thegreengrid.org/en/resources/library-and-tools/238-WP#35---Water-Usage-Effectiveness-(WUE):-A-Green-Grid-Data-Center-Sustainability-Metric-)

$$WUE \text{ médio Anual} = \frac{WUEPmJan + WUEPMFev + [...] + WUEPmDez}{12}$$

Os dados do consumo de água (utilizados para o cálculo do WUE médio anual de Outubro de 2022 até Setembro de 2023), foram obtidos de três formas distintas:

- Para os DC BSB2, SPO1, POA2 e RJO1 o consumo de água foi feito com base em estimativa da Elea Digital. A empresa informou que essa estimativa foi verificada e considerada pela Vertiv como um valor muito próximo à realidade.
- Para os DC BSB1e POA1, o consumo de água foi obtido através do total de água utilizada pela Central de Água Gelada (CAG) multiplicado pela parcela dos condomínios (onde os DCs estão situados) correspondentes a Elea Digital.
- Para o DC CTA1 o consumo de água foi obtido através de um medidor específico.

Os dados relativos ao consumo de energia dos DCs foram obtidos através da média das potências instantâneas das fontes ininterruptas de energia (UPS, no acrônimo em inglês), multiplicado pelo total de horas mensais de funcionamento indicado.

Verificabilidade externa	Sim	<input checked="" type="checkbox"/>
---------------------------------	------------	-------------------------------------

O KPI começou a ser monitorado pela companhia e verificado pela Vertiv em setembro de 2022. A Vertiv elaborou um relatório de auditoria, chamado “WUE ELEA DIGITAL Outubro 2022 - Setembro 2023”, que apresenta os dados de consumo mensal de água e da energia utilizada pelos equipamentos de TI, além do WUE individual, de cada um dos 7 data centers pertencentes à Elea Digital. Para nossa avaliação foi apresentado o relatório de auditoria da Vertiv.

O acompanhamento deste KPI foi iniciado em setembro de 2022 e seguirá sendo monitorado mensalmente pela Vertiv. O WUE terá sua evolução monitorada internamente através de reuniões de follow up e boletins com informações sobre o KPI. A área de “Operations” é a responsável pela promoção do avanço deste KPI.

Os resultados deste KPI começarão a ser publicados a partir da data da emissão do título, através do seu relatório de Sustentabilidade.

Comparabilidade	Sim	<input checked="" type="checkbox"/>
------------------------	------------	-------------------------------------

A companhia informou que o cálculo do KPI segue a metodologia estabelecida pelo consórcio The Green Grid, podendo então ser comparáveis com todos os indicadores que utilizem a mesma abordagem metodológica para o cálculo do WUE. O indicador será publicado anualmente no relatório de sustentabilidade da Elea Digital, podendo assim ser comparado com outras empresas do setor ou padrões internacionais.

Meta (SPT) #1

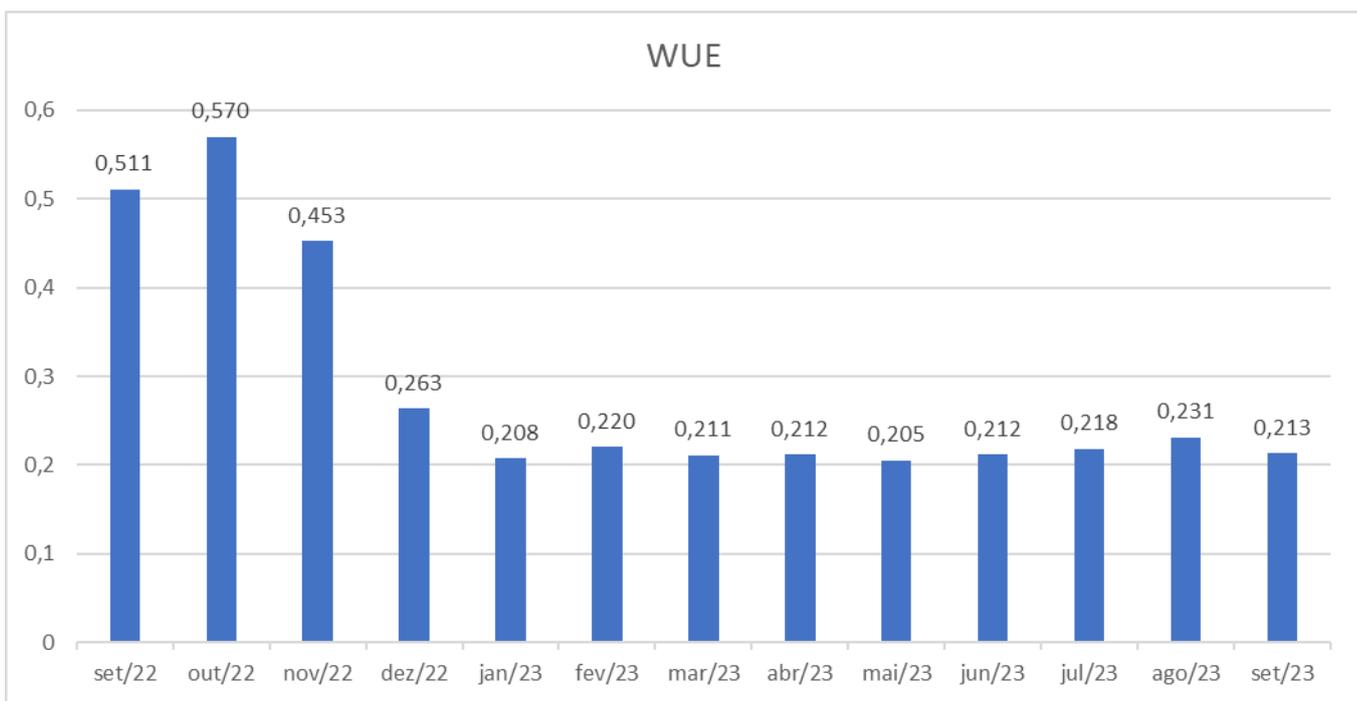
Atingir, considerando 7 (sete) datas centers atuais, WUE médio anual de 0,20L/kWh (em 31 de dezembro de 2026) e de 0,18L/kWh (em 31 de dezembro de 2028), obtidos através média ponderada dos WUEs mensais

Linha de Base: WUE médio anual de 0,268 L/kWh, obtido entre Outubro de 2022 e Setembro de 2023

Desempenho histórico da empresa KPI #1 Liderança ●●●●

A Elea Digital se propõe a alcançar um valor de WUE médio anual de 0,20L/kWh até dezembro de 2026 e um valor de WUE médio anual de 0,18L/kWh até dezembro de 2028. Conforme mencionado anteriormente, a empresa começou a monitorar este KPI em setembro de 2022 e seguiu monitorando até o mês de setembro de 2023. A série histórica do desempenho é apresentada no Gráfico 1.

Gráfico 1 - Índice de uso eficiente de água (Water Usage Effectiveness) - Série Histórica



Fonte: Vertiv/Elea Digital

O baseline considerado nesta emissão é o WUE médio anual dos 7 data centers, considerando os meses de medição de Outubro de 2022 até Setembro de 2023, que, conforme demonstrado, equivale a 0,268 litros de água por quilowatt hora. Como o baseline e as metas estabelecidas foram obtidos e consideradas com base no cenário atual de 7 data centers, a meta somente se aplica no resultado obtido para estes 7 data centers.

A ERM NINT verificou e avaliou a evidência que comprova o baseline. A Tabela 2 apresenta as variáveis que compõe o indicador, assim como o WUE médio mensal, que foi verificado pela ERM NINT.

Tabela 2 - Média do Índice de uso eficiente de água (Water Usage Effectiveness)

Portfólio de Data Centers - Elea Digital - Outubro de 2022 / Setembro 2023			
Data Center	Consumo de Água (L) médio mensal	Consumo de energia (kWh) médio mensal	WUE médio mensal
BSB2	5.000	821.878	0,006
BSB1	321.028	523.620	0,614
SPO1	416	269.138	0,000
CTA1	101.066	209.118	0,464
POA1	164.978	264.148	0,625
POA2	0	8.262	0,000
RJO1	32.181	279.010	0,125

Fonte: Vertiv/Elea Digital

Estratégia para efetivação das metas

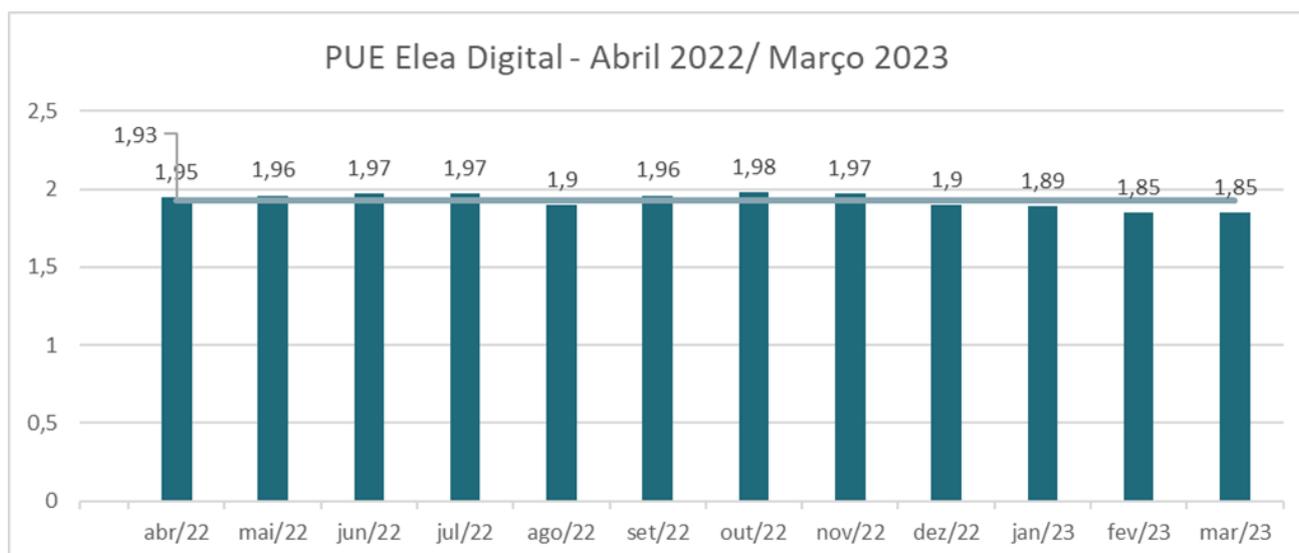
A empresa pretende alcançar a meta através da realização de melhorias nas torres de arrefecimento (equipamentos utilizados para resfriar a água utilizada para fazer a troca de calor de equipamentos de ar-condicionado) dos Data Center BSB1 (Brasília) e POA1 (Porto Alegre), a implementação do tratamento de água de chuva e esgoto para o reuso em todos os 7 data centers que atualmente possui, além do monitoramento mensal do KPI WUE. Segundo informado pela empresa, o investimento previsto para o atingimento da meta gira em torno de R\$ 15.000.000,00.

Como o KPI WUE é inversamente proporcional ao consumo de energia, **a empresa se comprometeu a manter (ou reduzir) a média simples do indicador de sua eficácia de uso de energia (PUE em acrônimo em inglês) de seus atuais data centers, considerando o período abril/2022 a março/2023.** Esse compromisso foi incluído em Framework elaborado pela empresa com a descrição da operação, que será disponibilizado publicamente no site da Elea.

A linha de base do PUE a ser mantido foi definida em 31 de março de 2023 (a partir da média dos 12 meses anteriores) e será auditada anualmente pela companhia, que publicará no seu Relatório de Sustentabilidade os resultados. Na verificação das metas, a ocorrer em 2027 e 2029, esses documentos serão enviados à avaliadora externa. Caso o nível do PUE não atinja o mesmo nível da média do ano precedente (ou menor), a Elea fará um plano de ação para que as próximas auditorias averiguem um PUE em linha com o compromissado pela companhia até a data de atingimento das metas (2027 e 2029).

O PUE da empresa, de abril a outubro de 2022, está apresentado no Gráfico 2.

Gráfico 2 - Indicador de eficácia de uso de energia (PUE) - Série Histórica



Fonte: Vertiv/ Elea Digital

O PUE²⁰ é um indicador criado pelo “The Green Grid” e é formado a partir da divisão entre a energia total consumida, em um Data Center, pela energia consumida apenas pelos equipamentos de TI, conforme a seguinte fórmula:

$$PUE = \frac{\text{Energia total Consumida pelo Data Center}}{\text{Energia consumida pelos equipamentos de TI do Data Center}}$$

Conforme verificado, a linha de base do PUE a ser mantida, obtida através da média dos 12 meses anteriores à Março de 2023, é de 1,93.

Em 2022, a Elea emitiu um SLB que foi avaliado pela ERM NINT. Esse SLB se baseou no mesmo KPI (média anual do WUE dos 7 atuais Data Centers), no entanto possuía valores diferentes para as metas propostas para 2026 (WUE médio anual de 0,30) e 2028 (WUE médio anual de 0,20). Vale destacar que a emissão atual tem como meta atingir o WUE médio anual de 0,20 em 2026 e 0,18 em 2028, o que representa uma antecipação e melhoria das metas estabelecidas na operação de 2022.

Segundo os dados fornecidos pela companhia, os 7 Data Centers atuais consumiram um total de 28.173.527,52 kWh de Outubro de 2022 até Setembro de 2023, sendo assim, ao multiplicar o consumo de energia pelas metas de WUE dos SLBs de 2022 (0,3) e 2023 (0,2) para o ano de 2026, podemos perceber que a meta estabelecida na emissão atual tem o potencial de gerar uma economia de 2.817.352,75 litros de água por ano entre 2026 e 2028, quando comparada com a emissão anterior. Isso reforça que as metas definidas nessa operação gerarão mais adicionalidade ambiental.

Conclusão:

A ERM NINT avalia que as metas propostas são melhores que o desempenho mensal de setembro/22 a outubro/23, e ao desempenho médio dos últimos 12 meses. Ainda, representam

²⁰ thegreengrid.org/en/resources/library-and-tools/237-PUE%3A-A-Comprehensive-Examination-of-the-Metric

um nível de esforço em termos de realização de investimentos considerável para o curto prazo, exigindo adequações na infraestrutura da operação dos data centers. Considerando que as metas antecipam e melhoram o atingimento das metas anteriormente propostas no SLB de 2022, e tendo-se em vista que a companhia se compromete a manter ou melhorar o nível de eficiência energética atual, avaliamos que o nível de ambição das metas é de ‘liderança’ frente ao desempenho histórico.

Empresas pares/concorrentes/semelhantes

KPI #1 Avançado



Esta etapa da análise foi iniciada pela identificação de empresas pares, do mesmo segmento e com atuação semelhante à Elea Digital no Brasil, considerando os diferentes tipos de projetos e setores de atuação da emissora. Foram mapeadas inicialmente 9 companhias, com base em pesquisa de mesa e consulta à emissora.

Esta análise inicial revelou que nenhuma das empresas pares brasileiras identificadas ou indicadas pela Elea Digital publica o indicador WUE em seus relatórios de sustentabilidade ou websites. Foi verificado em diversas fontes^{21,22,23 e 24} que muitas empresas do ramo de data centers não informam abertamente o seu consumo de água, sendo que empresas como o Google tratam o assunto como um segredo comercial.

Apesar disso, foi identificado que a Meta (novo nome do Facebook), Cyrus One (grande empresa internacional do setor de data centers) e Microsoft publicam em seus sites ou relatórios de sustentabilidade os respectivos índices de WUE. Estas empresas foram selecionadas como empresas pares da Elea Digital para a comparação do KPI.

Em seu relatório de sustentabilidade²⁵, a Meta declarou a intenção de ter um “balanço positivo no consumo água” até 2030, o que significa que eles vão restaurar mais água do que suas unidades consomem. Para alcançar esse objetivo, a Meta restaurará 200% da água consumida em regiões de alto estresse hídrico, e 100% da água consumida em regiões de médio stress hídrico. É explicitamente informado que a Meta tem data centers próprios e que o WUE foi calculado considerando a água consumida neles, excluindo-se da mensuração a água consumida no processo de implementação dos data centers.

A Cyrus One²⁶ também declarou, em seu relatório de sustentabilidade de 2023, sua intenção de transformar o atual consumo de água em um “consumo positivo”, para os data centers localizados em áreas de alto stress hídrico. Para isso, a empresa fará ajustes operacionais nos DCs e irá adquirir “certificados de restauração hídrica” (WRC no acrônimo em inglês) da Fundação Ambiental Bonneville. A empresa considera que ao restaurar 20% a mais do que o seu consumo nessas regiões, um data center pode ser considerado como de “consumo positivo” de água.

