



5.

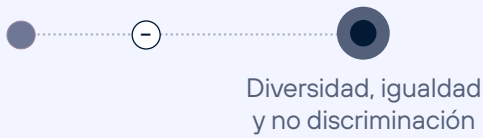
Contribución social.  
Capital humano

Impulsamos la inclusión, la diversidad y la formación de nuestros empleados, y trabajamos para que nuestros entornos de trabajo sean seguros y tengan condiciones laborales dignas.

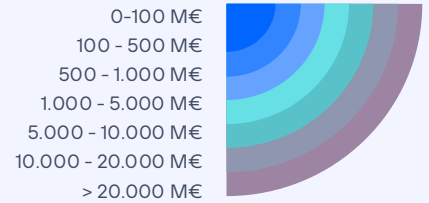
En este apartado se examina nuestro compromiso con la promoción del bienestar físico, intelectual y económico de nuestros empleados.

Los asuntos materiales incluidos en este bloque son:

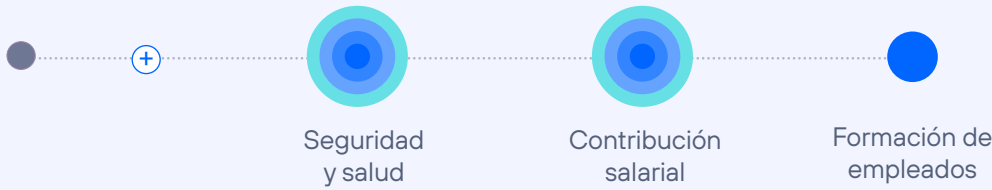
- Diversidad, igualdad y no discriminación.
- Prácticas laborales/Condiciones laborales y seguridad y salud.
- Conducta ética y cumplimiento.



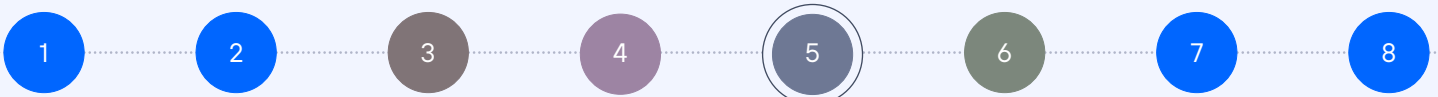
⊕ Impactos positivos  
⊖ Impactos negativos



Prácticas laborales/Condiciones laborales y seguridad y salud



Durante 2022 Telefónica ha generado un impacto social positivo entre sus empleados que asciende a 17.000 M€.





Uno de los retos al que nos enfrentamos en la gestión de los recursos humanos es el ecosistema laboral resultante de la continua transformación digital de las empresas.

En este contexto, la diversidad y el crecimiento personal y profesional de nuestros empleados es fundamental por lo que, además de apostar por la formación, fomentamos una cultura y un estilo de liderazgo inclusivos para asegurarnos de que nuestros profesionales puedan desarrollar al máximo su potencial.

Queremos un entorno seguro y de confianza para atraer y retener el mejor talento, y apostamos por evolucionar las capacidades de nuestros empleados.

1

2

3

4

5

6

7

8

## 5.1 Impacto general sobre el empleo

Tratamos de fomentar el empleo local mediante nuestras compras e inversiones en los diferentes sectores y empresas nacionales.

El sector de las telecomunicaciones es un motor de proyectos de desarrollo empresarial y actividades económicas cruciales para la creación de empleo. El trabajo funciona como factor de cohesión y justicia

social, posibilitando la participación de los ciudadanos, la distribución de la riqueza y la garantía de los derechos.

A través de nuestra actividad, generamos empleos tanto directos (empleados propios) como indirectos (empleo en nuestra cadena de suministro), e inducidos (empleo en diferentes sectores de la sociedad).



### Cálculo

Se multiplica el número de empleos generados en las empresas y sectores receptores de los gastos e inversiones de Telefónica por el valor del salario medio nacional mediante tablas *input-output* y variables macroeconómicas de los principales países en los que operamos.



### Indicadores

- Empleo indirecto generado por Telefónica. <sup>[16]</sup>
- Salario medio. <sup>[31], [32]</sup>
- Tablas *input-output* OCDE y organismos internacionales.

