



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

Don Hermann Otto Karl Suderow
Bilbao

En Bilbao a 20 de abril de 2016

Derecho de información

Estimados señores:

Me llamo Hermann Otto Karl Suderow, soy accionista de su empresa y titular de 14.020 acciones y quiero hacer uso de mi derecho de información.

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

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



Funded by the PROGRESS
Programme of the European Union



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 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.

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.

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



Funded by the PROGRESS
Programme of the European Union



Hemos constatado que el porcentaje de mujeres que están representadas tanto en el consejo de administración de su empresa es del 11,11 %.

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) publicado en agosto del 2012.

En este estudio se demuestra de manera contundente que, en los últimos 4 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.

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 y de esta Villa 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

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





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

Estrategia corporativa

La DIRECTIVA 2014/95/UE¹ DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 22 de octubre de 2014 por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la **divulgación de información no financiera e información sobre diversidad** por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos - también conocida como Directiva de Reporting en Responsabilidad Social Corporativa o **Directiva de Reporting RSC**- contiene la obligación de informar sobre la política de diversidad y datos específicos de género en relación a los empleados y directivos de las empresas.

La información no financiera en el informe de gestión debe incluir cuestiones como el estado de la igualdad de género en la empresa y las medidas que se han tomado para

¹Diario Oficial de la Unión Europea, L 330/1, 15.11.2014.

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





garantizar esa igualdad, lo cual debe iniciarse en cualquier caso en las siguientes materias dentro del informe:

El Ministerio de Sanidad, de Servicios Sociales e Igualdad ² desarrolló en el año 2007 en cumplimiento del art. 46 de *Ley Orgánica 3/2007*, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.³ un plan empresarial de igualdad. Empresas con más de 250 trabajadores están desde entonces obligadas por ley a la elaboración e implantación de estos planes, entre ellas TELEFONICA. Este Plan tiene una clara orientación a los directivos.

Posteriormente debe tener lugar una auditoría de la misma empresa, centrada en los ámbitos siguientes:

- Acceso al empleo
- Ordenación de los tiempos de trabajo para facilitar la conciliación vida personal, laboral y familiar
- Clasificación profesional, promoción y desarrollo de carrera
- Formación continua
- Retribución
- Acoso sexual y por razón de sexo
- Lenguaje y comunicación no sexista
- Salud Laboral

²<http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/planIgualdad.htm>, visto por última vez el 7.12.2015.

³Ley Orgánica 3/2007, in: <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>, visto por última vez el 13.12.2015. Trabajos posteriores de elaboración? sentencias?

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





Ya que TELEFONICA está obligada a elaborar un plan de igualdad, tiene sentido pensar que las obligaciones autoimpuestas por TELEFONICA dentro del plan de igualdad deben incluirse también en la mencionada obligación de comunicación de información.

Acceso al empleo

- TELEFONICA puede colaborar con escuelas y universidades o institutos politécnicos, según el art. 61 letra c de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía sostenible⁴ („reforzando las conexiones entre universidad y empresa“) y conseguir el fomento de la carrera profesional de las mujeres. Ahora mismo en el ámbito de las carreras técnicas existe una carencia de talento femenino que podría corregirse de este modo.⁵
- Debemos prevenir también con antelación suficiente la tendencia de que las estudiantes reduzcan o limiten sus estudios, para poder conciliar más tarde trabajo y familia⁶. Esto puede lograrse a través de mujeres ejemplares, empresarias y directivas.
- Sólo deben aceptarse currículos, donde no figure el género ni el nombre del solicitante. Muchos estudios en los últimos años han revelado que las mujeres no son contratadas cuando desde el inicio del proceso de selección se las conoce como tales. Un ejemplo conocido es el de los músicos de una

⁴BOE-A-2011-4117.

⁵Programa de ArcelorMittal: <http://corporate.arcelormittal.com/news-and-media/our-stories/s52-gender-diversity>, visto por última vez el 9.01.2016; en Alemania Agrupación de Industria, Escuelas superiores, Asociaciones en su centro de competencia NATIONALER PAKT FÜR FRAUEN IN MINT-BERUFEN, en <http://www.komm-mach-mint.de/>, consultado por última vez el 9.01.2016.

⁶Albert López-Ibor, Rocío/ Escot Mangas, Lorenzo/ Fernández Cornejo, José Andrés: La predisposición de las estudiantes universitarias de la Comunidad de Madrid a auto-limitarse profesionalmente en el futuro por razones de conciliación, 05/2009, en: http://pendientedemigracion.ucm.es/info/eue//pagina/cuadernos_trabajo/CT05_2009.pdf, visto por última vez el 9.01.2016.

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 (djib)
Brunnenstr. 128 • D-13355 Berlin
P: +49 30 467 98 600 • F: +49 30 467 98 6020
E: eu-womenshareholders@djib.de





orquesta. Los candidatos deben colocarse tras una cortina mientras entran en la sala y en calcetines, ya que las músicos que realizan las pruebas sin cortina a menudo no son contratadas por la orquesta. Cuando las audiciones detrás de la cortina y en calcetines se contratan más mujeres.⁷

¿Su empresa garantiza el acceso al empleo de esta manera?

Ordenación de los tiempos de trabajo para facilitar la conciliación vida personal, laboral y familiar

- Las jornadas de trabajo flexibles deben estar al alcance de todos los puestos y en todas las categorías de trabajo. Aquí tenemos una clara tendencia⁸ en España al reconocer que sólo unas pocas empresas están dispuestas a ello. Se trata de programas, que ofrezcan modelos de trabajo flexibles, algo como por ejemplo la jornada reducida – también para directivos, teletrabajo, Home Office, Jobsharing, bancos de tiempo, o mecanismos similares al otorgamiento de elementos de asistencia (plazas de guardería y cuidados cerca de los hogares, incluyendo atención para emergencias de los niños, asistentes de mayores, ofertas para la tranquilidad familiar, planificación de las vacaciones). Aparte de eso están los acompañamientos a padres y madres durante el tiempo de baja de paternidad y de maternidad mediante programas a través

⁷ Escot Mangas, Lorenzo/ Fernández Cornejo, José Andrés / Albert López-Ibor, Rocío / Samamed Rodríguez, M^a Obdulia: Un Experimento de Campo para analizar la Discriminación contra la Mujer en los Procesos de Selección de Personal, diciembre 2008, en: <http://pendientedemigracion.ucm.es/centros/cont/descargas/documento10825.pdf>, visto por última vez el 9.01.2016; Gran Bretaña también lo estableció: <http://www.personneltoday.com/hr/david-cameron-announces-blind-cv-equality-initiative/>, consultado por última vez el 9.01.2016.

