



BUREAU
VERITAS



*Bureau Veritas
Certification - Brasil*

PARECER DE VERIFICAÇÃO

SECOND PARTY OPINION

TELEFÔNICA BRASIL S.A.



SUMÁRIO

SUMÁRIO.....	2
INTRODUÇÃO	3
CONCLUSÃO	4
PARTE 1	5
1.1 SOBRE A TELEFÔNICA BRASIL.....	5
1.1.2 Estratégia de Sustentabilidade da Telefônica Brasil	6
1.1.3 Linha do tempo ESG	8
1.1.4 Alinhamento dos Indicadores (KPIs) com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS).....	9
1.2 PRINCÍPIOS DOS SUSTAINABILITY LINKED BONDS (SLBP) E LINKED LOANS (SLLP).....	10
1.3 SOBRE A EMISSÃO DE TÍTULOS / EMPRÉSTIMOS	11
1.4 Sobre os KPIs e SPTs.....	11
PARTE 2	21
2.1 ESCOPO E METODOLOGIA	21
2.2 RESPONSABILIDADES DA TELEFÔNICA BRASIL E DO BUREAU VERITAS.....	21
2.3 LIMITAÇÕES E EXCLUSÕES	22
2.4 PARECER TÉCNICO.....	22
2.4.1 Framework.....	22
2.4.2 Seleção de indicadores-chave de desempenho (KPIs).....	22
2.4.3 Calibragem de Metas de Desempenho de Sustentabilidade (SPTs).....	26
2.4.4 Características dos títulos	27
2.4.5 Divulgação.....	28
2.4.6 Verificação.....	29
2.5 DECLARAÇÃO DE INDEPENDÊNCIA E IMPARCIALIDADE	29
CONTATO	30

INTRODUÇÃO

O Bureau Veritas Certification Brasil (“Bureau Veritas”) foi contratado pela Telefônica Brasil S.A (“Telefônica Brasil”), aqui por vezes também mencionada como “Vivo”, por ser detentora da marca, para conduzir uma verificação do *Sustainability Linked Financing Framework* (“Framework”) da Telefônica Brasil, que deverá ser utilizado para uma operação financeira descrita neste Parecer, para um período definido de acordo com requisitos demonstrados abaixo.

Este parecer é composto por duas partes distintas, a saber:

- **Parte 1:** Dados informativos de sustentabilidade obtidos diretamente da Telefônica Brasil: Alinhamento entre os indicadores de performance (*Key Performance Indicators - KPIs*) escolhidos para a operação de SLB/SLL, os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) e a política da Telefônica Brasil e; Metas associadas (*Sustainability Performance Targets – SPTs*) e a Calibragem das metas;
- **Parte 2:** Parecer técnico sobre o alinhamento e aderência dos KPIs e SPTs propostos frente aos critérios técnicos do ICMA e do LMA.

A base técnica utilizada para esta verificação foram as Diretrizes da International Capital Market Association (ICMA), denominada Princípios de Títulos Vinculados à Sustentabilidade (SLBP), Diretrizes do processo voluntário, de junho de 2020¹ e da International Loan Market Association (LMA), denominada Sustainability-Linked Loan Principles (SLLP) de março de 2022².

A abrangência da verificação é limitada ao escopo geográfico Brasil. Para o KPI1, relacionado a emissões de gases de efeito estufa, o perímetro de empresas considerado é Telefônica Brasil S.A. Para os KPI2, KPI3 e KPI4, relacionados ao tema de diversidade, foram consideradas as empresas Telefônica Brasil S.A., Fundação Telefônica e Terra Networks Brasil S.A.

¹ Verificar em: <https://www.icmagroup.org/sustainable-finance/the-principles-guidelines-and-handbooks/sustainability-linked-bond-principles-slbp/>

² Verificar em: <https://www.lma.eu.com/documents-guidelines/documents/category/green--sustainable-finance#>

CONCLUSÃO

Com base na verificação realizada por nós e as evidências obtidas, somos de opinião que o Framework da Telefônica Brasil, descrito na Parte 1 deste Parecer, atende aos Princípios de Títulos Vinculados à Sustentabilidade do ICMA, de junho de 2020 e do LMA, março de 2022 e, portanto, está apto a ser utilizado como base para uma emissão de dívida, seja ela no mercado local ou externo. Adicionalmente concluímos que o Key Performance Indicator (KPI) e os Sustainability Performance Targets (SPTs), descritos no Framework são suficientemente materiais, abrangentes, confiáveis e desafiadores, frente às expectativas sociais e econômicas atualmente vigentes.

PARTE 1

1.1 SOBRE A TELEFÔNICA BRASIL

Informações parcialmente extraídas do Relatório Integrado 2021 da Telefônica Brasil (1.1 até 1.1.3), cujo conteúdo seguiu a metodologia da *Global Reporting Initiative* (GRI) e foi verificado por um organismo independente, conforme evidenciado no próprio Relatório Integrado 2021, publicado no site da Companhia <https://ri.telefonica.com.br>.

A Telefônica Brasil começou a escrever sua história no Brasil em 1998, quando o grupo Telefónica, da Espanha, participou do processo de privatização das companhias de telecomunicações do Sistema Telebrás do estado de São Paulo. Entre 1998 e 2000, o grupo Telefónica adquiriu a Telecomunicações de São Paulo S.A. (TELESP), a Companhia Telefônica da Borda do Campo (CTBC), a Telesp Participações S.A. e a Centrais Telefônicas de Ribeirão Preto S.A. (CETERP).

Inicialmente, ofereciam seus serviços de telefonia fixa e banda larga no estado de São Paulo. O portfólio começou a crescer em 2006, quando celebrou um contrato com o Grupo Abril para oferecer os serviços de banda larga e TV a cabo da Tevecap S.A., ou TVA, a segunda maior provedora brasileira de serviço de TV paga com operações nos estados do Paraná, Rio Grande do Sul, São Paulo e Rio de Janeiro.

Em 2010, a Telefónica adquiriu as ações da Vivo, que pertenciam à Portugal Telecom, se tornando líder do mercado de telecomunicações do Brasil.

Em 2011, mudaram o nome de Telecomunicações de São Paulo S.A. (TELESP) para Telefônica Brasil S.A., para refletir as operações em todo o país.

Em 2011, o nome da empresa passou a ser Telefônica Brasil S.A e os códigos de negociação das ações da Companhia na B3 (antiga BM&FBovespa) passaram de TLPP3, para as ações ordinárias, e TLPP4, para as ações preferenciais, para VIVT3 e VIVT4, respectivamente, com a consequente alteração do nome de negociação para TELEF BRASIL. O código de negociação de suas ADRs na NYSE foi alterado de TSP para VIV.

Em 2012, a empresa passou a utilizar o nome Vivo como marca comercial em todo o País, oferecendo telefonia fixa e móvel, banda larga e TV por assinatura.

Em 2015, foi adquirida a GVT, reforçando a sua oferta de rede fixa fora do estado de São Paulo.

Já em 2017 foi realizada a aquisição da Terra Networks Brasil S.A. Este foi mais um passo do processo de transformação digital, com objetivo de ampliar e integrar a oferta comercial de serviços digitais para os seus clientes e alavancar o negócio de publicidade.

