

## Grupo Teleperformance

# Política de Diversidade e Inclusão

Versão 2.0



## 1. Âmbito

O âmbito da presente Política de Diversidade e Inclusão (a “**Política**”) é disponibilizar diretrizes a fim de garantir que as empresas do Grupo Teleperformance (as “**Empresas**” ou, individualmente, a “**Empresa**”) implementam e consolidam políticas e procedimentos que confirmem o seu compromisso com a igualdade de oportunidades de emprego, não discriminação, diversidade e inclusão e, se aplicável, programas de ações positivas para todos os candidatos e colaboradores, assim como igualdade de oportunidades de progressão na carreira para os colaboradores. Neste sentido, as Empresas não fazem discriminação ilegal e, na verdade, acolhem, integram e valorizam pessoas de todas as origens, incluindo etnia, religião, género, LGBTQIA (lésbicas, gays, bissexuais, transgénero, quer, intersexuais e assexuais ou simpatizantes/aliados), naturalidade, nacionalidade, ascendência, idade, deficiência, informações genéticas, estatuto de assistência à família, origem social, estatuto de cuidador militar, veterano ou a cumprir obrigação ou serviço militar, estatuto de reserva, estatuto de guarda nacional, estatuto de refugiado, ou qualquer outra base protegida pela legislação aplicável. É política de cada Empresa cumprir plenamente com a legislação aplicável que proíba a discriminação.

## 2. Campo de Ação

A presente Política de Diversidade e Inclusão aplica-se aos candidatos/proponentes a emprego, a todos os colaboradores das Empresas, e a determinados terceiros que possam ser afetados devido à sua relação com as Empresas. A presente Política de Diversidade e Inclusão também abrange todas as operações das Empresas e cada aspeto da relação laboral, incluindo mas não se limitando a ações pessoais como os procedimentos de recrutamento, seleção (como contratação, atribuição de tarefas e alocação de turnos), decisões a nível remuneratório, evolução do colaborador, formação, avaliações de desempenho, promoções, transferências, benefícios, medidas disciplinares e programas sociais e recreativos da Empresa.

<b>Nome Ficheiro/Documento</b>	Política de Diversidade e Inclusão	<b>URN, Versão</b>	Versão 2.0	<b>Autor</b>	Leigh Ryan	Data de Emissão março de 2019
<b>Dep/Campanha</b>	Responsabilidade Social Corporativa Global	<b>Classificação</b>	Final	<b>Aprovado por</b>	Comité para a Responsabilidade Social Corporativa Global	Página 2 de 13

### 3. Definição

Discriminação, tanto direta como indireta, significa qualquer distinção entre indivíduos devido à sua origem social, género, estado civil, gravidez, aspeto físico, nome, estado de saúde, incapacidade, características genéticas, tradições e costumes culturais, orientação ou identidade sexual, idade, opiniões políticas, atividades sindicais, pertença a um grupo étnico, país, religião ou outras características ou estado. A discriminação direta ocorre quando uma pessoa é tratada de forma menos favorável do que outra numa situação semelhante com base no acima mencionado, e a discriminação indireta pode ocorrer quando se estabelece uma medida, critério ou prática aparentemente neutra que possa criar uma desvantagem para pessoas com uma determinada religião, incapacidade, idade, orientação sexual, etc., em comparação com outras pessoas.

No contexto de trabalho, discriminação ilegal significa que devido ao estatuto protegido de um candidato ou colaborador — considerando a sua etnia, religião, género, orientação sexual, naturalidade, nacionalidade, ascendência, idade, deficiência, informações genéticas, estatuto de assistência à família, estatuto de cuidador militar, veterano ou a cumprir obrigação ou serviço militar, estatuto de reserva, estatuto de guarda nacional ou qualquer outra base protegida pela legislação aplicável — o candidato ou colaborador é tratado de forma diferente no que diz respeito à remuneração, termos, condições ou privilégios do cargo (por exemplo, o candidato ou colaborador não é contratado ou é despedido das suas funções), ou o candidato ou colaborador é limitado, segregado ou classificado de qualquer forma que o prive ou tenda a privar o candidato ou colaborador de oportunidades de emprego, ou de qualquer outra forma que prejudique o seu estatuto como colaborador.