⁸ <http://www.horariosenespana.com/>, visto por última vez el 7.12.2015, El Plan de Igualdad de IBERDROLA: <http://www.iberdrola.es/conocenos/una-gran-empresa/nuestro-equipo/plan-igualdad/>, consultado por última vez el 19.01.2016 y Jornada Laboral: flexibilidad horaria y medidas de conciliación de REPSOL: http://www.repsol.com/es_es/corporacion/responsabilidad-corporativa/ante-quien-respondemos/equipo-repsol/diversidad-conciliacion/programas-para-llevarlo-a-cabo/flexibilidad-horaria/

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 (djib)
Brunnenstr. 128 • D-13355 Berlin
P: +49 30 467 98 600 • F: +49 30 467 98 6020
E: eu-womenshareholders@djib.de



Funded by the PROGRESS
Programme of the European Union



de los cuales los trabajadores y las trabajadoras pueden mantener el contacto con la empresa durante dichas bajas.⁹

- Las reuniones deben celebrarse de tal forma que tanto los hombres como las mujeres no tengan problemas a la hora de participar en ellas.
- Hoy en día el cuidado de los menores no solamente compete a la madre, sino también al padre. Los padres (varones) deben ser expresamente motivados por la empresa para que soliciten las bajas por paternidad o reduzcan su jornada laboral.¹⁰ Esto tiene un efecto muy positivo en el comportamiento del hombre con sus hijos. Las ventajas son sobradamente conocidas por todos. Como ejemplo reciente queremos resaltar las conclusiones de un estudio realizado en España que ha demostrado que los niños con padres más presentes en su vida diaria se ponen enfermos con menor frecuencia.¹¹ Esto también ayuda a crear un mejor ambiente de trabajo en la empresa, menor absentismo y mejora la retención del talento. A pesar de las evidentes ventajas la disposición a la hora de coger bajas por paternidad por parte de los empleados, depende de la flexibilidad que en este sentido tenga la empresa y de la propia cultura empresarial.¹²

⁹Albert López-Ibor, Rocío/ Escot Mangas, Lorenzo/ Fernández Cornejo, José Andrés / Palomo Vadillo, María Teresa: Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa. Marzo 2010, en http://pendientedemigracion.ucm.es/info/eue//pagina/cuadernos_trabajo/ct02_2010.pdf, consultado por última vez 9.01.2016.

¹⁰Escot Mangas, Lorenzo / Fernández Cornejo, José Andrés / Lafuente Ibáñez, Carmen / Poza Lara, Carlos: La disposición entre los hombres españoles a tomarse el permiso por nacimiento. ¿Influyen en ello las estrategias de conciliación de las empresas? 02/2009, en: http://pendientedemigracion.ucm.es/info/eue/pagina/cuadernos_trabajo/CT02_2009.pdf, consultado por última vez 9.01.2016.

¹¹http://www.berdingune.euskadi.eus/u89-congizon/es/contenidos/informacion/quees/es_gizonduz/quees.html, visto por última vez 7.12.2015.

¹²Escot Mangas, Lorenzo / Fernández Cornejo, José Andrés / Lafuente Ibáñez, Carmen / Poza Lara, Carlos:, véase nota al pie 52. Una empresa, que concede un año de baja por paternidad, es Virgin Group:

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





¿Su empresa incentiva a los empleados masculinos para que cojan la baja paternal? ¿Y organizan las reuniones de una manera para que todos los implicados puedan asistir a ellas?

Clasificación profesional, promoción y desarrollo de carrera

- Las relaciones de género existentes en cuanto a la actividad de la empresa, así como a los diferentes órganos de dirección de la empresa deben convertirse en transparentes, en cumplimiento del art. 260 Décima de la Ley de Sociedades de Capital.
- Para un aumento del género infrarrepresentado (participación femenina) también en los puestos de dirección son necesarios programas de empoderamiento específicos (Por ejemplo, *LEAP* – o *Leadership Excellence Acceleration Program* del SAP: *LEAP* es un programa de 18 meses de duración, dirigido a mujeres con talento que bien muestran el potencial para la función ejecutiva o bien ya ejercen cargos ejecutivos, pero que quieren conseguir más. El programa intenta maximizar las capacidades de las participantes y proporcionarles el conocimiento que necesitan. Los entrenamientos incluyen: autoconocimiento y reflexión, planificación y desarrollo de la carrera profesional, *mentoring* y patrocinio, redes de contactos y marca, y gestión de las cualidades de dirección.
- Los programas de *mentoring* han demostrado ser un instrumento eficaz para el empoderamiento profesional de las mujeres. Estos programas pueden

<http://abcnews.go.com/Business/virgin-group-year-long-maternity-paternity-leave-policy/story?id=31673628>,
consultado por última vez 9.01.2016.

EWS DGE National Coordinator Spain

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

EWS DGE 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



Funded by the PROGRESS
Programme of the European Union



ayudar a mujeres que ya están en puestos de dirección o que muestran el potencial para estos cargos a generar un intercambio de experiencias y conocimientos, potenciar el contacto con los puestos de dirección superiores y aumentar su red de contactos. Además, el programa les brinda la posibilidad de ampliar sus propias competencias de dirección y sus métodos.