Em novembro de 2020 foi concluído o processo de conversão, em sua totalidade, das ações preferenciais (negociadas com o ticker VIVT4) em ações ordinárias (VIVT3), garantindo a ampliação dos direitos aos acionistas, em linha com o mais alto nível de Governança Corporativa do mercado. Assim, hoje se negocia apenas ações ordinárias na B3 – Brasil, Bolsa, Balcão, com o ticket VIVT3, e na Bolsa de Valores de Nova Iorque (NYSE), por meio da negociação de American Depositary Receipts (ADRs), sob o código VIV.

Em dezembro de 2020, sua oferta em conjunto com a TIM S.A. e a Claro S.A foi declarada vencedora do leilão dos ativos da operação de telefonia móvel do Grupo Oi. A conclusão da operação ocorreu em abril de 2022, após aval do Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE) e Agência Nacional de Telecomunicações (Anatel) no começo do ano. Os principais ativos adquiridos na operação abrangem de 43 MHz em espectro com cobertura nacional, 12,5 milhões de clientes tanto em pré-pago quanto em pós-pago, e 2,7 mil sites que reforçam sua capacidade e capilaridade de rede.

1.1.2 Estratégia de Sustentabilidade da Telefônica Brasil

A Telefônica Brasil está comprometida em ajudar a sociedade a alcançar um futuro mais sustentável, igualitário e justo. Sua atuação está baseada no cuidado com o meio ambiente, na responsabilidade social e na adoção das melhores práticas de governança corporativa.

A empresa tem o propósito de “Digitalizar para Aproximar”, enfatizando uma economia mais inclusiva e de baixo carbono. Seu compromisso de conectividade, desenvolvimento e implementação de tecnologias visa a otimização de possibilidades nas áreas de educação, comunicação, entretenimento e empreendedorismo.

No ano de 1999 foi criada a Fundação Telefônica Vivo, que tem como foco de atuação a educação, criando soluções para educadores e estudantes frente aos desafios da transformação digital.

De acordo com a política da Telefônica Brasil o processo de transformação da sociedade deve ocorrer de dentro para fora. Nesse sentido valorizar a diversidade é primordial para um desenvolvimento social equitativo, além de gerar mais resultados para a empresa, na medida em que grupos heterogêneos favorecem a inovação e a produtividade.

A Telefônica Brasil busca promover o desenvolvimento sustentável em toda a sua cadeia de valor, disseminando seus princípios e valores para os fornecedores e parceiros, por meio de apoio concreto na busca pela redução de riscos socioambientais e na adoção de boas práticas de gestão e de sustentabilidade.

O propósito de Digitalizar para Aproximar está presente em cada um de seus pilares de atuação. Ao levar a digitalização para milhões de brasileiros, aproximando as pessoas, negócios e sociedade, a empresa contribui para a construção de um país mais conectado, transformando a vida de clientes e colaboradores.

Os pilares de atuação da Telefônica Brasil:

- **#TemVivoPraTudo**

Para qualquer conexão que seus clientes precisem, queremos que a Vivo seja sempre a melhor alternativa;

- **#TemTudoNaVivo**

Garantir que tudo de tecnologia possa ser encontrado na Vivo;

- **#DNAVivoEmTudoQueFazemos**

Relacionamento confiável, fácil, encantador e eficiente com nossos clientes;

- **#DNAVivoEmTudoqueSomos**

Digitalizar e aproximar a sociedade só é possível se tivermos essa cultura dentro de casa;

- **#VivoSustentável**

Precisamos ter olhar consciente sobre os impactos da tecnologia e hiperconectividade.

1.1.3 Linha do tempo ESG

- **2004:** Publicação do primeiro informe de responsabilidade corporativa no Brasil, já de acordo com os padrões da *Global Reporting Initiative* (GRI);
- **2005:** Aprovação do Código de Ética pelo Conselho da Administração;
- **2006:** Implantação do Recycle com a Vivo, por meio do qual já foram recolhidos mais de 5 milhões de itens, sendo mais de um milhão de celulares, e divulgação do primeiro compromisso com a sustentabilidade em seus Princípios de Atuação;
- **2007:** Instituição das primeiras metas globais de sustentabilidade e aprimoramento da performance ambiental alinhadas ao SBTi (*Science Based Targets Initiative*);
- **2009:** Realização do primeiro estudo de materialidade para a elaboração dos Informes de Responsabilidade Corporativa e criação da primeira Política Ambiental, aprovada pela Alta Administração;
- **2010:** Vivo se torna signatária do Pacto Global da Organização das Nações Unidas;
- **2011:** Divulgação de informações ESG em relatórios financeiros e de mercado; Vivo listada na carteira do ISE, Índice de Sustentabilidade Empresarial da B3, que reúne as companhias com as melhores práticas de Sustentabilidade e Governança;
- **2014:** Criação do Comitê de Princípios de Atuação para impulsionar a incorporação das melhores práticas empresariais - entre elas as de sustentabilidade - na estratégia da companhia;
- **2015:** Lançamento da Política de Sustentabilidade para a Cadeia de Fornecimento. Divulgação do Plano de Negócios Responsável (PNR), com indicadores estratégicos de sustentabilidade, transversais a toda a companhia; Lançamento de página direcionada a comunicar os projetos e ações de sustentabilidade e governança, hoje VivoSustentavel.com.br;
- **2016:** CEO da Vivo se torna *sponsor* da estratégia ESG da companhia, reportando os resultados anualmente ao Conselho de Administração da Espanha; Lançamento do Portal Dialogando, iniciativa que promove a discussão sobre o uso responsável da tecnologia;

Vivo se torna signatária do WEPS (Women’s Empowerment Principles), iniciativa da ONU Mulheres; Certificação pela ISO 14.001 do sistema de gestão ambiental em mais de 80% dos estados brasileiros;

- **2018:** Centro de privacidade: página reformulada, com informações sobre cuidado e proteção à privacidade e dados dos clientes; Criação do Comitê Negócio Responsável e Reputação liderado pelo CEO; Lançamento do Programa Vivo Diversidade, com atuação nos pilares de gênero, pessoas com deficiência, LGBTQIA+ e raça;
- **2019:** Divulgação de resultados ESG nas apresentações de resultados aos investidores, feitas pelo CEO; Primeira empresa carbono neutro do Grupo Telefónica e do setor na América Latina; Certificação LEED Platinum na loja Vivo Shopping Villa Lobos em São Paulo; Lançamento da Política Global de Direitos Humanos; 20% da remuneração variável dos executivos passa a ser relacionada a temas de sustentabilidade;
- **2020:** Ampliação da competência do Comitê de Qualidade e Atenção Comercial, com a alteração de sua denominação para Comitê de Qualidade e Sustentabilidade, com reporte ao Conselho de Administração da Companhia, em reuniões trimestrais;
- **2021:** Inclusão de seção ESG no site de Relações com Investidores e páginas dedicadas ao tema; Mobilização de fornecedores com atividades intensivas em CO₂ para a redução de suas emissões de gases de efeito estufa, ampliando assim a atuação da Vivo nas ações voltadas para economia de baixo carbono.

Mais informações sobre a evolução da Companhia estão disponíveis em:

<https://ri.telefonica.com.br>.






1.1.4 Alinhamento dos Indicadores (KPIs) com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)

A Telefônica Brasil contemplou em seu Framework os seguintes indicadores (KPIs), que foram considerados materiais, relevantes e que estão diretamente relacionados ao core business da companhia, e que serão abordados com mais detalhes ao longo desta Declaração:

- Redução da Emissão de Gases de Efeito Estufa do escopo 1;

- Pessoas Negras³ em Cargos de Liderança;
- Pessoas Negras em Quadro de Colaboradores;
- Mulheres em Cargos de Liderança Executiva.