Já a Microsoft divulgou em seu site seu WUE por região (‘America’, ‘Asia-Pacífico’, ‘Europa, Oriente Médio e África’ e ‘Global’)²⁷. A empresa se comprometeu a ter balanço hídrico positivo até 2030.²⁸ A empresa também fornece exemplos de tecnologias para redução no consumo da água, como o

²¹ <https://www.newscientist.com/article/2342490-how-much-water-do-data-centres-use-most-tech-companies-wont-say/>

²² <https://www.datacenterdynamics.com/en/analysis/data-center-water-usage-remains-hidden/>

²³ <https://time.com/5814276/google-data-centers-water/>

²⁴ <https://www.bloomberg.com/news/features/2020-04-01/how-much-water-do-google-data-centers-use-billions-of-gallons?leadSource=uverify%20wall>

²⁵ <https://sustainability.fb.com/wp-content/uploads/2023/07/Meta-2023-Sustainability-Report.pdf#page=1>

²⁶ <https://cyrusone.com/wp-content/uploads/2022/07/CyrusOne-2022-SustainabilityReport.pdf>

²⁷ <https://azure.microsoft.com/en-us/blog/how-microsoft-measures-datacenter-water-and-energy-use-to-improve-azure-cloud-sustainability/>

²⁸ <https://azure.microsoft.com/pt-br/explore/global-infrastructure/sustainability/#carbon-benefits>

uso de ar do exterior do DC para seu resfriamento, e o uso de resfriamento por evaporação mais eficiente no uso da água, e uso de energia de fontes renováveis para redução no uso de água na geração de energia.

Vale destacar que como a Meta não traz metas específicas para a redução de seus índices de WUE nos próximos anos, a comparação foi feita entre as metas da Elea e o resultado histórico dessa companhia. O relatório de sustentabilidade da Cyrus One também não traz nenhuma meta específica para esse indicador, no entanto a empresa é signatária do pacto “Climate Neutral Data Centre Pact²⁹³⁰” (Pacto de Data Centers Neutros para o Clima em tradução livre) que estabelece uma meta de WUE de 0,40 L/kWh em 2025, para novos Data Centers, e em 2040, para Data Centers já existentes. Nesse sentido, como a empresa é signatária desse pacto, adotou-se este valor de WUE como meta da Cyrus One. Já a Microsoft apresenta metas de design para seu WUE por localidade, mas não estabelece prazo para as metas.

A análise das metas da Elea em comparação com os benchmarks identificados está destacada na Tabela 3.

Tabela 3 - Comparação da ambição das metas com os pares/concorrentes/semelhantes

Meta para melhoria do WUE ou desempenho atual					
KPI	Elea Digital	Meta (Facebook) - 2022 *	Cyrus One - 2022	Microsoft - Americas 2022	Microsoft - Global 2022
WUE atual	0,268 L/kWh	0,20 L/kWh	0,57 L/kWh	0,55 L/kWh	0,49 L/kWh
meta 2026	0,20 L/kWh	-	-	-	-
meta 2028	0,18 L/kWh	-	-	-	-
meta 2040	-	-	0,40 L/kWh	-	-
meta sem data definida	-	-	-	0,52 L/kWh	0,39 L/kWh

Fonte: ERM NINT - *em seu relatório de sustentabilidade, a Meta indica que o WUE calculado não considera a água utilizada na construção de seus data centers, apenas a água retirada para resfriamento e umidificação de equipamentos.

Com base nisso, a ERM NINT concluiu que as metas estipuladas pela Elea Digital a colocam como líder em termos de eficiência no uso da água (WUE) em comparação com os pares consultados, para os quais há dados disponíveis. Seu nível de ambição é melhor do que o WUE atual dos pares, e para aqueles que possuem metas, aquela estabelecida pela Elea é relativamente melhor. Porém, dado que a Meta já atingiu o nível de 0,20 L/kWh em 2022, em linha da meta proposta para ser atingido pela Elea em 2026, avaliamos que o nível de ambição pode ser caracterizado como ‘Avançado’.

²⁹ <https://www.climateneutraldatacentre.net/>

³⁰ <https://www.datacenterdynamics.com/en/news/european-operators-plan-to-cut-water-use-to-400ml-per-kwh-by-2040/>



- Aderência aos ODS

Dentre as abordagens de benchmarking apresentadas nos SLBP, cabe mencionar a de referência sistemática a cenários científicos, níveis absolutos, metas nacionais, regionais ou internacionais do país (incluindo Objetivos do Desenvolvimento Sustentável) ou a melhores tecnologias disponíveis. Nesse sentido, pode-se mencionar primeiramente que o KPI e a meta em análise possuem alinhamento com o ODS nº 6 das Nações Unidas³¹, que visa “Garantir a disponibilidade e a gestão sustentável da água potável e do saneamento para todos”. Este alinhamento é especialmente congruente com a meta 6.4, que trata da eficiência do uso de água em todos os setores, conforme apresentado no Quadro 1.

Quadro 1 - Alinhamento da meta do KPI aos ODS 6

ODS	Submeta aplicável
	<p>6.4 “Até 2030, aumentar substancialmente a eficiência do uso da água em todos os setores e assegurar retiradas sustentáveis e o abastecimento de água doce para enfrentar a escassez de água, e reduzir substancialmente o número de pessoas que sofrem com a escassez de água”</p>

Fonte: Elaboração própria a partir do website da ONU

- Climate Neutral Data Centre Pact (CNDCP)

De maneira a contribuir com o cumprimento dos objetivos de impacto climático positivo, propostos pelo “Green Deal³²” Europeu (pacto que visa tornar a Europa o primeiro continente “neutro” com relação ao seu impacto climático, até 2050), um grupo de operadores e associações de comércio de Data Centers decidiu, em coordenação com a Comissão Europeia, criar o CNDCP.

O CNDCP é um pacto autorregulatório através do qual seus signatários se comprometem com uma série de metas³³ relativas a eficiência energética, uso de energia limpa, economia circular, sistemas de energia circular e padrões de conservação de água.

As metas elegidas pelo CNDCP³⁴ para a conservação de água utilizam o KPI WUE como métrica principal. O pacto, conforme mencionado anteriormente, estabeleceu uma meta para o índice de WUE dos DC europeus de **0,40 L/kWh** em 2025, para novos Data Centers, e em 2040, para Data Centers já existentes. O pacto também estabelece que estas metas podem ser modificadas com base no clima, nível de stress hídrico e no tipo de água (e.g. água de reuso), com o intuito de encorajar o uso de fontes de água sustentável para resfriamento. Destaca-se que, conforme descrito pelo CNDCP³⁵, as metas de WUE propostas para a conservação de água deverão seguir um

³¹<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/6>

³²https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal/delivering-european-green-deal_en

³³<https://www.climateutraldatacentre.net/self-regulatory-initiative/>

³⁴<https://cispe.cloud/climate-neutral/#:~:text=Climate%20Neutral%20Data%20Center%20Pact,support%20of%20the%20European%20Commission.>

³⁵<https://www.climateutraldatacentre.net/self-regulatory-initiative/>

alto padrão de conservação de água, demonstrado através de uma meta de WUE sensível aos consumos locais de água dos Data Centers, bem como aos consumos de água referentes ao consumo de energia.

Destaca-se que a metodologia proposta pelo “The Green Grid” para calcular o WUE que leva em conta o consumo de água atrelado ao uso de energia de um Data Center (WUEsource), é expressa pela seguinte fórmula:

$$WUE_{source} = (EWIF \times PUE) + \frac{Uso\ Anual\ de\ \acute{A}gua\ (L)}{Consumo\ de\ anual\ de\ Energia\ de\ Equipamentos\ de\ TI\ (kWh)}$$

O WUEsource é a soma entre o WUE de uso local de um Data Center somado ao produto do índice de eficácia do uso de energia (PUE) e do fator de intensidade de água/energia (EWIF no acrônimo em inglês). O EWIF é expresso em L/kWh e corresponde ao consumo indireto de água atrelado ao consumo energético de um Data Center. A metodologia do “The Green Grid” propõe que o valor de EWIF seja adotado de acordo com o modelo de geração energética adotado pelo fornecedor de energia do data center. O Quadro 2 apresenta os valores de EWIF propostos pelo “The Green Grid” para diversos métodos de geração de energia.

Quadro 2 - Valores de EWIF sugeridos pelo The Green Grid

Valores de EWIF sugeridos pelo The Green Grid		
Modelo de Geração	EWIF (L/kWh)	Comentários
Hidroelétrica	0	Se uma hidrelétrica estiver sendo construída para o seu data center, utilizar um valor de EWIF de 68L/kWh
Solar (Fotovoltaica)	0	
Solar (Concentrada)	3,3	
Eólica	0	
Carvão	2,2	Para carvão com sequestro de CO ₂ , considerar um valor de 2,8L/kWh
Nuclear	3,3	
Gás Natural	0,8	
Desconhecido	1,8	De acordo com o Agregado dos EUA para Usinas Termelétricas

Fonte: Adaptado de “The Green Grid”³⁶

A Elea Digital, através de seu Framework, afirma que 100% do consumo de energia de seus Data Centers é advindo de fontes renováveis. A empresa informou que compram energia da Enel Energia Incentivada, que possui incentivo criado pelo governo para estimular o uso de fontes renováveis.

³⁶<https://www.thegreengrid.org/en/resources/library-and-tools/238-Water-Usage-Effectiveness-%28WUE%293A-A-Green-Grid-Data-Center-Sustainability-Metric->

Isto significa que a energia adquirida pela Elea Digital advém de fontes hidrelétricas, solares, eólicas e de biomassa.

Não foram fornecidos dados de distribuição entre as fontes mencionadas. Para estimativa, foi consultado o relatório “Lastro de Energia Incentivada”³⁷ da Câmara de Comercialização de Energia Elétrica (CCEE) mais recente, com dados de junho de 2020. De acordo com esses dados, o lastro de biomassa corresponde a 17,7% naquele ano.

A metodologia proposta pelo The Green Grid não contempla um valor proposto de EWIF para o consumo de água para energia gerada através de biomassa, o que não permite que seja atribuído um valor adequado para que seja calculado o WUEsource da Elea Digital.

O “World Resources Institute” (WRI) desenvolveu um guia³⁸ para calcular o uso de água embutido na energia elétrica adquirida, que varia de acordo com o país e a tecnologia utilizada para a geração de energia. O guia atribui fatores de consumo de água por energia consumida, expressos em galões (métrica estadunidense para volume de água) por kWh (gal/kWh), fatores estes análogos ao EWIF proposto pelo “The Green Grid”. O guia do WRI propõe, em consonância com a metodologia do “The Green Grid”, que usinas eólicas e fotovoltaicas tenham um fator de consumo de água de valor 0. No entanto, o guia do WRI propõe que, no Brasil seja adotado um fator de consumo de 0,27 gal/kWh para energia gerada através de biomassa (o que equivale a aproximadamente 1,02 L/kWh), e um fator de consumo de 7,22 gal/kWh para a energia gerada através de hidroelétricas (o que equivale a aproximadamente a 27,33 L/kWh).

Considerando os dados do The Green Grid para cada fonte de energia renovável; o dado do WRI para biomassa (não fornecido pelo The Green Grid); o percentual estimado da CCEE para lastro de energia incentivada disponível para biomassa, usado como *proxy*; e, o PUE médio anual da empresa (1,93) obtido entre abril de 2022 e março de 2023; a meta de WUE para 2026 (0,20 L/kWh) se traduz em um WUEsource de 0,548 L/kWh, e sua meta de 2028 (0,18 L/kWh) em 0,528 L/kWh. Dessa forma, a meta da Elea para 2028 estaria 32% acima da meta da CNDCP para 2040.

Caso a empresa consumisse apenas energia gerada através de usinas fotovoltaicas ou eólicas, o WUEsource da empresa seria somente o valor do WUE interno, relativo ao consumo de água interno de cada Data Center. Este eventual cenário faria com que as metas propostas pela empresa estivessem totalmente alinhadas com o cenário proposto pelo CNDCP. Um cenário com a redução no PUE também favoreceria um alinhamento ao CNDCP mais rápido.

Os cenários propostos pela Elea Digital estão de acordo com os cenários científicos, sendo que, no caso do CNDCP, caso a empresa atinja uma melhoria no indicador PUE e adquira energia apenas de usinas hidrelétricas ou fotovoltaicas, as metas estabelecidas pela Elea Digital estariam atingindo um desempenho melhor do que as metas definidas pelo pacto, relativas à conservação de água. Deste modo, consideramos a ambição da meta da Elea Digital frente aos cenários científicos como de ‘Liderança’.

³⁷ https://www.ccee.org.br/ccee/documentos/CCEE_659486

³⁸ https://files.wri.org/d8/s3fs-public/guidance-calculating-water-use-embedded-purchased-electricity_0.pdf

Nível de ambição da meta

SPT #1 Liderança



Meta (SPT) #1

Podemos considerar que a meta estabelecida para o **KPI #1**, de chegar a média simples anual de WUE de 0,20 L/kWh em 31/12/2026 e 0,18 em 31/12/2028, possui nível de ambição de **liderança**, pois:

- A ambição associada ao desempenho histórico da companhia está em nível de **liderança**;
- A ambição em relação às empresas pares/concorrentes/semelhantes está em nível **avançado**;
- A ambição frente aos cenários científicos está em nível de **liderança**.

Indicador (KPI) #2

% de mulheres em cargos de liderança e % de outros grupos de diversidade em cargos de liderança, sendo estas pessoas com deficiência, pretos, pardos, indígenas e asiáticos, conforme definido pela Elea.

Escopo:

O KPI representa o % de mulheres e outros grupos de diversidade, aqui considerados pessoas com deficiência, pretos, pardos, indígenas e asiáticos, em cargos de liderança. Os dados são autodeclarados. Para cargos de liderança se entende membros do Conselho de Administração, cargos de C-level, Diretores, Gerentes e Coordenadores.

Relevância e materialidade do KPI e alinhamento com a estratégia de sustentabilidade da empresa

Avançado



Definição de grupos de diversidade para o KPI #2

De acordo com a Escritura de Emissão, a definição dos grupos de diversidade elencados pela Elea Digital considera pessoas que se identificam, através de processo de autodeclaração realizado de pela companhia no momento da contratação do colaborador, como pertencente os seguintes grupos: “mulheres, pessoas com deficiência, pretos, pardos, asiáticos e indígenas”.

A Elea indicou que o KPI está associado à expansão da temática “diversidade” na companhia. Como conceito, se aplica a definição de **minorias sociais** conforme o Sistema B, conceito este que seria composto pelo grupo de **mulheres, populações minoritárias/previamente excluídas, pessoas com deficiência e/ou pessoas que vivem em comunidades de baixa renda**. Vale destacar que isto está definido no Framework, mas que para fins de avaliação da materialidade do KPI será considerado o conceito informado na escritura, conforme definido no item ‘escopo’ do KPI. Não fica explícito no conceito do KPI, por exemplo, de que forma a categoria ‘asiático’ se enquadraria no conceito de ‘minorias sociais’ definido pelo Sistema B e seguido pela Elea.

De acordo com a pesquisa³⁹ realizada por Ramacciotti e Calgaro, o conceito de ‘minorias sociais’ passou por uma série de definições, no entanto, atualmente valoriza-se para a classificação de grupos minoritários o critério de subjugação e não simplesmente o critério numérico. No Brasil, uma das maneiras encontradas pelos entes sociais para reparar e corrigir décadas de discriminação e faltas de oportunidade sofridas pelas populações minoritárias, são as chamadas ações afirmativas. O pesquisador Campos⁴⁰ indica que tais ações afirmativas “visam a garantia de direitos historicamente negados a grupos minoritários, como negros, mulheres e portadores de deficiência”.

Apesar de reconhecer que as populações asiáticas também sofrem atos de racismo e preconceito^{41,42,43}, intensificados recentemente com o advento da pandemia do Covid-19, além de também terem sofrido abusos por parte do governo brasileiro, em especial a população de origem japonesa durante o contexto histórico da segunda guerra mundial^{44,45,46}, não foram identificadas, no contexto brasileiro, políticas públicas ou ações afirmativas de caráter nacional com o intuito de aumentar a participação ou representatividade de pessoas de origem asiática em determinados setores da sociedade.