- En este sentido los programas de *mentoring* en general también pueden ayudar en la organización de sus carreras profesionales a largo plazo, teniendo en cuenta las distintas etapas de la vida, así como programas para apoyar carreras tardías, aumentando así la proporción del género infrarrepresentado.
- En general los programas con formación y entrenamiento sobre la dirección respetuosa con la diversidad son apropiados para cambiar la cultura empresarial en relación la diversidad.¹³
- Además, es necesario que la empresa de un enfoque más transparente a la incorporación de su personal, especialmente en los puestos de alta dirección. A menudo al género infrarrepresentado les falta el acceso a puestos, que bien a través de contactos informales bien a través de procesos de selección transparentes se vuelven públicos. Con motivo de la dependencia a esa red de contactos, la ocupación de esos puestos de dirección se produce muchas veces por acontecimientos casuales.¹⁴

¹³Como por ejemplo el Proyecto Promociona: <http://www.proyectopromociona.com/index.php/es/>, consultado por última vez 9.01.2016.

¹⁴Un proyecto exitoso en Inglaterra es el “Consejo Aprendiz”: <https://www.boardapprentice.com/>, consultado por última vez 9.01.2016

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



Funded by the PROGRESS
Programme of the European Union



EUROPEAN WOMEN SHAREHOLDERS
DEMAND GENDER EQUALITY

www.ewsdge.eu

¿Su empresa ofrece este tipo de redes y mentoring?

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

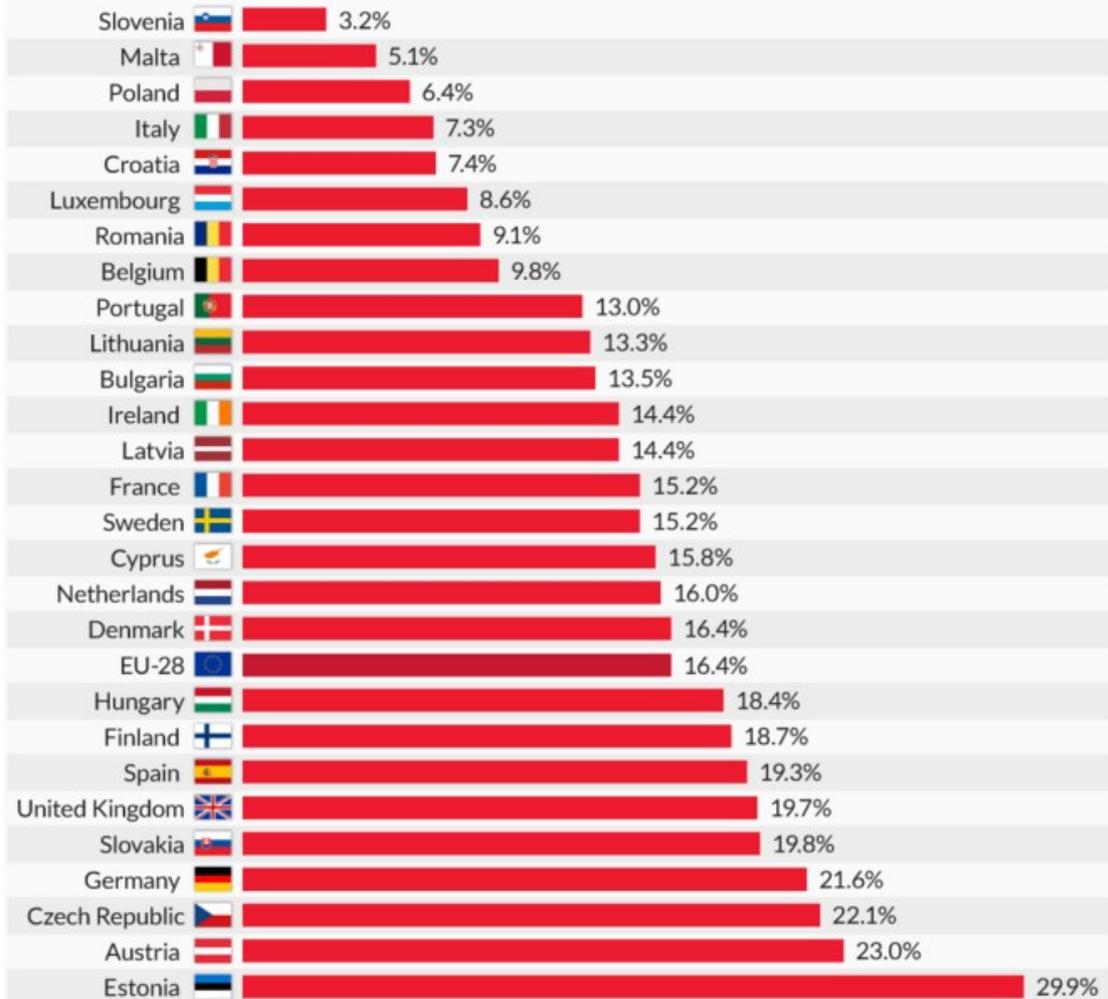


Funded by the PROGRESS
Programme of the European Union



The EU's gender pay gap visualised

Estimated difference between average gross hourly earnings of men & women*



*% of male gross earnings
No data for Greece
Source: Eurostat



i100

from The INDEPENDENT

statista

15

¹⁵<https://agenda.weforum.org/wp-content/uploads/2015/12/1512B33-eu-gender-pay-gap-hourly-earnings-estonia-austria.png>, consultado por última vez 17.01.2016.

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



Funded by the PROGRESS
Programme of the European Union



Retribución

Este reciente gráfico refleja una realidad conocida por todos: En España es la que es: las mujeres ganan de media hasta un 19,3%¹⁶ menos que sus colegas masculinos.¹⁷ Para reducir esta diferencia que perjudica tanto a hombres como a mujeres, debe implementarse un sistema de retribuciones transparente, por el que hombres y mujeres ganen lo mismo por el desempeño de los mismos o similares puestos de trabajo. Por las diferencias de salario las empresas ya han sido requeridas a presentar nuevas estrategias que tengan por objetivo reducir de forma permanente las diferencias salariales, como por ejemplo la «Estrategia de la Unión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015).¹⁸

¿Su empresa asegura una retribución transparente e igualitaria?