Os KPIs acima estão relacionados aos seguintes Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS):

 <p>5 IGUALDADE DE GÊNERO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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>7 ENERGIA LIMPA E ACESSÍVEL</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 7.a Até 2030, reforçar a cooperação internacional para facilitar o acesso a pesquisa e tecnologias de energia limpa, incluindo energias renováveis, eficiência energética e tecnologias de combustíveis fósseis avançadas e mais limpas, e promover o investimento em infraestrutura de energia e em tecnologias de energia limpa.
 <p>8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.
 <p>10 REDUZIR AS DESIGUALDADES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 10.2 até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra.
 <p>13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 13.1 reforçar a resiliência e a capacidade de adaptação a riscos relacionados ao clima e às catástrofes naturais em todos os países.

1.2 PRINCÍPIOS DOS SUSTAINABILITY LINKED BONDS (SLBP) E LINKED LOANS (SLLP)

Conforme já mencionado neste Parecer, nossa Verificação foi realizada contra os cinco componentes principais das Diretrizes do ICMA e do LMA – Princípios de Títulos/Empréstimos Vinculados à Sustentabilidade.

³ São considerados colaboradores negros os funcionários autodeclarados pretos e pardos, conforme critério do IBGE.

De acordo com a ICMA e a LMA, os *Sustainability Linked Bonds/Loans* são qualquer tipo de instrumento de títulos ou empréstimos cujas características financeiras e/ou estruturais podem variar, dependendo de o emissor atingir objetivos pré-definidos de Sustentabilidade/ESG. Nesse sentido, os emissores se comprometem expressamente (inclusive na documentação do título/empréstimo) com futuras melhorias no(s) resultado(s) de sustentabilidade dentro de um prazo pré-definido. Os SLBs/SLLs são um instrumento baseado em desempenho futuro.

Esses objetivos são (i) medidos através de Indicadores de Desempenho (pré-definidos) e (ii) avaliados com base em Metas de Desempenho de Sustentabilidade pré-definidas.

Os componentes verificados por nós foram:

- Seleção de indicadores-chave de desempenho (KPIs);
- Calibragem de Metas de Desempenho de Sustentabilidade (SPTs);
- Características dos títulos/empréstimos;
- Divulgação;
- Verificação.

1.3 SOBRE A EMISSÃO DE TÍTULOS / EMPRÉSTIMOS

Os recursos líquidos obtidos por meio da emissão das debêntures serão integralmente utilizados para reforço de caixa, atendendo aos negócios de gestão ordinária da emissora. A Telefônica Brasil optou em vincular metas de sustentabilidade a esta operação financeira utilizando para tal os princípios da ICMA e da LMA.

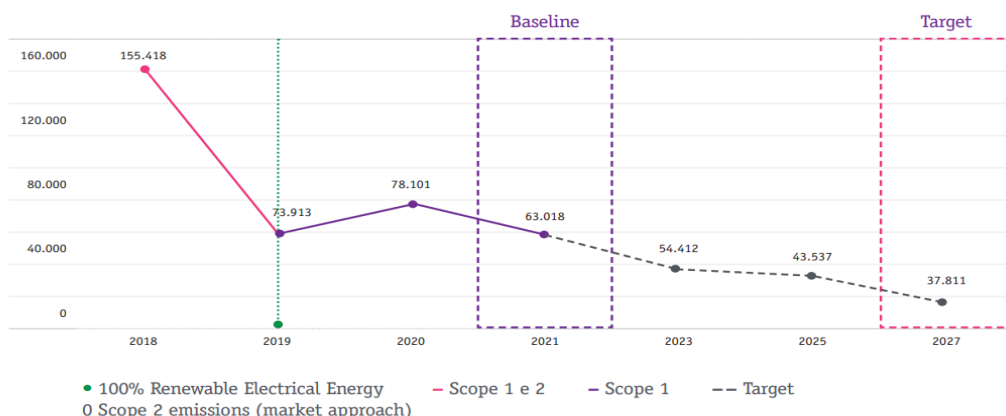
1.4 Sobre os KPIs e SPTs

A Telefônica Brasil definiu os seguintes KPIs e SPTs como parte integrante de seu Framework:

- **KPI 1: REDUÇÃO DA EMISSÃO DE GASES DE EFEITO ESTUFA DO ESCOPO 1**
 - ✓ **SPT 1:** 40% de redução de emissões de gases de efeito estufa do escopo 1 até 2027 (37.811 tCO₂e);
 - ✓ **Baseline:** 31 de dezembro de 2021 (63.018 tCO₂e)

- ✓ **Datas de Apuração:** 31 de dezembro de 2023 e 31 de dezembro de 2025;
- ✓ **Métrica para medição do SPT 1:** Redução (em %) de gases de efeito estufa de escopo 1 (emissões diretas). O cálculo considera o total de emissões do Escopo 1 referentes a Telefônica Brasil no âmbito nacional;
- ✓ **Racional para seleção SPT 1:** Na jornada para ser uma empresa net zero, um dos pilares de atuação da Telefônica Brasil é a redução das emissões das próprias operações (Escopos 1 e 2). As emissões próprias consistem em emissões diretas e indiretas de CO₂ da atividade diária da empresa devido ao consumo de combustível, vazamentos de gás refrigerante e uso de eletricidade. Em novembro de 2018, a empresa passou a consumir energia elétrica 100% renovável, o que permitiu atingir zero emissões de Escopo 2 (abordagem de mercado) e uma redução de mais de 70% das suas emissões em termos absolutos em 2019. A partir de então, os esforços em redução de emissões das suas operações estão direcionados ao Escopo 1. Ainda, desde 2019, a empresa possui a meta de redução de emissões atrelada a remuneração variável dos executivos e do PPR dos colaboradores.
- ✓ **Intervenções previstas:** As emissões do Escopo 1 da Telefônica Brasil são provenientes de três fontes: combustão estacionária (consumo de combustíveis em geradores), combustão móvel (consumo de combustíveis na frota) e emissões fugitivas (recargas de gases refrigerantes em aparelhos de ar condicionado). Estas duas últimas fontes representam mais de 95% das emissões da empresa, de forma que a Telefônica Brasil irá trabalhar nas seguintes frentes: Frota de veículos e ar-condicionado;
- ✓ **Calibragem SPT 1:**

Sustainability performance target 1 ("SPT 1"): 40% reduction of scope 1 greenhouse gas emissions by 2027 compared to 2021



✓ **Estratégias para alcançar SPT 1:**

Frota de veículos: (i) migração para abastecimento a etanol na frota *flex* e (ii) substituição de parte dos veículos a combustão por veículos elétricos.

Ar-condicionado: (i) *retrofit* de gases e substituição de máquinas de ar-condicionado para equipamentos que utilizam gases com menor potencial de aquecimento global; (ii) mitigação de falhas operacionais e vazamentos, através da digitalização dos processos; (iii) desmobilização de prédios e compactação de centrais e, conseqüente redução de equipamentos emissores.

✓ **Fatores que representam riscos para atingimento SPT 1:**

Frota de veículos: (i) variações quanto ao preço dos combustíveis; (ii) incertezas quanto a disponibilidade de veículos elétricos no mercado brasileiro; (iii) falta de infraestrutura no Brasil para realizar o carregamento dos veículos elétricos; (iv) Falta de rede capacitada para realizar as manutenções nos veículos elétricos.

