

# Política de Diversidade e Inclusão do Grupo Telefónica – 2ª Edição – Maio 2021

Telefónica, S.A.

Telefónica, S.A.

Política aprovada pelo Conselho de Administração, na reunião do dia 12 de maio de  
2021

2ª edição – Maio de 2021

# Índice

<b>1. Introdução</b>	<b>3</b>
1.1 Conceitos chave	3
1.2 Âmbito de aplicação	4
<b>2. Responsabilidade</b>	<b>4</b>
<b>3. Diálogo social</b>	<b>4</b>
<b>4. Compromissos</b>	<b>5</b>
4.1 Acesso ao Emprego e Desenvolvimento de Carreira	5
4.2 Política de Remuneração	5
4.3 Sensibilização e formação	6
4.4 Conciliação da vida pessoal e profissional	6
4.5 Linguagem e Comunicação inclusiva, não sexista ou discriminatória	6
4.6 Ambiente livre de assédio e discriminação	7
4.7 Remoção de barreiras	7
4.8 Outros grupos de interesse	7
<b>5. Órgãos figura de suporte</b>	<b>8</b>
<b>6. Diversidade no Conselho de Administração</b>	<b>8</b>
<b>7. Consultas e comunicações</b>	<b>9</b>
<b>8. Entrada em vigor</b>	<b>9</b>

## 1. Introdução

Na Telefónica incorporamos a gestão da diversidade como um elemento-chave de nossa estratégia global, e o fazemos porque estamos convencidos de que fomentar a diversidade de nossas equipes e promover um estilo de liderança inclusivo, além de responder aos princípios de justiça social, oferece vantagens importantes para o negócio: permite-nos atrair e reter os melhores talentos, fomentar a inovação e aproximar-nos de uma sociedade diversa e em mutação.

Diversidade e inclusão são, portanto, elementos transversais de nossos processos de gestão de talentos em todos os mercados em que atuamos, e queremos reafirmar esse compromisso por meio de uma Política global aplicável a todas as empresas que fazem parte do grupo.

Por meio desta Política, que emana de nossos Princípios Empresariais Responsáveis, expressamos nosso firme compromisso com a igualdade de oportunidades e o tratamento não discriminatório de pessoas em todas as áreas de nossa empresa, e nos posicionamos categoricamente contra qualquer conduta ou prática associada a preconceito devido a, entre outros, nacionalidade, origem étnica, cor da pele, estado civil, responsabilidade familiar, religião, idade, deficiência, condição social, opinião política, estado sorológico e de saúde, gênero, sexo, orientação sexual, identidade e expressão de gênero.

Cientes de que cada um dos países em que atuamos possui contextos e necessidades sociais distintos, articulamos esta Política de Diversidade e Inclusão por meio de planos e ações concretas em cada uma de nossas operações.

### 1.1 Conceitos chave

- **Diversidade:** conceito refere-se à variedade de características, modos de pensar, habilidades, capacidades e experiências de cada colaborador, que estão na base do seu trabalho e do seu crescimento na Empresa. A diversidade leva em consideração, em suma, o que uma pessoa, como ser humano único, pode oferecer em cada uma de suas equipes.
- **Inclusão:** conceito refere-se à efetiva integração e participação ativa de todos os colaboradores, que consideram a singularidade das características, modos de pensar, habilidades, capacidades e experiências de cada um deles como oportunidade para tomar melhores decisões e criar valor para o negócio.

## 1.2 Âmbito de aplicação

Esta política tem um **âmbito global** e é **obrigatória** para todas as sociedades do Grupo Telefónica. Para tanto, entende-se por Grupo Telefónica as sociedades em cujo capital social a Telefónica S.A. tem, direta ou indiretamente, a maioria das ações, participações ou direitos de voto ou em cujo órgão de administração designou ou tem o poder de designar a maioria dos seus membros, de forma que controle a empresa de forma efetiva .

A Telefónica, SA, na qualidade de sociedade-mãe do Grupo no qual está integrada, é responsável por estabelecer as bases, definir os instrumentos e desenhar os mecanismos necessários para uma coordenação adequada e eficaz em matéria de segurança entre todas as sociedades do seu país. Grupo; Tudo isto sem prejuízo das decisões autónomas que lhes possam caber, de acordo não só com o interesse social de cada um mas também com os deveres fiduciários que lhes são próprios.

