

**INFORME SOBRE LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DEL  
CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE  
TELEFÓNICA, S.A.**

Febrero 2009

# **INDICE**

- I. INTRODUCCIÓN.**
  
- II. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL RÉGIMEN Y DE LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES.**
  
- III. DESCRIPCIÓN DE LOS OBJETIVOS BASICOS DEL RÉGIMEN Y DE LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES.**
  
- IV. ESTRUCTURA DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS**
  - **Consejeros externos.**
  - **Consejeros ejecutivos.**
  
- V. RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS.**

## I. INTRODUCCION

De acuerdo con lo establecido en el artículo 36 del Reglamento del Consejo de Administración de Telefónica, S.A. (“**Telefónica**”, la “**Sociedad**” o la “**Compañía**”), el Consejo debe aprobar anualmente, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, un Informe sobre la política de retribuciones de los Consejeros de la Compañía, en el que ha de exponer los criterios y fundamentos para determinar el régimen de la remuneración de los Consejeros para el año en curso (en este caso, para el ejercicio 2009). Asimismo, dicho Informe ha de incluir un resumen sobre el régimen retributivo aplicado en el ejercicio anterior (es decir, 2008), con indicación de los criterios y principios generales que han guiado su establecimiento y aplicación concreta.

En cumplimiento de ello, el Consejo de Administración de la Compañía ha elaborado, conforme a la propuesta realizada por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, el presente Informe, el cual ha sido aprobado por dicho Consejo en su sesión celebrada el 25 de febrero de 2009. Para la elaboración de este documento se ha contado con el asesoramiento y la colaboración de la Dirección de Recursos Humanos Corporativos de la Compañía, así como con la asistencia de la Consultora de Recursos Humanos Towers Perrin.

Igualmente, se hace constar que este Informe será puesto a disposición de los accionistas de la Compañía, insertado en la página web de la Compañía ([www.telefonica.es/accionistaseinversores](http://www.telefonica.es/accionistaseinversores)) y presentado a la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Compañía, cuya celebración está prevista, respectivamente, en primera y segunda convocatoria, para los días 22 y 23 del próximo mes de junio.

## **II. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL RÉGIMEN Y DE LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES**

El régimen y la política de la retribución del Consejo de Administración de Telefónica, así como su proceso de elaboración, vienen establecidos en sus Estatutos Sociales, artículo 28, y en su Reglamento del Consejo de Administración, artículo 35. De conformidad con lo indicado en los mencionados textos normativos, el Consejo de Administración, previa propuesta e informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, determina, dentro del límite máximo establecido por la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Compañía, el importe que los Consejeros deben percibir por el desempeño de las funciones de supervisión y decisión colegiada propias del cargo. Asimismo, los Estatutos Sociales recogen, adicionalmente y con independencia de la retribución antes indicada, la posibilidad de que la Junta General de Accionistas acuerde el establecimiento de sistemas de remuneración referenciados al valor de la cotización de las acciones o que conlleven la entrega de acciones o de derechos de opción sobre acciones, destinados a los Consejeros.

Las retribuciones antes indicadas, derivadas de la pertenencia al Consejo de Administración de la Compañía, son compatibles con las demás percepciones que reciban los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas en el seno de la Compañía, o por cualesquiera otras funciones de asesoramiento que, en su caso, desempeñen para la Sociedad, distintas de las propias de su condición de Consejeros.

Para la determinación del importe a satisfacer a los Consejeros, el Consejo de Administración procura, en todo momento, que la retribución del Consejero sea acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías de similar tamaño y actividad, siendo, igualmente, objeto de una revisión periódica por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, en orden a proponer al Consejo de Administración, en su caso, la adopción de los acuerdos que se estimen oportunos en relación con esta materia.

Asimismo, el Consejo de Administración de la Compañía considera para la determinación de este importe, la responsabilidad y el grado de compromiso que entraña el papel que está llamado a desempeñar cada Consejero y las exigencias del mercado, utilizando para ello criterios de moderación, debidamente contrastados con los informes facilitados por profesionales expertos en la materia.