Acoso sexual

El acoso sexual en el puesto de trabajo es un problema actual, que debe contrarrestarse mediante la eliminación de tabúes y programas de formación continua.¹⁹

¹⁶<http://www.expansion.com/economia/2015/10/30/56339c37e2704ef97d8b46af.html>, consultado por última vez 9.01.2016 y la nota 50.

¹⁷Escot Mangas, Lorenzo / Fernández Cornejo, José Andrés: Discriminación salarial de género en el mercado laboral español, en Revista universitaria de ciencias del trabajo, ISSN 1576-2904, Nº 7, 2006 (Ejemplar dedicado a: Inmigración, mujer y mercado de trabajo), págs. 321-368

¹⁸http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_es.htm, consultado por última vez 19.01.2016.

¹⁹RENAULT ESPAÑA se ha adherido a la red 'Empresas por una sociedad Libre de Violencia de Género': http://www.elcorreodeburgos.com/noticias/burgos/renault-adhiere-red-empresas-sociedad-libre-violencia-genero_102113.html, consultado por última vez 9.01.2016; Instituto de la Mujer: "Acoso sexual. Acoso por razón de sexo. Mobbing"

<http://www.inmujer.gob.es/conoceDerechos/preguntas/acoso.htm>, consultado por última vez 19.01.2016

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





¿Su empresa se ha adherido a la red de 'Empresas por una sociedad Libre de Violencia de Género'?

Lenguaje no sexista y comunicación

La comunicación es una parte esencial de las relaciones humanas. Las empresas deben cuidar las comunicaciones internas y externas empleando un lenguaje no sexista y extender esta práctica a todos los ámbitos de la empresa. El lenguaje refleja nuestra percepción del mundo y nos ayuda a construir la realidad.²⁰ Frases como “sé un hombre”²¹ o “no llores como una niña” únicamente contribuyen a que tanto hombres como mujeres caigan en estereotipos.

¿Su empresa usa lenguaje no sexista?

Salud en el puesto de trabajo

Las trabajadoras embarazadas deben ser protegidas durante su embarazo, pero no discriminadas. El embarazo no es ninguna enfermedad, sino únicamente un estado en el cual las mujeres pueden desarrollar sus trabajos según su condición física.

¿En su empresa, las mujeres embarazadas pueden desarrollar sus trabajos según su condición física?

²⁰Bengoechea Bartolomé, Mercedes: Lenguaje y sexismo, en Diversidad de Género e Igualdad de Derechos, Valencia, 2012, páginas 41-52.

²¹The Mask You Live In, in: <https://www.youtube.com/watch?v=hc45-ptHMxo>, Miss Representation Trailer, en: <https://www.youtube.com/watch?v=8ap2xnMcvpw>, consultado por última vez 9.01.2016.

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,

Hermann Otto Karl Suderow

En Bilbao, a 20 de abril de 2016

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



Madrid, 10 de mayo de 2016

D. Hermann Otto Karl Suderow
EWSDGE
Urb. De los Pajares, 7
Collado Mediano
28450 - MADRID

Estimado accionista:

En relación con su escrito de fecha 20 de abril de 2016, dirigido a la Oficina del Accionista de Telefónica, S.A., le facilitamos a continuación las siguientes aclaraciones a las cuestiones que en el mismo se plantean:

POSICIONAMIENTO GENERAL

- Poseer en la compañía diferentes puntos de vista **incrementa la capacidad de la empresa de entender a nuestros grupos de interés**. Si contamos con una plantilla diversa, podremos posicionarnos como una empresa global y más competitiva.
- **La apuesta de Telefónica por la diversidad es una apuesta global y estratégica** dentro de nuestro Plan de Negocio Responsable, seguido de cerca por nuestros consejeros a través de la Comisión de Asuntos Institucionales.
- Uno de los ejes prioritarios del plan de diversidad de Telefónica es la igualdad de género, así el **derecho fundamental a la igualdad forma parte de nuestros principios globales** de Negocio Responsable. Por esta razón, hemos creado un plan de trabajo a medio/largo plazo dirigido a garantizar la igualdad de oportunidades y la atracción de talento en los procesos de selección con el objetivo de reducir la brecha de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad.

1. ACCESO AL EMPLEO.

Impulsamos diferentes iniciativas para fomentar el acceso de mujeres a profesiones tecnológicas. Entre ellas:

- **Lanzamiento en España de “Girls in Tech”**, organización sin ánimo de lucro que fomenta e impulsa a las mujeres dentro del mundo de las STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).
- Lanzamiento de la **iniciativa “Women’s Age”** para promover, impulsar y fortalecer la presencia femenina en el ecosistema emprendedor en una sociedad más igualitaria. El reto es duplicar en los próximos dos años el número de mujeres emprendedoras que trabajan con nosotros.
- Lanzamos el **Consejo de Diversidad**. Su propósito es impulsar las iniciativas dirigidas a consolidar la diversidad como palanca clave hacia la transformación digital , aumentar la participación de la mujer en la población directiva, incrementar el número de jóvenes que se incorporan en la compañía, y garantizar la multiculturalidad, variedad de perfiles y experiencias entre nuestros profesionales.
- Durante este año aprobaremos la **Política Global de Diversidad** para fortalecer nuestro compromiso explícito a lo no discriminación, inclusión e igualdad de todos nuestros grupos de interés. Así mismo se ha aprobado el **nuevo proceso de nombramientos de Directores** donde se ha incluido la necesidad de que exista una mujer en la terna final de candidatos en los procesos de selección y la participación de una mujer en el panel de evaluadores.
- **Programas de Talento Joven** que tienen como objetivo cuidar y desarrollar el talento de generaciones más jóvenes. En las nuevas generaciones, afortunadamente, hay un buen equilibrio entre hombres y mujeres y trabajamos para que ese equilibrio no se rompa. Entre los menores de 30 años en plantilla, **las mujeres suponen ya un 47% del total**.
- Telefónica España cuenta además con **un Plan de Igualdad dentro del Convenio de Empresas Vinculantes** que establece también criterios en igualdad de oportunidades con la participación de la representación de los trabajadores, en el que se contempla:
 - **Reforzar la formación y sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades** a todos aquellos quienes directa o indirectamente intervienen en los procesos de selección, a través de seminarios y talleres, bajo la premisa de una progresiva y equilibrada presencia de la mujer. De esta manera se ha formado a todos los técnicos de los equipos de talento y reclutamiento en la **acción “Sesgos inconscientes” (Unconscious Bias)**. Su principal objetivo es