## 2. Responsabilidade

Esta Política se aplica a todos os funcionários da Telefónica ao longo de toda a sua carreira na empresa, desde a sua admissão até o término da relação de trabalho. A Política cobre todos os aspectos do emprego, incluindo contratação, remuneração, condições de trabalho, ações de qualidade de vida, treinamento, avaliação, promoção, procedimentos disciplinares e rescisão de contrato. Com isso, são estipulados os direitos e responsabilidades que os funcionários devem assumir.

Os líderes têm a responsabilidade particular de garantir a inclusão de todos os colaboradores, respondendo a qualquer conduta de que tenham conhecimento que viole esta Política.

## 3. Diálogo social

A Telefónica está comprometida com as normas fundamentais do trabalho da OIT (Organização Internacional do Trabalho), referindo-se principalmente à liberdade de associação e ao direito à negociação coletiva em todos os países onde opera. Garantimos que a representação dos trabalhadores receba um tratamento justo, isento de discriminação e que tenha todas as facilidades para o desempenho das suas funções.

A Telefónica possui um modelo de negociação coletiva. As mudanças que operam nas suas relações laborais inspiram-se sempre na consulta e no acordo com os representantes dos trabalhadores (sindicatos e / ou comissões da empresa) conforme estes são autorizados nas diferentes operações de acordo com as necessidades locais de cada país. Desta forma, para a elaboração dos diferentes planos de igualdade, promovemos a negociação coletiva local e / ou valorizamos as contribuições que os representantes dos trabalhadores podem dar para esse efeito.

## 4. Compromissos

Em conformidade com nossos Princípios de Negócios Responsável, nossa Política de Diversidade e Inclusão subscreve o compromisso da Telefónica de cumprir as leis aplicáveis nos países em que operamos, bem como as normas internacionais sobre Direitos Humanos.

Nossa Empresa busca, por meio desta política, garantir uma gestão livre de preconceitos associados às diferenças. A Telefónica se posiciona categoricamente contra qualquer conduta ou prática discriminatória e se compromete a continuar avançando em uma efetiva integração laboral de todas as pessoas, independentemente de sua nacionalidade, origem étnica, cor da pele, estado civil, responsabilidade familiar, Religião, idade, etc. deficiência, condição social, opinião política, condição sorológica e de saúde, gênero, sexo, orientação sexual, identidade e expressão de gênero.

Para evidenciar nosso compromisso e com o objetivo de promover essa integração, incorporamos os objetivos da diversidade global no plano de remuneração variável dos executivos da Empresa.

Este compromisso global é sustentado por ações concretas em nossas operações. Por tudo isso, promovemos as seguintes ações em toda a nossa organização:

### **4.1 Acesso ao Emprego e Desenvolvimento de Carreira**

Na Telefónica implementamos políticas e desenvolvemos práticas de seleção, contratação, promoção, formação, qualificação profissional e demais condições de trabalho, que atendem unicamente a critérios de mérito e competência em relação às exigências do cargo.

Além disso, promovemos um ambiente de trabalho baseado no respeito, que valoriza as diferenças e oferece oportunidades iguais. Em particular, com questões de gênero, a Comissão de Transparência, composta pelo Presidente e quatro gestores de nível superior, garante a presença de ambos os sexos na pré-seleção de candidatos finalistas para processos seletivos internos.

O anterior é complementado por diversas ações e programas globais que contribuem para atrair, formar e desenvolver os diversos talentos da Empresa, aumentando a visibilidade e promovendo a carreira de profissionais que enfrentam problemas específicos. Esses programas são complementados em nossas operações com ações e programas adaptados à realidade local.

### **4.2 Política de Remuneração**

Nossas políticas de remuneração atendem a critérios de mérito e habilidade em relação às exigências do cargo. Por isso, e para garantir o equilíbrio entre a estratégia global e

as práticas locais, desenvolvemos uma Política de Remuneração Global, que alinha as práticas de todo o Grupo, e temos um Comitê de Nomeação, Remuneração e Boa Governança no Conselho de Administração para o grupo de diretores e gerentes.