A B³, instituição brasileira e uma das principais empresas de infraestrutura de mercado financeiro do mundo, em julho de 2023 emitiu um novo regulamento⁴⁷ que contém regras a serem observadas por emissores listados ou com valores mobiliários admitidos no país. O documento apresenta uma série de “Medidas ASG”, que devem ser atendidas por empresas listadas. Dentre as medidas ASG, a de número 1 se refere à eleição de membros do conselho de administração ou da diretoria estatutária. Esta medida requer que sejam eleitos como membros titulares dos tais conselhos e diretorias, minimamente, uma mulher e um membro de uma **comunidade sub-representada**, dentre as quais enumeram-se **pessoas pretas, pardas ou indígenas, de acordo com a classificação apresentada pelo IBGE, ou integrantes da comunidade LGBTQIA+, além de pessoas com deficiência**. No entanto tal documento não faz referência a populações amarelas, como define o IBGE sobre populações de origem asiática⁴⁸.

A ERM NINT entende a importância da diversidade cultural e pluralidade no contexto corporativo, mas não conseguiu identificar o benefício social gerado pela inclusão do grupo “asiáticos” como um grupo representativo de ‘minorias sociais’ no contexto da formação da população brasileira e latino-americano. O cenário ideal seria a especificação da inclusão apenas de asiáticos que estivessem em situação de vulnerabilidade socioeconômica, como refugiados de guerra ou habitantes de países com baixo IDH ou outros índices sociais, por exemplo. Da forma proposta, entendemos que o conceito é deveras abrangente, de forma que permitiria a inclusão de pessoas asiáticas que não se enquadrariam em grupos de ‘minorias sociais’, conforme o Sistema B define.

³⁹ <https://www.scielo.br/j/seq/a/BLwwNgTCLH78vk7HHvhhxzsz/#>

⁴⁰ https://www.gov.br/fundaj/pt-br/composicao/dimeca-1/biblioteca/acervos/inventarios-documentais-e-indices/acoes_afirmativas_e_politicas_de_cotas_brasil.pdf

⁴¹ <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2020/05/brasileiros-de-ascendencia-asiatica-relatam-ataques-racistas-durante-a-pandemia.shtml>

⁴² <https://tab.uol.com.br/noticias/redacao/2020/02/12/eunaosoumvirus-ameaca-de-pandemia-dispara-racismo-contra-amarelos.html>

⁴³

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewimwaGAjICDAXUmrpUCHfDnBtEQFnoECA0QAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.e->

[publicacoes.uerj.br/2Findex.php%2Frevistateias%2Farticle%2FviewFile%2F65978%2F42223&usq=AOvVaw0yUxmE14D4032lw5Mw-Gqe&opi=89978449](https://www.e-publicacoes.uerj.br/2Findex.php%2Frevistateias%2Farticle%2FviewFile%2F65978%2F42223&usq=AOvVaw0yUxmE14D4032lw5Mw-Gqe&opi=89978449)

⁴⁴ <http://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2006-08-22/governo-devolve-terrenos-e-imoveis-confiscados-de-imigrantes-japoneses>

⁴⁵ <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2011/10/governo-do-amazonas-pede-desculpas-aos-japoneses-por-abusos.html>

⁴⁶ <https://www.terra.com.br/noticias/ministerio-da-justica-recebe-pedido-de-retratacao-da-comunidade-japonesa-no-brasil,95a5621b70c0f596969122b4942600b0w5kdjohj.html>

⁴⁷ https://www.b3.com.br/data/files/5D/E5/58/76/OC3798101DBF7498AC094EA8/OC%20002-2023-VPE%2020Divulga%C3%A7%C3%A3o%20do%20Regulamento%20de%20Emissores%20e%20Anexo%20ASG_PT.pdf

⁴⁸ <https://www.tjdft.jus.br/acessibilidade/publicacoes/sementes-da-eguidade/que-categorias-o-censo-ibge-utiliza-para-raca-e-corr#:~:text=Com%20o%20Censo%20IBGE%20de,%3A%20japonesa%2C%20chinesa%2C%20coreana.>

Desigualdade de gênero e racial em cargos de liderança

A sociedade é constituída por lideranças majoritariamente de pessoas brancas e do gênero masculino, historicamente beneficiadas com maior acesso à educação, emprego, salário, serviços financeiros, decisões políticas e cargos de liderança nos mais diversos setores. Conforme dados do IBGE⁴⁹ de 2021, 69% os cargos gerenciais são ocupados por brancos em comparação a 29,5% de cargos gerenciais ocupados por pretos ou pardos. Já na comparação por gênero, o IBGE⁵⁰ identificou que 62,6% dos cargos são ocupados por homens e 37,4% por mulheres.

Sendo assim, homens brancos ainda são maioria nos cargos de decisão, e a presença de mulheres e de outros grupos de diversidade, ainda é menor^{51,52,53,54}. Além disso, as pesquisas indicam que há um afunilamento hierárquico: conforme se elevam os cargos dentro de uma corporação e se aumenta as atribuições de comando, menor é a presença de mulheres, pretos, pardos, indígenas e outras etnias ocupando as posições.

Ao mesmo tempo, diversas empresas⁵⁵ reportam que a diversidade tem proporcionado um aumento de até 20% nos lucros. Da mesma forma, estudos apontam que para cada 10% de aumento na diversidade étnico-racial, acontece um salto de quase 4% na produtividade das empresas, enquanto para cada 10% de elevação da diversidade de gênero, verificou-se o acréscimo de aproximadamente 5% na produtividade dessas organizações⁵⁶. Ou seja, aquelas que já possuem a temática da diversidade no centro de suas estratégias reportam desempenhos positivos.

As razões para a discrepância no acesso a cargos de liderança por pretos, pardos, mulheres, PCDs, indígenas e de diferentes etnias remontam um histórico de violência e preconceitos. Uma pesquisa com 149 CEOs identificou que 90% deles são homens e brancos⁵⁷. No Brasil, de acordo com dados do IBGE, menos de 3% de mulheres e homens negros alcançam cargos de diretoria ou gerência no Brasil⁵⁸. Além disso, pessoas negras recebem apenas 57,5% dos rendimentos de brancos⁵⁹.

Conforme a pesquisa *Women in business 2022* da Grant Thornton⁶⁰, em 2017 as mulheres ocupavam somente 25% dos cargos de liderança no mundo. Em 2022, verificou-se um aumento para 32%. Da mesma forma, dentro dos países pesquisados, para 83% deles houve um registro de proporção de mulheres líderes maior que 30%. Em 2020, apenas 55% dos países apresentavam uma proporção semelhante. No Brasil, a pesquisa foi realizada com mais de 250 empresas e apresentou resultados melhores em comparação aos resultados globais, com 38% das mulheres em cargos de liderança no Brasil, frente aos 32% a nível global. Além disso, o Brasil está à frente do resultado da América Latina (35%).

Por outro lado, na pesquisa *Global Gender Gap Index* do Fórum Econômico Mundial⁶¹, sobre desigualdade entre os gêneros, o Brasil ocupa a 94ª posição geral de um total de 156 países analisados e a penúltima posição (20ª) em relação aos países da América Latina. O documento

⁴⁹ liv101972_informativo.pdf (ibge.gov.br)

⁵⁰ https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf Informativo_Estatisticas_de_Gênero_[3].indd (ibge.gov.br)

⁵¹ <https://www.scielo.br/j/cebape/a/Wwqj4gNdm8k8jcGRjCFxvqm/?format=pdf&lang=pt>

⁵² <https://www.cnnbrasil.com.br/noticias/homens-e-mulheres-negros-ainda-sao-minoria-em-cargos-de-lideranca-no-brasil/>

⁵³ <https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2021/12/90-dos-ceos-do-brasil-sao-homens-e-brancos-aponta-estudo.html>

⁵⁴ <https://www.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-aco-es-afirmativas/>

⁵⁵ <https://pt.linkedin.com/pulse/diversidade-e-inclus%C3%A3o-d%C3%A1-lucro-teamhub#:~:text=Diversidade%20e%20inclus%C3%A3o%20d%C3%A3o%20lucro,n%C3%A3o%20adotam%20as%20mesmas%20medidas.>

⁵⁶ <https://exame.com/bussola/numeros-nao-mentem-diversidade-nas-empresas-aumenta-a-produtividade/>

⁵⁷ 90% dos CEOs do Brasil são homens e brancos, aponta estudo - Época Negócios | Empresa (globo.com)

⁵⁸ Homens e mulheres negros ainda são minoria em cargos de liderança no Brasil | CNN Brasil

⁵⁹ Internet Security by Zscaler (ibge.gov.br)

⁶⁰ <https://www.grantthornton.com.br/insights/artigos-e-publicacoes/women-in-business-2022/>

⁶¹ <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022>

apresenta uma pesquisa da plataforma LinkedIn de 2022, em 155 países, que mostra que há predominância de homens em cargos de liderança em todos os setores. Além disso, de acordo com o IBGE, a proporção de homens ocupando os cargos gerenciais em todas as faixas etárias se acentua em faixas etárias mais elevadas⁶².

A 4ª edição da pesquisa Mulheres na Liderança, realizada pela *Women in Leadership in Latin America* (WILL) em 42 setores da economia e com a participação de 138 médias e grandes empresas, identificou que 58% delas têm políticas formais de diversidade e 70% delas contam com áreas específicas para garantir a promoção da equidade de gênero, com metas claras e ações planejadas no ano de 2021 e ações voltadas à cargos de liderança⁶³. Apesar disso, as mulheres seguem recebendo salários menores e tendo progressões de carreira mais lentas⁷ em comparação com os homens.

Dentro do cenário de tecnologia, igualdade de gênero é um desafio devido a falta de incentivos e diferenças salariais. Apesar disso, segundo dados divulgados pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), entre 2015 e 2022, o aumento da participação feminina foi de 60% no setor de tecnologia, porém, num contexto geral, 83,3% do mercado é composto por homens, enquanto as mulheres ocupam apenas 12,3% dos cargos no setor.

Para as mulheres pretas e pardas existe uma dificuldade ainda maior, já que historicamente apresentam menor acesso ao ensino superior em comparação à homens e mulheres brancos e homens negros⁶⁴. Sendo assim, cabe ressaltar que apesar das mulheres negras constituírem o maior grupo populacional do país (25,3%), ocupam somente 0,4% dos altos cargos nas empresas⁶⁵. Em um recorte mais claro, em pesquisa com 900 pessoas em cargos de gerência, 25% eram mulheres. Contudo, somente 3% eram negras⁶⁶.

Complementarmente, considerando a raridade do evento, pesquisas indicam que as que assumiram cargos de liderança alegaram sofrer maior pressão por medo de falhar e inviabilizar que novas vagas fossem disponibilizadas para pretas e pardas⁶⁷. Até porque, quase 60% das mulheres negras que ocupam cargos de liderança em empresas são as únicas nesse tipo de função⁶⁸. A maioria delas avaliam que a presença de uma líder com estas características pode abrir portas para outras mulheres negras.

Segundo estudo do *Kapor Center for Social Impact* em conjunto com a *The Ford Foundation*, 25% dos homens e mulheres pretos ou pardos enfrentaram barreiras para a ocupação de cargos no setor de tecnologia, sendo que quase 30% das mulheres pretas ou pardas afirmaram ter sido preteridas para promoções. É válido ressaltar também que negros representam na área de tecnologia apenas 4,4% das funções do conselho, 3,7% das funções técnicas e 4% da liderança executiva⁶⁹.

Vale ainda destacar que a inserção de pessoas com deficiência (PcDs), indígenas e membros de outras etnias em cargos de liderança enfrenta uma série de desafios que refletem as barreiras sociais e estruturais existentes em muitos ambientes corporativos. Essas dificuldades não apenas comprometem a diversidade e inclusão nas organizações, mas também limitam o potencial de inovação e excelência que surge da representação multifacetada.

⁶² Mulheres ocupam apenas 37,4% dos cargos corporativos de liderança - Edição do Brasil (edicaodobrasil.com.br)

⁶³ <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-12/no-brasil-58-das-empresas-tem-politicas-para-equidade-de-genero>

⁶⁴ Gênero e Número (generonumero.media)

⁶⁵ <https://www.pactoglobal.org.br/noticia/483>

⁶⁶ <https://movimentomulher360.com.br/mulheres-negras-ocupam-apenas-3-dos-cargos-de-lideranca-nas-empresas/>

⁶⁷ <https://racetolead.org/the-challenges-of-being-a-woman-leader-of-color/>

⁶⁸ <https://www.geledes.org.br/mulheres-negras-estao-solitarias-em-cargos-de-lideranca-diz-pesquisa/>

⁶⁹ 6 dados reveladores sobre os desafios enfrentados por profissionais negros de TI - IT Forum

As PcDs, por exemplo, muitas vezes se deparam com obstáculos relacionados à acessibilidade física e tecnológica nos locais de trabalho. A falta de infraestrutura adaptada e a ausência de tecnologias acessíveis podem restringir suas oportunidades de crescimento profissional. Além disso, estereótipos e preconceitos associados a certas deficiências podem contribuir para a subestimação de suas capacidades, prejudicando suas chances de ascensão a cargos de liderança. Estima-se que PcDs ocupam apenas 5% dos cargos de liderança em grandes empresas⁷⁰. Ainda, menos de 0,5% das vagas para PcDs são para cargos de liderança⁷¹.

No Framework preparado pela Elea em Dezembro de 2023, a empresa explicita que criou agenda de sustentabilidade, baseada nos temas indicados como materiais pela SASB (“Sustainability Accounting Standards Board”), sendo estes: risco sistêmico, proteção da propriedade intelectual, diversidade e inclusão dos trabalhadores, privacidade do cliente, privacidade dos dados e gestão de energia e da água.

No que tange ações relacionadas ao pilar de Diversidade e Inclusão de sua Estratégia de Sustentabilidade, a empresa, que atualmente possui 40% de sua força de trabalho composta por mulheres, definiu o objetivo de chegar a 50% de funcionárias em 2024. Além disso, a empresa também definiu a criação de um Comitê de Diversidade e Inclusão que trabalhará pautas ligadas a gênero, etnia, diversidade geracional e a temática LGBTQIA+ através de reuniões periódicas e ações de conscientização junto aos colaboradores.

Conclusão:

A ERM NINT avalia que o KPI reflete o compromisso da companhia em expandir a temática de diversidade nos cargos mais altos de gestão, refletindo a geração de benefícios positivo para a sociedade, sobretudo em termos de gênero. Também, avalia que o KPI representa o compromisso de endereçar melhorias estruturais internas, que contribuirão para avançar a temática ‘inclusão social’ em cargos de liderança, em especial no setor de tecnologia.

No entanto, o KPI engloba a temática ‘diversidade’ a partir de uma ótica de ‘minorias sociais’ sem levar em conta as diferentes magnitudes de vulnerabilidade que cada grupo específico sofre (pretos, pardos, indígenas, PcDs). Cada grupo enfrenta obstáculos únicos, derivados de suas experiências históricas, culturais e sociais, e abordar essas diferenças é crucial para promover uma inclusão social eficiente. Os pretos e pardos, por exemplo, muitas vezes carregam o peso do legado do racismo estrutural, enquanto as PcDs têm suas lutas relacionadas à acessibilidade, estigmatização e falta de adaptações adequadas. Ou seja, as necessidades específicas de cada grupo são drasticamente diferentes, de forma que planos e metas de inclusão deveriam ser estabelecidos de formas distintas.

É de opinião da ERM NINT que a inclusão das outras diversidades no KPI, apesar de estarem representadas em menor percentual, contribui para a reparação histórica a respeito da restrição de direitos sofrida por populações minoritárias. Entretanto, o KPI abrange o grupo social ‘asiático’ de forma abrangente, sem que este esteja alinhado ao conceito de ‘minorias sociais’ definido pelo Sistema B, como a Elea se propõe seguir. Nesse sentido, entende-se que há uma lacuna no KPI, uma vez que ele poderia considerar como ‘minorias sociais’ pessoas que não são reconhecidas como tal no contexto brasileiro e latino-americano. Caso houvesse uma definição melhor do conceito de asiáticos vis-à-vis ao conceito de **populações minoritárias/previamente excluídas e/ou comunidades de baixa renda**, haveria mais clareza sobre a adicionalidade social gerada.

