

Normativa de Conflicto de Interés

Normativa Corporativa

Aprobada por el Consejo de Administración de Telefónica S.A. en su reunión del 27 de mayo de 2015, y actualizada el 24 de abril de 2019.

VERSIÓN	1	2			
FECHA	MAY 2015	ABR 2019			

RESUMEN DE MODIFICACIONES

PUNTO	MODIFICACIONES RESPECTO DE LA VERSIÓN ANTERIOR
Apartado 3	Revisión de algunas definiciones, en línea con la evolución de las tendencias en la materia y la experiencia de los supuestos de conflicto de interés desde la entrada en vigor de la Normativa
Apartado 6	Competencia de la Dirección de Cumplimiento para resolver los supuestos planteados
Apartado 7	Elaboración de una lista no exhaustiva de las situaciones de conflicto de interés más características
Apartado 8	Reconocimiento expreso de la posibilidad de formaciones específicas y certificaciones a propósito de conflictos de interés
Apartado 10	Reconocimiento expreso del rol de Auditoría Interna en la verificación de los diferentes aspectos de la Normativa

ÍNDICE

1.	Exposición de Motivos	4
2.	Ámbito de aplicación	4
3.	Definiciones	4
4.	Principios Generales	5
5.	Deber de abstención.....	6
6.	Deber de notificación	6
7.	Situaciones de Conflicto de Interés	7
8.	Comunicación, formación y certificaciones.....	8
9.	Régimen Disciplinario	9
10.	Auditoría Interna	9
11.	Entrada en vigor.....	9

1. Exposición de Motivos

La presente Normativa se aprueba en el marco del principio general de integridad que inspira los Principios de Negocio Responsable del Grupo Telefónica, para garantizar la ética, la integridad y transparencia en el desempeño de sus funciones de todos los empleados del Grupo Telefónica (en adelante, los “**Empleados**”) y, en última instancia, prevenir la corrupción.

Esta Normativa tiene como objeto prevenir y/o, en su caso, mitigar, las situaciones de Conflicto de Interés en que pueda verse incurrido un Sujeto Afectado (en los términos que se definen a continuación) en el ejercicio de su cargo, partiendo, para ello, de los principios que han de inspirar el desempeño profesional, definiendo el Conflicto de Interés (real, potencial o aparente), estableciendo directrices y procedimientos a observar y, por último, poniendo a disposición de los Empleados ejemplos prácticos que puedan servir de orientación para prevenir y/o identificar potenciales conflictos de interés que puedan surgir en su día a día.

2. Ámbito de aplicación

Telefónica, S.A., en su condición de sociedad cabecera del Grupo, es la responsable de establecer las bases, los instrumentos y los mecanismos necesarios para una adecuada y eficiente coordinación entre esta sociedad y las demás sociedades que integran su Grupo; todo ello sin perjuicio ni merma alguna de la capacidad de decisión autónoma que corresponde a cada una de dichas sociedades, de conformidad con el interés social propio de cada una de ellas y de los deberes fiduciarios que los miembros de sus órganos de administración mantienen hacia todos sus socios.

Esta Normativa tiene carácter de mínimos y deberá ser observada por todos los Empleados (en adelante, los “**Sujetos Afectados**”) de cualquiera de las compañías del Grupo Telefónica (se entiende por “**Compañía**”, Telefónica, S.A. e individualmente cualquiera de las compañías de su grupo consolidado).

Esta Normativa debe ser aplicada en todos sus extremos, sin perjuicio de lo estipulado en otras regulaciones internas, tales como el Reglamento Interno de Conducta de Telefónica, S.A. en materias relativas a los Mercados de Valores, y el Reglamento del Consejo de Administración de Telefónica, S.A.

3. Definiciones

“**Conflicto de Interés**”: aquella situación en la que un Interés Personal (según se define a continuación), directo o indirecto, de un Sujeto Afectado, influye (conflicto de interés real), podría influir (conflicto de interés potencial) o genera la percepción de poder influir (conflicto de interés aparente), en las decisiones profesionales a adoptar por el Sujeto Afectado, pudiendo este Interés Personal entrar en colisión con los intereses de cualquier

empresa del Grupo Telefónica (en adelante, la “**Empresa**”). Así, el Conflicto de Interés puede derivar de parentesco, de la participación en sociedades, ya sea en su capital o en sus órganos de gestión y/o administración, o por cualquier otra causa que el Sujeto Afectado considere que limita o condiciona su capacidad de decisión objetiva en el desempeño de sus funciones. El apartado 7 de la presente Normativa menciona determinadas situaciones de Conflicto de Interés a título ilustrativo.