### 4. Procedimentos

O compromisso das Empresas para com a diversidade, inclusão e igualdade de oportunidades de emprego respeita todos os aspetos da relação laboral, incluindo os seguintes âmbitos:

- Recrutamento e Contratação
- Formação, Promoções e Progressão na Carreira
- Anti-assédio
- Remuneração

<b>Nome Ficheiro/Documento</b>	Política de Diversidade e Inclusão	<b>URN, Versão</b>	Versão 2.0	<b>Autor</b>	Leigh Ryan	Data de Emissão março de 2019
<b>Dep/Campanha</b>	Responsabilidade Social Corporativa Global	<b>Classificação</b>	Final	<b>Aprovado por</b>	Comité para a Responsabilidade Social Corporativa Global	Página 3 de 13

- Condições de Trabalho

### a. Recrutamento e Contratação

**Objetivo:**

Garantir que os métodos de seleção de candidatos para o cargo, e de decisão para qual oferta de emprego se aplicam esses candidatos, não discriminam pessoas com base em estatutos de proteção e que refletem a presente Política de Diversidade e Inclusão e, se aplicável, programas de ações positivas.

**Medidas:**

Todas as Empresas deverão:

- Alargar e diversificar as formas de recrutamento e o grupo de candidatos considerado para vagas de emprego, incluindo vagas em cargos superiores de gestão e incentivar os candidatos de minorias ou de origens diferentes a candidatarem-se. Por exemplo, as Empresas colaborarão em conjunto com os parceiros externos de recrutamento para garantir que os parceiros externos entendem o compromisso das Empresas para com esta Política, e recrutar, contratar e alocar pessoal nas contas tendo em conta princípios não discriminatórios e de igualdade de oportunidades de emprego.
- Determinar os deveres, funções e competências relevantes para cada função. Criar normas de qualificação objetivas relacionadas com o cargo respeitantes a esses deveres, funções e competências. Garantir que as normas de qualificação são aplicadas de forma consistente na seleção de candidatos.
- Garantir que os critérios de seleção não excluem de forma desproporcional determinados grupos protegidos a não ser que os critérios sejam indicadores válidos de desempenho bem-sucedido no cargo e satisfaçam as necessidades empresariais do colaborador, em conformidade com a legislação aplicável.

### b. Formação, Promoções e Progressão na Carreira

**Objetivo:**

Incorporar medidas a fim de garantir igualdade de oportunidades de emprego em caso de promoções e de progressão de carreira, incluindo na formação e evolução do colaborador.

Nome Ficheiro/Documento	Política de Diversidade e Inclusão	URN, Versão	Versão 2.0	Autor	Leigh Ryan	Data de Emissão março de 2019
Dep/Campanha	Responsabilidade Social Corporativa Global	Classificação	Final	Aprovado por	Comité para a Responsabilidade Social Corporativa Global	Página 4 de 13

### **Medidas:**

- As Empresas devem garantir que desenvolvem o potencial dos colaboradores, supervisores e superiores hierárquicos tendo em mente a igualdade de oportunidades de emprego e o empoderamento de mulheres, minorias e diferentes grupos étnicos, disponibilizando formação e/ou orientação que proporcione aos colaboradores de todos os tipos de origens as oportunidades, competências, experiência e informações necessárias para terem um bom desempenho e progredirem para cargos de nível superior.
- As decisões laborais relacionadas com promoções e progressão na carreira em que se devem considerar princípios de igualdade de oportunidades de emprego incluem, mas não se limitam, a avaliação do desempenho dos colaboradores, a elaboração de recomendações no caso de transferências internas, as competências do colaborador ou oportunidades de desenvolvimento profissional e promoções.
- As Empresas devem esforçar-se para colocar em prática um sistema de avaliação mediante o qual nenhum progresso seja bloqueado ou favorecido sob a influência de favoritismo (ver Código de Conduta) e mediante o qual indivíduos imparciais avaliam um colaborador no caso de uma promoção e/ou progressão com base em critérios objetivos e relacionados com a função.
- As Empresas devem garantir que os critérios de promoção são amplamente conhecidos e que as vagas de emprego são comunicadas a todos os colaboradores elegíveis.
- Todas as Empresas devem agir em conformidade com qualquer ação positiva ou outra obrigação para fazer progredir indivíduos qualificados para a função em categorias protegidas, como requerido pela legislação aplicável.

### **c. Anti-assédio**

#### **Objetivo:**

Disponibilizar condições de trabalho isentas de, e que evitem, qualquer tipo de assédio ilegal, incluindo assédio devido a etnia, religião, género, orientação sexual/comunidade LGBTQIA , naturalidade, nacionalidade, ascendência, idade, deficiência, informações genéticas, estatuto de assistência à família, estatuto de cuidador militar, veterano ou a cumprir obrigação ou serviço militar, estatuto de reserva, estatuto de guarda nacional ou qualquer outra base protegida pela legislação aplicável e em conformidade com a mesma.