### ODS



### Grupos de interés



Socios y proveedores



Sociedad

En 2022, nuestros gastos e inversiones generaron 675.947 empleos indirectos en las empresas y sectores con los cuales colaboramos, así como en sus respectivos proveedores.



## 5.2 Diversidad, igualdad y no discriminación

Incentivamos la diversidad mediante la creación de un entorno inclusivo en el que se valoran y potencian las diferentes capacidades individuales.

Numerosos estudios indican que, si las empresas quieren competir en la escena mundial, deben fomentar una cultura de diversidad e incorporar en su plantilla a personas de distintos orígenes, estilos de vida y perspectivas. Se ha demostrado que, cuando existe una gestión inclusiva del talento, las diferencias en términos de edad, etnia, género y otras dimensiones en un equipo se traducen en mejores resultados <sup>[33]</sup>.

En Telefónica, la gestión de la diversidad y la inclusión nos ayuda a atraer y retener profesionales de alto

potencial, además de responder a principios de justicia social. Nuestro sistema está compuesto por órganos y figuras internas que vigilan los progresos en este sentido y protegen a las personas de cualquier tipo de discriminación.

Este indicador, por cuestiones técnicas, y porque actualmente la diversidad de género es uno de los aspectos más relevantes a considerar, se centra en el impacto generado como consecuencia de la actual composición de nuestra plantilla.



### Cálculo

Se estima el número de mujeres esperadas en un mercado laboral paritario y se compara el resultado con el número de mujeres activas en la plantilla de Telefónica. Se cuantifica el impacto utilizando el salario promedio de cada país.



### Indicadores

- Número de empleados totales. <sup>[7]</sup>
- Número de mujeres en la plantilla. <sup>[7]</sup>
- Gastos de personal. <sup>[7]</sup>

### ODS



### Grupos de interés



Empleados



Sociedad

En seis años hemos mejorado en casi 11 puntos porcentuales el porcentaje de mujeres directivas -del 20,5% al 31,3%- , avanzando así hacia nuestro objetivo del 37% en 2027.



## 5.3 Prácticas laborales/Condiciones laborales y seguridad y salud

### 5.3.1 Formación de empleados

Ofrecemos cursos de formación en asuntos clave para mejorar el desempeño y facilitar la integración de todos los empleados.

Diversos estudios sobre la economía laboral y de la educación han constatado que la formación incrementa la competitividad de las empresas, mediante su impulso a la productividad, la innovación, la calidad del trabajo y el compromiso profesional. Además, a medida que la tecnología avanza, la capacitación puede ayudar a empleados y empresas a adaptarse a los cambios tecnológicos más recientes. Así, la formación de empleados contribuye al éxito y al crecimiento sostenible de las organizaciones <sup>[34]</sup>.

La formación y sensibilización de nuestros empleados es esencial para la consolidación de nuestra cultura. Nuestros profesionales tienen a disposición cursos presenciales y en remoto en materia de seguridad, salud y bienestar en el trabajo. Además, desarrollamos anualmente formaciones estratégicas sobre asuntos como *compliance*, privacidad, nuevas tecnologías, seguridad digital, ética e inteligencia artificial, gestión ambiental, accesibilidad y diversidad, comunicación efectiva, liderazgo y gestión del tiempo.

Medimos el impacto social que generamos mediante nuestra oferta formativa y el consecuente aumento de las competencias de nuestros empleados.



#### Cálculo

El retorno económico de las formaciones impartidas a nuestros empleados se calcula mediante la metodología proporcionada por la Value Balancing Alliance.

Después de haber elaborado un *proxy* que refleja los beneficios económicos de nuestra oferta formativa, se multiplica el resultado por el número de trabajadores que se han beneficiado de estos cursos.



