



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



Norma corporativa

Aprobada por el Consejo de Administración en su reunión del 25 de noviembre de 2015.
Actualizada el 13 de diciembre de 2017 y el 16 de diciembre de 2020

Índice

Introducción.....	3
I. Objeto.....	4
II. Promoción de la Diversidad en la composición del Consejo de Administración de Telefónica.....	4
III. Candidatos a Consejero.....	5
IV. Evaluación del Desempeño.....	7
V. Supervisión y difusión de la Política.....	8

POLÍTICA DE DIVERSIDAD EN RELACIÓN 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, que se modificó parcialmente en junio de 2020 (“CBG”).

El referido Código de Buen Gobierno establece, en su Recomendación 14, que *“el Consejo de Administración apruebe una política dirigida a favorecer una composición apropiada del consejo de administración y que: a) sea concreta y verificable; b) asegure que las propuestas de nombramiento o reelección se fundamenten en un análisis previo de las competencias requeridas por el Consejo de Administración y; c) favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género”*.

Asimismo, el 29 de diciembre de 2018, se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la 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, de dirección y de las Comisiones especializadas que se constituyan en su seno, por lo que respecta a cuestiones como la edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia profesional de sus miembros; incluyendo sus objetivos, las medidas adoptadas, la forma en la que se han aplicado, en particular, los procedimientos para procurar incluir en el Consejo de Administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres y los resultados en el período de presentación de informes, así como las medidas que, en su caso, hubiera acordado respecto de estas cuestiones la Comisión de Nombramientos”*.

En este contexto, el Consejo de Administración de Telefónica, S.A. (en adelante, “Telefónica” o la “Sociedad”), aprobó, en su sesión celebrada el 16 de diciembre de 2020, la presente actualización de su “Política de Diversidad en relación con el Consejo de Administración de Telefónica, S.A. y de Selección de Consejeros” (aprobada, en su

primera versión, el 25 de noviembre de 2015 y actualizada el 13 de diciembre de 2017).

I. Objeto.

La Política de Diversidad en relación con el Consejo de Administración de Telefónica, S.A. y de Selección de Consejeros (en adelante, la "Política") tiene por objeto asegurar que los procedimientos de selección de Consejeros se fundamenten en un análisis previo de las competencias requeridas por el Consejo de Administración de la Sociedad, y favorezcan la diversidad de conocimientos, de formación y experiencia profesional, de edad, discapacidad 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, y que faciliten la selección de Consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

A tal efecto, la presente Política será objeto de aplicación a la selección 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.

Esta Política de diversidad será de aplicación también en el nombramiento de los miembros de los Consejos de las sociedades participadas por Telefónica.

II. Promoción de la Diversidad en la composición del Consejo de Administración de Telefónica.

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, procurando asimismo que los Consejeros Independientes tengan un peso adecuado en el Consejo de Administración.

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 apropiada, 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 atendiendo a la naturaleza y complejidad del negocio,

así como al contexto social y ambiental, iv) disfrute de la máxima independencia, y v) permita atender las exigencias legales y recomendaciones de buen gobierno en relación con la composición e idoneidad que deben reunir los miembros de las distintas Comisiones internas de supervisión del Consejo de Administración.

En particular, el Consejo de Administración de la Sociedad promoverá el objetivo de presencia de Consejeras, así como de medidas que fomenten que la Sociedad cuente con un número significativo de altas directivas teniendo en cuenta las recomendaciones de buen gobierno, sin perjuicio de los criterios esenciales de mérito y capacidad que deben regir en todos los procesos de selección de personal de la Sociedad.

El Consejo de Administración evaluará periódicamente el grado de cumplimiento y la eficacia de esta Política y, en especial, el porcentaje de Consejeras existente en cada momento. Además, en el Informe Anual de Gobierno Corporativo se incluirá una descripción detallada de esta Política, así como de los objetivos fijados al respecto y los resultados obtenidos.

2. Asimismo, en el proceso de selección de candidatos a Consejero se partirá de un análisis previo de las competencias requeridas por el Consejo de Administración. Dicho análisis será llevado a cabo por el Consejo de Administración de la Sociedad, con el asesoramiento y previo informe o propuesta, en su caso, de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno.

3. Asimismo, en caso de reelección o ratificación, el informe o propuesta, en su caso, de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno contendrá una evaluación del trabajo y dedicación efectiva al cargo durante el último período de tiempo en que lo hubiera desempeñado el Consejero propuesto, así como de su capacidad para continuar desempeñándolo satisfactoriamente.

4. Dicho informe o propuesta 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.

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.

Todos los candidatos a Consejero de la Sociedad deberán ser profesionales íntegros, cuya conducta y trayectoria profesional esté alineada con los Principios de Negocio Responsable de Telefónica.

Como candidatos a Consejero se tendrán en cuenta especialmente personas que cuenten con formación y experiencia profesional en materia de telecomunicaciones, tecnología, conocimiento de consumidor, conocimiento ESG, marketing, contabilidad, auditoría, gestión de riesgos -tanto financieros como no financieros-, y se valorará la experiencia internacional y el liderazgo de equipos en multinacionales.

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

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 incursos 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.

Asimismo, los Consejeros deberán informar cuando se den situaciones que les afecten, relacionadas o no con su actuación en la propia Sociedad que puedan perjudicar al crédito o reputación de esta y, en particular, cuando aparezcan como investigados en cualquier causa penal, en cuyo caso los Consejeros deberán informar asimismo de sus vicisitudes procesales. El Consejo de Administración, habiendo sido informado o habiendo conocido de otro modo alguna de estas situaciones, examinará el caso tan pronto como sea posible y, atendiendo a las circunstancias concretas, decidirá, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, las medidas a adoptar, entre ellas, la petición de dimisión de dicho Consejero, que éste deberá aceptar, o la propuesta de cese a la siguiente Junta General.

Los anteriores requisitos resultarán de aplicación a todos los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, con independencia de la categoría que ostenten en el Consejo. Adicionalmente, los candidatos a Consejero Independiente deberán reunir los requisitos de independencia previstos en la Ley y en las normas de gobierno corporativo de Telefónica, debiendo asimismo la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno analizar si el candidato va a poder desempeñar sus funciones sin verse condicionado por sus relaciones con la Sociedad o su Grupo, sus accionistas significativos o sus directivos.

Asimismo, los candidatos deberán cumplir con los demás requisitos establecidos en la Ley, los Estatutos Sociales de la Sociedad, en el Reglamento del Consejo de Administración y en las recomendaciones sobre buen gobierno asumidas por la Sociedad para el adecuado desempeño del cargo y, en especial, los relativos al deber de diligencia y lealtad, valorándose las potenciales situaciones de conflicto de interés.

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 este 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.

V. Supervisión y difusión de la Política.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno verificará anualmente el cumplimiento de la presente Política y se informará de ello en el Informe Anual de Gobierno Corporativo y en aquellos otros documentos que se estime oportuno.

Asimismo, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno podrá proponer al Consejo de Administración las actualizaciones y propuestas de mejora de la Política que considere convenientes.

Esta Política se publicará en la página web corporativa de Telefónica, así como en la Intranet Global de la Sociedad.