<b>Nome Ficheiro/Documento</b>	Política de Diversidade e Inclusão	<b>URN, Versão</b>	Versão 2.0	<b>Autor</b>	Leigh Ryan	Data de Emissão março de 2019
<b>Dep/Campanha</b>	Responsabilidade Social Corporativa Global	<b>Classificação</b>	Final	<b>Aprovado por</b>	Comité para a Responsabilidade Social Corporativa Global	Página 5 de 13

**Medidas:**

- As Empresas devem tomar todas as medidas necessárias para prevenir o assédio sexual e qualquer outro tipo ilegal de assédio, inclusivamente implementando e divulgando a todos os colaboradores e consolidando uma política que proíba o assédio ilegal e a retaliação, de qualquer forma abrangidas pela legislação aplicável. Essas políticas devem incluir pelo menos o seguinte:
  - a definição de assédio ilegal, uma explicação clara de conduta proibida e exemplos específicos de conduta proibida;
  - Garantia de que os indivíduos que apresentem queixa ou prestem informações relacionadas com queixas ficarão protegidos de retaliações ilegais;
  - Um processamento claro das queixas que permita mais do que uma via acessível para apresentar queixas;
  - Garantia de que a Empresa protegerá a confidencialidade das queixas de assédio na medida do possível e em conformidade com a legislação aplicável;
  - Processamento de queixas que permita uma investigação imediata, cuidadosa e imparcial.
- Todas as Empresas devem garantir que tomam medidas corretivas imediatas e apropriadas quando se determinar que ocorreram comportamentos de assédio que violem a política da Empresa. As Empresas devem sensibilizar os diversos intervenientes nas Empresas realizando formações periódicas de pessoal sobre o tema do assédio ilegal e políticas empresariais respeitantes a este tema, e também divulgando essas políticas, avisos e informações dos direitos dos colaboradores relativos a assédio sexual e outro tipo de assédio ilegal no local de trabalho.
- As Empresas devem organizar debates nos conselhos e comités de trabalho encarregues dos assuntos relacionados com as condições de higiene, segurança e trabalho, se aplicável.

#### **d. Remuneração**

**Objetivo:**

Promover igualdade salarial e garantir que nenhum colaborador é discriminado de forma ilegal em termos de remuneração, benefícios, incentivos ou outras formas de compensação ou remuneração.

<b>Nome Ficheiro/Documento</b>	Política de Diversidade e Inclusão	<b>URN, Versão</b>	Versão 2.0	<b>Autor</b>	Leigh Ryan	Data de Emissão março de 2019
<b>Dep/Campanha</b>	Responsabilidade Social Corporativa Global	<b>Classificação</b>	Final	<b>Aprovado por</b>	Comité para a Responsabilidade Social Corporativa Global	Página 6 de 13

**Medidas:**

- As Empresas devem monitorar as práticas de remuneração/compensação anualmente, a fim de identificar áreas potencialmente preocupantes em termos de igualdade de oportunidades de emprego e tomar as medidas necessárias para corrigir essas áreas como considerado apropriado e em conformidade com a legislação aplicável.
- Além disso, as Empresas devem garantir que as licenças de maternidade e parental, além dos outros tipos de licenças, ou outros eventos relacionados com a parentalidade não violem o compromisso da Empresa com a igualdade de oportunidades de emprego.

### e. Condições de Trabalho

**Objetivo:**

Garantir que todos os colaboradores são tratados com respeito e educação. Promover políticas e disposições laborais que beneficiem a Empresa bem como os colaboradores relativamente ao tempo com a família, pessoal e laboral. Incentivar a otimização do tempo laboral, tomando medidas efetivas e disponibilizando ferramentas nas Empresas para esse efeito.

**Medidas**

- Todas as Empresas devem garantir que nenhum indivíduo é rejeitado ou ignorado no contexto de trabalho ou de atividades relacionadas com trabalho da Empresa. Incluem-se tarefas laborais bem como horas de trabalho e descanso/férias.
- Todas as Empresas devem incentivar uma comunicação clara e transparente em toda a Empresa sobre a importância da gestão familiar, pessoal e profissional.
- Todas as Empresas devem cumprir toda a legislação aplicável que exija modificações e ajustes razoáveis no local de trabalho para candidatos e colaboradores com incapacidade.
- Todas as Empresas devem controlar as práticas relativas à conformidade da igualdade de oportunidades de emprego, e realizar autoanálises para determinar se as práticas laborais atuais colocam em desvantagem pessoas de categorias protegidas.