Es de destacar, por tanto, el relevante papel que desempeña la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno en la determinación del régimen y de la política de retribuciones de los Consejeros. Así, el Reglamento del Consejo de Administración de la Compañía dispone en su artículo 22 que le corresponderá a esta Comisión, entre otras funciones y competencias: i) proponer al Consejo de Administración la retribución de los Consejeros y revisarla de manera periódica para su adecuación a los cometidos desempeñados por aquéllos, ii) así como proponer, en el marco establecido en los Estatutos Sociales, la extensión y cuantía de las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico del Presidente, de los Consejeros ejecutivos y de los Altos Directivos, incluyendo las condiciones básicas de sus contratos.

### **III. DESCRIPCIÓN DE LOS OBJETIVOS BÁSICOS DEL RÉGIMEN Y DE LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES**

Por lo que se refiere a los objetivos básicos que persigue el régimen y la política de retribuciones de los Consejeros de Telefónica, debe distinguirse entre los Consejeros externos -que no desempeñan función ejecutiva alguna en el Grupo Telefónica-, y los Consejeros ejecutivos, los cuales desarrollan funciones ejecutivas o de dirección dentro de la estructura organizativa de la Compañía.

- Consejeros externos:

En lo que respecta a los Consejeros externos, la política de retribuciones persigue remunerar a los Administradores de forma adecuada a la dedicación y responsabilidad asumidas, tratando de evitar que la retribución pueda comprometer su independencia.

- Consejeros ejecutivos:

El criterio fundamental que preside la política de retribuciones de Telefónica para los Consejeros ejecutivos es el de configurar paquetes retributivos que permitan atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados, a fin de que la Compañía pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo e internacionalizado en que desarrolla su actividad.

Bajo esta óptica, la política de retribuciones de Telefónica busca:

- (i) Garantizar que el paquete retributivo, por su estructura y cuantía global, resulte competitivo frente al de entidades comparables a nivel internacional. En particular, dada la dimensión del Grupo Telefónica y su proyección multinacional, se toma como referencia principal las mayores empresas multinacionales europeas.
- (ii) Incentivar la creación de valor para el accionista, de forma sostenida en el tiempo. Para ello, la retribución incluye componentes variables importantes, tanto a corto, como a medio y largo plazo:
  - 1. La retribución variable anual está vinculada a la consecución de objetivos de negocio concretos, cuantificables y alineados con el interés social que inciden en la creación de valor, y de otra parte, con la evaluación del desempeño individual. Los objetivos se ajustan anualmente a las prioridades estratégicas del negocio.
  - 2. La retribución a medio/largo plazo está vinculada con la creación de valor para el accionista.

Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones, el Consejo de Administración de la Compañía, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, alineándose con las políticas internacionales y prácticas existentes en la actualidad en materia de buen gobierno en la remuneración de los ejecutivos -que muestran una creciente tendencia a que la remuneración de los Consejeros Vocales ejecutivos esté vinculada básicamente al desempeño de sus funciones ejecutivas-, acordó que, desde septiembre de 2007, los Consejeros Vocales ejecutivos de la Compañía reciban únicamente las correspondientes percepciones por el desempeño de sus funciones ejecutivas, de conformidad con lo establecido en sus respectivos contratos.

#### **IV. ESTRUCTURA DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS**

Conforme a lo anteriormente indicado, se desarrolla, a continuación, la estructura establecida para la actual remuneración de los Consejeros:

##### **1. Estructura de la retribución de los Consejeros**

La retribución que corresponde a los Consejeros por el desempeño de su actividad como tales Consejeros se estructura, dentro del marco legal y estatutario, con arreglo a los siguientes criterios y conceptos retributivos, dentro del límite máximo a tal efecto determinado por la Junta General de Accionistas, de conformidad con lo previsto en el artículo 28 de los Estatutos Sociales:

##### **1.1. *Cantidad fija***

El Consejero percibirá una cantidad fija mensual, adecuada a los estándares de mercado, en función de los cargos que desempeñe dentro del Consejo y sus Comisiones. Se hace constar que, a fecha de hoy, está establecido el pago de una asignación fija por pertenencia al Consejo de Administración, a la Comisión Delegada, y a las Comisiones consultivas o de control; todo ello en los términos que se indican posteriormente.

## 1.2. *Dietas de asistencia*

Los Consejeros tendrán derecho a que les sean abonadas determinadas cantidades en concepto de dietas de asistencia. Se hace constar que, a fecha de hoy, está establecido que los Consejeros perciban únicamente dietas por asistencia a las sesiones de las Comisiones consultivas o de control, conforme a lo indicado más adelante.

