



EWSDGE Urb. de los Pajares 7 · ES-28450 Collado Mediano – Madrid, Spain

**TELEFÓNICA, S.A.**

A la atención de la Oficina del Accionista  
Gran Vía, número 28  
28013 Madrid

accion.telefonica@telefonica.com

En Bilbao, a 3 de junio de 2015

**Derecho de información**

Estimados señores:

Me llamo Julia Suderow, soy accionista de su empresa y quiero hacer uso de mi derecho de información. Mi NIF es X 1430138K.

Apoyo las iniciativas “Paridad en Acción” y “Mujeres Accionistas Europeas reclaman igualdad de género” (“European Women Shareholders Demand Gender Equality” - EWSDGE).

1. **“Paridad en Acción”** tiene como misión abogar por una mayor presencia de la Mujer en los Consejos de Administración y en los puestos directivos de las empresas que cotizan en bolsa, participando en las Juntas Generales de Accionistas del IBEX 35 en representación de mujeres y hombres accionistas.
2. **“EWSDGE”**: La Comisión Europea ha concedido a un grupo de organizaciones un contrato para implementar el proyecto “Mujeres Accionistas Europeas reclaman igualdad de género” en virtud del programa PROGRESS de la Unión Europea. Este grupo de organizaciones incluye a la Asociación Alemana de Mujeres Juristas (djB, por sus siglas en alemán) como coordinadora del proyecto y a los siguientes socios beneficiarios y organizaciones no gubernamentales: la Asociación Europea de Mujeres Juristas (EWLA), la Asociación Europea de Mujeres Juristas (EWLA) Bulgaria, la Asociación Francesa de Mujeres Juristas (AFFJ) y la Asociación Húngara de Mujeres Juristas, así como también la Cámara de Comercio de

**EWSDGE National Coordinator Spain**

Urb. de los Pajares 7 · ES-28450  
Collado Mediano – Madrid, Spain  
P: +34633285180  
E: kmiller@ewsdge.eu

**EWSDGE Project Office  
c/o German Women Lawyers Association (djB)**

Brunnenstr. 128 · D-13355 Berlin  
P: +49 30 467 98 600 · F: +49 30 467 98 6020  
E: eu-womenshareholders@djB.de





Finlandia y la Universidad de Bristol (University of West of England). Al finalizar el proyecto el Ministerio de Justicia e Igualdad de Sajonia-Anhalt acogerá el evento de clausura y la Universidad Magdeburg-Stendal se encargará de la evaluación y la divulgación de las conclusiones.

Les adjuntamos un folleto sobre la iniciativa “European Women Shareholders Demand Gender Equality”.

Este proyecto está cofinanciado por el Ministerio Federal Alemán para Asuntos de Familia, Ciudadanos Mayores, Mujeres y Jóvenes, el Ministerio de Justicia e Igualdad de Sajonia-Anhalt y la Cámara de Comercio de Finlandia.

Tal y como se ha indicado en el marco de estos proyectos asistiremos a las juntas de accionistas del IBEX 35 y del EUROSTOXX realizando las siguientes preguntas relacionadas con el cumplimiento del Código Unificado de buen gobierno de las sociedades cotizadas (en adelante Código de Buen Gobierno) y la presencia femenina en puestos directivos.

Hemos constatado que el porcentaje de mujeres que están representadas tanto en el consejo de administración de su empresa como en sus órganos de dirección es del 5,55 %.

Este dato sin duda es especialmente interesante para cualquier accionista, pues como constatan numerosos estudios, las empresas en las que las mujeres tienen una participación mayor y más activa en los órganos de dirección obtienen mejores resultados en términos económicos y en general experimentan menos riesgos. A esta conclusión llega también el informe del Instituto de Investigaciones del banco Credit Suisse (en nuestra página [http://www.paridad.eu/docs/cs\\_women\\_in\\_leading\\_positions\\_FINAL.pdf](http://www.paridad.eu/docs/cs_women_in_leading_positions_FINAL.pdf)) publicado en Agosto del 2012.