<b>Nome Ficheiro/Documento</b>	Política de Diversidade e Inclusão	<b>URN, Versão</b>	Versão 2.0	<b>Autor</b>	Leigh Ryan	Data de Emissão março de 2019
<b>Dep/Campanha</b>	Responsabilidade Social Corporativa Global	<b>Classificação</b>	Final	<b>Aprovado por</b>	Comité para a Responsabilidade Social Corporativa Global	Página 7 de 13

## 5. Formação e Sensibilização para a Política

### Objetivo:

Incorporar medidas a fim de garantir que todo o pessoal e superiores hierárquicos da Empresa têm consciência do compromisso da Empresa em proporcionar igualdade de oportunidades de emprego, não discriminação, diversidade e inclusão e, sempre que aplicável, programas de ações positivas.

### Medidas:

- As Empresas devem identificar e implementar formação adequada e periódica, tanto para o pessoal como para os superiores hierárquicos, sobre princípios e legislação em matéria de igualdade de oportunidades de emprego, e as melhores práticas no local de trabalho a fim de garantir que esses princípios são seguidos nas decisões laborais na Empresa. Esta formação deve incluir módulos de formação previstos para colaboradores responsáveis pelo processo de recrutamento e de contratação e gestão do Departamento de Recursos Humanos.
- Para aumentar e alargar a sensibilização, cada Empresa deverá assegurar que as suas políticas de igualdade de oportunidades de emprego são exibidas de forma visível e evidente para todos os colaboradores, incluindo painéis informativos em áreas comuns, nos guias e manuais dos colaboradores, bem como nas sessões de formação, entre outros locais.
- Os superiores hierárquicos são responsáveis por entender e seguir políticas de diversidade e inclusão e de igualdade de oportunidades de emprego no seu local de trabalho, e prestar informações aos colaboradores que os procurem a propósito dessas políticas. Os superiores hierárquicos devem manter linhas abertas de comunicação e permitir aos colaboradores que exprimam as suas preocupações sobre possíveis violações dessas políticas sem receio de retaliações ilegais. Os superiores hierárquicos devem reagir a qualquer forma de assédio ou discriminação ilegal que lhes sejam notificadas ou que tenham observado, em conformidade com as políticas da Empresa, inclusivamente tomando medidas imediatas criadas para parar a conduta e notificar o Departamento de Recursos Humanos.

<b>Nome Ficheiro/Documento</b>	Política de Diversidade e Inclusão	<b>URN, Versão</b>	Versão 2.0	<b>Autor</b>	Leigh Ryan	Data de Emissão março de 2019
<b>Dep/Campanha</b>	Responsabilidade Social Corporativa Global	<b>Classificação</b>	Final	<b>Aprovado por</b>	Comité para a Responsabilidade Social Corporativa Global	Página 8 de 13



## 6. Responsabilidades

**Superiores hierárquicos:** Os supervisores e superiores hierárquicos não só devem agir de forma consistente com a presente Política, como são também responsáveis por criar e manter um ambiente de trabalho sem qualquer forma de discriminação e assédio ilegais. Os superiores hierárquicos devem reagir a qualquer forma de assédio ou discriminação ilegal que lhes sejam notificadas ou que tenham observado, em conformidade com as políticas da Empresa, inclusivamente tomando medidas imediatas criadas para interromper a conduta e notificar o Departamento de Recursos Humanos.

**Recursos Humanos:** O Departamento de Recursos Humanos tem as mesmas responsabilidades dos outros colaboradores no que diz respeito ao cumprimento desta Política. O pessoal do Departamento de Recursos Humanos tem simultaneamente responsabilidades especiais na preparação e implementação desta Política e qualquer política específica da Empresa, identificando e realizando/organizando formação sobre essas políticas, investigando de forma rigorosa as queixas apresentadas pelos superiores hierárquicos ou qualquer colaborador no âmbito dessas políticas, e disponibilizando orientação e apoio adequado a todas as partes envolvidas em possíveis situações de discriminação ou assédio. Nos casos em que um colaborador não é recetivo às orientações que dizem respeito aos procedimentos e políticas da Empresa, o Departamento de Recursos Humanos é obrigado a apresentar a situação aos diretores da Empresa apropriados para tomarem medidas imediatas.

