

## Resumen de Política Corporativa sobre el Programa Integral de Disciplina del Grupo Telefónica

Telefónica, S.A.



En aras a fomentar la máxima observancia de las normativas internas y sus correspondientes procesos de desarrollo, Telefónica refuerza su Programa de Cumplimiento con la aprobación de la Política Corporativa sobre el Programa Integral de Disciplina (el "Programa"), que resulta de aplicación no sólo a las personas que incumplan de forma directa la normativa interna y sus procesos de desarrollo, sino también a aquellas personas que les induzcan a ello, cooperen, o de cualquier modo les presten ayuda, así como aquellas que, teniendo indicios o conocimiento de incumplimientos, contribuyan a impedir o dificultar su descubrimiento (incluyendo, en su caso, mediante conductas que impliquen represalias a los denunciantes), no los denuncien ni hagan nada por evitarlos. Igualmente, se podrán adoptar medidas disciplinarias contra aquel empleado que, intencionadamente y de mala fe, presente una acusación o un informe falsos con la finalidad de perjudicar a otra persona.

Las medidas disciplinarias que, en todo caso, respetarán lo dispuesto en disposiciones legales y reglamentarias, convenios colectivos, pactos colectivos o acuerdos similares en cada uno de los países, podrán consistir, entre otras, en:

1. Amonestación escrita.
2. Suspensión de empleo y sueldo.
3. Despido.

Las sanciones se impondrán de forma objetiva, proporcionada y no arbitraria, y estarán debidamente motivadas, datadas y notificadas. Estas medidas disciplinarias se entenderán sin perjuicio de las acciones legales que, en su caso, pudieran resultar pertinentes.

El Comité de Acción Disciplinaria es, con carácter general, el encargado de velar por el desarrollo efectivo de lo establecido en esta Política en relación al Programa Integral de Disciplina, incluyendo, proporcionar una adecuada respuesta a las situaciones en las que se haya evidenciado un incumplimiento que, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa interna, disposiciones legales y reglamentarias, convenios colectivos, pactos o acuerdos similares aplicables, resulten sancionables. Este Comité estará integrado por representantes de las áreas corporativas de Cumplimiento, Recursos Humanos, Asesoría Legal y Auditoría

Interna. El Comité estará presidido por la Dirección de Cumplimiento y actuará como Secretario el Director de Recursos Humanos o la persona de su equipo designada por éste .

Las principales funciones de este Comité son:

- a) Asegurar el establecimiento de mecanismos disciplinarios en el Grupo, conforme a los principios de objetividad, proporcionalidad y no arbitrariedad, y proponer cambios o mejoras que los la hagan más efectivos.
- b) Elaborar, cuando así lo considere este Comité, propuestas de actuación y/o resolución ante determinados casos de incumplimiento que hayan sido valorados en el seno del propio Comité.
- c) Realizar seguimiento de la efectiva imposición de sanciones en los casos de incumplimiento.
- d) Plantear posibles acciones de reconocimiento a personas o áreas de la organización que hayan mostrado un compromiso notable con los valores éticos y el cumplimiento.
- e) Dejar constancia documental de las decisiones adoptadas por el Comité y reportar a la Dirección Global de Cumplimiento sobre los casos de incumplimiento y las sanciones propuestas.

Cada situación será individualmente considerada, analizada y revisada por el Comité para la valoración y, en su caso, determinación de las acciones disciplinarias que correspondan.

Una vez adoptada, en su caso, una propuesta de resolución por el Comité de Acción Disciplinaria de cada sociedad, corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos o el órgano competente de dicha sociedad, la gestión del procedimiento conducente a la efectiva imposición de las sanciones que correspondan conforme a los requisitos que establezca la legislación aplicable a cada supuesto.