En este estudio se demuestra de manera contundente que en los últimos 8 años, aquellas empresas que tienen al menos una mujer en su Consejo de Administración o Junta Directiva, han sido entre un 33 % y un 35 % más rentables que aquellas que no tienen un directorio mixto.

**EWSdGE National Coordinator Spain**

Urb. de los Pajares 7 · ES-28450  
Collado Mediano – Madrid, Spain  
P: +34633285180  
E: [kmiller@ewsdge.eu](mailto:kmilller@ewsdge.eu)

**EWSdGE Project Office**

**c/o German Women Lawyers Association (djb)**  
Brunnenstr. 128 · D-13355 Berlin  
P: +49 30 467 98 600 · F: +49 30 467 98 6020  
E: [eu-womenshareholders@djb.de](mailto:eu-womenshareholders@djb.de)





Dada la evolución demográfica y la previsible escasez de mano de obra cualificada, resulta aún más necesario incorporar a la mujer a puestos de responsabilidad para no desaprovechar el talento empresarial del 51% de la población.

Por otra parte no tiene sentido desaprovechar los recursos que suponen la inversión en la formación de la mujer para a posteriori vetarle el acceso a posiciones de dirección que se corresponden con sus cualificaciones.

Para mí como accionista de esta gran empresa y ciudadano Europeo no resulta aceptable que a pesar de la garantía de la igualdad de género establecida en el Artículo 14 de la Constitución Española y de las medidas tomadas a nivel gubernamental para favorecer la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos incluidos el laboral, la exclusión de la Mujer en la participación en los órganos de dirección siga siendo habitual, y más aún, cuando ello conlleva la ya mencionada pérdida de rentabilidad.

Este hecho sólo se podría explicar en parte por la dificultad actual para conciliar la vida familiar y laboral. Sin embargo, este déficit de conciliación afectaría en igual medida a hombres y mujeres en tanto optemos por un progreso social, un enriquecimiento de los padres y madres que repercutan sobre los hijos, que son el futuro de la sociedad y de esta empresa. La triste realidad, es que el 40% de las mujeres que están plenamente cualificadas para acceder a los puestos de alta dirección no tienen hijos, lo cual justifica nuestras carencias de futuro social y empresarial.

Existen mujeres altamente cualificadas y aptas para cubrir los puestos de dirección, sólo es necesario que se las considere para estos cargos.

A continuación paso a hacer las preguntas relativas a la composición del Consejo de Administración y a la inclusión en órganos de alta dirección.

**EWSDGE National Coordinator Spain**

Urb. de los Pajares 7 · ES-28450  
Collado Mediano – Madrid, Spain  
P: +34633285180  
E: [kmiller@ewsdge.eu](mailto:kmilller@ewsdge.eu)

**EWSDGE Project Office  
c/o German Women Lawyers Association (djb)**

Brunnenstr. 128 · D-13355 Berlin  
P: +49 30 467 98 600 · F: +49 30 467 98 6020  
E: [eu-womenshareholders@djb.de](mailto:eu-womenshareholders@djb.de)





## 1. Miembros de Consejo de Administración

### A) PROCESO DE SELECCIÓN

- ¿Garantiza el proceso de selección de candidatos para el consejo de administración vigente la inclusión de todas las candidatas mujeres idóneas en todas las etapas del proceso? ¿Si es así de qué forma?
- ¿Existe un resumen de los requisitos exigidos al que pueda acceder el público para conocer cómo está compuesto el Consejo de Administración?

### B) ESTRATEGIA PARA AUMENTAR EL NÚMERO DE MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN

- ¿En qué medida desea la empresa ampliar la representación femenina en los equipos de gestión/comités ejecutivos en los próximos tres a cinco años?
- ¿Qué medidas concretas desea adoptar la empresa para lograr estas metas o superarlas?
- ¿Hay un resumen de los requisitos exigidos al que pueda acceder el público para conocer cómo está compuesto el consejo de administración?

En caso de que se designe un hombre para un determinado cargo:

- ¿Cuál es el proceso de selección de candidatos para el comité ejecutivo/los equipos de gestión? En particular, ¿de qué forma se garantiza a través del proceso que las candidatas idóneas sean incluidas en todas las etapas del proceso?

