

A. Miembros de Consejo de Administración

1) 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?

En efecto. El artículo 10.3 del Reglamento del Consejo de Administración de la Compañía establece que *“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”*.

Igualmente, el artículo 10.4 del citado Reglamento dispone que *“el Consejo deberá velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos, y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de Consejeras. El Consejo de Administración aprobará una política de selección de Consejeros que asegure que las propuestas de nombramiento o reelección se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración, y que favorezca la diversidad de conocimientos, experiencia y género sin adolecer de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna”*.

De conformidad con el referido artículo 10.4 del Reglamento, el Consejo de Administración aprobó, en su reunión de 25 de noviembre de 2015, una Política de Selección de Consejeros. De acuerdo con la citada Política, 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 género, de experiencias y de conocimientos, y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna. 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 Selección de Consejeros y se informará de ello en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

Por tanto, el procedimiento de selección descrito se basa exclusivamente en criterios totalmente objetivos, como son los méritos personales del candidato (“solvencia, competencia y experiencia”) y su capacidad de dedicación al ejercicio de las funciones de Consejero, por lo que no adolece de ningún sesgo implícito capaz de obstaculizar la selección de Consejeras, encontrándose, dentro de los potenciales candidatos a ser Consejeros, candidatas mujeres que reúnan el perfil profesional buscado en cada momento.

- En consecuencia, y de acuerdo con lo indicado, en el proceso de selección de candidatos para el Consejo de Administración, en todo momento y en todas sus etapas, se consideran todos los candidatos idóneos, incluidas naturalmente las mujeres que reúnan las condiciones requeridas.
- ¿Existe un resumen de los requisitos exigidos al que pueda acceder el público para conocer cómo está compuesto el Consejo de Administración?

Tal y como se ha señalado, los requisitos objetivos exigidos en la elección de quien haya de ser propuesto para el cargo de Consejero se encuentran recogidos de forma expresa en el artículo 10.3 del Reglamento del Consejo de Administración y en la Política de Selección de Consejeros.

El citado Reglamento del Consejo de Administración de Telefónica, S.A. y la Política de Selección de Consejeros se encuentran publicados en la página web de la Compañía www.telefonica.com.

Asimismo, en la mencionada página web se encuentra publicada la composición del Consejo de Administración, junto con los perfiles profesionales de cada uno de los Consejeros.

2) 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?

Para la Compañía, la búsqueda deliberada de mujeres que reúnan el perfil profesional necesario es una cuestión de principio y, en este plano, es claro que Telefónica no ha permanecido ajena a esta sensibilidad. Además de la presencia de mujeres en puestos directivos del Grupo, cabe destacar, en el seno del Consejo de Administración, los nombramientos de D^a Eva Castillo Sanz, D^a Sabina Fluxà Thienemann y D^a Carmen García de Andrés como Consejeras; y D^a María Luz Medrano Aranguren como Vicesecretaria General y del Consejo de Administración de Telefónica.

- ¿Qué medidas concretas desea adoptar la empresa para lograr estas metas o superarlas?

En cuanto a las medidas concretas a adoptar por la Compañía, debe señalarse que, tal y como recoge el Informe Anual de Gobierno Corporativo de Telefónica, S.A. correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2016, todas las medidas y todos los procesos adoptados y convenidos por el Consejo de Administración y por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, al objeto de procurar incluir en el Consejo un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada, y de evitar que los procedimientos de selección adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen el nombramiento de Consejeras, han sido emprendidos y llevados a cabo por la Compañía, destacando, entre otros, la Política de Selección de Consejeros, aprobada por el Consejo de Administración de la Compañía el 25 de noviembre de 2015

- ¿Hay un resumen de los requisitos exigidos al que pueda acceder el público para conocer cómo está compuesto el consejo de administración?

Tal y como ya se ha expuesto anteriormente, tanto el Reglamento del Consejo de Administración de Telefónica, S.A., como la Política de Selección de Consejeros, se encuentran publicados en la página web de la Compañía www.telefonica.com.

- 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?

Ver respuestas anteriores.

B. Otros cargos ejecutivos – La ruta del talento

1) 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.