“**Personas Relacionadas**”: respecto del Sujeto Afectado, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, sus descendientes y sus cónyuges o personas con análoga relación de afectividad, sus progenitores y sus cónyuges o personas con análoga relación de afectividad, los hermanos del Sujeto Afectado, así como los hermanos de su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad; el concepto de “Personas Relacionadas” se extiende a toda persona física de la que sea notorio que mantenga relaciones personales (vínculos de amistad íntima) y/o empresariales estrechas con el Sujeto Afectado, participa en la propiedad, control y/o administración de una entidad conjuntamente con el mismo, que ostente la propiedad económica de una entidad jurídica que notoriamente se haya constituido en beneficio del Sujeto Afectado, o en general, cualesquiera otras personas estrechamente vinculadas al Sujeto Afectado por una relación laboral o profesional.

“**Interés Personal**”: se considera como tal cualquier tipo de beneficio o interés (no sólo el puramente financiero o patrimonial), positivo o negativo, que sea: a) propio del Sujeto Afectado, b) de sus Personas Relacionadas, c) de las personas con las que el Sujeto Afectado tenga una cuestión litigiosa pendiente o una enemistad manifiesta (en adelante, “**Interés Inverso**”).

“**Competencia Efectiva**”: se entiende por tal, a efectos de la presente Normativa, la dedicación al mismo, análogo o complementario objeto social al de la Empresa o, en particular, de la sociedad empleadora, o al del área a la que pertenece el Sujeto Afectado.

4. Principios Generales

Los principios generales que deberán orientar la actuación del Sujeto Afectado en su desempeño profesional y que, asimismo, deberán regir ante cualquier situación que pudiera constituir un Conflicto de Interés son los siguientes:

- **Lealtad**: actuar en todo momento con honradez y honestidad al Grupo Telefónica y a sus accionistas, en el mejor interés de la Compañía, independientemente de su Interés Personal, directo y/o indirecto. Las decisiones profesionales de los Empleados deberán tomarse velando por el interés del Grupo Telefónica y no estar influenciadas directa o indirectamente por su Interés Personal; por ello, el Sujeto Afectado deberá evitar incurrir en aquellas situaciones en las que su Interés Personal pueda entrar en conflicto con los intereses de la Empresa, prevaleciendo siempre éstos sobre aquél.

- **Confidencialidad:** guardar secreto de las informaciones de carácter confidencial, y reserva de las informaciones, datos, informes o antecedentes a los que se tenga acceso por razón de sus funciones en el Grupo Telefónica, sin que las mismas puedan ser comunicadas a terceros.
- **Integridad:** actuar con honestidad y con respeto de los estándares éticos empresariales más exigentes, promoviendo siempre los intereses de la Compañía por encima de los suyos propios.

5. Deber de abstención

Los Sujetos Afectados deberán abstenerse de intervenir o influir en la toma de decisiones sobre aquellas cuestiones en las que pueda concurrir un Conflicto de Interés.

Entre otras situaciones, enumeradas a continuación de forma no limitativa, deberán abstenerse de:

- (a) Realizar transacciones con la Empresa cuando exista una situación constitutiva de Conflicto de Interés, excepto cuando se trate de operaciones hechas en condiciones estándar sobre productos y servicios para clientes y Empleados.
- (b) Utilizar el nombre de la Empresa o invocar su condición de Empleado para influir indebidamente en la realización de operaciones privadas.
- (c) Hacer uso de los activos de la Empresa con fines privados.
- (d) Aprovecharse de las oportunidades de negocio ofrecidas a la Empresa para su propio beneficio.
- (e) Obtener ventajas de terceros, tales como proveedores o competidores, salvo que se trate de atenciones permitidas en la Política Anticorrupción que resulte de aplicación.

6. Deber de notificación

Sin perjuicio de la obligación de todo Sujeto Afectado de evitar cualquier situación que pudiera ser constitutiva de Conflicto de Interés, tan pronto exista el riesgo de poder incurrir en el mismo, deberá ponerla en conocimiento, a través de la herramienta de Conflictos de Interés habilitada a tal efecto y accesible a través de la Intranet (en adelante, la “**Herramienta de Conflictos**”), o por cualquier otro medio en que conste la trazabilidad de la comunicación, de su superior jerárquico y de la Dirección de Cumplimiento. A efectos aclaratorios, si se tratara de comunicar y/o denunciar una situación de posible Conflicto de Interés ajeno, los Empleados deberán utilizar los correspondientes canales de consulta y/o denuncia, que tienen igualmente a su disposición a tal efecto.

Los Empleados deben tener en cuenta esta obligación de notificación en todo momento y, específicamente, cuando existan cambios organizacionales en la empresa que afecten a su área o dirección o cuando vuelvan a producirse las circunstancias que dieron lugar a un Conflicto de Interés previamente declarado.

Asimismo, los seleccionados para una vacante de empleo en la Empresa deberán poner en conocimiento de la Compañía, a través del Área de Personas, cualquier situación constitutiva de Conflicto de Interés que se pudiera producir durante el proceso de contratación y, en su caso, en el ejercicio de las funciones a las que atendería la contratación propuesta.