Ar condicionado: para potencializar o impacto do *retrofit* e da troca de máquinas, é necessário avanço tecnológico nos equipamentos de ar-condicionado e nos tipos de gases com menor potencial de aquecimento global do que os existentes hoje comercialmente no Brasil, considerando a necessidade de uma empresa de telecomunicações.

● **KPI 2: PESSOAS NEGRAS EM CARGOS DE LIDERANÇA;**

- ✓ **SPT 2:** Atingir ao menos 30% de ocupação dos cargos de liderança por pessoas negras até 2027. (Valor igual ou superior a 30%);
- ✓ **Baseline:** 31 de dezembro de 2021 (19,40%);
- ✓ **Datas de Apuração:** 31 de dezembro de 2023 e 31 de dezembro de 2025;
- ✓ **Métrica para medição do KPI 2:** Porcentagem de pessoas negras em cargos de liderança (Supervisores, Coordenadores, Gerentes, Gerentes Seniores, Diretores, Vice-presidentes e CEO). Os cargos de Supervisores e Coordenadores foram incluídos pois correspondem a cargos de gestão e liderança de setores. São considerados colaboradores negros os funcionários autodeclarados pretos e pardos, conforme critério do IBGE;

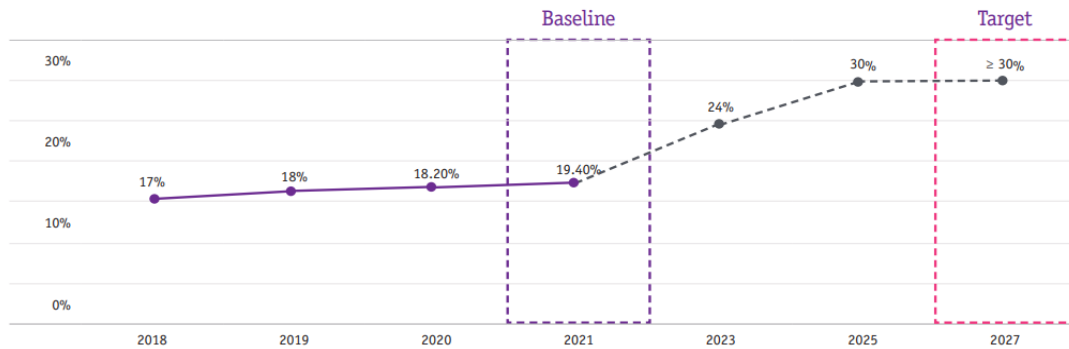
- ✓ **Racional para seleção SPT 2:** De acordo com dados do IBGE, em 2020, a população ocupada de cor ou raça branca ganhava, em média, 73,3% mais do que a de cor ou raça preta ou parda⁴. Salvo pequenas oscilações, esses resultados podem ser encontrados desde 2012. Já o Índice de Equidade Racial Empresarial (Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial, 2021) mostra que a participação de negros nas empresas brasileiras é de apenas 15,8% nos cargos de gerência e supervisão⁵. A Telefônica Brasil entende que o setor privado possui papel importante para reparar este desequilíbrio histórico. Reforçar a presença de pessoas negras em postos de destaque e de tomada de decisão nas organizações encoraja mais profissionais a almejavarem postos semelhantes, além de contribuir para uma mudança cultural, fortalecendo a imagem do protagonismo negro dentro da sociedade. Somado a isso, no setor de Telecomunicações e Tecnologia, onde a Telefônica Brasil se enquadra, desenvolver soluções inovadoras e inclusivas depende da troca entre diferentes experiências e culturas. Lideranças diversas permitem que essas novas iniciativas avancem na companhia e se materializem em produtos e serviços. Raça é um dos pilares estratégicos de atuação dentro do Programa de Diversidade da empresa. Nesta frente, o foco é ampliar a presença de profissionais negros dentro da organização, incluindo os cargos de liderança. Para isso a empresa investe em ações internas específicas para este grupo. Este compromisso envolve também iniciativas e debates para discutir a representatividade negra e da cultura afro no país, incluindo ações externas voltadas a sociedade como um todo;
- ✓ **Intervenções previstas:** Para atingir os resultados esperados, o Programa de Diversidade da empresa conta com estratégias de recrutamento, desenvolvimento e mentoria, além de iniciativas de sensibilização do tema aplicáveis a toda a empresa;

⁴ Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Síntese de Indicadores Sociais. Uma análise das condições de vida da população brasileira 2021. Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101892.pdf>

⁵ Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial. Índice de Equidade Racial nas Empresas (IERE). 2021. Disponível em: https://iniciativaempresarial.com.br/wpcontent/uploads/2022/03/1637190012872_1637189991576_indice_de_equidade_IERE_2021_Versao_online_FINAL5.pdf

✓ Calibragem SPT 2:

Sustainability performance target 2 ("SPT 2"): $\geq 30\%$ of blacks in leadership positions by 2027



- ✓ **Estratégias para alcançar SPT 2:** A Telefônica Brasil alterou suas diretrizes de recrutamento para estimular a participação e seleção de negros nos processos de contratação de líderes. Entre as ações estão: (i) fomento para participação de ao menos um candidato negro entre os finalistas para cargos de liderança; (iii) divulgação de vagas de liderança internamente, estimulando a candidatura de grupos minorizados, incluindo pessoas negras; (ii) ações de recrutamento exclusivas voltadas a candidatas e candidatos negros;

Compreendendo a singularidades existentes, a empresa conta com ações focadas para talentos de pessoas negras, trabalhando potencialidades e desafios próprios deste público. Entre as ações estão: (i) programa de desenvolvimento de carreira exclusivo a colaboradoras e colaboradores negros; (ii) mapeamento de sucessores negras e negros como potenciais líderes;

A empresa desenvolve uma série de iniciativas e discussões para lideranças e colaboradores voltadas ao tema racial, como: (i) treinamentos no tema de diversidade e eliminação de vieses inconscientes para liderança, estimulando que se busque constantemente times cada vez mais diversos; (ii) ações de treinamento e comunicação no tema de representatividade negra para todos os colaboradores, abordando questões como letramento racial, colorismo, protagonismo negro, entre outros temas; (iii) cursos obrigatórios de Diversidade para todos os colaboradores;

- ✓ **Fatores que representam riscos para atingimento SPT 2:** Os principais riscos envolvem: (i) baixa proporção de negros participando de processos seletivos para cargos de liderança; (ii) turnover (rotatividade) de funcionários negros em cargos de liderança; (iii) vieses inconscientes que podem impactar negativamente no processo de contratação de funcionários diversos, incluindo negros em cargos de liderança.

- **KPI 3: PESSOAS NEGRAS NO QUADRO DE COLABORADORES;**
 - ✓ **SPT 3:** Atingir ao menos 40% de ocupação dos cargos de colaboradores por pessoas negras até 2027. (Valor igual ou superior a 40%);
 - ✓ **Baseline:** 31 de dezembro de 2021 (30%);
 - ✓ **Métrica para medição do KPI:** Porcentagem (%) de pessoas negras no quadro geral de colaboradores da Telefônica Brasil;
 - ✓ **Racional para seleção SPT 3:** De acordo com dados do IBGE (2019)⁶, 56% da população brasileira é preta e parda, porém dados do Índice de Equidade Racial Empresarial (2021)⁷ mostram que menos de 30% dos funcionários presentes nas empresas são pessoas negras. A Telefônica Brasil tem como compromisso buscar refletir em seu quadro de colaboradores a diversidade da população brasileira. Além disso, um dos seus pilares estratégicos de gestão de pessoas é atrair e reter profissionais de destaque. Neste sentido, a companhia trabalha para recrutar e manter talentos negros entre seus colaboradores. A empresa reconhece o poder que a digitalização possui para o desenvolvimento de pessoas e empresas, e atingir esse potencial só é possível por meio de times diversos e multiculturais, que consigam refletir em soluções de negócio as necessidades da sociedade brasileira. Ampliar a representatividade de negros na empresa, além de gerar resultados importantes para o país, em termos de redução da desigualdade social e fortalecimento do papel dos profissionais negros no mercado de trabalho, também é entendido como um diferencial competitivo. Raça é um dos pilares estratégicos de atuação dentro do Programa de Diversidade da companhia.