Como parte de nossos Princípios Empresariais Responsáveis, temos o compromisso de reduzir e eliminar as disparidades salariais. Por este motivo, publicamos e monitorizamos a evolução das disparidades salariais entre homens e mulheres por país, distinguindo entre disparidades salariais brutas e ajustadas. Além disso, relatamos os salários médios desagregados por gênero, nível e idade.

### **4.3 Sensibilização e formação**

Para promover um ambiente de trabalho igualitário e inclusivo, no qual todos os funcionários se sintam livres para se expressar como são, desenvolvemos treinamentos globais para todos os funcionários do Grupo.

Especificamente, e considerando que o treinamento e a conscientização são a forma necessária para ser uma Empresa mais diversificada e inclusiva a cada dia, desenvolvemos treinamentos em diversos formatos (por exemplo, workshops, conferências ou cursos) em nossas operações, com foco na demolição de estereótipos e preconceitos inconscientes de toda a força de trabalho e, principalmente, das pessoas que dirigem as equipes e que realizam o recrutamento. Da mesma forma, é incentivada a criação de grupos alinhados a cada frente da diversidade que permita gerar espaços de conversação e empoderamento, rompendo estereótipos e trabalhando a partir da educação.

### **4.4 Conciliação da vida pessoal e profissional**

Oferecemos aos funcionários opções de trabalho flexíveis que se concentram em melhorar sua vida pessoal e familiar. Para isso, promovemos novos modelos organizacionais que impactam a forma como trabalhamos e nos permitem gerir talentos, melhorando a produtividade e o comprometimento dos nossos colaboradores. Para tanto, a Telefónica reconhece explicitamente o direito à desconexão digital de todos os seus funcionários em todo o mundo.

O compromisso global está amparado em planos e ações concretas nas nossas operações, que adaptam os novos modelos de organização do tempo de trabalho às necessidades específicas de cada país.

### **4.5 Linguagem e Comunicação inclusiva, não sexista ou discriminatória**

Promovemos o uso de uma linguagem inclusiva, livre de referências discriminatórias a pessoas por, entre outros, sua nacionalidade, origem étnica, cor da pele, estado civil, responsabilidade familiar, religião, idade, deficiência, condição social, opinião política,

condição sorológica e saúde, gênero, sexo, orientação sexual, identidade e expressão de gênero.

Não utilizamos em nossas comunicações, imagens, documentos, materiais publicitários e comerciais, internos e externos, qualquer referência sexista, preconceituosa ou discriminatória a qualquer grupo.

#### **4.6 Ambiente livre de assédio e discriminação**

A Telefónica assume uma posição categórica contra qualquer conduta ou prática discriminatória. Desse modo, prioriza-se o cumprimento do objetivo de promover condições de trabalho que previnam o assédio sexual e laboral por, entre outros, motivos de gênero, sexo, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, bem como toda conduta discriminatória por motivo de nacionalidade, origem étnica, cor da pele, estado civil, responsabilidade familiar, religião, idade, deficiência, condição social, opinião política, situação sorológica e de saúde, tanto em ambiente de trabalho presencial quanto digital, e procedimentos específicos são arbitrados para sua prevenção. Além disso, temos o compromisso de garantir que nossos funcionários, bem como qualquer grupo de interesse com quem interagimos, interajam em um ambiente livre de comentários, gestos ou outros comportamentos discriminatórios, depreciativos ou hostis.

#### **4.7 Remoção de barreiras**

Como parte do nosso compromisso de colocar a tecnologia a serviço da sociedade, sem deixar ninguém para trás, queremos garantir que as pessoas com deficiência possam ter acesso às vantagens da transformação digital, construindo um mundo mais acessível. Por este motivo, temos o compromisso de incorporar critérios de acessibilidade em nossos produtos e serviços, melhorando a acessibilidade de todos os nossos processos e instalações, incluindo nossas lojas, centros de experiência, atendimento e canais de informação.