La Dirección de Cumplimiento será la responsable de evaluar la situación de posible Conflicto de Interés declarada por el Sujeto Afectado, contando para ello con la opinión del superior jerárquico y, en su caso, del área de Personas, así como de cualesquiera otras áreas que, a juicio de la Dirección de Cumplimiento, se consideren relevantes a efectos del análisis. En dicho proceso de evaluación, la Dirección de Cumplimiento y las demás áreas intervinientes habrán de observar las siguientes directrices:

- Tratar la información de manera confidencial y en cumplimiento de la normativa legal sobre protección de datos de carácter personal que resulte de aplicación.
- Evaluar la situación declarada con objetividad, imparcialidad e independencia.
- Orientar la decisión a resolver la situación constitutiva de Conflicto de Interés o, en su defecto, eliminar o minimizar el riesgo derivado de concurrencia de la misma para la Empresa (en supuestos de Conflicto de Interés real), su probabilidad (en supuestos de Conflicto de Interés potencial) o la percepción que terceros puedan tener sobre la misma (en los supuestos de Conflicto de Interés aparente).
- Comunicar al Empleado, en su caso a través de la Herramienta de Conflictos, la decisión adoptada en relación con la situación declarada, y documentarla.

Esta Normativa podrá ser objeto de desarrollos específicos en cuanto a determinadas situaciones de posible Conflicto de Interés, con el fin de aportar criterios que, en relación con las mismas, mejor orienten la evaluación que deba realizarse.

7. Situaciones de Conflicto de Interés

A título ilustrativo las situaciones de Conflicto de Interés incluyen, pero no se limitan a, las situaciones derivadas de:

- 1) Respecto de compañías que puedan estar incursas en una situación de Competencia Efectiva, la participación, ya sea en el capital y/o en los órganos de

administración y/o gestión, tanto por parte del Sujeto Afectado (excluyéndose los supuestos de participación en órganos de administración y/o gestión de sociedades en representación de la Empresa), como por parte de sus Personas Relacionadas; en ambos casos, se excluye la toma de participaciones no significativas en sociedades cotizadas;

- 2) La participación de una Persona Relacionada (o persona sujeta a Interés Inverso) respecto del Sujeto Afectado en la selección por parte de la Compañía, en el que directa o indirectamente el Sujeto Afectado puede tener capacidad de opinión o decisión el Sujeto Afectado; así como la contratación, ya sea en el ámbito laboral o mercantil, o el mantenimiento de relaciones de negocio, por parte de la Compañía, con personas físicas o jurídicas que tengan la consideración de Personas Relacionadas (o personas sujetas a Interés Inverso) respecto del Sujeto Afectado;
- 3) La inversión, ya sea en capital o a través de cualesquiera otros instrumentos financieros, por parte del Sujeto Afectado y/o sus Personas Relacionadas, en sociedades de las que el Sujeto Afectado haya tenido conocimiento y acceso a información confidencial con ocasión del ejercicio de sus funciones en la Compañía;
- 4) La participación en cualquier tipo de negocio, prestación de servicio o actividades de cualquier tipo ajenas a la Compañía, pero cuyo origen esté relacionado de algún modo con el puesto y/o las funciones del Sujeto Afectado en la Compañía, y dicha participación sea a título personal y no en nombre y representación de la Compañía;
- 5) La dependencia funcional y/u orgánica en la que pueda incurrir una Persona Relacionada (o persona sujeta a Interés Inverso) respecto de un Sujeto Afectado, derivado de una reorganización corporativa de la Empresa, de tal forma que quede condicionada la evaluación o supervisión del trabajo o desempeño de la Persona Relacionada (o persona sujeta a Interés Inverso);

8. Comunicación, formación y certificaciones

Sin perjuicio de la obligación que tienen los Empleados de conocer y actuar de conformidad con lo dispuesto en la Normativa Interna de Telefónica en el desempeño de sus funciones, la Dirección de Cumplimiento podrá promover sesiones formativas y de comunicación relacionadas con esta Normativa. Asimismo, en la medida en que pueda resultar necesario, podrá puntualmente promoverse la obtención de certificaciones específicas en virtud de las cuales determinados directivos y/o otros Empleados declaren las situaciones de Conflicto de Interés que pudieran resultarles de aplicación.

9. Régimen Disciplinario

Las conductas que contravengan lo establecido en la presente Normativa tendrán la consideración de infracciones laborales susceptibles de ser sancionadas con las correspondientes medidas disciplinarias, incluida la terminación del contrato laboral, de acuerdo a lo establecido en la normativa interna y en particular, en la Política Corporativa sobre el Programa Integral de Disciplina, las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

10. Auditoría Interna

La Dirección de Auditoría Interna podrá efectuar cuantos análisis y verificaciones considere convenientes para constatar la correcta aplicación de los aspectos contenidos en la presente Normativa, incluyendo el acceso a la Herramienta de Conflictos y a cualesquiera herramientas de información sobre conflictos de interés, tanto sobre los conflictos notificados como sobre las deliberaciones, acciones o cualquier otra información sobre los mismos.

11. Entrada en vigor

La presente Normativa entrará en vigor tras su aprobación por el Consejo de Administración de Telefónica S.A., reemplazando la versión anteriormente existente.