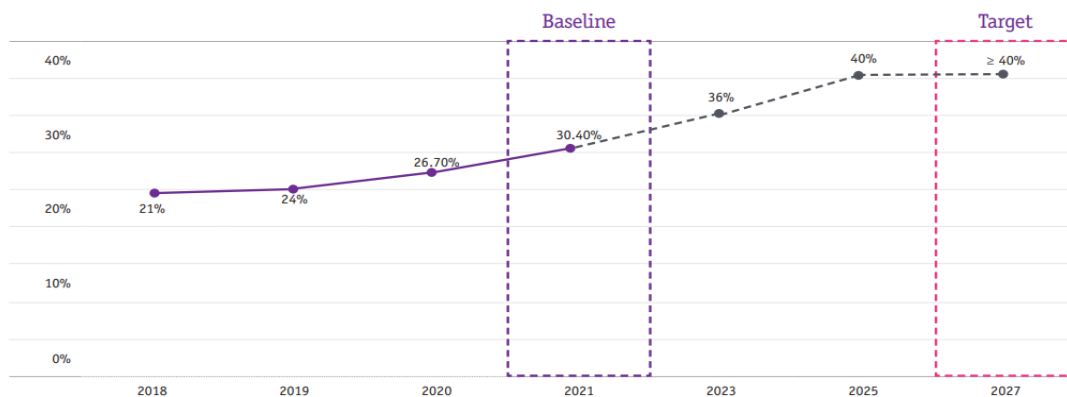
⁶ Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua. Características Gerais dos Domicílios e dos Moradores. 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101707_informativo.pdf

⁷ Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial. Índice de Equidade Racial nas Empresas (IERE). 2021. Disponível em: https://iniciativaempresarial.com.br/wp-content/uploads/2022/03/1637190012872_1637189991576_indice_de_equidade_IERE_2021_Versao_online_FINAL5.pdf

Nesta frente, o foco é ampliar a presença de profissionais negros dentro da organização. Para isso, investe em ações internas específicas para este grupo. Além disso, a Telefônica Brasil desenvolve ações externas, com iniciativas voltadas à diversidade racial destinadas a sociedade como um todo.

- ✓ **Intervenções previstas:** Para alcançar o objetivo, o Programa de Diversidade da empresa conta com ações voltadas a recrutar e reter profissionais negros na companhia, além de ações de conscientização no tema racial.
- ✓ **Calibragem do SPT 3:**

Sustainability performance target 3 (“SPT 3”): ≥40% of black people in the workforce by 2027



- ✓ **Estratégias para alcançar o SPT 3:** A Telefônica Brasil realizou mudanças em suas práticas de recrutamento e processos de seleção visando incluir profissionais diversos, especificamente pessoas negras. Entre as frentes de atuação estão: (i) Processos de contratação com vagas exclusivas destinadas a pessoas negras; (ii) Eliminação de barreiras de seleção em processos seletivos, estimulando a participação de candidatos diversos; (iii) engajamento e capacitação dos recrutadores internos para que reforcem o posicionamento diversos da companhia nos processos seletivos. A empresa estimula um ambiente interno livre de preconceitos e desenvolve ações para que seu posicionamento em Diversidade extrapole suas fronteiras. Para a Telefônica Brasil estas ações são importantes para tornar sua organização cada vez mais atrativa a talentos externos, em especial talentos diversos, apoiando o processo de atração e retenção destes profissionais. Entre as ações estão: (i) investimento em iniciativas de diversidade voltadas a sociedade como um todo, fortalecendo este aspecto como um ativo

importante de sua marca; (ii) ações internas para fortalecer o tema racial e uma cultura inclusiva, como Grupo de Afinidade com a participação de colaboradores voltado a discutir ações para avanço da representatividade racial na companhia. A empresa desenvolve uma série de iniciativas e discussões para lideranças e colaboradores voltadas ao tema racial, como: (i) treinamentos no tema de diversidade e eliminação de vieses inconscientes para liderança, estimulando que busquem constantemente times cada vez mais diversos; (ii) ações de treinamento e comunicação no tema de representatividade negra para todos os colaboradores, abordando questões como letramento racial, colorismo, protagonismo negro, entre outros temas; (iii) cursos obrigatórios de Diversidade para todos os colaboradores;

- ✓ **Fatores que representam riscos para atingimento SPT:** Os principais riscos envolvem: (i) baixa proporção de negros participando de processos seletivos; (ii) turnover (rotatividade) de funcionárias e funcionários negros.

- **KPI 4: MULHERES EM CARGOS DE LIDERANÇA EXECUTIVA**

- ✓ **SPT 4:** Atingir 40% de ocupação dos cargos de liderança por mulheres até 2027.
- ✓ **Baseline:** 31 de dezembro de 2021 (34.60%)
- ✓ **Métrica para medição do KPI 4:** Porcentagem de mulheres em cargos de liderança executiva (Gerentes, Gerentes Seniores, Diretores, Vice Presidentes e CEO);
- ✓ **Racional para seleção do SPT 4:** De acordo com pesquisa realizada pela Grant Thornton (2022)⁸ apenas 38% dos cargos de liderança no Brasil são ocupados por mulheres. Em pesquisa realizada pelo IBGE em 2020⁹, somente 37,4% das mulheres ocupavam cargos gerenciais. Por outro lado, os dados disponíveis também mostram que as mulheres brasileiras são em média mais instruídas que os homens. No setor de tecnologia, no qual a Telefônica Brasil se enquadra, o cenário é ainda mais desafiador. De acordo com dados da British Council (2022)¹⁰, a proporção de mulheres em cargos de liderança na área de Ciência e Tecnologia está entre 0% e 2% no Brasil.

⁸ Grant Thornton. Women in Business. 2022. Disponível em: <https://www.grantthornton.global/en/insights/wib-2022-campaign-landing-page/>

⁹ Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2021. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf

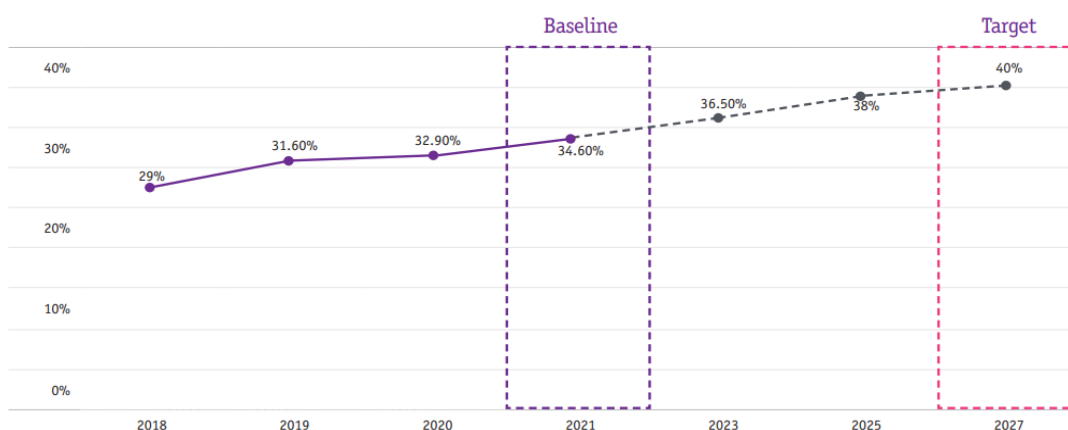
¹⁰ British Council. UMA EQUAÇÃO DESEQUILIBRADA: AUMENTAR A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA STEM NA LAC. 2022. <https://www.britishcouncil.org.br/sites/default/files/policypapers-cilac-gender-pt.pdf>