#### Indicadores

- Número de empleados totales. <sup>[7]</sup>
- Tasa de rotación. <sup>[7]</sup>
- Distribución de los empleados según su edad. <sup>[7]</sup>
- Coeficiente de formación. <sup>[35]</sup>
- Horas de formación por empleado. <sup>[7]</sup>
- Horas de formación obligatoria según las legislaciones nacionales. <sup>[36]</sup>
- Salario medio bruto. <sup>[7]</sup>
- Rendimiento del Capital Invertido (RCI) en formación. <sup>[37]</sup>

#### ODS



#### Grupos de interés



Empleados



Sociedad

Disponemos de Universitas, una de las mejores universidades corporativas del mundo. Necesitaríamos toda nuestra jornada laboral durante cuarenta años para completar la oferta formativa que existe actualmente en los programas de formación de Telefónica.

1

2

3

4

5

6

7

8

### 5.3.2 Contribución salarial

#### Impulsamos una política salarial para ayudar a que nuestros empleados tengan una buena calidad de vida.

La remuneración de nuestros profesionales está relacionada con los niveles individuales de responsabilidad, liderazgo y desempeño en la organización. Nuestro enfoque retributivo es exigente y competitivo, y su objetivo es atraer, retener y motivar a los profesionales. De esta

manera, cumplimos con nuestras metas estratégicas, fomentando el bienestar de nuestros trabajadores y el crecimiento económico de las regiones en las que operamos.

En este sentido, evaluamos el valor económico que generamos a través de la remuneración a nuestros empleados.



#### Cálculo

Se consideran los sueldos pagados a tres grupos salariales (ejecutivos, mandos intermedios y otros profesionales), y se realizan los siguientes ajustes para aumentar la robustez de los cálculos: se utiliza el corte mínimo definido por el salario mínimo interprofesional y se aplica el ajuste total de la utilidad marginal.



#### Indicadores

- Número de empleados totales.<sup>[7]</sup>
- Gastos de personal.<sup>[7]</sup>
- Distribución de empleados por categoría profesional.<sup>[7]</sup>
- Tasa marginal.<sup>[38]</sup>

#### ODS



#### Grupos de interés



Empleados



Accionistas y analistas

Nuestro objetivo es ser la mejor compañía del mundo para trabajar, una empresa con talento diverso, formas de trabajo flexibles y crecimiento personal y profesional.



### 5.3.3 Seguridad y salud

#### Trabajamos para tener un entorno seguro y saludable mediante la promoción activa del bienestar físico y emocional de nuestros empleados.

Las sociedades contemporáneas se están enfrentando a situaciones de incertidumbre en las que las crisis ambientales, sanitarias, sociales, políticas y económicas pueden poner en peligro la salud mental y física de las personas.

En Telefónica somos conscientes de los retos que se pueden generar en materia de seguridad y salud, por lo

que renovamos nuestro compromiso con el bienestar de nuestros empleados. Hemos construido una sólida cultura de seguridad y salud centrada en la persona y en todos los niveles, incluido el entorno laboral, el bienestar mental, la promoción de la salud, la actividad física, la alimentación y el entorno personal. Por ello, evaluamos, monitorizamos y prevenimos los riesgos que puedan surgir durante nuestras operaciones.

En este marco, se mide nuestro compromiso con la salud y seguridad de nuestros profesionales.



#### Cálculo

Identificamos los incidentes y enfermedades ocupacionales que se pueden producir entre nuestros profesionales y los costes asociados.

Medimos la inversión que realizamos a través de los seguros de salud ofrecidos a nuestros trabajadores y el factor HUI (Health Utility of Income), que nos permite determinar el número de años de vida ganados en función de la calidad de los salarios percibidos.



#### Indicadores

- Lesiones por accidente laboral. <sup>[7]</sup>
- Tasa de incidencia de enfermedades profesionales. <sup>[7]</sup>
- Número de horas trabajadas. <sup>[7]</sup>
- Empleados cubiertos por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud (SGSS). <sup>[7]</sup>
- Número de empleados. <sup>[7]</sup>
- Coste social de las lesiones y de las enfermedades ocupacionales. <sup>[37]</sup>
- Valor Sistema de Gestión de Seguridad y Salud.
- Valor estadístico de un año de vida. <sup>[39]</sup>
- Salario mínimo vital. <sup>[40]</sup>
- Brecha de bienestar. <sup>[41]</sup>
- Salario medio. <sup>[31],[32]</sup>

#### ODS



#### Grupos de interés



Empleados

1

2

3

4

5

6

7

8