sensibilizar, conocer e identificar estereotipos y prejuicios inconscientes, ya que pueden suponer una barrera en la identificación y selección de talento así como influir de manera inconsciente en la toma de decisiones sobre la carrera profesional.

- **Transmitir el Principio de Igualdad de Oportunidades a cuantos agentes pudieran participar en los procesos de selección.** Todas las coberturas de vacantes tienen un proceso de actuación muy claro y definido que conocen desde el inicio todos los agentes implicados en la selección (RR.HH., área cliente y candidatos). Este proceso fomenta la transparencia y la meritocracia en los procesos, garantizando la aplicación de los mismos criterios y herramientas de evaluación, y está publicado en La Intranet de la compañía accesible a cualquier profesional de Telefónica España.
- **Utilización de un lenguaje no sexista y neutro** en todas las convocatorias o en la denominación de los puestos y en todas las ofertas de empleo y anuncios.
- Realización un **seguimiento detallado de los procesos de selección para ver la representatividad de ambos sexos.** Periódicamente se realizan informes de seguimiento en este sentido que reflejan la representatividad de ambos sexos en los procesos de selección. Se analizan aspectos como: mujeres que postulan a procesos de selección, preseleccionadas, seleccionadas, análisis por niveles de cargo, representatividad por áreas, etc.

- Desde **Fundación Telefónica** organizamos en 2015 tres Hackatones en España diseñados para atraer la participación femenina. Logramos que el 46% de los participantes fueran mujeres, ratio inédito en este ámbito. También se ha lanzado el taller ADAS, un laboratorio sobre género y tecnología para animar a la reflexión y la práctica experimental y creativa de las mujeres con la tecnología.

2. **ORDENACION DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN VIDA PERSONA, LABORAL Y FAMILIAR.**

- Tenemos un compromiso explícito en nuestros principios de Negocio Responsable con la conciliación de la vida profesional y personal de nuestros empleados. Esto se traduce en un conjunto de **medidas y disposiciones de flexibilización laboral**, servicios y beneficios adaptados a sus necesidades (de jornada continuada anual en los meses de verano,

fomento del trabajo flexible, bonos guardería, servicio de guardería en la sede la compañía etc.)

- Trabajamos con el Convenio de Empresas Vinculadas para mejorar la sensibilidad en materia de reparto de responsabilidades:
 - Se informa al colectivo de trabajadores varones sobre sus derechos como padres para **fomentar la utilización de los permisos parentales** que otorga la legislación vigente y las normas convencionales (campaña para todos los empleados durante el 2015 para informar sobre todas las posibilidades de permisos, espacio permanente en la Intranet)
 - Avanzamos en la promoción de las medidas de flexibilización en las condiciones de prestación laboral, **teletrabajo y trabajo en movilidad**, como fórmula de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En resumen , no se trata de un programa específico, se trata de normas convencionales y pactadas con la Representación Social que están contenidas en el propio texto del Convenio, por ejemplo la regulación del teletrabajo, se encuentra regulado en el Anexo 5 del ICEV, y los horarios en los artículos 73 y siguientes.
 - **La Comisión de Igualdad de Oportunidades** compuesta por representantes de la Empresa y de los trabajadores tiene como fin impulsar medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal.

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA.

Hemos creado un equipo de Diversidad en el área de Talento y Desarrollo de la Compañía. Una de las ideas detrás de esta decisión organizativa es que las palancas de gestión del área así como sus programas de desarrollo, sean de alto impacto en los objetivos de diversidad. Estos programas son clave para preparar el pool de mujeres de talento de manera que vayan incorporándose al equipo directivo en la medida que vayan surgiendo las oportunidades.

- Programa de liderazgo femenino **“Women in Leadership”**, que apuesta por desarrollar las capacidades clave de liderazgo femenino, fomentando la visión estratégica, el networking y la confianza. En 2016 se formarán a 150 mujeres con este programa. Hasta el año pasado, un 75% de todas las participantes en el curso han impulsado su desarrollo y promoción en los meses posteriores a su finalización.

- **Programa Talentia** enfocado a cargos medios. Hasta el momento, 54 directoras de diferentes áreas de la compañía han participado en las 2 convocatorias del proyecto, con una satisfacción de 9,8 sobre 10.

4. RETRIBUCIÓN.

En Telefónica aseguramos que nuestras políticas y prácticas de compensación garantizan la igualdad salarial y de oportunidades entre hombres y mujeres.

DESVIACIÓN SALARIAL MEDIA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Porcentaje del salario medio de las mujeres respecto del medio de los hombres en nuestra zonas geográficas

Salarios base	España	Alemania	Brasil	HispAm
Gerentes	96,3%	90,3%	97,3%	96,3%
Mandos intermedios	95,4%	94,4%	99,4%	94,4%
Salarios totales	España	Alemania	Brasil	HispAm
Gerentes	96,5%	86,0%	97,5%	95,7%
Mandos intermedios	96,2%	92,3%	99,5%	94,1%

Nota 1: HispAm refleja la media ponderada de los países que han reportado datos a 31 de diciembre de 2015: Argentina, Colombia, Ecuador y México.

Nota 2: Los datos mostrados por país corresponden a todo el colectivo de Gerentes y Mandos intermedios, por lo que no constituyen muestras homogéneas en términos de edad, antigüedad o tipología funcional del rol desempeñado.