Aumentar a representatividade de mulheres líderes, especialmente no setor de Tecnologia, é essencial para criar referências para outras mulheres assumirem cargos de protagonismo neste segmento. Em um contexto onde a digitalização tem cada vez mais relevância no ambiente dos negócios e na sociedade como um todo, profissionais em áreas de tecnologia terão destaque no ambiente de trabalho. Sendo assim, o avanço de mulheres em áreas técnicas e de tecnologia, é essencial para garantir uma sociedade mais igualitária.

Para a Telefônica Brasil, a inclusão de mulheres em cargos de liderança estimula a criatividade e fortalece as capacidades gerenciais da organização. Para a companhia, fazer com que os diferenciais presentes nas profissionais femininas alcancem posições de destaque é uma vantagem estratégica. Neste sentido, um dos pilares de atuação do Programa de Diversidade da empresa é gênero, trabalhando para que vieses inconscientes não impeçam que mulheres qualificadas alcancem posições de liderança na companhia.

- ✓ **Intervenções previstas:** Sob o Programa de Diversidade, são realizadas ações focadas no pilar de gênero e, em especial, voltadas a liderança, incluindo iniciativas de seleção, mentoria e aceleração de carreira, além de ações de treinamento e sensibilização no tema;
- ✓ **Calibragem do SPT 4:**

Sustainability performance target 4 (“SPT 4”): 40% of women in executive leadership positions by 2027



- ✓ **Estratégias para alcançar do SPT 4:** A Telefônica Brasil incluiu ações voltadas especificamente a gênero entre os seus procedimentos de contratação e seleção. Entre as ações estão: (i) fomento a participação de ao menos uma candidata mulher entre os finalistas para cargos de liderança; (ii) divulgação de vagas de liderança internamente,

estimulando a candidatura de grupos minorizados, incluindo mulheres; (iii) ações de recrutamento exclusivamente destinadas a mulheres.

Compreendendo as especificidades existentes, a empresa conta com ações focadas, trabalhando desafios próprios relacionados ao desenvolvimento de carreira do público feminino. Entre as ações, estão: (i) banco de talentos de profissionais mulheres consideradas como de alta performance, para realização de ações exclusivas de desenvolvimento para liderança; (ii) mapeamento de mulheres sucessoras como potenciais líderes; (iii) programa de mentoria exclusivo para mulheres; (iv) Trocas de conhecimento de mulheres com a alta liderança feminina da empresa, visando discutir temas chave para o desenvolvimento de carreira.

A Telefônica Brasil apresenta uma série de ações e benefícios voltados a conciliar a maternidade à carreira, visando reter e estimular que mulheres continuem e se desenvolvam na companhia após a licença maternidade. Entre as ações estão: (i) Salas de extração de leite em alguns dos prédios administrativos; (ii) horário flexível para funcionárias mães que estão amamentando; (iii) auxílio creche e babá; (iv) licença parental de seis meses.

A empresa desenvolve comunicações e discussões voltadas ao tema de gênero, como: (i) treinamentos no tema de diversidade e eliminação de vieses inconscientes para liderança, estimulando que busquem constantemente times cada vez mais diversos; (ii) ações de treinamento e comunicação que trabalham temas de carreira para mulheres, como: síndrome da Impostora, trabalho e maternidade, mulheres em tech, entre outros; (iii) cursos obrigatórios de Diversidade para todos os colaboradores.

- ✓ **Fatores que representam riscos para atingimento da meta:** Os principais riscos envolvem: (i) baixa proporção de mulheres participando de processos seletivos para cargos de liderança; (ii) turnover (rotatividade) de funcionárias em cargos de liderança; (iii) vieses inconscientes que podem impactar negativamente o processo de contratação de funcionários diversos, incluindo mulheres em cargos de liderança.

PARTE 2

2.1 ESCOPO E METODOLOGIA

O escopo desta verificação abrangeu a análise de:

- Um Framework elaborado pela Telefônica Brasil para uma operação financeira descrita neste Parecer;
- Cláusulas de sustentabilidade de uma minuta de Contrato de debênture que tem como objetivo a emissão de um título de dívida no mercado de capitais brasileiro
- Justificativa para a emissão de um título SLB e a consistência com a estratégia geral de sustentabilidade e negócios da empresa;
- KPIs definidos: escopo, abrangência, linha de base, relevância, estratégia e materialidade;
- Mudança potencial das características financeiras e/ou estruturais dos títulos financeiros e os eventos desencadeadores que levam a tal mudança;
- Definição e aplicação de metodologia/métricas para a confiabilidade dos KPIs;
- Recursos disponíveis para atendimento das metas estabelecidas;
- Rastreabilidade dos dados que compõem as metas (exatidão dos dados que compõem os KPIs);
- Divulgação das informações sobre o SLB (desempenho em relação às metas e o impacto relacionado nas características financeiras e/ou estruturais do título);

O escopo desta verificação foi o Limitado, de acordo com o protocolo interno do Bureau Veritas para verificação de Títulos de Sustentabilidade. Este escopo difere do Razoável por ter ênfase na verificação de sistemáticas adotadas que permitem a geração de dados confiáveis. Há um menor aprofundamento na verificação da exatidão dos dados.

2.2 RESPONSABILIDADES DA TELEFÔNICA BRASIL E DO BUREAU VERITAS

O fornecimento dos dados analisados por nossa equipe é de inteira responsabilidade da administração da Telefônica Brasil. O Bureau Veritas é responsável por fornecer uma opinião independente à Telefônica Brasil de acordo com o escopo de trabalho definido neste Parecer.

2.3 LIMITAÇÕES E EXCLUSÕES

O presente Parecer não contempla a prestação de contas quanto ao atendimento das metas (SPTs) estabelecidas pela Telefônica Brasil em seu Framework, uma vez que não acompanha a geração/divulgação de dados relacionados aos KPIs vinculado à operação financeira.

Foi excluída desta verificação qualquer avaliação de informações relacionadas à (ao):

- Atividades fora do período contemplado neste Parecer;
- Atividades não correspondentes ao presente escopo de verificação;
- Metas e compromissos não relacionados neste Parecer.

O processo de verificação traz, em função de seu escopo Limitado, algumas limitações quanto à identificação de erros.

2.4 PARECER TÉCNICO

2.4.1 Framework

O Framework da Telefônica Brasil foi analisado em relação à sua completude e coerência com a governança da empresa. Para tal, realizamos entrevistas com gestores e buscamos evidências a respeito do atendimento aos cinco Princípios de SLB/SLL. Evidenciamos um alinhamento dos indicadores e metas da empresa, em relação à sua estratégia e recursos disponíveis. Em nossa análise, o Framework atende aos Princípios de SLB de 2020 do ICMA e os Princípios de SLL de 2022 do LMA. Abaixo detalhamos o atendimento aos requisitos da operação.