⁷⁰ <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2023/04/17/pcds-ocupam- apenas-5percent-dos-postos-de-lideranca-em-grandes-empresas. ghtml>

⁷¹ <https://miltonjung.com.br/2023/06/22/menos-de-05-das-vagas-de-deficientes-e-para-lideres/>

Considerando que o setor de tecnologia é composto majoritariamente por homens brancos em cargos de liderança, mas levando em consideração as limitações da estrutura do KPI, o nível de relevância e a materialidade, assim como do alinhamento do KPI à estratégia de sustentabilidade da empresa, é considerado como ‘Avançado’.

Para ser considerado como ‘Liderança’, o KPI deveria preferencialmente endereçar os grupos de diversidade de forma separada, assim como foi tratada a temática de mulheres, e especificar grupos de asiáticos vulneráveis. Como mencionado, entende-se, assim, que ao não tratar os grupos de forma separada e específica, a empresa reduz a robustez dos KPIs ao deixar de se levar em conta as particularidades dos debates associados a cada um, assim como o histórico e a evolução dos temas para a empresa. O sub-KPI criado para o grupo de mulheres ameniza um pouco esta lacuna, ao possibilitar que as ações sejam direcionadas para o atingimento de uma performance mínima para estas, mas não o sustenta para que sua materialidade seja mais elevada.

Mensurabilidade	Sim	<input checked="" type="checkbox"/>
-----------------	-----	-------------------------------------

O KPI “% de mulheres e outros grupos de diversidade em cargos de liderança ” pode ser mensurado através de um cálculo de divisão simples entre o número de líderes pertencentes a grupos de diversidade pelo número total de pessoas em cargo de liderança, como demonstrado na fórmula a seguir:

$$\frac{\text{Grupos de diversidade em cargos de liderança}}{\frac{\text{n}^\circ \text{ de pessoas pertencentes a grupos de diversidade em cargos de liderança} * 100}{\text{número total de pessoas em cargo de liderança}}}$$

Atualmente a Elea possui 30 pessoas em cargo de liderança (membros do Conselho de Administração, C-level, Diretores, Gerentes e Coordenadores), dentre os quais 8 são mulheres e 3 de grupos de diversidade. Seguindo a metodologia do KPI, tem-se 37% de pessoas do grupo de diversidade em cargos de liderança em 2023. A equação abaixo ilustra esse resultado.

$$\text{Grupos de diversidade em cargos de liderança 2023} = \frac{11}{30} = 37\%$$

Verificabilidade externa	Sim	<input checked="" type="checkbox"/>
--------------------------	-----	-------------------------------------

No framework preparado em Dezembro de 2023, a Elea Digital indica que um relatório anual de acompanhamento de indicadores será elaborado por um verificador externo e publicado no website da companhia (<https://www.eleadigital.com>), permitindo assim que quaisquer partes interessadas possam acompanhar a evolução do indicador.

O relatório anual de acompanhamento, nomeado “Relatório do Verificador Externo” trará um detalhamento de informações atualizadas sobre o desempenho do indicador, verificação das metas selecionadas e outras informações relevantes aos investidores com o objetivo de evidenciar o progresso das metas.

Internamente, o setor de Recursos Humanos acompanhará o KPI junto às políticas de recrutamento e planos de carreira. Os dados do KPI são coletados diretamente na plataforma de recrutamento da companhia e são autodeclarados pelo colaborador. A NINT verificou as evidências que comprovam o baseline, a partir da visualização dos dados da plataforma de recrutamento.

Comparabilidade

Sim



O Relatório de Sustentabilidade da empresa segue o padrão de relato do índice *Global Reporting Initiative* (GRI). Portanto, o KPI pode ser comparado com os de outras empresas do setor que divulguem o indicador “*porcentagem de empregados, por categoria funcional, por gênero e outros indicadores de diversidade, quando relevantes (tais como minorias ou grupos vulneráveis)*”, seguindo o padrão GRI 405-1-B⁷².

⁷² <https://www.globalreporting.org/media/uh5di2sk/portuguese-gri-405-diversity-and-equal-opportunity-2016.pdf>

Meta (SPT) #2

Garantir, até 31 de dezembro de 2026, 40% dos cargos de liderança ocupados por grupos de diversidade, sendo 30% composto por mulheres e 10% pelos demais grupos de diversidade.

Garantir até 31 de dezembro de 2028, 45% dos cargos de liderança ocupados por grupos de diversidade sendo 34% composto por mulheres e 11% composto pelos demais grupos de diversidade.

Linha de Base: 37% de pessoas do grupo de diversidade em cargos de liderança, sendo 27% mulheres (8) e 10% outros grupos de diversidade em cargos (3) em Outubro de 2023.

Desempenho histórico da empresa

KPI #1 Limitado



A Elea Digital se propôs a alcançar um percentual de 40% de cargos de liderança ocupados por pessoas pertencentes a grupos de diversidade em dezembro de 2026, sendo que possui metas específicas para mulheres (30%) e pessoas de outros grupos de diversidade (10%). Para 2028 a meta se transforma em 45% de cargos de liderança ocupados por grupos de diversidade, sendo 34% composto por mulheres e 11% composto por outros grupos de diversidade. O desempenho histórico, avaliado desde dezembro de 2021, é apresentado na Tabela 4.

Tabela 4 - % de mulheres e outros grupos de diversidade em cargos de liderança - Série Histórica

#	Dez/21	Dez/22	Nov/23
Total de pessoas em cargos de liderança	100%	100%	100%
Mulheres em cargos de liderança	27,27%	28%	26,67%
Outros grupos de diversidade em cargos de liderança	0,00%	4%	10%
Mulheres + Outros grupos de diversidade em cargos de liderança	27,27%	32%	36,67%

Fonte: Elea Digital

O número absoluto de pessoas representantes de grupos de diversidade em cargos de liderança vem aumentando ao longo dos últimos anos, conforme apresentado na Tabela 5.

Tabela 5 - Número de mulheres e outros grupos de diversidade em cargos de liderança - Série Histórica

#	Dez/21	Dez/22	Nov/23
Total de pessoas em cargos de liderança	22	25	30
Mulheres em cargos de liderança	6	7	8

Outros grupos de diversidade em cargos de liderança	0	1	3
Mulheres + Outros grupos de diversidade em cargos de liderança	6	8	11

Fonte: Elea Digital

Em relação ao baseline, as metas de 2026 e 2028, respectivamente, representam um aumento de 3,6% (em 3 anos) e 4,6% (em 5 anos) no total de pessoas em grupos de diversidade em cargos de liderança na Elea Digital. Para o grupo de mulheres, a empresa está se comprometendo a ter um crescimento de 3,6% até 2026 e 4,7% até 2028, em relação a 2023.

No entanto, para o grupo que engloba outros tipos de diversidade, a ambição da meta é reduzida: para 2026, a companhia se propõe manter o mesmo nível de 2023, não avançando em termos percentuais. Para 2028, se propõe crescer 1,9% em relação ao baseline, considerando o prazo de 8 anos para atingir a meta. Isso representaria, de forma ilustrativa para se ter a visibilidade do impacto potencial em termos de colaboradores, a inclusão de apenas mais uma pessoa preta, parda, indígena, PcD ou asiática. Esta pessoa asiática, ainda, poderia não ter características de vulnerabilidade compatíveis com o conceito de ‘minorias sociais’. Apesar disso, entende-se que mesmo que não haja um aumento percentual no número de pessoas de grupos de diversidade em cargos de liderança, em face a um aumento no número geral de pessoas em cargo de liderança (e.g. contratação/promoção de mulheres para atingir a meta para cargos de liderança), a Elea Digital precisará contratar/promover pessoas de grupos de diversidade para manter o percentual estabelecido pela meta, gerando assim um possível aumento no número absoluto de pessoas destes grupos.

Em termos absolutos, a partir da composição atual de 30 pessoas em cargos de liderança, o escopo do avanço da meta significaria, por exemplo, sair de um contexto de 8 mulheres em 2023 para 10 mulheres em cargos de liderança em 2026. Apesar da empresa ter a intenção de aumentar a força de trabalho, incluindo os cargos de liderança, tal aumento não é garantido ou vinculante a esta operação. Deste modo, as metas poderiam ser atingidas não exclusivamente com o aumento em números absolutos de novas pessoas caracterizadas como de diversidade para os cargos de liderança, mas também através da demissão de outros grupos não caracterizados como de diversidade em cargos de liderança.

Estratégia para efetivação das metas

Para atingir as metas, a empresa indicou, através de seu framework que poderá capacitar colaboradores para assumir cargos de liderança e intensificar programas de recrutamento e seleção para as posições de liderança. Além disso, a companhia enxerga a potencialidade de que atividades promovidas pelo comitê de diversidade para combater vieses inconscientes tenham a potencialidade de contribuir para o atingimento das metas.

A Elea compreende que a escassez de mão de obra qualificada e o turnover representam riscos para o cumprimento das metas, no entanto, a empresa vem tomando algumas ações para mitigar tais riscos. Com relação a escassez de mão de obra qualificada, a companhia “optou por ser protagonista na democratização do conhecimento e tem investido na capacitação de novos profissionais, através de patrocínio de projetos socioeducacionais (Instituto Caldeira e CEFAN) e da criação do seu próprio curso de Técnico em Data Center (em parceria com a Prefeitura do Rio de Janeiro). Essas iniciativas são voltadas à população que se encontra em situação de vulnerabilidade social e o objetivo é que,

ao final dos projetos, os alunos estejam qualificados para serem contratados pela própria Elea Digital”. A respeito do turnover, a empresa informou em seu Framework que tem trabalhado ativamente para manter um bom clima organizacional através de melhoria de benefícios e criação de oportunidades de crescimento, atividades estas voltadas para a retenção de talentos.

Conclusão

A ERM NINT avalia que o KPI ‘% de mulheres e outros grupos de diversidade em cargos de liderança’, de forma agregada, se propõe a crescer em uma taxa superior ao desempenho mais recente da Elea (2023), assim como em relação ao seu histórico de desempenho nos últimos anos (2021-2023), conforme CAGR calculado. O mesmo é verificado para as metas propostas para serem atingidas para o grupo de mulheres.

Porém, ainda que a ambição da meta para o grupo que abrange outros tipos de diversidade avance em relação ao desempenho histórico dos últimos anos, em termos relativos, a empresa não se propõe avançar em 2026 (mantendo o mesmo % verificado em 2023). Ainda que o faça em 2028, é de forma modesta frente ao patamar que já alcançou em 2023, tanto em termos relativos quanto absolutos. Ainda, não se sabe o nível de esforço em termos de mobilização de equipe (previsões de aumento do quadro de colaboradores, por exemplo) em termos absolutos, de forma que não é possível avaliar a performance da meta que poderia ser atingida.

Portanto, a ERM NINT avalia que o nível de ambição da meta frente ao desempenho histórico é ‘limitado’.

Empresas pares/concorrentes/semelhantes

KPI #1 Limitado



Foram analisados dados disponibilizados publicamente por 10 empresas pares mapeadas (Ascenty, ODATA, HostDime, Angola Cables, Lumen Technologies (Cirion Technologies), Sonda, Equinix, Scala Data Centers, Nabiax e Cyrus One) e com atuação semelhante a Elea Digital, considerando o seu amplo portfólio de categorias de projetos e setores. Na sequência, foi avaliado quais destas empresas possuíam metas relacionadas a diversidade em cargos de liderança para fins de comparação com as metas propostas pela Elea Digital.

- Mulheres em cargos de liderança:

De acordo com o Framework apresentado pela Elea Digital, a companhia possui 40% de sua força de trabalho composta por mulheres, enquanto 26,7% dos cargos de liderança são ocupados atualmente por mulheres. A empresa tem a intenção de aumentar a participação de mulheres em sua força de trabalho para 50% até 2024, além de ter estabelecido metas específicas para mulheres em cargos de liderança para 2026 (30%) e 2028 (34%).

Das empresas pares mapeadas que atuam no Brasil, foi constatado que **apenas uma** possui meta para mulheres em cargos de liderança. A Sonda, empresa especializada em *data centers*, possui meta de atingir 30% de mulheres em cargos de liderança sênior até 2024 (baseline = 26% em 2022), além de, no mesmo período, sair de 29% para 33% de mulheres na companhia⁷³, marco já atingido pela Elea Digital.

⁷³ https://www.sonda.com/docs/default-source/inversionistas/2022-sonda-ri.pdf?sfvrsn=be59856b_5

No que diz respeito às outras empresas pares que atuam no Brasil, Ascenty⁷⁴ possui meta de atingir um crescimento de 5,7% de mulheres em seus times, enquanto a Nabiax⁷⁵ almeja obter, ao menos, 50% das novas contratações do gênero feminino. No entanto, tais empresas não demonstraram dados referentes à mulheres em cargo de liderança, de forma que não é possível estabelecer comparação.

Com relação às empresas com atuação global, foi utilizada para comparação a Cyrus One. A Meta (Facebook) e a Microsoft, apesar de possuírem data centers e terem sido utilizadas como peers no contexto do KPI #1, não foram utilizadas como peers no KPI de diversidade porque não são exatamente do mesmo setor que a Elea, tornando possível uma comparação injusta entre a variedade de cargos e carreiras existentes nessas companhias. Em seu relatório de sustentabilidade⁷⁶, a Cyrus indicou que as mulheres representam 18% do seu conselho de diretores, não explicitando dados para mulheres em outros cargos de gestão. O relatório não apresenta metas relacionadas ao aumento de representatividade feminina em cargos de liderança. Assim, também não foi possível executar uma comparação.

Dito isto, podemos avaliar o nível de ambição da meta como ‘Limitado’. Em relação à Sonda, único par comparável, a meta desta é melhor do que a estabelecida pela Elea, se propondo a alcançar 30% de mulheres em cargos de liderança em menos tempo do que a Elea.

- Pretos e pardos em cargos de liderança:

Das empresas mapeadas, apenas a Ascenty possui meta relacionada ao aumento de pessoas negras em seu quadro empregatício (+2,6% de pretos e pardos, sem definição de ano). As demais empresas pares não possuem metas relacionadas, nem para os demais grupos de diversidade que abrangem o KPI (PcDs, indígenas e asiáticos).

Considerando que só existe uma empresa para comparação e que a meta não é perfeitamente comparável, a comparação de pares para o referido KPI é **inconclusiva**.

Conclusão:

Considerando que não é possível comparar o nível ambição da meta definida para o KPI, visto que o mesmo não adota metas desagregadas por subgrupos de diversidade, a avaliação da ambição da meta frente às empresas pares se respaldou na avaliação da meta de diversidade de gênero em cargos de liderança. Assim, a ambição final foi considerada como ‘Limitada’.

Cenários Científicos

SPT #2 Avançado



- Aderência aos ODS

Pode-se considerar que a meta em análise possui alinhamento com o ODS 5 (Igualdade de gênero) e 10 (Redução das desigualdades) das Nações Unidas, de promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos. No Quadro 6 estão destacadas as metas associadas aos ODS citado e que têm relação com as metas do KPI em análise.

⁷⁴ conteudo.ascenty.com/relatorio-esg-2022

⁷⁵ “The companies which create gender equality policies are taking the necessary steps which will make the difference in the future” - Nabiax

⁷⁶ <https://documents.cyrusone.com/wp-content/uploads/2023/06/CyrusOne-2023-Sustainability-Report-Final.pdf>

Quadro 6 - Alinhamento do KPI com ODS 5 e 10

ODS	Submetas aplicáveis
 <p>5 IGUALDADE DE GÊNERO</p>	<p>5.5. “Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.”</p>
 <p>10 REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES</p>	<p>10.3. “Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive por meio da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito.”</p>

Fonte: Elaboração própria a partir do website da ONU

- **Mulheres em cargos de liderança**

O Pacto Global da ONU também aborda o tema de mulheres em cargos de liderança a partir do compromisso com metas públicas entre as empresas signatárias da Rede Brasil do Pacto Global. Ao assinar o documento, a empresa pode optar pela meta de ter 30% de mulheres ocupando cargos de alta liderança até 2025 ou ter 50% de mulheres em cargos de alta liderança até 2030⁷⁷.

No âmbito da iniciativa Target Gender Equality, a Rede Brasil do Pacto Global das Nações Unidas incentiva que as empresas signatárias estabeleçam como meta ter ao menos 30% de mulheres ocupando cargos de liderança até 2025⁷⁸. Essa proporção também é adotada pelo 30% Club⁷⁹, campanha global mobilizada por conselheiros e CEOs para aumentar a presença de mulheres em conselhos e posições de liderança executiva. Até porque, existem evidências de que a maior diversidade de gênero nos conselhos e diretorias está relacionada a diversos impactos positivos em ESG⁸⁰.