A fecha de hoy, no está previsto que los Consejeros perciban retribución alguna en concepto de pensiones ni de seguros de vida, ni tampoco que participen en planes de retribución referenciados al valor de cotización de la acción de Telefónica, aun cuando esté contemplada esta modalidad de retribución en los Estatutos Sociales de la Compañía.

Asimismo, hay que reseñar que algunos Consejeros forman parte i) de determinados Órganos de Administración de algunas sociedades filiales y participadas de Telefónica, percibiendo la remuneración que aquéllos tengan establecida para sus Administradores, y ii) de diferentes Consejos Asesores Territoriales y del Consejo Asesor de la Universidad Corporativa, percibiendo la retribución establecida al efecto.

Conforme se indicó anteriormente, desde septiembre de 2007, los Consejeros Vocales ejecutivos de la Compañía reciben únicamente las correspondientes percepciones por el desempeño de sus funciones ejecutivas, de conformidad con lo establecido en sus respectivos contratos.

## 2. Estructura de la retribución de los Consejeros ejecutivos

Por otra parte, la retribución que corresponde percibir a los Consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas en la Compañía se estructura del modo siguiente:

### 2.1. *Retribución fija*

Esta parte de la remuneración se determina en función del nivel competitivo en el mercado de referencia y de la contribución individual del Consejero ejecutivo.

### 2.2. *Retribución variable a corto plazo (anual)*

Una parte significativa de la remuneración de los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas en la Compañía será variable, con el fin de potenciar su compromiso con Telefónica y motivar su desempeño. Los parámetros que, de ordinario, sirven de referencia para los incentivos anuales de carácter variable, son:

- El cumplimiento y consecución de objetivos establecidos a nivel Grupo.
- La evaluación del desempeño individual, conforme a las funciones y objetivos establecidos para cada ejecutivo.
- El análisis y la valoración de otros elementos y circunstancias cualitativas, vinculadas al desarrollo de las funciones y competencias individuales de cada puesto.

### 2.3. *Retribución variable a medio y largo plazo*

Asimismo, la Compañía contempla también la instrumentación de esquemas de incentivos vinculados a la consecución de objetivos a medio o largo plazo, con el propósito de fomentar la retención y motivación de los Consejeros ejecutivos y una alineación con la maximización del valor de Telefónica sostenida en el tiempo.

Estos esquemas podrán incluir entregas de acciones de Telefónica, o de opciones sobre ellas, o de derechos retributivos vinculados al valor de las mismas. La aplicación de dichos sistemas de retribución deberá ser acordada por la Junta General de Accionistas, que determinará el valor de las acciones que se tome

como referencia, el número de acciones a entregar a cada Consejero, el precio de ejercicio de los derechos de opción, el plazo de duración de este sistema retributivo y demás condiciones que estime oportunas.

El único plan de retribución variable a largo plazo en vigor durante el ejercicio 2008 es el denominado “*Performance Share Plan*”, cuyos términos fundamentales se detallan en el apartado V siguiente. Por lo que se refiere al Programa de Incentivo Extraordinario en Metálico, se reseña que se procedió en el primer semestre del ejercicio 2008 a su liquidación a los correspondientes beneficiarios, conforme a lo señalado en el mencionado apartado V.

#### 2.4. *Prestaciones asistenciales*

Los Consejeros ejecutivos participan, como parte de sus retribuciones en especie, en seguros de salud general y dental, de vida y por invalidez. Asimismo, son partícipes de planes de pensiones/jubilaciones. Estas prestaciones sociales están en línea con las prácticas existentes en el mercado.

En todo caso, al finalizar cada ejercicio social, y en función del grado de cumplimiento del presupuesto, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno analiza la situación y, en consecuencia, propone al Consejo de Administración las soluciones retributivas para todos los conceptos retributivos analizados en este apartado 2), que se adapten en cada caso a las nuevas circunstancias.