5. ACOSO SEXUAL

Telefónica sí forma parte de la **Red de Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género** desde el primer momento.

En Telefónica España la Dirección se ha comprometido a investigar las denuncias sobre acoso que puedan plantearse por los trabajadores de la empresa. Este procedimiento garantiza el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen.

El procedimiento de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo, protocolo incorporado al I CEV permite conocer y combatir cualquier comportamiento o conducta que pueda ser considerado como un supuesto de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo. Según este procedimiento para la resolución de conflictos en materia de cualquier tipo de acoso, "Cualquier trabajador que considere que está siendo objeto de acoso (laboral, sexual o por razón de sexo) lo deberá poner en conocimiento del mediador

a través de un escrito que enviará al buzón genérico creado al efecto. Excepcionalmente también podrá iniciar el procedimiento los representantes de los trabajadores o cualquier trabajador que tenga conocimiento de la existencia de hechos de esta naturaleza.

En Telefónica tenemos un Canal de Denuncias y un **buzón de correo electrónico** (TE_BUZON_DENUNCIAS_MEDIADOR@telefonica.com) dándose así cumplimiento a lo previsto en el procedimiento para la resolución de conflictos en materia de cualquier tipo de acoso (Anexo VII PLAN DE IGUALDAD Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN LOS SUPUESTOS DE ACOSO LABORAL PARA TDE, TME Y TSOL). Las comunicaciones se tratan de acuerdo a los principios de respeto, confidencialidad, fundamento y exhaustividad. **En el 2015 no hubo ninguna denuncia por discriminación.**

6. LENGUAJE NO SEXISTA Y COMUNICACIÓN

En las comunicaciones de Telefónica por defecto se aplica en temas de publicidad el código deontológico para eliminar cualquier conducta discriminatoria. Así en nuestras comunicaciones internas y externas promovemos la diversidad y la no discriminación. Contamos con unas pautas de tono de voz de todas las marcas de la compañía, que se puede acceder a través de la “brandroom”, que define una manera de hablar propia, consistente y homogénea que informe sobre el uso del nuestro lenguaje incluyendo la diversidad y no discriminación.

7. SALUD EN EL PUESTO DE TRABAJO

En situaciones de embarazo se adecuarán las tareas a fin de evitar posibles perjuicios tanto a la gestante como al feto. Asimismo, se encuentra recogido en la Intranet, dentro del canal de Prevención de Riesgos Laborales, una relación de los riesgos por puesto de trabajo para trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente y lactancia, así como una serie de recomendaciones, teniéndose en cuenta todos estos aspectos en las evaluaciones de riesgos para adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias.



De: Ivan Yañez [<mailto:ivanyanezv@gmail.com>]

Enviado el: miércoles, 04 de mayo de 2016 9:13

Para: Oficina Accionista <accion.telefonica@telefonica.com>

Asunto: Solicitud de informacion adicional

Estimados Sres,

Estoy tratando de remitirles el formulario de la página web pero me resulta imposible así que se la remito por vía email.

Mi nombre es Ivan Yañez Velasco

Soy español y resido en la Calle Darro 11 de Madrid 28002. Mi teléfono es el 686355708, represento 60.000 acciones de Telefónica que están depositadas en Bankia.

Además del Informe Anual de Gobierno Corporativo quisiera solicitar que se me diera información referente a los siguientes puntos:

Existen tres aspectos del Ejercicio 2015 que me gustaría que me explicasen con detalle:

- 1) Porque no se ha explicado con claridad el análisis económico-financiero **de la operación de compra y venta de O2 entre 2005 y 2015**. Con la escasa información publicada de la compra (inversión bruta 26.094M€) y de la venta (13.500M€), esta operación ha supuesto una pérdida de entre 10/13.000M€, aun sumando las ventas intermedias de Irlanda o Chequia. Dado que la inversión supuso el 50% de la capitalización de telefónica en el 2005 y más de un 20% en el 2015, hubiese sido necesario algo más que una nota de dos líneas con referencias a un ajuste fiscal para explicarla. La explicación que me han dado en la Oficina de Atención al accionista de que la operación no se “ha consumado” no es de recibo: Uds. la han contabilizado ya como tal, inclusive han computado la perdida fiscal derivada (+1.789M€ solo en 2015) después de haber provisionado anteriormente en años anteriores otros 4.000M€ de perdidas derivados de esta decisión.
- 2) ¿Porque esa desastrosa operación para los accionistas **no ha tenido consecuencias en la retribución de los ejecutivos y Consejeros a lo largo de los últimos años?** **La pésima evolución de Telefónica tanto de un punto de vista objetivo** (apenas un 2% anual en los últimos 10 años, lo que es casi 4 % anual por debajo del Bono del Tesoro Español) **como relativo** (un Retorno Total del 23% de TEF mientras otros operadores como Vodafone, BT o VZ han quintuplicado dichos retornos)

Los accionistas de la Sociedad hemos soportado un lucro cesante de más de 30.000M€ en estos diez años: Las pérdidas de la **venta de Endemol y la venta de O2 suman de forma directa 17/18.000 M€**: A ello hay que sumarle las cantidades multimillonarias pagadas a Bancos de Inversión para colocación de acciones y bonos, los casi 1.000M pagados a Consejeros y Ejecutivos responsables de esas decisiones en ese periodo, y aun con todo sería difícil llegar al desastroso resultado que hemos tenido que sufrir los accionistas en este periodo. Los **16.789M€ de pérdidas en los RRPP** consecuencia de inversiones en países con monedas muy débiles (**Diferencias de Conversión**) son prueba palpable y adicional de que algo no va bien. En menos de 10 años han acabado prácticamente con toda las ganancias acumuladas por nuestra empresa desde 1924.