Actualmente trabajan 48.128 mujeres, que representan el 37,8% del total de la plantilla.

2) ¿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.

En España tenemos 11 mujeres en estos niveles, de un total de 70 directivos, lo que representa el 16% aproximadamente. A nivel global es el 18%.

- ¿Cuántas mujeres hay en cargos directivos de nivel intermedio?

En España contamos con 102 mujeres directivas (excluidas las 11 del apartado anterior), lo que representa un 25%.

En el conjunto de todo el Grupo Telefónica contamos con 198 mujeres directivas en ese nivel, lo que representaría un 22% aproximadamente.

3) Ascenso de mujeres al primer y segundo nivel directivo debajo del comité de (alta) dirección

- ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres han sido ascendidos al primer y segundo nivel directivo inmediatamente debajo del comité de (alta) dirección el año pasado? Indíquenos las cifras totales y los porcentajes correspondientes.

En 2016 ha habido 8 promociones a este nivel: 7 Hombres (87,5%) y 1 Mujer (12,5%).

4) 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?

Creemos que la diversidad es una fuente de talento y por tanto la vivimos como un elemento competitivo que nos permite acercarnos a una sociedad diversa y cambiante. La diversidad fomenta la empatía y la innovación, y como tal genera valor para nuestra Compañía.

Nuestro objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades para promover la atracción de talento diverso, reducir la brecha de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad y atraer talento joven.

Para ello el Consejo de Administración ha aprobado en 2016 una Política Global de Diversidad e Inclusión cuyo objetivo es asegurar el trato no discriminatorio, justo e imparcial en todos los ámbitos de nuestra organización. Aseguramos así una gestión sin prejuicios asociados a la nacionalidad, origen étnico, religión, género, orientación sexual, estado civil, edad, capacidades físicas o responsabilidades familiares.

Para asegurar que nuestra Compañía avanza en la gestión de la diversidad como una fuente de valor, a principios de 2016 se creó un Consejo de

Diversidad. Compuesto por directivos de primer nivel, mujeres y hombres de diferentes nacionalidades, disciplinas y procedencias, este Consejo tiene como objetivo impulsar iniciativas dirigidas a consolidar la diversidad como palanca clave hacia la transformación digital. El Consejo de Diversidad fija las principales líneas de actuación corporativas sobre las que cada país define y despliega sus planes concretos de gestión en el ámbito local. Asimismo, busca ser un espacio para compartir las buenas prácticas y poder replicar y extender a todas las operaciones aquellas iniciativas que obtengan mejores resultados.

Además, en Telefónica garantizamos la representación de al menos una mujer en el 100% de los procesos de nombramiento y promoción de directivos.

C. Estrategia corporativa

1) Identificación y formación de los talentos femeninos

- La empresa ¿identifica continuamente talentos femeninos dentro de la entidad y los 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)?

Women In Leadership es un programa de desarrollo que tiene como objetivo potenciar el liderazgo de las mujeres en Telefónica y mejorar el balance de género en la organización. Más de 300 mujeres han pasado por este programa, con excelentes ratios de satisfacción. Durante el programa, se trabaja en el desarrollo de palancas para:

1. Mejorar el soporte al colectivo de mujeres de alto potencial de la capa directiva y pre-directiva de la compañía.
2. Establecer un marco de aceleración de carrera de este colectivo.

3. Desarrollar las capacidades, confianza y seguridad necesarias para ser líderes de influencia en el entorno global de Telefónica.
 4. Construir una red de apoyo mutuo entre mujeres de alto potencial de la compañía.
- ¿Qué objetivos (resultados) cuantificables se han establecido para garantizar que las mujeres (con los talentos apropiados) alcancen su máximo rendimiento dentro de la empresa?

Hemos diseñado un plan de trabajo a medio y largo plazo dirigido a reducir la brecha entre mujeres y hombres que ocupan puestos de responsabilidad y garantizar la igualdad de oportunidades, así como la atracción de talento en los procesos de selección. En este sentido, se ha fijado un objetivo concreto: alcanzar para el 2020 el 30% de mujeres en puestos directivos.

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?