#### 2.5. *Condiciones básicas de los contratos de los Consejeros ejecutivos: extinción, pacto de no concurrencia y exclusividad*

Por lo que se refiere a los Consejeros ejecutivos y algunos de los miembros del equipo directivo de la Compañía, éstos tienen reconocido contractualmente, con carácter general, el derecho a percibir la compensación económica que se indica a continuación en caso de extinción de la relación por causa imputable a la Compañía, y en algún caso también por el acaecimiento de circunstancias objetivas, como pudiera ser el cambio de control en la Compañía. Por el contrario, si la extinción de la relación tiene lugar por incumplimiento imputable al Consejero ejecutivo o directivo, o por su libre voluntad, éste no tendrá derecho a compensación alguna. Sin embargo, es necesario indicar que, en determinados

casos, la indemnización que tiene derecho a percibir el Consejero ejecutivo según su contrato, no responde a estos criterios generales sino a las circunstancias personales, profesionales y del tiempo en que se firmó dicho contrato. La compensación económica pactada por extinción de la relación, cuando proceda, consiste en tres anualidades y una más según la antigüedad en la Compañía. La anualidad comprende la última retribución fija y la media aritmética de la suma de las dos últimas retribuciones variables percibidas según contrato.

Por lo que se refiere al pacto de no concurrencia y exclusividad, al amparo de lo establecido en el artículo 8.3 del RD 1.382/85, que regula la relación laboral del personal de alta dirección, en los contratos suscritos con los Consejeros ejecutivos viene recogido un pacto de no concurrencia de aplicación tras la extinción del contrato. Dicho pacto supone que, una vez extinguido este contrato de alta dirección, y durante la vigencia del pacto, el Consejero ejecutivo no podrá prestar servicios ni directa ni indirectamente, ni por cuenta propia o ajena, ni por sí, ni por terceros, a empresas españolas o extranjeras cuya actividad sea idéntica o similar a la del Grupo Telefónica.

El referido pacto de no concurrencia tiene una duración de un año tras la finalización del contrato por cualquiera causa. Se exceptúa el supuesto de despido improcedente o nulo sin readmisión, declarado en virtud de sentencia, laudo arbitral o resolución administrativa firme, en cuyo caso quedará exonerado el Consejero ejecutivo del pacto de no concurrencia.

Asimismo, los contratos de los Consejeros ejecutivos establecen la prohibición, durante la vigencia de los mismos, de celebrar -directamente o mediante persona interpuesta- otros contratos laborales, mercantiles o civiles con otras empresas o entidades que desarrollen actividades de análoga naturaleza a las del Grupo Telefónica.

Se mantiene y declara compatible su relación laboral con el desempeño de otros puestos representativos, de administración y gestión, y con otras situaciones profesionales que pueda atender en otras entidades dentro del Grupo Telefónica, o en cualesquiera otras entidades ajenas al Grupo con conocimiento expreso del Consejo de Administración de Telefónica o de su Presidente.

## V. RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS

Se describe a continuación la retribución establecida y percibida por los Consejeros en el ejercicio 2008, tanto en su condición de Consejeros como en su función de ejecutivos, en los casos en que así corresponda.

### 1. Retribución de los Consejeros por su actividad como Consejeros

Durante el ejercicio 2007, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, conforme a las funciones que le han sido asignadas, y en base a información actualizada de mercado, llevó a cabo una revisión de la remuneración establecida para los Consejeros de la Compañía, por su mera condición de tales, formulando al Consejo de Administración una propuesta de revisión de la asignación fija anual correspondiente a los Consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración, a la Comisión Delegada y a sus Comisiones consultivas o de control, dado que, hasta entonces, no se había producido variación alguna respecto al importe establecido en el ejercicio 2004.

La mencionada remuneración, aprobada en 2007, no ha sido modificada durante 2008 y permanece vigente hasta la fecha.

#### 1.1 *Cantidad fija*

Así, y conforme al acuerdo adoptado por el Consejo de Administración, se indican a continuación los importes establecidos en concepto de asignación fija por pertenencia al Consejo de Administración, Comisión Delegada y Comisiones consultivas o de control de Telefónica, de aplicación desde marzo de 2007, no habiendo tenido modificación alguna en el ejercicio 2008:

*Importes en euros*

<b>Cargo</b>	<b>Consejo de Administración</b>	<b>Comisión Delegada</b>	<b>Comisiones consultivas o de control</b>
Presidente	300.000	100.000	28.000
Vicepresidente	250.000	100.000	-
Vocal:			
Ejecutivo	-	-	-
Dominical	150.000	100.000	14.000
Independiente	150.000	100.000	14.000
Otro externo	150.000	100.000	14.000

## 1.2 *Dietas de asistencia*

Como ya se ha indicado, los Consejeros no perciben ninguna clase de dieta por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de la Comisión Delegada, percibiendo únicamente las establecidas por la asistencia a las Comisiones consultivas o de control. El importe establecido por este concepto es de 1.250 euros por sesión.