**Colaboradores:** Os colaboradores são responsáveis por rever, compreender e apresentar qualquer questão necessária para o esclarecimento da presente Política e qualquer política em matéria de igualdade de oportunidades de emprego específica da Empresa ou, se aplicável, programas de ações positivas; promover um local de trabalho livre de discriminação e assédio ilegais, comportando-se de forma consistente com essas políticas; frequentar todas as formações necessárias sobre o assunto dessas políticas e relatar imediatamente qualquer possível violação dessas políticas em conformidade com os procedimentos indicados nas políticas da sua Empresa ao Departamento de Recursos Humanos ou ao Comité para a Responsabilidade Social Corporativa Global (CSR) através do e-mail [csr@teleperformance.com](mailto:csr@teleperformance.com).

Nome Ficheiro/Documento	Política de Diversidade e Inclusão	URN, Versão	Versão 2.0	Autor	Leigh Ryan	Data de Emissão março de 2019
Dep/Campanha	Responsabilidade Social Corporativa Global	Classificação	Final	Aprovado por	Comité para a Responsabilidade Social Corporativa Global	Página 9 de 13

## Controlo do Documento

Proprietário do Documento			
Nome	Assinatura	Cargo	Data
Allison Junoy		Diretora do Departamento Jurídico Membro do Comité para a Responsabilidade Social Corporativa Global	janeiro de 2015

Aprovação de Documento			
Nome	Assinatura	Cargo	Data
Adam Smyth		Diretor dos Recursos Humanos, Conformidade Corporativa e Relações Laborais	janeiro de 2015

Revisão				
Data de Revisão	Nome	Assinatura	Cargo	Próxima Data de Revisão
20 de março de 2019	Leigh Ryan		Diretor Jurídico e Diretor da Conformidade	
20 de março de 2019	Alan Winters		Diretor Administrativo e Diretor da Privacidade e Proteção de Dados	

<b>Nome Ficheiro/Documento</b>	Política de Diversidade e Inclusão	<b>URN, Versão</b>	Versão 2.0	<b>Autor</b>	Leigh Ryan	Data de Emissão março de 2019
<b>Dep/Campanha</b>	Responsabilidade Social Corporativa Global	<b>Classificação</b>	Final	<b>Aprovado por</b>	Comité para a Responsabilidade Social Corporativa Global	Página 10 de 13

<b>Data</b>	<b>Revisão</b>	<b>Autor</b>
março de 2019	Denominação da política: “Política de Igualdade de Oportunidades” passou a denominar-se “Política de Diversidade e Inclusão”. Denominação da política atualizada em todas as ocorrências do texto	Leigh Ryan
março de 2019	Âmbito: <ul style="list-style-type: none"> <li>• acrescentou-se “acolhem, integram e valorizam pessoas de todas as origens”</li> <li>• “Etnia” substitui “raça” (e em todas as posteriores ocorrências)</li> <li>• “Gênero” substitui “sexo” (e em todas as posteriores ocorrências)</li> <li>• “LGBTQIA (lésbicas, gays, bissexuais, transgênero, quer, intersexuais e assexuais ou simpatizantes/aliados)” substitui “orientação sexual” (e em todas as posteriores ocorrências)</li> </ul>	Leigh Ryan
março de 2019	Campo de Ação: “respeita e aplica-se aos” resumido para “aplica-se aos”	Leigh Ryan
março de 2019	Definição: <ul style="list-style-type: none"> <li>• acrescentou-se especificação, “Discriminação, tanto direta como indireta”</li> <li>• “tradições e costumes culturais” substitui “costumes culturais”</li> <li>• acrescentou-se frase com definição de discriminação direta e indireta</li> <li>• “o candidato ou colaboradores” substitui “eles” no parágrafo</li> </ul>	Leigh Ryan
março de 2019	Procedimentos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• “diversidade, inclusão” acrescentou-se a “oportunidades de igualdade de emprego” no compromisso da Empresa</li> <li>• “Anti-assédio” substitui “Assédio” (e em todas as posteriores ocorrências)</li> </ul>	Leigh Ryan