Por ahora lo hemos sufrido nosotros: **¿Cuánto les ha costado a los que propusieron y votaron a favor de esas decisiones?**

- 3) **Información y Auditoria.** Todos tenemos derecho a equivocarnos: Cada Carta Anual a los accionistas de Mr Buffet tiene al menos 16 menciones a los errores cometidos por él en el ejercicio previo y anteriores: Si los aciertos superan ampliamente los errores y además, estos no se ocultan y además, se exponen a la luz de los accionistas, los accionistas de Berkshire seguimos y seguiremos confiando en Mr Buffet.

El caso de Telefónica es todo lo contrario: **La mayor operación de la historia y la mayúscula perdida que ha generado** tras su compromiso de venta en 2015:

- a. **No es mencionada por el nuevo presidente en su reciente Carta a los Accionistas** referente al Ejercicio 2015 y que ahora pretenden que aprobemos: “Digital, Personas, vida, Big, Disrupción, aspiramos...” si, **“O2” ni una mención.** La única referencia a la palabra “error” se encuentra en el Disclaimer de AENOR. Las únicas referencias a la palabra perdida están asociadas a “posible” como si no hubiese habido perdidas reales y efectivas.
- b. **No se menciona más que por su impacto fiscal** en el Informe de gestión

c. **No se explica en el informe de Auditoria:** En la Nota 17 se habla del reconocimiento de **un activo (fiscal) de 1.789M€ derivada de la diferencia entre el Valor Fiscal y el Valor acordado en la venta de Telefónica UK:** se reconoce el ACTIVO FISCAL (que Hacienda no va a cobrar) pero no se les dice a los accionistas que ha existido una pérdida ingente... Los activos Fiscales suponen ya 10.000M€ según el informe publicado: solo en 2015 +6.000M€. A esta velocidad, los activos fiscales superaran rápidamente los RRPP y después los activos tangibles.

4) Quizás **el concepto de Hecho relevante** no esté suficientemente claro en la LMV, pero es que al día siguiente de consumar dicha operación, registraron Uds. un folleto en la CNMV española que ni menciona estos aspectos, mientras que en el registrado en la SEC, introducen Uds. un proforma del que no informaron a los accionistas españoles. Pro-forma, que por otro lado, tampoco aclara cuanto han perdido con la susodicha operación.

Colocaron 3.000M€ en acciones en el Mercado sin explicar que acababan de cerrar el día anterior una operación que suponía una “NO RELEVANTE” pérdida de 12.000M€.

Todo ello creo que merece una adecuada explicación a los accionistas.

Sin otro particular les saludo atentamente

Ivan Yañez Velasco

Madrid, 10 de mayo de 2016

D. Ivan Yañez Velasco
Calle Darro, 11
28002 - MADRID

Estimado accionista:

En relación con su correo electrónico de fecha 4 de mayo de 2016, dirigido a la Oficina del Accionista de Telefónica, S.A., le facilitamos a continuación las siguientes aclaraciones a las cuestiones que en el mismo se plantean:

1. *Análisis económico-financiero de la operación de compra y venta de O2UK entre 2005 y 2015 (retorno de la inversión).*

a) Perímetro y retorno:

Telefonica adquirió en 2005 el Grupo O2 que integraba en su perímetro además de O2 UK, O2 Alemania, O2 Irlanda, Airwave y Manx.

Y como retorno por la inversión en el Grupo O2 deben considerarse, entre otros aspectos: la venta de estas tres últimas compañías, la salida a bolsa de una participación de O2 Alemania, los dividendos recibidos de estas participaciones, los pagos realizados por las mismas por otros conceptos como fees de marca y gestión y las sinergias obtenidas en el Grupo Telefónica desde 2005. Como referencia de la capacidad de pago de dividendo de ambas compañías anualmente O2 reino Unido generó en 2015 un flujo de caja libre de 675 millones de euros y O2 Alemania 832 millones de euros sin incluir el pago de espectro.

Considerando únicamente los efectos directos, y tomando como referencia el acuerdo alcanzado con Hutchison en marzo de 2015, el retorno de la inversión (TIR) es superior al retorno medio total para el accionista del sector en Europa y del Ibex 35 en este periodo. Adicionalmente habría que añadir las sinergias generadas por la inclusión del Grupo O2 sobre el resto de las operaciones de Telefónica, o la disminución del perfil de riesgo como consecuencia de la mayor diversificación de las operaciones por citar solo algunos de los beneficios que la incorporación de O2 ha tenido para Telefónica.

b) Acuerdo de venta O2UK con Hutchison:

El 24 de marzo de 2015, Telefónica, S.A. suscribió un acuerdo con Hutchison 3G UK Investment Limited y Hutchison 3G UK Holdings (CI) Limited (conjuntamente "Hutchison") para la adquisición por parte de éste de las operaciones de Telefónica en Reino Unido.

Según se comunicó en el Hecho Relevante presentado ante CNMV el 24 de marzo de 2015, el cierre de la operación está sujeto, entre otras condiciones habituales en este tipo de transacciones, a las aprobaciones regulatorias pertinentes, y a la obtención de dispensas (“waivers”) sobre cláusulas de cambio de control.

Las condiciones deben cumplirse no más tarde del 30 de junio de 2016, salvo en determinadas circunstancias establecidas en el acuerdo de compraventa en las que esta fecha podrá ampliarse hasta el 30 de septiembre de 2016.

c) Consideraciones contables: (desarrollado en la Nota 23 de la Memoria 2015)

Conforme a lo establecido en la normativa contable (NIIF 5), las compañías objeto del acuerdo han sido consideradas como grupo enajenable mantenido para la venta a partir de dicha fecha y sus operaciones clasificadas como operaciones en discontinuación.

Como consecuencia:

- Los activos y pasivos consolidados sujetos a la transacción han sido reclasificados al epígrafe “Activos no corrientes y grupos enajenables mantenidos para la venta” y “Pasivos asociados con activos no corrientes y grupos enajenables mantenidos para la venta”, respectivamente, en el estado de situación financiera consolidado a 31 de diciembre de 2015.
- Los activos no corrientes dejan de ser amortizados contablemente desde su clasificación como activos mantenidos para la venta.
- Los resultados de Telefónica Reino Unido se presentan en el epígrafe “Resultado después de impuestos procedente de las operaciones en discontinuación” de las cuentas de resultados consolidadas de 2015 y periodos comparativos.
- Los flujos de efectivo de Telefónica Reino Unido se reportan de forma separada de las operaciones continuadas en los estados de flujos de efectivo consolidados de 2015 y periodos comparativos.