2.4.2 Seleção de indicadores-chave de desempenho (KPIs)

A escolha dos KPIs encontra alinhamento adequado com: (1) Estudo de Materialidade realizado pela Telefônica em 2022, (2) Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU e (3) Estratégia ESG da companhia.

O Estudo de Materialidade da Telefônica Brasil, analisado por nossa equipe, aponta as mudanças climáticas e a gestão de talentos como temas relevantes e estratégicos para a companhia e seus

stakeholders, sendo classificados como de maior distribuição entre impacto no negócio e na sociedade.

Para classificação dos impactos foram adotadas as categorias de risco utilizadas pelo Fórum Econômico Mundial, que também têm sido adotadas pelo Dow Jones Sustainability Index (DJSI).

As consultas realizadas durante o estudo de materialidade, com base na percepção sobre a possibilidade de impactar a sociedade e a magnitude (tamanho) do impacto, destacaram nos pilares ambiental e social a importância da Gestão de emissões do Gases de Efeito Estufa e a diversidade, equidade e inclusão.

Em análises de benchmarking realizadas, Mudanças Climáticas e Diversidade são temas de destaque nos estudos de tendências avaliados.

Por fim constatamos que a análise de temas relevantes para Investidores e Especialistas em ESG (Assessments considerados: DJSI, ISE, Sustainalytics, MSCI, Vigeo, FTSE, ISS ESG e Refinitiv) as Mudanças climáticas e a Diversidade também foram identificadas como de alta materialidade.

Em nossa opinião o Estudo de Materialidade é equilibrado e confiável, demonstrando de forma clara os temas prioritários associados aos negócios da Telefônica Brasil. A metodologia utilizada para a sua realização foi baseada na Diretriz da *Global Reporting Initiative*, tendo como objetivo a identificação das questões ambientais, sociais e econômicas mais relevantes para a empresa e seus stakeholders.

Verificamos que a estratégia da Telefônica Brasil contribui para a Agenda 2030 da ONU, especialmente para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Nesse sentido entendemos que a relação do tema Mudanças Climáticas está diretamente relacionada aos ODSs 7- Energia limpa e acessível e 13- Ação contra a mudança global do clima. Já o tema de Diversidade está associado aos ODSs 5 - Igualdade de gênero, 8 – Trabalho decente e crescimento econômico e 10 – Reduzir as desigualdades.

- **A temática de mudanças climáticas da Telefônica Brasil**

Constatamos que a escolha da meta de redução da emissão de GEE do escopo 1 é consistente com a estratégia de sustentabilidade da companhia de redução de suas emissões operacionais próprias (Escopos 1 e 2).

A Telefônica Brasil vem desde 2015 trabalhando para redução de suas emissões de GEE, conforme evidenciado nos inventários de emissão de GEE, que foram verificados externamente por um organismo independente. Como demonstrado na parte 1 desta declaração, a companhia já utiliza 100% de energia elétrica renovável, atingindo zero emissões do Escopo 2, e teve uma redução de mais de 70% nas suas emissões em termos absolutos em 2019, atingindo mais de 19% de redução nas emissões diretas de GEE em 2021, justificando a partir de então, os esforços em redução de emissões das suas operações ao Escopo 1.

A respeito das emissões indiretas (escopo 3) relacionadas a cadeia de valor da Telefônica Brasil, que não estão contempladas nesta operação de SLB e que são bastante relevantes em comparação às emissões diretas, somos da opinião que há coerência nesta limitação apresentada por parte da empresa. De acordo com o Inventário de emissões de GEE, as emissões indiretas da empresa vêm principalmente de bens e serviços adquiridos e uso de produtos vendidos. Todavia, as iniciativas e ações de redução de emissões destes itens são geridas a nível global, sendo um fator de risco quanto ao atendimento da meta a nível da operação Brasil. Evidenciamos que a gestão das emissões do Escopo 3 está integrada a estratégia “Net Zero” que vai até 2040 (Escopos 1,2 e 3), e a Telefônica Brasil se compromete em reduzir as emissões de GEE em sua cadeia de valor em 39% até 2025 com relação a 2016 (baseline). Os resultados poderão ser acompanhados anualmente em reportes da companhia.

A respeito da meta de redução de emissões que faz parte desta operação de SLB verificamos que a linha de base selecionada (2021) está claramente definida e representa um novo desafio, considerando os projetos de melhoria já realizados desde 2015 (vide histórico de desempenho na Parte 1).

Somos da opinião que o KPI é relevante, essencial e material para o negócio da Telefônica e de elevado significado estratégico para as operações atuais e futuras da Companhia.

Destacamos ainda que este KPI está alinhado aos princípios e métricas definidos pelo Sustainability Accounting Standard Board (SASB) para o setor de telecomunicações, especificamente no que se refere ao tópico de pegada ambiental das operações, que propõe métricas para energia consumida e percentagem de energia renovável, entre outras (SASB- TELECOMMUNICATION

SERVICES-v.2018). Ambas as métricas foram implementadas pela Telefônica Brasil para viabilização do inventário de emissões de GEE.

É nosso entendimento que há total alinhamento do KPI de Mudanças Climáticas com o Compromisso da Telefônica de se tornar Net Zero até 2040.

- **Temática Diversidade**

Constatamos que as metas de Diversidade são coerentes com a Política de Desenvolvimento de Pessoas da companhia, conforme demonstrado na Parte 1 deste Parecer.

O programa de diversidade da Telefônica Brasil está implementado desde 2019 e conta com ações estruturadas para a criação de um ambiente inclusivo e consequente melhora no desempenho dos indicadores escolhidos para esta operação. Durante nossa verificação de campo evidenciamos o andamento do programa de desenvolvimento pessoal, sistemática de mapeamento de potenciais para assumir cargos de liderança, existência de subsídios para capacitação de colaboradores e identificação de necessidades de treinamento. Constatamos várias ações de comunicação voltadas para criação de oportunidades para minorias dentro da empresa, alinhadas a política de desenvolvimento de pessoas da Telefônica Brasil. O gerenciamento de dados e informações a respeito da participação de negros no quadro de colaboradores, negros em cargos de liderança e mulheres em cargos de liderança executiva vem do sistema SAP, devidamente parametrizado para obtenção desses dados específicos. É importante ressaltar que o escopo de empresas que fazem parte destas metas de diversidade foi claramente definido pela Telefônica Brasil e declarado no Framework da companhia.

A respeito das três metas de diversidade somos da opinião que apresentam uma grande ambição para a Telefônica Brasil, uma vez que para todas elas a empresa terá que aumentar esforços para atingir percentuais maiores de incremento, quando comparado com o histórico demonstrado a partir do ano de 2018. Em nossa opinião a Telefônica Brasil tem um corpo técnico e gerencial suficientemente capaz de lidar com os fatores de risco apontados na Parte 1 deste Parecer, além de sistemas de informação capazes de fornecer dados exatos e confiáveis para analisar criticamente a evolução de seu desempenho.

2.4.3 Calibragem de Metas de Desempenho de Sustentabilidade (SPTs)

De acordo com o Quadro de Metas apresentado nesta Declaração em 1.4 (sobre os KPIs e STPs), a Telefônica Brasil se comprometeu a atingir metas alinhadas a sua estratégica de sustentabilidade.