## 1.3 *Resumen del total de retribuciones percibidas por los Consejeros por su actividad como Consejeros durante el ejercicio 2008.*

Se desglosan en la siguiente tabla de manera individualizada por concepto retributivo, las retribuciones y prestaciones que han percibido los Consejeros de Telefónica en su condición de miembros del Consejo de Administración de Telefónica, durante el ejercicio 2008:

*Importes en euros*

Consejeros	Consejo	Comisión Delegada	Otras Comisiones del Consejo		TOTAL
			Fija	Dietas	
<b>Presidente</b>					
D. César Alierta Izuel	300.000	100.000	-	-	400.000
<b>Vicepresidentes</b>					
D. Isidro Fainé Casas	250.000	100.000	-	-	350.000
D. Vitalino Manuel Nafría Aznar	250.000	-	51.334	30.000	331.334
<b>Vocales</b>					
D. Julio Linares López	-	-	-	-	-
D. José María Abril Pérez	150.000	100.000	14.000	1.250	265.250
D. José Fernando de Almansa Moreno-Barreda	150.000	-	42.000	11.250	203.250
D. José María Álvarez-Pallete López	-	-	-	-	-
D. David Arculus	150.000	-	23.333	6.250	179.583
Dña. Eva Castillo Sanz	137.500	-	-	-	137.500
D. Carlos Colomer Casellas	150.000	100.000	36.167	11.250	297.417
D. Peter Erskine	150.000	100.000	17.500	8.750	276.250
D. Alfonso Ferrari Herrero	150.000	108.333*	82.833	37.500	378.666
D. Luiz Fernando Furlán	137.500	-	11.667	5.000	154.167
D. Gonzalo Hinojosa Fernández de Angulo	150.000	100.000	84.000	43.750	377.750
D. Pablo Isla Álvarez de Tejera	150.000	-	72.333	18.750	241.083
D. Antonio Massanell Lavilla	150.000	-	47.833	30.000	227.833
D. Francisco Javier de Paz Mancho	150.000	100.000	56.000	11.250	317.250
<b>TOTAL</b>	<b>2.575.000</b>	<b>808.333</b>	<b>539.000</b>	<b>215.000</b>	<b>4.137.333</b>

(\*) Se hace constar que D. Alfonso Ferrari Herrero fue nombrado Vocal de la Comisión Delegada el 19 de diciembre de 2007, por lo que se incluye en la tabla la remuneración correspondiente a dicho mes.

Asimismo, se detalla a continuación de manera específica la retribución percibida por los Consejeros de Telefónica por su pertenencia a las distintas Comisiones consultivas o de control, durante el ejercicio 2008:

*Importes en euros*

<b>Consejeros</b>	<b>Auditoría y Control</b>	<b>Nombramientos Retribuciones y Buen Gobierno</b>	<b>RRHH, Reputación y RC</b>	<b>Regulación</b>	<b>Calidad del Servicio</b>	<b>Asuntos Internacionales</b>	<b>Innovación</b>	<b>TOTAL</b>
D. César Alierta Izuel	-	-	-	-	-	-	-	-
D. Isidro Fainé Casas	-	-	-	-	-	-	-	-
D. Vitalino Manuel Nafría Aznar	27.750	-	16.667	20.250	-	16.667	-	81.334
D. Julio Linares López	-	-	-	-	-	-	-	-
D. José María Abril Pérez	-	-	-	-	-	15.250	-	15.250
D. José Fernando de Almansa Moreno-Barreda	-	-	-	20.250	-	33.000	-	53.250
D. José María Álvarez-Pallete López	-	-	-	-	-	-	-	-
D. David Arculus	-	-	-	15.417	-	14.167	-	29.584
Dña. Eva Castillo Sanz	-	-	-	-	-	-	-	-
D. Carlos Colomer Casellas	-	17.833	-	-	17.750	-	11.833	47.416
D. Peter Erskine	-	19.083	-	-	-	-	7.167	26.250
D. Alfonso Ferrari Herrero	24.083	39.250	20.250	17.750	-	19.000	-	120.333
D. Luiz Fernando Furlán	-	-	-	-	-	16.666	-	16.666
D. Gonzalo Hinojosa Fernández de Angulo	27.750	25.250	20.250	-	35.500	19.000	-	127.750
D. Pablo Isla Álvarez de Tejera	-	22.750	17.750	30.666	15.250	-	4.667	91.083
D. Antonio Massanell Lavilla	27.750	-	20.250	1.167	21.500	-	7.167	77.834
D. Francisco Javier de Paz Mancho	-	-	33.000	17.750	-	16.500	-	67.250
<b>TOTAL</b>	107.333	124.166	128.167	123.250	90.000	150.250	30.834	754.000