A regulação da União Europeia se comprometeu em 2018 a aprimorar, contabilizar e monitorar dados de liderança feminina e gênero, além de garantir a sua participação em espaços de decisão⁸¹. Além disso, de acordo com a interpretação da União Europeia, há a aprovação inicial de legislação que define a participação feminina em cargos de liderança para empresas listadas, com pelo menos 40% dos cargos de diretoria não executiva ou 33% de todos os cargos de conselho até 2027⁸².

A nível regulatório, diversos países vão além, estabelecendo 40% como proporção mínima para presença de mulheres em conselhos⁸³. A Islândia, país referência em equidade de gênero, regulamentou em 2010⁸⁴ que companhias com mais de 50 colaboradores, cujo conselho possua ao menos 3 pessoas, devem respeitar a proporção mínima de 40% de mulheres no conselho. Desde 2008, a Noruega adota uma cota mínima obrigatória de 40% de mulheres no conselho de empresas que se configurem como sociedades anônimas, sob pena de liquidação forçada. Em 2011, a França

⁷⁷ <https://www.pactoglobal.org.br/pg/equidade-e-prioridade-genero>

⁷⁸ <https://www.pactoglobal.org.br/pg/equidade-e-prioridade-genero>

⁷⁹ <https://30percentclub.org>

⁸⁰ https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+cg/resources/private+sector+opinion/women+in+business+leadership+boost+esg+performance

⁸¹ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/promoting-gender-equality-womens-rights-beyond-eu_en

⁸² <https://www.bloomberglinea.com.br/2022/03/14/ue-quer-conselhos-com-um-terco-de-mulheres-ate-2027/>

⁸³ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/briefingnote/wcms_754631.pdf

⁸⁴ “Law on cooperatives” (No. 22/1991), “Law on public limited companies” (No. 2/1995), “Law on private limited companies” (No. 138/1994), e “Law on partnerships” (50/2007). Disponível em: <https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equality/legislation/>

estabeleceu a proporção mínima obrigatória de 40% de mulheres em conselhos de empresas listadas e não listadas, com receita maior que EUR 50 milhões ou mais de 500 colaboradores. Diferente desses países (que estabeleceram a obrigatoriedade do parâmetro), a Espanha definiu em 2007 um incentivo para empresas abertas e fechadas que possuísem ao menos 40% de mulheres em seus conselhos, que passaram a ter preferência em processos de licitação.

No Brasil, a pesquisa Panorama Mulheres de 2023 indicou que o papel das mulheres tanto nas presidências de empresas quanto em outras posições de alta liderança cresceu de 13% para 17% entre 2019 e 2022⁸⁵. No que diz respeito a cargos de liderança como um todo, mulheres ocupam cerca de 29%, de acordo com os dados são de pesquisa da Confederação Nacional da Indústria (CNI) em parceria com o Instituto FSB⁸⁶.

O cenário científico indica metas de mulheres em cargos de liderança em percentuais entre 30% e 50%, para serem atingidas até 2030. A ambição da Elea Digital está dentro da margem destes percentuais, ainda que próxima do limite inferior, e atingirá 34% antes de 2030. Portanto, podemos considerar que o nível de ambição da meta proposta para ser alcançada por mulheres é ‘avançado’, visto que está em linha com cenários científicos, referências técnicas ou standards regulatórios mais avançados, mas não avança muito frente às metas já existentes.

- Demais grupos de diversidade em cargos de liderança

Apesar de diversas declarações e Programas de Ação elaborados por organizações multilaterais, a participação de pretos, pardos, indígenas e PcDs em cargos de liderança não é abordada como uma meta para atingir os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

No Brasil, o Pacto Global da ONU realiza o Movimento Raça é Prioridade, com o apoio da ONU Mulheres, que tem como meta ter mais de 1,5 mil empresas comprometidas em ter 50% de pessoas negras em posição de liderança até 2030⁸⁷. No cenário brasileiro, em 2018, a população preta ou parda ocupava 29,9% dos cargos gerenciais e, em 2019, esse índice caiu para 29,5%, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)⁸⁸. Em 2020, o percentual de cargos de liderança que eram ocupados por pessoas negras ainda era menor do que 30%.

Como o KPI agrega mais de um grupo de diversidade e não segrega uma meta específica para liderança negra, não é possível usar a média nacional ou o compromisso do Movimento Raça é Prioridade para fazer a comparação de pares. Ainda, considerando a inexistência de metas estabelecidas para indígenas, outras etnias e PcDs, a análise ficou inconclusiva.

Conclusão:

Considerando que não é possível comparar o nível ambição da meta definida para o KPI, visto que o mesmo não adota metas desagregadas por subgrupos de diversidade, a avaliação da ambição da meta frente aos cenários científicos se respaldou na avaliação da meta de diversidade de gênero em cargos de liderança. Assim, a ambição da meta frente aos cenários científicos foi considerada como ‘Avançada’.

⁸⁵ Número de mulheres em cargos de liderança cresce no Brasil, diz estudo | O TEMPO

⁸⁶ <https://g1.globo.com/df/distrito-federal/noticia/2023/03/08/mulheres-ocupam- apenas-29percent-dos-cargos-de-lideranca-na-industria-brasileira-diz-pesquisa.ghtml>

⁸⁷ <https://www.pactoglobal.org.br/movimento/racaeprioridade/>

⁸⁸ Líderes negros são menos de 30% nas empresas brasileiras, diz pesquisa (correiobraziliense.com.br)



Meta (SPT) #2

Podemos considerar que as metas estabelecidas para o **KPI #2**, de alcançar 40% e 45% de pessoas em cargos de liderança em 2026 e 2028, respectivamente, sendo 30% e 34% de mulheres e 10% e 11% de pessoas em outros grupos de diversidade, tem nível de ambição **limitado**, quando considerado:

- A ambição associada ao desempenho histórico da companhia está em nível **limitado**;
- A ambição em relação às empresas pares/concorrentes/semelhantes é **limitada**.
- A ambição frente aos cenários científicos é **avançada**.

2.2 Características do título (SLBP 3)

A emissão terá o valor entre R\$ 570 MM e será realizada em série única, com prazo de vencimento de sete anos contados da data da emissão, ou seja, vencendo em dezembro de 2029. Esta é ressalvada nas hipóteses de liquidação antecipada da totalidade das Debêntures em razão da ocorrência da oferta de resgate antecipado, do resgate antecipado facultativo total, e/ou do vencimento antecipado das obrigações decorrentes das Debêntures.

Os indicadores e metas pré-estabelecidos pela Elea Digital para este título estão apresentados no Anexo III da escritura da emissão e o não atingimento das metas irá afetar as taxas das Debêntures.

Conforme consta na escritura, a Emissora deverá entregar ao Agente Fiduciário um “Relatório do Verificador Externo”, até as datas de verificação (dezembro de 2026 e dezembro de 2029, para ambos os KPIs). Caso o Relatório do Verificador Externo não seja entregue ao Agente Fiduciário até as datas de verificação, ou a Emissora não cumpra com as metas nas respectivas datas de observação, ocorrerá um “Mecanismo de Step Up”. No caso da ocorrência de um “Mecanismo de Step Up” a remuneração inicial poderá ser aumentada:

(i) a partir de 31 de dezembro de 2026 (inclusive) em: **(1)** 0,12% (doze centésimos por cento) ao ano, base 252 (duzentos e cinquenta e dois) Dias Úteis, de forma exponencial, caso a Emissora (a.1) não cumpra com a Meta 1 conforme mensurada pelo KPI 1 na Primeira Data de Observação, e, adicionalmente, **(2)** 0,10% (dez centésimos por cento) ao ano, base 252 (duzentos e cinquenta e dois) Dias Úteis, caso a Emissora não cumpra a Meta 2, conforme mensurada pelo KPI 2 na Primeira Data de Observação sendo que (1) e (2) serão atestados pelo Relatório do Verificador Externo (qualquer uma dessas hipóteses, um “Step Up da Remuneração na Primeira Data de Verificação”).

(ii) adicionalmente ao *Step Up* da Remuneração na Primeira Data de Verificação (caso aplicável), a partir de 31 de dezembro de 2028 (inclusive), em: **(3)** 0,12% (doze centésimos por cento) ao ano, base 252 (duzentos e cinquenta e dois) Dias Úteis, de forma exponencial, caso a Emissora não cumpra a Meta 1, conforme mensurada pelo KPI 1 na Segunda Data de Observação; e, adicionalmente, **(4)** 0,10% (dez centésimos por cento) ao ano, base 252 (duzentos e cinquenta e dois) Dias Úteis, caso a Emissora não cumpra a Meta 2, conforme mensurada pelo KPI 2 na Segunda Data de Observação, sendo que (3) e (4) serão atestados pelo Relatório do Verificador Externo (qualquer uma dessas hipóteses, um “Step Up da Remuneração

na Segunda Data de Verificação”) e em conjunto com o *Step Up* da Remuneração na Primeira Data de Verificação, “*Step Up* da Remuneração”).

Consideram-se as seguintes definições e formas de apuração dos KPIs:

“Datas de Observação” significam o dia 31 de dezembro de 2026 para o KPI 1 e para o KPI 2 (“Primeira Data de Observação”) e 31 de dezembro de 2028 para o KPI 1 e para o KPI 2 (“Segunda Data de Observação”) que serão as datas base para observação do cumprimento das Metas conforme mensuradas pelos KPIs e confirmadas pelo Verificador Externo.

“Data de Verificação” deve ocorrer até 18 de fevereiro de 2027 para a Meta 1 e para a Meta 2 (“Primeira Data de Verificação”) e até 18 de fevereiro de 2029 para a Meta 1 e para Meta 2 (“Segunda Data de Verificação”), sempre até 10 (dez) dias corridos antes dos respectivos eventos de *Step Up* de Remuneração definidos na Cláusula 4.12 da Escritura.

A escritura frisa que o *Step Up* da remuneração é irreversível, independente de cumprimento a posteriori pela emissora das metas associadas aos respectivos KPIs, e nunca poderá ser aplicado de forma retroativa.

Conforme avaliado pela ERM NINT, a variação na taxa de juros está em linha com as taxas praticadas no mercado para emissões de SLBs.

A remuneração das Debêntures será paga trimestralmente, sempre no dia 18 dos meses março, junho, setembro e dezembro de cada ano, sendo a primeira parcela devida em 18 de março de 2024 e a última parcela devida na data de vencimento. O quadro 7 mostra as datas de amortização das Debêntures, bem como as metas que irão impactar na remuneração de cada parcela.

Quadro 7 - Metas que irão impactar a remuneração das debêntures

Parcela	Data Amortização de das Debêntures	Percentual do saldo do Valor Nominal Unitário a ser Amortizado	Metas que Impactarão na Remuneração das Debêntures
1ª	18 de março de 2024	1,13%	Não serão impactadas pelas metas
2ª	18 de junho de 2024	1,14%	
3ª	18 de setembro de 2024	1,15%	
4ª	18 de dezembro de 2024	1,16%	
5ª	18 de março de 2025	1,18%	
6ª	18 de junho de 2025	1,19%	

7 ^a	18 de setembro de 2025	1,21%	
8 ^a	18 de dezembro de 2025	1,22%	
9 ^a	18 de março de 2026	1,65%	
10 ^a	18 de junho de 2026	1,68%	
11 ^a	18 de setembro de 2026	1,70%	
12 ^a	18 de dezembro de 2026	1,73%	
13 ^a	18 de março de 2027	5,29%	
14 ^a	18 de junho de 2027	5,59%	Afetadas pela primeira data de verificação (18/02/2027), com relação aos resultados do SPT #1 e SPT #2
15 ^a	18 de setembro de 2027	5,92%	
16 ^a	18 de dezembro de 2027	6,29%	
17 ^a	18 de março de 2028	7,46%	
18 ^a	18 de junho de 2028	8,06%	
19 ^a	18 de setembro de 2028 5	8,77%	
20 ^a	18 de dezembro de 2028	9,62%	
21 ^a	18 de março de 2029	11,70%	

22 ^a	18 de junho de 2029	13,25%
23 ^a	18 de setembro de 2029	15,28%
24 ^a	18 de dezembro de 2029	18,03%
25 ^a	18 de março de 2030	25,00%
26 ^a	18 de junho de 2030	33,33%
27 ^a	18 de setembro de 2030	50,00%
28 ^a	Data de Vencimento	100,00%

Afetadas pela segunda data de verificação (18/02/2029), com relação aos resultados do SPT #1 e SPT #2

Fonte: Elea Digital.

A Emissora poderá realizar a qualquer tempo o resgate antecipado facultativo total, no entanto caso o resgate antecipado seja anterior as respectivas datas de verificação dos KPIs, a Emissora deverá apresentar ao Agente Fiduciário, até a data da comunicação de “resgate antecipado facultativo total”, um “Relatório Antecipado de Metas”, auditado por terceiro independente, que indica se as metas foram integralmente cumpridas ou não. Caso as metas não tenham sido integralmente cumpridas (não será realizado nenhum tipo de gradação pela antecipação), os valores respectivos aos prêmios atrelados as metas dos KPIs não deverão ser subtraídos da fórmula que calcula o valor devido pela emissora. A fórmula que descreve o valor devido pela emissora na ocasião do Resgate Antecipado Facultativo Total é a seguinte:

$$PU_{resgate} = \left[VR + VR \times \left(\frac{dup}{252} \times p \right) \right]$$

onde:

VR = Valor Base do Resgate Antecipado acrescido de demais Encargos Moratórios devidos e não pagos, se houver;

dup = número de Dias Úteis entre a data do Resgate Antecipado Facultativo Total e a Data de Vencimento das Debêntures.

p: Prêmio de Resgate, calculado da seguinte forma:

$$p = 1,04\% - (Pkpi \text{ Meta } 2 (1) + Pkpi \text{ Meta } 1 (2) + Pkpi \text{ Meta } 2 (2) + Pkpi \text{ Meta } 1 (3))$$

onde:

Pkpi Meta 1 (1) = (i) 0,12% (doze centésimos por cento) caso a Meta 1 constante do **Anexo III** da escritura tenha sido cumprida até a data da Comunicação de Resgate Antecipado Facultativo Total, conforme comprovado no Relatório Antecipado de Metas; e (ii) 0,00% (zero por cento) caso a Meta 2 constante do **Anexo III** não tenha sido

cumprida ou caso o Relatório Antecipado de Metas não tenha sido entregue até a data da Comunicação de Resgate Antecipado Facultativo Total (exclusive).

Pkpi Meta 2 (1) = (i) 0,10% (dez centésimos por cento) caso (i.a) a Meta 2 constante do Anexo III da Escritura tenha sido cumprida até a data da Comunicação de Resgate Antecipado Facultativo Total (exclusive), conforme comprovado no Relatório Antecipado de Metas; e (ii) 0,00% (zero por cento) caso a Meta 1 constante do Anexo III não tenha sido cumprida ou caso o Relatório Antecipado de Metas não tenha sido entregue até a data da Comunicação de Resgate Antecipado Facultativo Total (exclusive).

Pkpi Meta 1 (2) = (i) 0,12% (doze centésimos por cento) caso (i.a) a Meta constante do Anexo III da Escritura tenha sido cumprida até a data da Comunicação de Resgate Antecipado Facultativo Total (exclusive), conforme comprovado no Relatório Antecipado de Metas; e (ii) 0,00% (zero por cento) caso a Meta 2 constante do Anexo III não tenha sido cumprida ou caso o Relatório Antecipado de Metas não tenha sido entregue até a data da Comunicação de Resgate Antecipado Facultativo Total (exclusive).

Pkpi Meta 2 (2) = (i) 0,10% (dez centésimos por cento) caso (i.a) a Meta 2 constante do Anexo III da Escritura tenha sido cumprida até a data da Comunicação de Resgate Antecipado Facultativo Total (exclusive), conforme comprovado no Relatório Antecipado de Metas; e (ii) 0,00% (zero por cento) caso a Meta 1 constante do Anexo III não tenha sido cumprida ou caso o Relatório Antecipado de Metas não tenha sido entregue até a data da Comunicação de Resgate Antecipado Facultativo Total (exclusive).

A escritura prevê caso de vencimento antecipado para uma série de situações, como a alteração do objeto social da Emissora; a venda, cessão ou qualquer forma de alienação de ativos da Emissora, da Elea Holding e/ou das Controladoras, que representem 5% ou mais dos ativos consolidados pelas mesmas; o descumprimento de legislação e regulamentação trabalhista, social, ambiental, entre outras.