Somos da opinião que a meta de reduzir em 40% as emissões de gases de efeito estufa do Escopo 1 até 2027, representa uma ambição adequada, particularmente diante do incremento de 40% sobre as 63.018 tCO₂e emitidas no ano de 2021 (*baseline*), considerando que a companhia já vem realizando ações e projetos de redução desde 2015 para se torna Net Zero até 2040. Durante nossa verificação de campo constatamos que as principais fontes das emissões do Escopo 1 são provenientes de combustão móvel (consumo de combustível da frota) e emissões fugitivas (recargas de gases refrigerantes em aparelhos de ar condicionado), o que representa 95% das emissões diretas. Para alcançar a meta pretendida, a Telefônica Brasil deve manter em curso seu plano de migração para abastecimento a etanol na frota *flex*, substituição de parte dos veículos a combustão por veículos elétricos, bem como realizar o *retrofit* de gases e substituição de máquinas de ar condicionado para equipamentos que utilizam gases com menor potencial de aquecimento global. Ainda fazem parte das ações necessárias a mitigação de falhas operacionais e vazamentos, através da digitalização dos processos e a desmobilização de prédios e compactação de centrais e, conseqüente redução de equipamentos emissores. É nosso entendimento que isso representa um grande esforço financeiro e operacional, sem o qual a companhia não conseguirá reduzir suas emissões diretas do Escopo 1.

A respeito da gestão dos dados do KPI relativo a esta meta, constatamos que o atual sistema de gerenciamento em uso pela empresa foi implantado em 2015. A governança do processo é robusta, conforme demonstrado pelo sistema de indicadores ESG, contemplando definição clara de responsáveis e rotinas para coleta, consolidação, avaliação, validação e aprovação dos dados e informações.

Com relação à confiabilidade dos dados apresentados pela Telefônica Brasil, verificamos que as informações coletadas para acompanhamento da meta de reduzir as emissões GEE do Escopo 1 estão incorporadas ao sistema de gestão da companhia, e passa pelo processo de verificação independente, através do Inventário Anual de Emissões de Gases de Efeito Estufa.

Sobre a confiabilidade de dados associados às metas de Diversidade evidenciamos a correta parametrização do sistema SAP, utilizado pela Telefônica Brasil, para dados como autodeclaração de pretos e pardos, classificação de gênero dos colaboradores e estrutura hierárquica definida com a devida classificação de cargos de todos os colaboradores. Além do sistema SAP a empresa utiliza o Power BI que tem dashboards para visualização estatística de dados por períodos selecionados, facilitando a gestão das informações.

Observamos a importância de obtenção dos dados anuais dos três KPIs no mês exato definido para sua coleta e reporte.

Em nossa opinião a Telefônica Brasil tem informações suficientes para obter dados confiáveis sobre os três KPIs de diversidade. A governança do processo de gestão de informações é robusta, conforme demonstrado pelo sistema de indicadores ESG, contemplando definição clara de responsáveis e rotinas para coleta, consolidação, avaliação, validação e aprovação dos dados e informações.

2.4.4 Características dos títulos

Os títulos vinculados aos KPIs de sustentabilidade apresentam pelo menos um recurso vinculado à sustentabilidade, que resultará em um ajuste nas características do título de dívida, que pode incluir (mas não está limitado a) um aumento ou redução do cupom, da taxa de recompra ou outras alterações nas características do título, dependendo do cumprimento das SPTs.

O cálculo dos KPIs/SPTs selecionados pode excluir os efeitos de certas aquisições de materiais e / ou mudanças materiais nas leis ou regulamentos aplicáveis ou relacionados às atividades da companhia, o que poderá ser analisado em cada situação pertinente, conforme termos e condições do título.

Evidenciamos que a minuta do Instrumento Particular de Escritura de Emissão Pública de debênture que pretende ser utilizada, contempla os KPIs 1 (redução da emissão de GEE do escopo 1) e 2 (pessoas negras no cargo de liderança), conforme Anexo I da Escritura, e que possui também uma sistemática que prevê verificação externa e divulgação de dados acerca do desempenho da empresa a respeito desses indicadores.

Evidenciamos também o compromisso no empenho do atingimento das metas e o instrumento de ajuste que contempla um mecanismo de aumento de taxa a.a. após a primeira e segunda verificações,

caso a Telefônica Brasil não cumpra com as metas estabelecidas. Observamos que, em qualquer caso, o acompanhamento das metas estabelecidas e o cálculo do indicador selecionado será sempre devidamente detalhado aos provedores de capital desta operação, conforme estabelecido no Framework.

Os KPIs 3 (pessoas negras no quadro de colaboradores) e o 4 (mulheres em cargos de liderança executiva) estabelecidos no Framework, poderão ser considerados para títulos futuros, se aplicável.

2.4.5 Divulgação

De acordo com a declaração da Telefônica Brasil em seu Framework, a divulgação dos KPIs e SPTs será feita em seus reportes anuais ou relatório similar em seu site. Em todos os casos, os informes serão verificados por um organismo independente e publicados no site de relação com investidores da Telefônica Brasil.

A Telefônica Brasil deverá fornecer, em seus informes, dados a respeito de cada um dos instrumentos de captação estruturados ao amparo de seu Framework, incluindo no mínimo o seguinte:

- Informações atualizadas sobre o desempenho dos indicadores selecionados, incluindo seu baseline;
- Verificação externa dos SPTs selecionados demonstrando o desempenho da Telefônica Brasil em relação aos SPTs, o impacto gerado, o momento de tal impacto e quais seus efeitos práticos em cada um dos instrumentos utilizados;
- Qualquer informação relevante que permita aos provedores de capital monitorarem o progresso dos SPTs.

As informações também podem incluir, quando viável e possível:

- Explicação qualitativa e/ou quantitativa dos fatores que contribuem para a evolução do desempenho no indicador selecionado;
- Apontamento dos impactos positivos gerados e
- Dados sobre quaisquer reavaliações dos indicadores, das metas e/ou baseline que sejam necessárias.

2.4.6 Verificação

O Bureau Veritas foi contratado para realização desta verificação prévia a uma operação de debênture, com emissão do presente Parecer.

A Telefônica Brasil declara em seu Framework que irá submeter os KPIs e seus respectivos SPTs a uma verificação independente com frequência anual, conforme diretrizes de SLB e SLL.

2.5 DECLARAÇÃO DE INDEPENDÊNCIA E IMPARCIALIDADE

O Bureau Veritas é uma empresa independente de serviços profissionais especializado em sistemas de gestão de Qualidade, Meio Ambiente e Sustentabilidade, entre outros, com mais de 185 anos de experiência em serviços de verificação independente.

O Bureau Veritas possui um sistema de gestão da qualidade, certificado por terceira parte, de acordo com o qual mantém políticas e procedimentos documentados para o cumprimento de requisitos éticos, profissionais e legais.

A equipe de verificação não possui qualquer vínculo com a Telefônica Brasil, conduzindo esta verificação de forma independente.

O Bureau Veritas implantou e aplica um Código de Ética em todo o seu negócio para garantir que seus colaboradores mantenham mais altos padrões de ética, integridade, objetividade, confidencialidade e competência/comportamento profissional em suas atividades cotidianas.

Ao final do processo de Verificação foi gerado um Relatório Detalhado, mantido como registro em nosso Sistema de Gestão.

CONTATO

www.bureauveritascertification.com.br/faleconosco.asp

Telefone (11) 2655-9000.

São Paulo, junho de 2022.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Alexander Vervuurt'.

Alexander Vervuurt

Auditor-líder

Bureau Veritas Certification – Brasil