*1.4.Otros importes percibidos por pertenencia a Sociedades del Grupo o por el desarrollo de funciones de asesoramiento*

Igualmente, se hace constar que la remuneración percibida por los Consejeros de la Compañía por su pertenencia a los Consejos de Administración de otras sociedades del Grupo Telefónica ha sido de 1.349.794 euros. Adicionalmente, los Consejeros de la Compañía que participan en los diferentes Consejos Asesores Territoriales (Andalucía, Cataluña y Valencia) y el Consejo Asesor de la Universidad Corporativa, han percibido, durante el ejercicio 2008, un total de 88.750 euros.

## 2. Retribución de los Consejeros ejecutivos

### 2.1. *Retribución fija y variable anual*

En la siguiente tabla se detalla la evolución de las retribuciones variables y fijas anuales abonadas a los Consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas durante los dos últimos ejercicios:

<i>Importes en euros (excepto porcentajes)</i>	<b>2008</b>	<b>2007</b>	<b>2008/2007</b>
Retribuciones variables	7.885.683 <sup>(1)</sup>	5.688.154	38,63%
Retribuciones fijas	5.704.005	6.680.573	-14,62%
<b>Total retribuciones salariales</b>	<b>13.589.688</b>	<b>12.368.727</b>	<b>9,87%</b>
Porcentaje de retribuciones variables sobre el total salarial	58,03%	45,99%	n/a

(1) Dentro del concepto "Remuneración Variable", se incluye una remuneración variable plurianual ("Programa de Incentivo Extraordinario en Metálico") por importe de 2.075.189 euros, correspondiente a los ejercicios 2005, 2006 y 2007, cuyo pago estaba vinculado al cumplimiento de unos objetivos y métricas operativas y de negocio establecidas a nivel de Grupo para el periodo 2005-2007, que se ha satisfecho en el primer semestre de 2008.

Asimismo, se hace constar que D. Antonio Viana-Baptista, quien cesó en sus funciones ejecutivas el 31 de enero de 2008, ha percibido, en el ejercicio 2008, 8.584.000 euros en concepto de indemnización, en virtud de lo dispuesto en la Estipulación Novena, Apartado 1, de su contrato de Alta Dirección, de 21 de octubre de 1998. Asimismo, el Sr. Viana-Baptista ha percibido la cantidad de 3.289.972 euros, por los siguientes conceptos: (i) retribución fija y variable; (ii) prestaciones en especie; (iii) incentivo a largo plazo, que le correspondía percibir en el año 2008 y que fue devengado durante los tres años anteriores, y (iv) liquidación correspondiente a sus haberes y conceptos análogos devengados y no percibidos.

Por lo que se refiere al 2009, como ya se ha indicado, la remuneración fija y variable se determinará conforme a los criterios y principios anteriormente expuestos, es decir, bajo criterios y parámetros que permitan la fidelización, motivación y compromiso de las personas que desempeñan funciones ejecutivas en el seno del grupo, con la consecución de los objetivos estratégicos y de negocio que tenga establecido en cada momento el Grupo Telefónica.

## 2.2 *Programa de Incentivo Extraordinario en Metálico*

Como ya ha sido indicado, en el primer semestre del ejercicio 2008 los Consejeros ejecutivos, junto con los restantes Directivos beneficiarios del Programa de Incentivo Extraordinario en Metálico, han percibido una remuneración variable adicional a la correspondiente al ejercicio 2007, al haberse determinado por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno el cumplimiento con un alto grado de consecución de los objetivos y métricas operativas y de negocio a nivel Grupo para el período 2005-2007, establecidos en dicho Programa y que vinculaban el pago de éste.