- **Eventos Relevantes**

Calibragem da meta do KPI #1

Conforme o Anexo III da escritura, eventos como alienações ou mudanças na legislação, no ambiente regulatório, político e econômico (“Eventos Relevantes para a Meta 1”) podem impactar o cálculo do KPI e apuração das metas, de forma que pode ser necessário ajustar as metas e/ou as linhas de base. Caso isso ocorra, o evento será comunicado formalmente aos investidores, seguido por ajuste deste Framework e nova a verificação externa.

Impactos de Eventos Relevantes para a meta:

1. Alienações de empresas integradas no cálculo do indicador.
2. Mudanças climáticas, como ondas de calor e excesso de temperaturas

Calibragem da meta do KPI #2

Constam no Anexo III da escritura da emissão, eventos relevantes, como fusões, aquisições, alienações ou mudanças na legislação, no ambiente regulatório, político e econômico que podem impactar o cálculo dos KPIs e apuração das metas, de forma que pode ser necessário ajustar as metas e/ou as linhas de base. Caso isso ocorra, o evento será comunicado formalmente aos investidores, com convocação de assembleia para discussão. Caso seja aprovado por assembleia, haverá o ajuste do Framework e nova verificação externa.

Impactos de Eventos Relevantes para a meta:

1. Fusões ou incorporações de empresas não integradas no cálculo do indicador.
2. Alienações de empresas integradas no cálculo do indicador.

2.3 Relato e Verificação (SLBP 4 e 5)

O presente parecer de segunda opinião (SPO) será disponibilizado ao público através do site da companhia. A performance dos KPIs será divulgada anualmente em relatórios de sustentabilidade, disponibilizada publicamente em seu *website*.

O nível de desempenho dos KPIs em relação às metas estabelecidas pela Elea Digital será objeto de avaliação externa e independente a partir de dados fornecidos em 31/12/2026 (verificação até 18/02/2027), e 31/12/2028 (verificação até 18/02/2029). Os resultados serão divulgados publicamente no site da empresa.

3. Análise ASG da Elea Digital

A Elea Digital Infraestrutura e Redes de Telecomunicações S.A. ("Companhia" ou "Elea Digital") é uma sociedade anônima de capital fechado, com sede na cidade do Rio de Janeiro. Foi judicialmente constituída em janeiro de 2020 e posteriormente adquirida em março de 2021 pelo Grupo Piemonte. Assim, a Companhia possui hoje operações com 7 Data Centers em quatro estados do Brasil (Figura X): São Paulo, Rio Grande do Sul, Paraná e Rio de Janeiro, além do Distrito Federal.

FIGURA X - ESTADOS EM QUE A ELEA DIGITAL OPERA



Fonte: Elea Digital

A Companhia atua no mercado de *data centers* e tem como principais atividades operacionais: desenvolvimento, construção e operação de redes de telecomunicações e o fornecimento de serviços de telecomunicações e de valor adicionado; ii) cessão onerosa de meios de redes de telecomunicações; iii) prestação de Serviço de Comunicação de Multimídia - SCM; iv) prestação de serviços de Tecnologia de Informação; v) locação, manutenção e operação de equipamentos; vi) Locação de espaço físico e infraestrutura de hospedagem web (housing); vii) prestação de serviços de manutenção e instalação de infraestrutura e rede de locação de meios físicos, e viii) a prestação de atividades relacionadas ao acesso, armazenamento, apresentação, movimentação, recuperação e transmissão de informações, incluindo a elaboração de projetos, execução, implementação, comercialização, operação, manutenção e faturamento de sistemas relacionados a essas atividades e demais serviços de valor adicionado.

Uma análise da performance ambiental, social e de governança da companhia foi realizada com base na análise das políticas e práticas para medição, prevenção, mitigação e compensação dos

riscos ASG de suas atividades, a contribuição da empresa para o desenvolvimento sustentável e mitigação das mudanças climáticas e o histórico de controvérsias que a empresa está envolvida.

ASPECTO AMBIENTAL

Uso de Recursos Naturais:

De acordo com informações disponibilizadas no Framework da companhia, a Elea Digital utiliza os temas materiais definidos pela Sustainability Accounting Standards Board (“SASB”), que definem diversos tópicos de alta materialidade para o setor de Data Centers, dentre eles, o uso racional de recursos naturais como água e energia. Dessa forma, a Elea Digital possui uma Agenda de Sustentabilidade, na qual estão inclusas estratégias para a gestão da água, como o tratamento de água de chuva e esgoto para reuso em todos os data centers e o monitoramento e redução do uso eficiente da água (índice Water Usage Effectiveness - WUE).

A empresa também possui estratégias para a gestão de energia, como o monitoramento e redução do uso de eficiência energética (Power Usage Effectiveness - PUE). Assim sendo, o uso responsável e consciente dos recursos naturais é incentivado no que tange aos colaboradores da companhia através da busca por processos mais sustentáveis e de baixo impacto ambiental no que concerne às suas atividades. Ademais, a companhia realiza análises mensais de índices de gestão de eficiência e impacto ambiental (eficiência energética, consumo de água, etc.)

Mudanças Climáticas:

A empresa também apresenta no Framework, em sua Agenda de Sustentabilidade, uma pauta relacionada às mudanças climáticas, na qual propõe algumas estratégias no que tange ao tema de emissões de Gases do Efeito Estufa (GEE), como o monitoramento e redução do uso eficiente de carbono (Carbon Usage Effectiveness - CUE) e compra de 100% de energia renovável para os data centers. Não foram apresentadas outras ações relacionadas ao tema.

Em 2022, a Elea concluiu a migração do site BSB2 para o mercado livre e garantindo, assim, que 100% da energia utilizada nas operações da companhia sejam oriundas de fontes renováveis. Foram priorizadas soluções de baixo carbono, realizando investimentos significativos para melhorar cada vez mais a eficiência energética de toda a infraestrutura digital da companhia.

ASPECTO SOCIAL

Clientes e Cadeia de Suprimento

De acordo com o Código de Conduta e Política de Direitos Humanos da companhia, ela possui um compromisso ético com os seus clientes, e, dessa forma, é imprescindível que seus Colaboradores portem-se de forma ética e eficiente, a fim de transmitir informações claras e úteis. Assim, prezando por qualidade, transparência, diversidade e integridade. Portanto, é obrigatório que as atitudes dos colaboradores estejam alinhadas aos princípios e padrões de conduta previstos neste Código.

Em seu Código de Conduta e Política de Direitos Humanos, a Elea Digital compromete-se a ações relacionadas a responsabilidade social e desenvolvimento sustentável. Assim sendo, preza pelo

respeito aos direitos humanos, e, dessa forma, não tolerando a utilização de trabalho infantil e combatendo a escravidão moderna em qualquer nível de sua organização ou de sua cadeia de fornecimento.

Ainda, de acordo com informações disponibilizadas pela companhia, em suas transações comerciais, a empresa exige que seus parceiros sigam princípios consistentes com os valores contidos em seu Código de Conduta e Política de Direitos Humanos. Dessa forma, qualquer tipo de discriminação é proibido, e há compromisso no que diz respeito a condições de trabalho seguras e saudáveis. Isto posto, os fornecedores devem assegurar a transparência, corrigir quaisquer falhas e promover a melhoria contínua.

Em relação a saúde e segurança do trabalhador, a empresa segue os moldes da NR6 - utilização de EPIs; NR 10 - capacitação e medidas preventivas; NR 35 - treinamento terceirizado específico para trabalho em altura; NR 12 - utilização de EPIs e treinamento para correta utilização; NR 16 - capacitação para ações preventivas para atividades perigosas; NR 23 - dispositivo de combate ao incêndio e operações de brigada de incêndio; NR 26 - sinalização em equipamentos e dispositivos, rotas de fugas; Isto posto, o objetivo é de manter a saúde e segurança de seus colaboradores.

Recursos Humanos

De acordo art. 8º, inciso II. da Constituição Federal Brasileira, a “liberdade sindical coletiva pode ser dividida em liberdade de associação, de organização, de administração e de exercício das funções”. Dessa forma, a liberdade de associação está relacionada à possibilidade de se criar sindicatos e participar deles independentemente de autorização do Estado ou de qualquer outra empresa privada. A partir de pesquisa de mesa e informações fornecidas pela companhia não foram identificadas controvérsias relacionadas a liberdade sindical.

No que tange aos direitos humanos, de acordo com o Código de Conduta e Política de Direitos Humanos da companhia, a Elea Digital não tolera qualquer forma de violação aos direitos humanos, como preconceito, discriminação ou assédio, tanto no relacionamento entre Colaboradores quanto entre Colaboradores e terceiros.

No que diz respeito a diversidade, a companhia possui uma Política de Diversidade e Inclusão, que busca “estabelecer diretrizes e compromissos pautados pelo respeito, inclusão, equidade e valorização à diversidade humana e cultural no desenvolvimento de suas atividades, parcerias e em sua cadeia produtiva, em todas as regiões onde está presente e durante todo o ciclo de vida de seus empreendimentos”. Porém, não foram fornecidas informações concretas, como dados estatísticos, a respeito da diversidade dos funcionários e lideranças da empresa.

Ademais, não há informações acerca da gestão de carreira e promoção de empregabilidade e geração de empregos, porém, de acordo com a companhia, a Política será desenvolvida em função do crescimento da empresa.

Gestão de Riscos

O Programa de Gestão de Riscos da Elea Digital é baseado em normas internacionais. Os processos instituídos por essa política têm o objetivo de definir planos de ação para mitigar riscos cooperativos, operacionais, financeiros, de ética, ambientais, sociais e reputacionais, sendo a gestão realizadas para riscos de curto e longo prazo. Ademais, a empresa também promove

treinamentos e simulações com seus funcionários para que todos estejam capacitados para lidar com possíveis riscos.

Ademais, de acordo com o Framework Institucional, a companhia avalia seus riscos de acordo com alguns atributos, como sua mensurabilidade e redundância. Dessa forma, os riscos são classificados e categorizados entre baixo risco, médio risco e alto risco, assim, auxiliando na tomada de decisão no que tange à mitigação dos riscos.

ASPECTO GOVERNANÇA CORPORATIVA

Transparência:

No que tange à transparência, o Código de Conduta da companhia reafirma o fato de que a transparência e responsabilidade social são temas de alta materialidade para a Elea Digital. Dessa forma, a companhia compromete-se com seus clientes e colaboradores a atuar com diligência interna, transparência, profissionalismo e integridade, além de governança e infraestrutura eficientes.

Dentro do Código de Conduta a companhia conta com diretrizes para a segurança da informação e privacidade da Elea Digital, de seus clientes e colaboradores. As normas e procedimentos garantem confidencialidade, integridade e disponibilidade.

Em seu website, a empresa divulga o Código de Conduta, sua Política de Segurança da Informação, e a Formalização do Comitê de Segurança.

Integridade:

O Código de Conduta estabelece diretrizes de combate à corrupção e suborno na condução dos negócios da Elea Digital, e, dessa forma, o cumprimento das diretrizes é obrigatório a todos os níveis hierárquicos da companhia.

Ainda, há mecanismos de escuta, resposta e denúncia, que tem por escopo orientar e receber denúncias sobre desvios em relação aos princípios e diretrizes contidos no Código de Conduta. As denúncias são anônimas e possuem a garantia de não-retaliação.

Ainda, há diretrizes para o gerenciamento de riscos corporativos, a fim de fortalecer a estrutura de governança corporativa e a transparência no relacionamento e na comunicação com as partes interessadas.

Comportamento Empresarial:

O Código de Conduta e Política de Direitos Humanos ditam, de forma geral, o relacionamento dos investidores, fornecedores de produtos e serviços, parceiros e terceiros em relação aos clientes entre outros. Dessa forma, a Elea Digital não tolera qualquer tipo de assédio e discriminação, além de conflitos de interesse, lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo. Nenhuma

controvérsia sobre possível má conduta no comportamento empresarial da Elea Digital, como casos de corrupção, foi identificada.

Pesquisa de Controvérsias

Foram realizadas buscas em sites de pesquisa e veículos de comunicação a partir do uso de diversas palavras-chave, com o intuito de identificar possíveis controvérsias ASG envolvendo a empresa. As buscas não identificaram nenhum fato negativo atrelado ao nome da empresa.

Sustainability-Linked Bond Information Template

Issuer name: ELEA DIGITAL INFRAESTRUTURA E REDES DE TELECOMUNICAÇÕES S.A.
ISIN code⁸⁹: -

Date of completion (or of latest update): December 8th, 2023

I. Issuance overview

Description of the issuer

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Sovereign | <input type="checkbox"/> Agency |
| <input type="checkbox"/> Supra | <input type="checkbox"/> Municipality |
| <input type="checkbox"/> Financial Institution | <input type="checkbox"/> Other (please specify): |
| <input checked="" type="checkbox"/> Corporate: Telecommunication | |

Type of Issuance:

- Sovereign Debt
- Supra Debt
- Corporate Debt
- Covered Bond
- Asset Backed Securitisation (RMBS, CMBS, Auto, Credit Card, etc.)
- Municipal Bond / Revenue Bond
- Other (please specify):

Is there a Sustainability-Linked Bond Framework available?

- Yes**, publicly on a website *please indicate the weblink: <https://leadigital.com/nossas-politicas/>*
- Yes**, to investors only *please indicate the contact details of the IR team*
- No**, but equivalent information can be found in legal or other documentation *please indicate the weblink or the contact details of the IR team*
- No**

If there is a Sustainability-Linked Bond Framework, is there a pre-issuance external review available?

- Yes**, publicly on a website *<https://leadigital.com/nossas-politicas/>*
- Yes**, to investors only *please indicate the contact details of the IR team*
- No⁹⁰**, but an internal assessment is available *please indicate the weblink or the contact details of the IR team*

⁸⁹ The ISIN code is mandatory for publishing the template in the Sustainable Bond Issuers Database.

⁹⁰ In cases where no Second Party Opinion is sought, it is recommended that issuers demonstrate or develop the internal expertise to verify their methodologies. Issuers are recommended to thoroughly document any

No

please explain and indicate the contact details of the IR team: there is no external review of the Sustainability-Linked Bond Framework.

II. Issuer’s sustainability / ESG strategy

What are the issuer’s overarching objectives, strategy, policy and/or processes relating to sustainability? Please describe briefly or provide a reference to where this information can be found.

Issuer’s Environmental Sustainability Strategy:

The issuer’s Environmental Sustainability Strategy can be found in the issuer’s ESG Report, available in <https://eleadigital.com/nossas-politicas/> . Besides, the issuer’s public environmental objectives can be found in <https://eleadigital.com/sobre-nos/> .

Issuer’s Social Sustainability Strategy:

The issuer’s Environmental Sustainability Strategy can be found in the issuer’s ESG Report, available in <https://eleadigital.com/nossas-politicas/> . Besides, the issuer’s public environmental objectives can be found in <https://eleadigital.com/sobre-nos/> .

Issuer’s Governance related to Sustainability:

The issuer’s Environmental Sustainability Strategy can be found in the issuer’s ESG Report, available in <https://eleadigital.com/nossas-politicas/> . Besides, the issuer’s public environmental objectives can be found in <https://eleadigital.com/sobre-nos/> .

ESG Risk Management: *

There is no mapping of ESG risks.

**Identified sustainability-related risks which are likely to cause adverse impact in those areas and explanations on how they are managed and mitigated by the issuer.*

What are the supporting regulations, standards, or frameworks for issuer’s sustainability-related disclosure and reporting? Some examples are listed below while it is acknowledged that others can be relevant. Tick the box “other” where appropriate and specify the reference.

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) | <input type="checkbox"/> Science Based Targets initiative (SBTi) |
| <input type="checkbox"/> Principles for Responsible Investment (PRI) | <input checked="" type="checkbox"/> Sustainability Accounting Standards Board (SASB) |
| <input checked="" type="checkbox"/> Global Reporting Initiative (GRI) | <input type="checkbox"/> Carbon Disclosure Project (CDP) |
| <input type="checkbox"/> Climate Transition Finance Handbook | <input type="checkbox"/> EU Regulation (NFRD-CSRD-SFDR, Taxonomy, etc.) |
| <input type="checkbox"/> International Labour Organisation (ILO) Standards | <input type="checkbox"/> OECD Guidelines for Multinational Enterprises |
| <input type="checkbox"/> UN Guiding Principles on Business and Human Rights | <input type="checkbox"/> GHG Protocol |
| <input type="checkbox"/> UN Global Compact | <input type="checkbox"/> Other (please specify): |

III. Sustainability-Linked Bond Principles (SLBP) Alignment

such expertise, including the related internal processes and expertise of their staff. This documentation should be communicated to investors.