Creemos que la diversidad es una fuente de talento y por tanto la vivimos como un elemento competitivo que nos permite acercarnos a una sociedad diversa y cambiante. La diversidad fomenta la empatía y la innovación, y como tal genera valor para nuestra Compañía.

Nuestro objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades para promover la atracción de talento diverso, reducir la brecha de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad y atraer talento joven.

Para ello este Consejo de Administración ha aprobado en 2016 una Política Global de Diversidad e Inclusión cuyo objetivo es asegurar el trato no discriminatorio, justo e imparcial en todos los ámbitos de nuestra organización. Aseguramos así una gestión sin prejuicios asociados a la

nacionalidad, origen étnico, religión, género, orientación sexual, estado civil, edad, capacidades físicas o responsabilidades familiares.

Laura Abasolo, miembro de nuestro Comité Ejecutivo, lidera el Global Diversity Council, cuya misión es garantizar la multiculturalidad, la variedad de género, de perfiles y de experiencias entre nuestros profesionales, como palanca clave hacia la transformación digital. De hecho, la diversidad es una de los ejes de nuestro Plan de Negocio Responsable, aprobado por el Consejo de Administración.

2) 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?

Unconscious Bias: Programa de formación a directivos y comités de dirección sobre sesgos inconscientes en torno a la diversidad, cuyo objeto es la rotura de los mismos para poder capturar la oportunidad que brinda una plantilla más diversa, generando mejores resultados, toda vez que se atiende la obligación debida dentro del marco de responsabilidad social de la compañía.

Curso Online sobre Diversidad. Formación para todos los profesionales: Se ha diseñado y puesto a disposición de todos los profesionales de la compañía el programa formativo online "Elegimos Diversidad" que fomenta la responsabilidad y el compromiso con la diversidad en su sentido más amplio (género, generacional, estilos de trabajo, etc.). El programa cuenta con una píldora sobre la diversidad en el Grupo Telefónica y con el curso online "Gestión de la diversidad". Adicionalmente, todos los gestores de personas de la compañía disponen de un módulo específico sobre "liderazgo inclusivo" en el que se exponen las principales pautas para fomentar, desarrollar e impulsar la diversidad en sus equipos

Diversity Champions (Telefónica de España): Se han identificado directivos de todas las áreas de la compañía comprometidos con la diversidad que

ejercerán su rol de impulsor de la diversidad en su ámbito de actuación. Estos directivos han participado en una sesión formativa sobre gestión de la diversidad y su rol como diversity champion.

- ¿Cuántos hombres han cogido la baja por paternidad en el 2016? ¿Y cuantas mujeres?

Telefónica, no contempla ningún tipo de discriminación respecto a las bajas que pueden solicitar tanto hombres como mujeres. Es cierto que, respecto a las bajas de paternidad, perviven factores culturales en la sociedad que hacen que la mujer pida más permisos por maternidad que los hombres. En Telefónica en España, durante el año 2016, se disfrutaron 452 suspensiones de contrato de trabajo por maternidad/paternidad, de acuerdo con la legislación. De estos permisos, 177 lo fueron por maternidad y el resto, es decir, 275 son permisos por paternidad.

En cuanto a las madres que cedieron su permiso de maternidad a favor de los padres, la cifra es de 9% (16 madres lo hicieron a favor del padre).

- ¿Qué flexibilidad profesional tienen para mujeres embarazadas y para madres con hijos que tienen menos de 12 años?

En Telefónica se conceden jornadas reducidas para el cuidado de hijos menores de 12 años. Por otra parte, contamos con esquemas de flexibilidad en horarios, así como en teletrabajo recogidos en nuestro Convenio Colectivo.

- ¿Cree que la participación de mujeres en cargos de liderazgo es una buena decisión comercial?

Nuestra política de diversidad se basa en reflejar la realidad de nuestra base de clientes de forma que seamos capaces de entender en todo momento sus necesidades. En este sentido, la participación de las mujeres en todas las capas de la Compañía es fundamental.

Además, la diversidad es una importante fuente de talento, que nos permite impulsar la inclusión e innovación que son líneas estratégicas dentro de

nuestra Compañía. Buscamos atraer y desarrollar el potencial de los mejores profesionales.