<b>Nome Ficheiro/Documento</b>	Política de Diversidade e Inclusão	<b>URN, Versão</b>	Versão 2.0	<b>Autor</b>	Leigh Ryan	Data de Emissão março de 2019
<b>Dep/Campanha</b>	Responsabilidade Social Corporativa Global	<b>Classificação</b>	Final	<b>Aprovado por</b>	Comité para a Responsabilidade Social Corporativa Global	Página 11 de 13

março de 2019	Recrutamento e Contratação: <ul style="list-style-type: none"> <li>• “pessoas” substitui “grupos de pessoas”</li> <li>• acrescentou-se “e incentivar os candidatos de minorias ou de origens diferentes a candidatarem-se”</li> <li>• especificam-se “parceiros externos de recrutamento” e “parceiros externos”</li> <li>• acrescentou-se “não discriminatórios” a “tendo em conta princípios não discriminatórios e de igualdade de oportunidades de emprego”</li> <li>• especificou-se “as normas de qualificação” como sujeito de “são aplicadas de forma consistente”</li> <li>• ponto eliminado: “Agir em conformidade com qualquer norma ou objetivo de diversidade ou inclusão, e/ou programas de ações positivas, em concordância com a legislação e regulamentos aplicáveis.”</li> </ul>	Leigh Ryan
março de 2019	Título de subcapítulo “Formação, Promoções e Progressão na Carreira” substitui “Promoções e Progressão na Carreira”	Leigh Ryan
março de 2019	Formação, Promoções e Progressão na Carreira: <ul style="list-style-type: none"> <li>• acrescentou-se “empoderamento de mulheres, minorias e diferentes grupos étnicos”</li> <li>• “proporcione aos colaboradores de todos os tipos de origens” substitui “proporcione aos trabalhadores de todos os tipos de origens”</li> <li>• “Código de Conduta” substitui “Política Anticorrupção”</li> </ul>	Leigh Ryan
março de 2019	Anti-assédio: <ul style="list-style-type: none"> <li>• “Violem a política da Empresa” substitui “violação da política”</li> <li>• “As Empresas devem organizar debates” substitui “as Empresas organizarão debates”</li> </ul>	Leigh Ryan

<b>Nome Ficheiro/Documento</b>	Política de Diversidade e Inclusão	<b>URN, Versão</b>	Versão 2.0	<b>Autor</b>	Leigh Ryan	Data de Emissão março de 2019
<b>Dep/Campanha</b>	Responsabilidade Social Corporativa Global	<b>Classificação</b>	Final	<b>Aprovado por</b>	Comité para a Responsabilidade Social Corporativa Global	Página 12 de 13

março de 2019	Remuneração: Acrescentou-se “Promover igualdade salarial”	Leigh Ryan
março de 2019	Condições de Trabalho: <ul style="list-style-type: none"> <li>• “Todas as Empresas” substitui “As Empresas” em todos os pontos</li> <li>• “atividades relacionadas com trabalho da Empresa” substitui “atividades do Grupo”</li> <li>• segundo ponto reformulado “Todas as Empresas devem incentivar uma comunicação clara e transparente em toda a Empresa sobre a importância da gestão familiar, pessoal e profissional.”</li> </ul>	Leigh Ryan
março de 2019	“Formação e Sensibilização para a Política” substitui “Formação e Sensibilização”	Leigh Ryan
março de 2019	Formação e Sensibilização para a Política: <ul style="list-style-type: none"> <li>• “garantir que esses princípios são seguidos nas decisões laborais na Empresa” substitui “garantir que esses princípios são incluídos nas decisões em matéria de emprego na Empresa”</li> <li>• acrescentou-se “diversidade e inclusão” em “seguir políticas de igualdade de oportunidades de emprego”</li> </ul>	Leigh Ryan
março de 2019	Responsabilidades: <ul style="list-style-type: none"> <li>• “implementação desta Política e qualquer política específica da Empresa” substitui “implementação de Políticas da Empresa”</li> <li>• “possíveis situações de discriminação ou assédio” substitui “possíveis situações de assédio e discriminação”</li> <li>• acrescentou-se “ou, se aplicável, programas de ações positivas” à lista de questões</li> </ul>	Leigh Ryan

<b>Nome Ficheiro/Documento</b>	Política de Diversidade e Inclusão	<b>URN, Versão</b>	Versão 2.0	<b>Autor</b>	Leigh Ryan	Data de Emissão março de 2019
<b>Dep/Campanha</b>	Responsabilidade Social Corporativa Global	<b>Classificação</b>	Final	<b>Aprovado por</b>	Comité para a Responsabilidade Social Corporativa Global	Página 13 de 13