Selection of Key Performance Indicators (KPIs)

Selected sustainability thematic(s):

Environmental

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Air quality | <input type="checkbox"/> Sustainable aquaculture/animal welfare |
| <input type="checkbox"/> Biodiversity (incl. soil/land use) | <input checked="" type="checkbox"/> Sustainable water management |
| <input checked="" type="checkbox"/> Climate change (GHG emissions and energy) | <input type="checkbox"/> Waste management |
| <input type="checkbox"/> Raw material sourcing and recycling (circular economy) | <input type="checkbox"/> Other (please specify): |
| <input type="checkbox"/> Supply chain | |

Social

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Access & affordability (incl. access to medicine) | <input type="checkbox"/> "just transition" |
| <input type="checkbox"/> Community & Human rights | <input type="checkbox"/> Occupational Health & Safety |
| <input type="checkbox"/> Customers (incl. relation and welfare, responsible marketing and product labelling) | <input type="checkbox"/> Working conditions (employee engagement, labour practices and labour rights) |
| <input checked="" type="checkbox"/> Diversity, Equity & Inclusion | <input type="checkbox"/> Other (please specify): |

Governance and other themes

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Business ethics | <input type="checkbox"/> Health* |
| <input type="checkbox"/> Consumers (incl. relation and welfare, responsible marketing and product labelling) | <input type="checkbox"/> Poverty and inequality* |
| <input type="checkbox"/> Data protection & security (incl. cybersecurity) | <input type="checkbox"/> Other (please specify): |
| <input type="checkbox"/> Product governance (safety & quality) | |
| <input type="checkbox"/> Value chain | |

* Themes relevant for sovereign issuers

The KPIs are related to:

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> International Standards or Taxonomies | <input checked="" type="checkbox"/> SDGs |
| <input type="checkbox"/> ESG ratings | <input type="checkbox"/> Other (please specify): |

List of selected KPIs⁹¹:

- KPI #1: Water Usage Effectiveness
- KP#2: % women and other diversity groups (black, brown, indigenous, PwDs, other ethnicities) in leadership positions

Scope⁹² and geographical perimeter:

The Scope of KPI #1 and KPI#2 is Elea site in Brazil.

Please describe the calculation methodology⁹³:

Methodology for KPI#1 and SPT#1:

WUE, an indicator developed by "The Green Grid" consortium, is calculated by dividing annual water consumption, expressed in litres (L), by the annual energy consumption of information technology equipment, expressed in kilowatt hours (kWh), as indicated by the following formula:

⁹¹ The metric(s) should be spelled out under KPI and the target(s) in number should be mentioned: e.g. KPI: Scope 1 and 2 emissions measured in tCO₂e per unit sold and SPT: Decrease scope 1 and 2 GHG emissions by 2030 (vs 2018 base year) - eqv. 66% per unit sold.

⁹² E.g. the percentage of the issuer's total emissions and specific category (e.g. GHG Protocol category 11: use of sold products) to which the target is applicable.

⁹³ E.g. clear definition of the denominator of intensity-based KPIs, definition of a baseline, where feasible, science-based or benchmarked against an industry standard (e.g. consider SMART philosophy specific, measurable, attainable, relevant and time-bound, or other relevant references as applicable (e.g. location-based or market-based for scope 2 emissions as per the GHG Protocol).

$$WUE = (\text{Annual Water Use (L)}) / (\text{Annual Energy Consumption of IT Equipment (kWh)})$$

In the case of Elea Digital, KPI #1 will represent the company's overall efficiency, considering its 7 current Data Centres. To do this, monthly weighted WUEs (WUEPm) will be calculated for each month of the year, which will then be averaged to obtain the company's average annual WUE. The formulas below explain how the calculations will be made:

$$WUEPm = (\text{DCs' total monthly water use (L)}) / (\text{DCs' total monthly IT equipment energy consumption (kWh)})$$

$$\text{Annual average WUE} = (WUEPm_{\text{Jan}} + WUEPm_{\text{Feb}} + [\dots] + WUEPm_{\text{Dec}}) / 12$$

Methodology for KPI#2 and SPT#2:

$$\text{Diversity groups in leadership positions} = (\text{number of people belonging to diversity groups in leadership positions}^*) / (\text{total number of people in leadership positions})$$

Please describe the rationale and process according to which the KPI(s) have been selected and how the KPI(s) fit into the issuer business and sustainability strategy⁹⁴.

KPI #1

ERM NINT recognises that water consumption in a Data Centre is a relevant issue for the sustainable management of the resources used by Elea Digital in its business, reflecting the impacts generated on society/the environment. Added to this is the fact that Elea will need to maintain the same level of energy efficiency in order to meet the targets proposed here, which requires addressing operational challenges beyond the 'water' issue. Furthermore, the KPI is fully manageable by the company. Therefore, even though the KPI has already been used in another of Elea's SLL operations (with different targets to those proposed in this operation), we believe that the KPI chosen reflects materiality and relevance, as well as alignment with the company's sustainability strategy, at the 'Leadership' level.

KPI #2

ERM NINT believes that the KPI reflects the company's commitment to expanding the theme of diversity in senior management positions, reflecting the generation of positive benefits for society, especially in terms of gender. Although the KPI is not directly linked to the company's business, we believe that the KPI represents a commitment to addressing internal structural improvements that will contribute to advancing the theme of 'social inclusion' in leadership positions, especially in the technology sector.

However, the KPI encompasses the theme of 'diversity' without taking into account the different magnitudes of vulnerability that each specific group (black, brown, indigenous, PwDs) suffers. Each group faces unique obstacles derived from their historical, cultural and social experiences, and addressing these differences is crucial to promoting social inclusion. Black and brown people, for example, often carry the weight of the legacy of slavery and structural racism, while PwDs have their struggles related to accessibility, stigmatisation and lack of adequate adaptations. In other words, the specific needs of each group are drastically different, so inclusion plans and targets should be set differently.

ERM NINT believes that the inclusion of other diversities in the target, even though they are represented in a smaller percentage, contributes to historical reparations regarding the restriction of rights suffered by minority populations. However, the target includes people of Asian origin, who, in the context of the formation of the Latin American and Brazilian populations, are not commonly recognised as groups that are part of affirmative action for inclusion in certain socio-economic circles.

Overall comments on this section⁹⁵

KPI 1:

⁹⁴ Please explain how the KPIs are relevant, core and material to the issuer's overall business, and of high strategic significance to the issuer's current and/or future operations, e.g. based on the issuer's materiality assessment or external resources, such as ICMA's Illustrative KPIs Registry.

⁹⁵ Here the issuer could comment on specific steps/measure/actions (in the context of the sustainability strategy) that the issuer will take to ensure the achievement of the KPIs/SPTs; provide a brief description.

The company intends to achieve the target by making improvements to the cooling towers (equipment used to cool the water used to exchange heat in air-conditioning equipment) at the BSB1 (Brasília) and POA1 (Porto Alegre) data centres, implementing rainwater and sewage treatment for reuse in all seven of its current data centres, as well as monthly monitoring of the WUE KPI. According to the company, the investment planned to achieve the target is around R\$15,000,000.00.

KPI 2:

In order to achieve the targets, the company has indicated through its framework that it will be able to train employees to take on leadership positions and intensify recruitment and selection programmes for leadership positions. In addition, the company sees the potential for activities promoted by the diversity committee to combat unconscious biases to contribute to achieving the targets. Elea understands that the shortage of qualified labour and turnover represent risks to the achievement of targets, however, the company has been taking some actions to mitigate these risks. With regard to the shortage of skilled labour, the company "has chosen to be a protagonist in the democratisation of knowledge and has invested in training new professionals by sponsoring socio-educational projects (Instituto Caldeira and CEFAN) and creating its own Data Centre Technician course (in partnership with Rio de Janeiro City Hall). These initiatives are aimed at the socially vulnerable population and the aim is that, at the end of the projects, the students will be qualified to be hired by Elea Digital itself." Regarding turnover, the company said in its Framework that it has been actively working to maintain a good organisational climate by improving benefits and creating opportunities for growth, activities which are aimed at retaining talent.

Calibration of Sustainability Performance Targets (SPTs)

Please fill in the following fields as appropriate:

- Baseline year:
SPT#1: Semptember/2022 - October/2023
SPT #2: November/2023
- Baseline:
SPT#1: 0,268 L/KWh
SPT #2: 37% (27% women and 10% other diversity groups)
- Target year:
SPT#1: 2026 and 2028
SPT #2: 2026 and 2028
- Target performance:
SPT#1: 12/2026: 0,20 L/kWh and 12/2028: 0,18 L/kWh
SPT #2: 12/2026: 40% (30% women and 10% other diversity groups) and 12/2028: 45% (34% women and 11% other diversity groups)
- Targeted reduction from base year (%):
SPT#1:
SPT #2:
- Target status for the latest reporting year (value, reporting year):
SPT#1: 0,268 L/KWh
SPT #2: 37% (27% women and 10% other diversity groups)
- Long term target:
SPT#1: 2028

SPT #2: 2028
- SPT Trigger event⁹⁶:
SPT#1: 2028
SPT #2: 2028

⁹⁶ The trigger event is the result of the observation whether a KPI has achieved or not a given predefined SPT that may cause a change in the financial and/or structural characteristics of the bond.

Please explain the level of ambition⁹⁷ and motivation⁹⁸:

(SPT) #1

We can consider that the target set for KPI #1, to reach a simple annual average WUE of 0.20 L/kWh by 31/12/2026 and 0.18 by 31/12/2028, has a leadership level of ambition, because:

- The ambition associated with the company's historical performance is at leadership level;
- Ambition in relation to peer/competitor/similar companies is at an advanced level;
- Ambition in relation to scientific scenarios is at a leadership level.

(SPT) #2

We can consider that the targets set for KPI #2, to reach 40% and 45% of people in leadership positions in 2026 and 2028, respectively, with 30% and 34% of women and 10% and 11% of people in other diversity groups, have a limited level of ambition when considered:

- Ambition associated with the company's historical performance is at a limited level;
- Ambition in relation to peer/competitor/similar companies is limited.
- Ambition in relation to scientific scenarios is advanced.

What are the Benchmarks for calibration of targets (please describe):

issuer's own performance (including look-back period⁹⁹):

SPT #1: ERM NINT believes that the proposed targets are better than the monthly performance from September 22 to October 23, and the average performance over the last 12 months. They also represent a considerable level of effort in terms of investment in the short term, requiring adjustments to the data centre operation infrastructure. Considering that the targets anticipate and improve the achievement of the targets previously proposed in the 2022 SLB, and taking into account that the company is committed to maintaining or improving the current level of energy efficiency, we assess that the level of ambition of the targets is very high in relation to historical performance.

SPT #2: ERM NINT assesses that the KPI '% of women and other diversity groups in leadership positions', in aggregate, is set to grow at a rate higher than Elea's most recent performance (2023), as well as in relation to its historical performance in recent years (2021-2023), according to the CAGR calculated. The same is true of the targets proposed to be achieved for the women's group.

However, even though the ambition of the target for the group covering other types of diversity advances in relation to the historical performance of recent years, in relative terms, the company does not propose to advance in 2026 (maintaining the same % seen in 2023). Even if it does so in 2028, it will be modest compared to the level it has already reached in 2023, both in relative and absolute terms. We also don't know the level of effort in terms of team mobilisation (forecasts of staff increases, for example) in absolute terms, so it's not possible to assess the performance of the target that could be achieved. Therefore, ERM NINT assesses that the target's level of ambition compared to historical performance is 'limited'

issuer's peers/sector data¹⁰⁰:

SPT #1: This stage of the analysis began by identifying peer companies in the same segment and with similar operations to Elea Digital in Brazil, taking into account the different types of projects and sectors in which the company operates. Nine companies were initially mapped, based on desk research and consultation with the broadcaster. On this basis, ERM NINT concluded that the targets set by Elea Digital place it as a leader in terms of water use efficiency (WUE) compared to the peers consulted, for which data is available. Its level of ambition is better than the current WUE of the peers, and for those that have targets, the one set by Elea is relatively better. However, given that the Target has already reached the

⁹⁷ Should represent a material improvement in the respective KPIs and be beyond a "Business as Usual" trajectory.

⁹⁸ SPTs must be set in good faith and the issuer should disclose strategic information that may decisively impact the achievement of the SPTs.

⁹⁹ A minimum of 3 years.

¹⁰⁰ Where available (average performance, best-in-class performance) and comparable.

level of 0.20 L/kWh in 2022, in line with the target proposed to be reached by Elea in 2026, we assess that the level of ambition can be characterised as high.

SPT #2: We analysed publicly available data from 10 mapped peer companies (Ascenty, ODATA, HostDime, Angola Cables, Lumen Technologies (Cirion Technologies), Sonda, Equinix, Scala Data Centres, Nabiax and Cyrus One) with similar operations to Elea Digital, considering their broad portfolio of project categories and sectors. Next, we assessed which of these companies had targets related to diversity in leadership positions in order to compare them with the targets proposed by Elea Digital.

With regard to companies with global operations, Cyrus One was used for comparison. Meta (Facebook) and Microsoft, although they have data centres and were used as peers in the context of KPI #1, were not used as peers in the diversity KPI because they are not exactly in the same sector as Elea, making it possible to make an unfair comparison between the variety of positions and careers that exist in these companies. In its sustainability report, Cyrus indicated that women make up 18 per cent of its board of directors, but did not provide data for women in other management positions. The report does not present targets related to increasing female representation in leadership positions. Therefore, it was not possible to carry out a comparison either. That said, we can assess the target's level of ambition as 'Limited'. In relation to Sonda, the only comparable peer, its target is better than the one set by Elea, proposing to reach 30 per cent of women in leadership positions in less time than Elea.

science-based¹⁰¹:

SPTI #1: The scenarios proposed by Elea Digital are in line with the scientific scenarios, and in the case of the CNDPC, if the company achieves an improvement in the PUE indicator and purchases energy only from hydroelectric or photovoltaic plants, the targets set by Elea Digital would be performing better than the targets set by the pact for water conservation. We therefore consider Elea Digital's target ambition in relation to the scientific scenarios to be very high.

SPT #2: Given that it is not possible to compare the ambition level of the target set for the KPI, since it does not adopt targets broken down by diversity subgroups, the assessment of the ambition of the target in relation to scientific scenarios was based on the assessment of the target for gender diversity in leadership positions. Thus, the ambition of the goal in relation to the scientific scenarios was considered to be 'Advanced'.

other (please describe):

Please explain how the issuer intends to reach such SPTs¹⁰²:

KPI #1: The company intends to achieve the target by making improvements to the cooling towers (equipment used to cool the water used to exchange heat in air-conditioning equipment) at the BSB1 (Brasília) and POA1 (Porto Alegre) data centres, implementing rainwater and sewage treatment for reuse in all seven of its current data centres, as well as monthly monitoring of the WUE KPI. According to the company, the investment planned to achieve the target is around R\$15,000,000.00.

As the WUE KPI is inversely proportional to energy consumption, the company has committed to maintaining (or reducing) the simple average of its current data centre's power usage effectiveness (PUE) indicator for the period April/2022 to March/2023. This commitment has been included in a Framework drawn up by the company describing the operation, which will be made publicly available on Elea's website.

The baseline of the PUE to be maintained was set at 31 March 2023 (based on the average of the previous 12 months) and should be verified, in conjunction with the WUE, in December 2026 and 2028.

KPI#2: In order to achieve the targets, the company has indicated through its framework that it will be able to train employees to take on leadership positions and intensify recruitment and selection programmes for leadership positions. In addition, the company sees the potential for activities promoted by the diversity committee to combat unconscious biases to contribute to achieving the targets.

¹⁰¹ I.e. systematic reference to science-based scenarios, or absolute levels (e.g. carbon budgets), or to official country/regional/international targets (Paris Agreement on Climate Change and net zero goals, Sustainable Development Goals (SDGs), etc.) or to recognised Best-Available-Technologies or other proxies to determine relevant targets across environmental and social themes.

¹⁰² Where possible and taking competition and confidentiality considerations into account, including information such as the respective contribution (e.g. %) of the different measures to the overall reduction, or the total expenses associated with the plan.

Elea understands that the shortage of qualified labour and turnover represent risks to the achievement of targets, however, the company has been taking some actions to mitigate these risks. With regard to the shortage of skilled labour, the company "has chosen to be a protagonist in the democratisation of knowledge and has invested in training new professionals by sponsoring socio-educational projects (Instituto Caldeira and CEFAN) and creating its own Data Centre Technician course (in partnership with Rio de Janeiro City Hall). These initiatives are aimed at the socially vulnerable population and the aim is that, at the end of the projects, the students will be qualified to be hired by Elea Digital itself." Regarding turnover, the company said in its Framework that it has been actively working to maintain a good organisational climate by improving benefits and creating opportunities for growth, activities which are aimed at retaining talent.