Es decir, a la fecha de formulación de los estados financieros correspondientes al ejercicio 2015, Telefónica posee el 100% de participación de las compañías objeto del acuerdo de venta.

Como consecuencia, a 31 de diciembre de 2015 no se ha registrado minusvalía contable.

d) Consideraciones Fiscales: (desarrollado en la Nota 17 de la Memoria 2015)

En cuanto al impacto fiscal, en el ejercicio 2015 se ha registrado un menor gasto por impuestos que asciende a un total de 1.412 millones de euros, relacionados con el importe de los activos por impuestos diferidos derivados de la estimación de la diferencia en Telefónica, S.A. entre el valor fiscal y el valor acordado en la venta de las operaciones de Telefónica en Reino

Unido, 1.789 millones de euros (que se espera se materialice en un futuro previsible cuando se ejecute la venta), minorado por el importe correspondiente a la amortización fiscal del fondo de comercio, 377 millones de euros.

De acuerdo con la normativa contable (NIC 12), en la medida en que la diferencia temporaria deducible de las filiales vaya a revertir en el futuro previsible y se pueda utilizar, se debe registrar el activo por impuestos diferidos correspondiente.

Al ser la venta de las operaciones de Telefónica en Reino Unido altamente probable, el Grupo entiende que la pérdida fiscal se materializará en el momento de la venta (futuro previsible) y, al mismo tiempo, estima que podrá utilizarla en el futuro. Este efecto se ve reducido por el importe correspondiente a la amortización fiscal del fondo de comercio generado en 2006 en la adquisición de las compañías sujetas al acuerdo de transmisión, y deducido hasta 31 diciembre 2015, a la espera de la resolución definitiva en los Tribunales europeos y españoles sobre la calificación de dicho incentivo como ayuda de Estado y/o deducción.

2. Consecuencias en la retribución de los ejecutivos y Consejeros a lo largo de los últimos años.

Tal y como se explica en el Informe de Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2015, y respecto a los Consejeros Ejecutivos, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, su remuneración está vinculada a los resultados: una parte significativa de la retribución total de los Consejeros Ejecutivos y Altos Directivos tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos financieros, de negocio y de creación de valor, predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con el interés social de la Compañía.

La remuneración variable a corto plazo se vincula a la consecución de una combinación de objetivos económico-financieros, operativos y cualitativos concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y en línea con el Plan Estratégico de la Sociedad.

Los objetivos cuantitativos (en general, económico-financieros y operativos) tienen un peso como máximo del 85% en el conjunto del incentivo. Los objetivos cualitativos tienen un peso, como máximo, del 15% en el conjunto del incentivo.

Así, para el ejercicio 2016, las métricas y su peso relativo son los siguientes:

Un 80% de los objetivos son operativos y financieros:

- El 35% de los objetivos está vinculado al OIBDA, que refleja tanto el crecimiento del Grupo como la evolución de la ejecución operativa.
- El 30% de los objetivos está vinculado a los ingresos operativos ("Operating Revenue"), que permiten medir el crecimiento del Grupo.
- El 15% de los objetivos está vinculado al Flujo de Caja Operativo ("Operating Cash Flow"), cuya generación permite reducir la deuda.

El restante 20% de los objetivos son cualitativos, representados por el nivel de satisfacción de los clientes del Grupo.

3. Hechos relevantes informando de la venta y de la ampliación de capital.

El Texto Refundido de la Ley de Mercado de Valores en su artículo 228 señala como Información relevante, toda aquella información cuyo conocimiento pueda afectar a un inversor razonablemente para adquirir o transmitir valores o instrumentos financieros y por tanto pueda influir de forma sensible en su cotización en un mercado secundario. Telefónica, como emisor, está obligado a difundirla y a hacer pública, tan pronto como sea conocido el hecho, se haya adoptado la decisión o firmado el acuerdo o contrato con terceros de que se trate, y en este sentido se ha procedido en relación a la venta de las operaciones de Telefónica en Reino Unido.

A este respecto:

- El 23 de enero de 2015 se comunicó mediante Hecho Relevante el inicio de las negociaciones en exclusiva entre Telefónica y el Grupo Hutchison Whampoa para la posible adquisición por parte de esta última de la filial de Telefónica en Reino Unido (O2 UK).
- Posteriormente, el 24 de marzo de 2014 se informó mediante Hecho Relevante que se había alcanzado un acuerdo definitivo, pero que el cierre de la operación está sujeto, entre otras condiciones habituales en este tipo de transacciones, a las aprobaciones regulatorias pertinentes, y a la obtención de dispensas (“waivers”) sobre cláusulas de cambio de control.

Asimismo, el 26 de marzo de 2015 se comunicó mediante Hecho Relevante, el registro en la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) de la nota sobre las acciones, relativo al aumento de capital de Telefónica, S.A. que finalizó el 12 de abril de 2015, en la que se informaba del acuerdo suscrito con el Grupo Hutchison Whampoa. Dicho Hecho Relevante informaba, asimismo, del registro en la Securities and Exchange Commission (“SEC”) estadounidense de un folleto (Prospectus Supplement), el cual incluía, además de los términos relativos al aumento de capital, un módulo de información financiera pro-forma en función del acuerdo alcanzado por Telefónica con el Grupo Hutchinson Whampoa para la adquisición por parte de esta última de las operaciones de Telefónica en Reino Unido (O2 UK). El mismo Hecho Relevante registrado en la CNMV, en España, señalaba que dicho folleto se encontraba a disposición del público en la página web de la SEC, incluyendo la dirección web para su consulta.

Un cordial saludo.