Ao mesmo tempo, estamos empenhados em continuar avançando na efetiva integração laboral das pessoas com deficiência, introduzindo apoios e ajudas técnicas que permitam reduzir e eliminar barreiras para garantir que possam participar em um ambiente de trabalho em igualdade de condições. Além disso, no caso dos empregados com deficiência reconhecida, a Telefónica assume os custos de realizar adaptações profissionais personalizadas, se estas forem necessárias ao bem-estar do empregado e ao seu desempenho efetivo no trabalho, desde que esses custos não sejam suportados por subsídios governamentais.

#### **4.8 Outros grupos de interesse**

Estendemos nossos princípios de não discriminação a toda a nossa cadeia de valor por meio da Política de Sustentabilidade da Cadeia de Suprimentos, que estabelece a

obrigação do fornecedor de não discriminar nenhum grupo em suas políticas de recrutamento, treinamento e promoção.

Da mesma forma, estes princípios são aplicáveis a todas as pessoas que trabalham para a Telefónica, incluindo empreiteiros, consultores, assessores, trabalhadores temporários e qualquer outra forma de prestação de serviços.

Além disso, cientes da nossa responsabilidade nos mercados em que atuamos como grande multinacional, participamos ativamente em diversos espaços e mesas de trabalho em poder de organismos internacionais e apoiamos uma série de ações que favorecem a integração, a igualdade e o bem-estar de todas as pessoas no mercado de trabalho.

## 5. Órgãos figura de suporte

Esta Política é apoiada pelo Conselho Global de Diversidade, formado por executivos de alto nível, que tem por objetivo promover e monitorar a estratégia de diversidade da Companhia, garantindo multiculturalismo, diversidade de gênero, perfis e experiências entre nossos profissionais.

Além disso, contamos com um Diretor de Diversidade, responsável por coordenar a estratégia de diversidade e inclusão no Grupo. Além disso, contamos com Diversity Champions, que atuam como agentes internos de mudança em todas as áreas da empresa. Existem, ao mesmo tempo, gestores de diversidade que articulam essa estratégia nas operações em que estamos presentes.

## 6. Diversidade no Conselho de Administração

Telefónica, S.A. possui uma Política de Diversidade em relação ao Conselho de Administração da Telefónica, S.A. e Seleção de Conselheiros, aprovada pelo seu Conselho de Administração, que garante que as propostas de nomeação ou reeleição de Conselheiros se baseiem em uma análise prévia das competências exigidas pelo Conselho de Administração da Companhia, e favoreçam a diversidade de conhecimento, formação e experiência profissional, idade, deficiência e sexo na mesma, sem sofrer vieses implícitos que possam implicar qualquer discriminação, nomeadamente, com base no sexo, deficiência, ou qualquer outra condição pessoal, e que facilitem a seleção do sexo feminino Diretores em número que permite alcançar uma presença equilibrada de mulheres e homens.

Em particular, o Conselho de Administração da Empresa promoverá o objetivo da presença de Administradoras do sexo feminino, bem como medidas que incentivem a Empresa a ter um número significativo de quadros superiores, tendo em conta as recomendações do bom governo, sem prejuízo dos critérios essenciais de mérito e capacidade que devem nortear todos os processos de seleção de pessoal da Empresa.

## 7. Consultas e comunicações

Espera-se que todos os funcionários cumpram as disposições desta Política no desempenho de suas responsabilidades. A violação de qualquer dos aspectos aqui previstos pode implicar na abertura de procedimentos disciplinares que podem resultar em ações corretivas.

Nesse sentido, a Telefónica conta com um Canal de Denúncia, através do qual os empregados, gerentes, dirigentes e demais interessados do Grupo Telefónica podem comunicar qualquer informação de que tenham conhecimento, por qualquer meio - formal ou não- sobre a existência de uma possível irregularidade, ato contrário à legalidade ou aos regulamentos internos. Além disso, existe um Canal de Negócios Responsáveis por meio do qual os colaboradores ou qualquer parte interessada têm a oportunidade de consultar qualquer tipo de dúvida associada aos Princípios de Negócios Responsável.

## 8. Entrada em vigor

Esta política entrará em vigor quando for aprovada pelo Conselho de Administração da Telefónica, S.A.