Please describe the evaluation of SPTs against specific Sustainable Development Goals and/or other relevant sustainability objectives (such as EU Taxonomy objectives):

Please indicate whether a change to the KPI(s) and/or SPT(s) is included in the bond documentation:
Yes

Overall comments on this section

Bond characteristics

Type of bond characteristics:

- | | |
|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> a step-up structure | <input type="checkbox"/> a variable redemption structure |
| <input type="checkbox"/> a step-down structure | <input type="checkbox"/> other (please specify): |

Please fill in the following fields as appropriate:

- Coupon Observation Date (notification date): "Observation Dates" means 31 December 2026 for KPI 1 and KPI 2 ("First Observation Date") and 31 December 2028 for KPI 1 and KPI 2 ("Second Observation Date")
- Coupon Variation Date (1st coupon variation payment): 18 February 2027
- Frequency of such payment (*i.e. annually/semi-annually until maturity*): semi-annually until maturity: quarterly
- Coupon Variation: 10-12 bps
- Optional Redemption Dates:
- Redemption Price with SPTs achieved: BRL 570 MM
- Redemption Prices without SPTs achieved: this information was not specified in the bond documentation
- Call Schedule (including the Callable Date and the Mechanism to be applied in case the bond is called before the SPT date(s)): -
- Any other change in bond characteristics: -

Please explain how the variation of the bond financial and/or structural characteristics is commensurate and meaningful relative to the issuer's original bond financial characteristics¹⁰³:

In the event of a "Step Up Mechanism", the initial remuneration may be increased:

- (i) as from 31 December 2026 (inclusive) by: (1) 0.12% (twelve hundredths per cent) per year, based on 252 (two hundred and fifty-two) Business Days, exponentially, if the Issuer (a.1) does not comply with Target 1 as measured by KPI 1 on the First Observation Date, and, additionally, (2) 0.10% (ten hundredths per cent) per year, based on 252 (two hundred and fifty-two) Business Days, if the Issuer does not comply with Target 2, as measured by KPI 2 on the First Observation Date, with (1) and (2) being attested by the External Verifier's Report (any of these hypotheses, a "Step Up of Remuneration on the First Verification Date").
- (ii) in addition to the Step Up of the Remuneration on the First Verification Date (if applicable), as from 31 December 2028 (inclusive), by: (3) 0.12% (twelve hundred per cent) per annum, based on 252 (two hundred and fifty-two) Business Days, on an exponential basis, if the Issuer fails to meet Target 1, as measured by KPI 1 on the Second Observation Date; and, additionally, (4) 0.10% (ten hundredths per cent) per year, based on 252 (two hundred and fifty-two) Business Days, if the Issuer fails to meet Target 2, as measured by KPI 2 on the Second Observation Date, with (3) and (4) being attested by the External Verifier's Report (any of these hypotheses, a "Remuneration Step Up on the Second Observation Date") and together with the Remuneration Step Up on the First Observation Date, "Remuneration Step Up").

Are there any fallback mechanisms in case the SPTs cannot be calculated or observed in a satisfactory manner?

Yes (please describe)

Calibration of KPI target #1

According to Annex III of the deed, events such as divestments or changes in legislation, the regulatory, political and economic environment ("Events Relevant to Target 1") may impact the calculation of the KPI and the calculation of the targets, so that it may be necessary to adjust the targets and/or baselines. Should this occur, the event will be formally communicated to investors, followed by adjustment of this Framework and new external verification.

Impacts of Relevant Events on the target:

1. Disposals of companies included in the calculation of the indicator.
2. Climate change, such as heat waves and excessive temperatures

Calibration of the KPI #2 target

Annex III of the deed of issue contains relevant events such as mergers, acquisitions, disposals or changes in legislation, the regulatory, political and economic environment that may impact the calculation of KPIs and the calculation of targets, so that it may be necessary to adjust targets and/or baselines. Should this occur, the event will be formally communicated to investors, with a meeting called for discussion. If approved by the meeting, the Framework will be adjusted and a new external verification will be carried out.

Impacts of Relevant Events on the target:

1. Mergers or takeovers of companies not included in the calculation of the indicator.
2. Disposals of companies included in the calculation of the indicator.

No (please explain): the company considers that there is no situation in which the SPTs cannot be calculated or observed. Therefore, there were not defined any fallback mechanisms.

Please describe any potential actions in case the issuer fails to meet the SPTs (i.e. disclosure of reasons for deviation, corrective action plan, re-schedule of observation date, etc): The bond documentation includes the possibility of adjustment of the KPIs and SPTs in the events of mergers, acquisitions, divestitures, or changes in the legislation or regulatory, political, and economic scene.

Overall comments on this section

¹⁰³ E.g. the issuer (e.g. size, industry), the transaction structure (e.g. tenor, call features, SPT evaluation date(s), and credit rating - especially classification as an investment grade v. high yield offering), and the relative and absolute ambition of the target(s).

Reporting

Scope of reporting:

Bond-by-bond

Bond programme

Form of reporting:

Stand-alone SLB report

Existing report (please describe): Grupo Boticário's ESG Report

Please describe the intended post issuance reporting¹⁰⁴ (timelines and means of communication):

This second opinion (SPO) will be made publicly available on the company's website. The performance of the KPIs will be disclosed annually in sustainability reports, made publicly available on its website.

Overall comments on this section

Verification

Please describe the current verification or assurance status for the KPI(s) in scope (KPIs' historical performance and baseline):

KPI #1: The company presented reports from the consultancy specialising in collecting the information.

KPI #2: The company presented the system where the information is stored and collected.

Please describe the intended verification / assurance report post issuance reporting (timelines and means of communication):

The level of performance of the KPIs in relation to the targets set by Elea Digital will be subject to external and independent assessment based on data provided on 31/12/2026 (verification until 18/02/2027), and 31/12/2028 (verification until 18/02/2029). The results will be made public on the company's website.

Overall comments on this section

IV. European Central Bank (ECB) eligibility criteria (central bank collateral - APP and PEPP)

Please confirm if the Performance Targets measuring quantified improvements in the issuer's sustainability profile over a predefined period of time refer to "one or more of the environmental objectives set out in the EU Taxonomy Regulation and/or to one or more of the United Nations Sustainable Development Goals relating to climate change or environmental degradation."¹⁰⁴. In addition, "in order to be eligible, debt instruments shall have either of the following coupon structure until final redemption: [...] Multi-step or floating coupons with steps linked to SPTs, provided the issuer's compliance with SPTs is subject to verification by an independent third party in accordance with the terms and conditions of the debt instrument."¹⁰⁴

¹⁰⁴ Issuers of SLBs should publish, and keep readily available and easily accessible post-issuance reporting.

Please describe the alignment with those requirements:

Please provide references where the related information can be found in the publicly available issuance document (prospectus or any other legally binding document) including page number and section:
<https://eleadigital.com/sobre-nos/>

Once completed, this template can be sent to the central banks, members of the Eurosystem. For further information, please refer to [FAQ on Sustainability-Linked Bonds](#).

** New article 2(88a), guideline ECB/2014/60.*

*** Amended article 63, guideline ECB/2014/60.*

4. MÉTODO

A análise da ERM NINT é baseada em uma metodologia proprietária, fundamentada nos Sustainability-Liked Bond Principles e Sustainability-Linked Bond Principles e refinada com base nas experiências de mercado da ERM NINT e melhores práticas ASG. Ela é composta de duas etapas. São elas:

- 1) Avaliação da operação financeira frente aos SLBP ou SLBPs: Nesta etapa, avaliamos:
 - Os KPIs definidos em relação ao nível de materialidade e relevância, alinhamento dos mesmos frente à estratégia de sustentabilidade da empresa, mensurabilidade, comparabilidade e verificabilidade
 - O nível de ambição das metas frente ao desempenho histórico da empresa, empresas pares e cenários científicos;
 - As características da operação financeira, como taxa de juros (bps aplicados em mecanismos de step-up ou step-down), multas, vencimento antecipado, prazo da dívida e mecanismos de backup para contextos em que há riscos da meta não ser atingida;
 - O grau de transparência do relato dos KPIs e metas e verificação das metas.

A classificação quanto a materialidade e relevância dos KPIs, assim como o quanto ao nível de alinhamento dos mesmos à estratégia de sustentabilidade da empresa, e a classificação quanto ao nível de ambição das metas, é dividida em 4 níveis. O resumo de cada classificação está descrito abaixo. Vale destacar que essas definições baseiam a avaliação da ERM NINT, mas não são inteiramente rígidas. O nível mais alto de classificação é ‘liderança’, seguido de ‘avançado’, ‘limitado’ e ‘insuficiente’.

Nível de classificação	KPI	Metas
Liderança	O KPI selecionado deve ser um KPI de resultado, deve ser material do ponto de vista do impacto que gera para a sociedade/meio ambiente, deve capturar melhoras estruturantes ou ser um meta indicador, ser gerenciável pela companhia e estar ligado diretamente aos negócios da companhia e impacto gerados pela companhia.	<p>Frente a cenários científicos: a meta da empresa está alinhada ou a frente de cenários científicos mais desafiadores. Ex. meta de emissões de GEE em linha com SBTi 1.5°C.</p> <p>Frente aos pares: Dentre um peer group comparável (setor, região, modelo de negócio, produção, etc) com um número mínimo de componentes, a meta da empresa está à frente de metas de seus pares e do top-tier.</p> <p>Frente ao desempenho histórico: A meta da empresa deve ser, em termos numéricos, sensivelmente superior ao seu desempenho mais recente e seu histórico de desempenho nos últimos anos. Deve representar</p>

Avançado	<p>O KPI selecionado deve ser um KPI de resultado, deve ser material do ponto de vista do impacto que gera para a sociedade/meio ambiente e pode capturar impactos monotemáticos, que não afetem múltiplas frentes de atuação da empresa, desde que seja gerenciável e ligado diretamente aos negócios da companhia.</p>	<p>um nível de esforço elevado em termos de mobilização de equipe, aculturação e realização de investimentos.</p> <p>Frente a cenários científicos: meta da empresa está em linha com cenários científicos, referências técnicas ou standards regulatórios mais avançados. Ex. meta de emissões de GEE em linha com cenários 2.0°C ou em linha com metas do Pacto Global de atingir 30% de mulheres em cargos de liderança até 2030.</p> <p>Frente ao pares: Dentre um peer group comparável (setor, região, modelo de negócio, produção, etc) com um número mínimo de componentes, a meta da empresa está a frente do desempenho atual de seus pares ou em linha com as metas do top-tier. Caso não haja um peer group com número mínimo de componentes ou grau de similaridade que permita uma comparação justa, e a empresa esteja a frente desses pares, poderá ser classificada como ambição elevada também.</p> <p>Frente ao desempenho histórico: A meta da empresa deve ser superior ao seu desempenho mais recente e seu histórico de desempenho nos últimos anos. Deve representar um nível de esforço em termos de mobilização de equipe, aculturação ou realização de investimentos.</p>
Limitado	<p>Pode ser um KPI de processo, deve apresentar algum nível de materialidade (ainda que indireta) do ponto de vista do impacto gerado para a sociedade/meio ambiente - e não somente financeira, o impacto representativo pode não ser totalmente gerenciável pela empresa, mas deve estar</p>	<p>Frente aos cenários científicos: meta da empresa está ligeiramente atrás dos cenários científicos ou referências técnicas identificadas.</p> <p>Frente aos pares: Dentre o peer group selecionado, a empresa está acima da média ou mediana (a depender no N) mas aquém do top-tier considerando</p>

ligado aos negócios da companhia.

as metas ou desempenho atual destas.

Frente ao desempenho histórico: A meta apresentada representa uma melhora marginal em relação ao histórico da empresa e desempenho mais recente, eventualmente já tendo sido alcançada em um passado em um contexto menos desafiador que o atual. O alcance da meta não envolve esforços significativos em termos de mobilização de equipe, aculturação, dedicação de esforços e realização de investimentos.

2. Avaliação da performance ASG do mutuário/emissor: Nesta etapa, avaliamos a empresa operadora do projeto ou emissora da operação financeira de acordo com as melhores práticas de sustentabilidade por meio de standards reconhecidos internacionalmente, como GRI105. Nesse contexto, os principais aspectos analisados são:

- Políticas e práticas socioambiental e de governança corporativa para medição, prevenção, mitigação e compensação dos riscos ASG de suas atividades;
- Contribuição da empresa para o desenvolvimento sustentável e mitigação das mudanças climáticas, se aplicável;
- Controvérsias ASG que a empresa, subsidiárias, holding e/ou projetos estão envolvidos.

As controvérsias são classificadas em 4 níveis de severidade, conforme descrito a seguir.

Severidade	
Baixa Severidade	Descumpre a lei e/ou afeta negativamente aos <i>stakeholders</i> , mas não causa danos consideráveis ou causa dano mínimo que não necessitam de remediação. São consideradas como ‘baixa severidade’ as controvérsias que já foram mitigadas através de multas, TACs ou decisões judiciais.
Média Severidade	Descumpre a lei e/ou afeta negativamente aos <i>stakeholders</i> , mas a remediação dos impactos causados é simples e com custo pouco significativo para a empresa. Podem ser consideradas como ‘média severidade’ aquelas controvérsias que ainda não foram mitigadas, sejam através de multas, TACs, decisões judiciais e/ou ajustes estruturais/de conduta da empresa.

¹⁰⁵ <https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>

Alta Severidade	<p>Descumpre a lei e/ou afeta negativamente aos <i>stakeholders</i>, sendo o nível de dificuldade e custo de remediação medianos. Podem ser consideradas como ‘alta severidade’ aquelas controvérsias que ainda não foram mitigadas, sejam através de multas, TACs, decisões judiciais e/ou ajustes estruturais/de conduta da empresa. Empresas que foram consideradas culpadas de um crime ASG em primeira instância judicial, por exemplo, podem ser consideradas como de ‘alta severidade’.</p>
Crítico	<p>Descumpre a lei e afeta negativamente aos <i>stakeholders</i>, sendo os danos irremediáveis ou de difícil e custosa remediação. Podem ser consideradas como ‘críticas’ aquelas controvérsias que ainda não foram mitigadas, ou cujo processo de mitigação ainda está sendo endereçado, seja através de multas, TACs, decisões judiciais e/ou ajustes estruturais/de conduta da empresa. Empresas que foram consideradas culpadas de um crime ASG, independentemente da instância judicial, por exemplo, podem ser consideradas como ‘críticas’.</p>

O nível de responsividade da empresa quanto às controvérsias são classificadas em 4 níveis, descritas a seguir.

Responsividade	
Proativa	<p>Além da empresa agir de maneira remediativa diante de uma controvérsia, ela adota medidas que vão além da sua obrigação. Adicionalmente, a empresa realiza procedimentos sistemáticos para evitar que o problema ocorrido se repita.</p>
Remediativa	<p>A empresa realiza as ações necessárias para correção dos danos e se comunica adequadamente com os stakeholders impactados.</p>
Defensiva	<p>A empresa realiza ações insuficientes para correção dos danos ou emite comunicado sem realização de ações corretivas.</p>
Não-responsiva	<p>Não há qualquer ação ou comunicação da empresa em relação à controvérsia.</p>

O Second-Party Opinion elaborado pela ERM NINT possui um nível de asseguarção, de acordo com princípios gerais relevantes e padrões profissionais de auditoria independente, e em linha com a Norma Internacional sobre Compromissos de Avaliação que não sejam auditorias ou revisões de informações financeiras históricas (ISAE 3000), Norma Internacional em Controle de Qualidade (ISQC 1, 2009) e Código de Ética para Contadores Profissionais do International Ethic Standards Board for Accountants (IESBA, 2019). Os níveis de asseguarção estão descritos a seguir.

Níveis de asseguração	
Razoável	Uma avaliação na qual o risco de uma asseguração é aceitavelmente baixo dentro das circunstâncias do engajamento realizado. A conclusão é expressa de uma forma que transmite a opinião do profissional sobre o resultado da avaliação em relação aos critérios observados.
Limitado	Uma avaliação na qual o risco de asseguração do engajamento realizado é maior do que para um nível de asseguração razoável, porém ainda assim capaz de embasar os principais argumentos utilizados na análise.