## 2. Otros cargos ejecutivos – La ruta del talento

### a) Participación general de mujeres EMPLEADAS

- ¿Podría decirme cuántas mujeres trabajan actualmente en su empresa? Indíquenos las cifras totales y el porcentaje correspondiente a la cantidad de mujeres empleadas.

b) ¿Cuál es la cantidad de empleadas en los dos niveles directivos inmediatamente por debajo del Consejo de Administración?

- ¿Cuántas mujeres emplea su empresa en los dos niveles directivos por debajo del Consejo de Administración en España? Indíquenos las cifras totales y los porcentajes correspondientes para cada nivel.
- ¿Cuántas mujeres hay en cargos directivos de nivel intermedio?

### **EWSDGE National Coordinator Spain**

Urb. de los Pajares 7 · ES-28450  
Collado Mediano – Madrid, Spain  
P: +34633285180  
E: kmiller@ewsdge.eu

### **EWSDGE Project Office c/o German Women Lawyers Association (djb)**

Brunnenstr. 128 · D-13355 Berlin  
P: +49 30 467 98 600 · F: +49 30 467 98 6020  
E: eu-womenshareholders@djb.de





- c) Ascenso de mujeres al primer y segundo nivel directivo debajo del comité de dirección
- ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres han sido ascendidos al primer y segundo nivel directivo inmediatamente debajo del comité de dirección el año pasado? Indíquenos las cifras totales y los porcentajes correspondientes.
- d) Situación legal: Reglas de participación, compromiso con las disposiciones internas, etc.
- ¿Qué disposiciones se han impulsado a nivel interno en la empresa para incrementar la participación de mujeres en cargos ejecutivos?

### 3. Estrategia corporativa

#### a) Identificación y formación de los talentos femeninos

- La empresa ¿identifica continuamente talentos femeninos dentro de la entidad y las capacita, por ejemplo, con programas de formación y desarrollo u otros mecanismos tendientes a brindarles ascensos hacia cargos ejecutivos o de liderazgo? ¿Puede mencionar las acciones de la empresa y su evaluación (por ejemplo, cantidad de mujeres que ingresan anualmente a cargos de liderazgo y gestión gracias a las actividades de respaldo específicas para mujeres que promueve la empresa)?
- ¿Qué objetivos (resultados) cuantificables se han establecido para garantizar que las mujeres (con los talentos apropiados) alcancen su máximo rendimiento dentro de la empresa?

#### Pregunta adicional:

- ¿Quién es la persona del nivel ejecutivo responsable del éxito de la estrategia de la empresa tendiente a favorecer el ascenso de las mujeres empleadas?

#### b) Seguimiento

- ¿Qué medidas concretas usa para generar concientización acerca de la importancia de "incrementar la cantidad de mujeres en cargos ejecutivos" entre el personal y la gerencia?
- ¿Cree que la participación de mujeres en cargos de liderazgo es una buena decisión comercial?

#### **EWSDGE National Coordinator Spain**

Urb. de los Pajares 7 · ES-28450  
Collado Mediano – Madrid, Spain  
P: +34633285180  
E: kmiller@ewsdge.eu

#### **EWSDGE Project Office**

**c/o German Women Lawyers Association (djb)**  
Brunnenstr. 128 · D-13355 Berlin  
P: +49 30 467 98 600 · F: +49 30 467 98 6020  
E: eu-womenshareholders@djb.de





Pueden enviarnos la contestación a las preguntas a la siguiente dirección postal:

Doña Katharina Miller  
Urb. de los Pajares, 7  
28450 Collado Mediano

Muchas gracias.

Atentamente,

Julia Suderow

**EWSDGE National Coordinator Spain**

Urb. de los Pajares 7 · ES-28450  
Collado Mediano – Madrid, Spain  
P: +34633285180  
E: [kmiller@ewsdge.eu](mailto:kmilller@ewsdge.eu)

**EWSDGE Project Office  
c/o German Women Lawyers Association (djb)**

Brunnenstr. 128 · D-13355 Berlin  
P: +49 30 467 98 600 · F: +49 30 467 98 6020  
E: [eu-womenshareholders@djb.de](mailto:eu-womenshareholders@djb.de)

