

## **POLÍTICA DE DIVERSIDAD EN RELACION CON EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE TELEFÓNICA, S.A. Y DE SELECCIÓN DE CONSEJEROS**

### **Introducción.**

El Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (“CNMV”) aprobó, el 18 de febrero de 2015, el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (“CBG 2015”).

El referido Código de Buen Gobierno establece, en su Recomendación 14, que *“el Consejo de Administración apruebe una política de selección de Consejeros que: a) sea concreta y verificable; b) asegure que las propuestas de nombramiento o reelección se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración y; c) favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias y género”*.

Asimismo, el 25 de noviembre de 2017, se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

En relación con ello, y conforme a la nueva redacción del artículo 540.4.c, subapartado 6º de la Ley de Sociedades de Capital, las sociedades anónimas cotizadas deberán incluir en su Informe Anual de Gobierno Corporativo *“una descripción de la política de diversidad aplicada en relación con el Consejo de Administración, incluyendo sus objetivos, las medidas adoptadas, la forma en la que se han aplicado y los resultados en el periodo de presentación de informes, así como las medidas que, en su caso, hubiera acordado en este sentido la Comisión de Nombramientos”*.

En este contexto, el Consejo de Administración de Telefónica, S.A. (en adelante, “Telefónica”, la “Sociedad”, o la “Compañía”), aprobó, en su sesión celebrada el 13 de diciembre de 2017, la presente actualización de su Política de Selección de Consejeros (aprobada, en su primera versión, el 25 de noviembre de 2015), incluyendo en ella la Política de Diversidad aplicable al Consejo de Administración y, en consecuencia, pasando a denominarse “Política de Diversidad en relación con el Consejo de Administración de Telefónica, S.A. y de Selección de Consejeros.

## **I. Objeto.**

La Política de Diversidad en relación con el Consejo de Administración de Telefónica, S.A. y de Selección de Consejeros tiene por objeto asegurar que las propuestas de nombramiento y reelección de Consejeros se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración de la Compañía, y favorecer la diversidad de conocimientos, de formación y experiencia profesional, de edad, y de género en el mismo, sin adolecer de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna, en particular, por razón de género, de discapacidad, o de cualquier otra condición personal.

A tal efecto, la presente Política de Selección de Consejeros será objeto de aplicación a la elección de candidatos a Consejero que sean personas físicas y, en el supuesto de que los candidatos a Consejero sean personas jurídicas, lo dispuesto en esta Política será extensivo a las personas físicas que actúen en su representación.

## **II. Proceso de Diversidad en relación con el Consejo de Administración de Telefónica, S.A. y de Selección de Consejeros.**

La selección de candidatos a Consejero de Telefónica seguirá los siguientes principios:

1.- Se buscará que el Consejo de Administración tenga una composición equilibrada, con una amplia mayoría de Consejeros no Ejecutivos y una adecuada proporción entre Consejeros Dominicales e Independientes.

2. El Consejo de Administración velará por que los procedimientos de selección de Consejeros favorezcan la diversidad de conocimientos, de formación, de experiencia profesional, de edad, y de género, y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna. Todo ello, a fin de que el Consejo de Administración tenga una composición diversa y equilibrada en su conjunto, que i) enriquezca el análisis y el debate, ii) aporte puntos de vista y posiciones plurales, iii) favorezca la toma de decisiones, y iv) disfrute de la máxima independencia.

Igualmente, se asegurará de que los candidatos a Consejero no Ejecutivo tengan suficiente disponibilidad de tiempo para el correcto desarrollo de sus funciones.

3. Asimismo, en el proceso de selección de candidatos a Consejero se partirá de un análisis previo de las necesidades de la Sociedad y de su Grupo. Dicho análisis será llevado a cabo por el Consejo de Administración de la Sociedad, con el asesoramiento y preceptivo informe justificativo previo de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno.

4. Dicho informe justificativo de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno se publicará al convocar la Junta General de Accionistas a la que se someta la ratificación, el nombramiento o la reelección de cada Consejero.

5. La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno verificará anualmente el cumplimiento de la Política de Diversidad en relación con el Consejo de Administración de Telefónica, S.A. y de Selección de Consejeros y se informará de ello en el Informe Anual de Gobierno Corporativo y en aquellos otros documentos que se estimen oportuno.

### **III. Candidatos a Consejero.**

El Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno procurarán, dentro del ámbito de sus respectivas competencias, que la elección de quien haya de ser propuesto para el cargo de Consejero recaiga sobre personas de reconocida solvencia, competencia y experiencia, que se encuentren dispuestas a dedicar el tiempo y esfuerzo necesarios al desarrollo de sus funciones, debiendo extremar el rigor en relación con la elección de aquellas personas llamadas a cubrir los puestos de Consejeros Independientes.

En relación con ello, los candidatos a Consejero serán personas de reconocido prestigio, solvencia, formación y experiencia profesional, especialmente en materia de telecomunicaciones, económico-financiera, contabilidad, auditoría, gestión de riesgos, y/o administración de empresas, con liderazgo en equipos formados por personas pertenecientes a distintos campos de actividad, y amplios conocimientos en grandes compañías.

Por otro lado, no podrán ser Consejeros y, en caso de serlo, deberán poner su cargo a disposición del Consejo de Administración, y formalizar la correspondiente dimisión, en los siguientes casos:

a) Cuando cesen en los puestos ejecutivos a los que estuviere asociado su nombramiento como Consejero o cuando desaparezcan las razones por las que fueron nombrados Consejeros.

b) Cuando se vean incurso en alguno de los supuestos de incompatibilidad o prohibición previstos por la ley.

c) Cuando resulten gravemente amonestados por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno por haber incumplido alguna de sus obligaciones como Consejeros.

d) Cuando su permanencia en el Consejo de Administración pueda afectar al crédito o reputación de que goza la Sociedad en el mercado o poner en riesgo, de cualquier otra manera, los intereses de la Sociedad.

#### **IV. Evaluación del Desempeño.**

El Consejo de Administración deberá realizar una evaluación anual de su funcionamiento y del de sus Comisiones, valorando especialmente la aplicación, en la composición y competencias del Consejo de Administración, de los distintos aspectos de diversidad recogidos en la presente Política, así como el desempeño del Presidente del Consejo de Administración, del primer Ejecutivo de la Sociedad, y de los distintos Consejeros, prestando especial atención a los responsables de las distintas Comisiones del Consejo, y adoptará las medidas oportunas para su mejora.

El resultado de la evaluación se consignará en el acta de la sesión o se incorporará a ésta como anejo.

Para la realización de la evaluación de las distintas Comisiones se partirá del informe que éstas eleven al Consejo de Administración, y para la de éste último, del que le eleve la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno.

Cada tres años, el Consejo de Administración será auxiliado para la realización de la evaluación por un consultor externo, cuya independencia será verificada por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno.

Las relaciones de negocio que el consultor, o cualquier sociedad de su grupo, mantenga con la Sociedad, o con cualquier sociedad de su Grupo, deberán ser desglosadas en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

El proceso y las áreas evaluadas serán objeto de descripción en el citado Informe Anual de Gobierno Corporativo.

\*\*\*\*\*