## 2.3 *Plan de Entrega de Acciones (“Performance Share Plan”)*

Tal y como ha sido mencionado anteriormente, dentro de los esquemas de remuneración establecidos para permitir la retención y fidelización del talento directivo a medio y largo plazo, la Junta General Ordinaria de Accionistas de Telefónica, en su reunión celebrada el 21 de junio de 2006, aprobó la aplicación de un plan de incentivos a largo plazo dirigido a los ejecutivos y personal directivo de Telefónica, y de otras sociedades del Grupo Telefónica, consistente en la entrega a los partícipes seleccionados al efecto, previo cumplimiento de los requisitos necesarios fijados en el mismo, de un determinado número de acciones de Telefónica en concepto de retribución variable.

La duración total inicialmente prevista del plan es de siete años. El Plan se divide en cinco ciclos, de tres años de duración cada uno, iniciándose cada uno de ellos el 1 de julio (“Fecha de Inicio”) y finalizando el 30 de junio del tercer año siguiente a la Fecha de Inicio (“Fecha de Finalización”). Los ciclos son independientes entre sí, comenzando el primer ciclo el 1 de julio de 2006 (con entrega de acciones, en su caso, a partir del 1 de julio de 2009), y el quinto ciclo el 1 de julio de 2010 (con entrega de acciones, en su caso, a partir del 1 de julio de 2013).

La entrega de las acciones está condicionada a:

- La permanencia en la empresa durante los tres años de duración de cada ciclo, si bien se prevén ciertas condiciones especiales en relación a las bajas.
- El número concreto de acciones a entregar al finalizar cada ciclo dependerá del nivel de logro y del número máximo de acciones asignado a cada Directivo. El nivel de logro está basado en la comparativa de la evolución de la remuneración al accionista considerando cotización y dividendos (“Total Shareholder Return” - TSR) de la acción de Telefónica respecto de la evolución de los TSRs correspondientes a un conjunto de sociedades cotizadas del sector de telecomunicaciones que constituye el Grupo de Comparación (son las compañías que integran el FTSE Global Telecoms Index, excluyendo Telefónica, al inicio del ciclo). A cada empleado afecto al plan se le asigna al inicio de cada ciclo un número máximo de acciones, y el número concreto de acciones que se le entregarán al finalizar el ciclo se obtiene multiplicando dicho número máximo por el nivel de logro alcanzado en dicha fecha. Éste será el 100% si la evolución del TSR de Telefónica iguala o supera la del tercer cuartil del Grupo de Comparación, y del 30% si dicha evolución iguala a la mediana. Si la evolución se mantiene entre ambos valores se hará una interpolación lineal, y si es inferior a la mediana no se entregará nada.

Al vencimiento de cada ciclo, será Telefónica la que entregue las acciones, cuyo número concreto habrá sido determinado conforme a las condiciones descritas anteriormente, a todos los Directivos del Grupo Telefónica que participan en el plan. La parte del coste que corresponda a otras empresas del Grupo, empleadoras de los Directivos afectados, será repercutida a las mismas.

Por lo que se refiere a las acciones asignadas, hasta la fecha, en relación a este Plan, se hace constar en la siguiente tabla el número máximo de acciones correspondiente al primer, segundo y tercer ciclo del Plan que procederá entregar (a partir del 1 de julio de 2009, del 1 de julio de 2010 y del 1 de julio de 2011), a cada uno de los Consejeros ejecutivos de Telefónica, en caso de cumplimiento de las condiciones fijadas para la entrega:

	<i>Nº acciones Primer Ciclo</i>	<i>Nº acciones Segundo Ciclo</i>	<i>Nº acciones Tercer Ciclo</i>
D. César Alierta Izuel	129.183	116.239	148.818
D. Julio Linares López	65.472	57.437	101.466
D. José María Álvarez-Pallete López	62.354	53.204	67.644

#### *2.4. Prestaciones asistenciales*

En el ejercicio 2006, se aprobó el establecimiento de un Plan de Previsión Social de Directivos (Plan de Jubilación), en el cual participan los Consejeros ejecutivos, financiado exclusivamente por la Compañía, para complementar el Plan de Pensiones en vigor, que supone unas aportaciones definidas equivalentes a un determinado porcentaje sobre la retribución fija del Directivo, en función de los niveles profesionales de los mismos en la Organización del Grupo Telefónica (aportación anual normal) y unas aportaciones extraordinarias en función de las circunstancias de cada Directivo, realizadas éstas en el 2006 y a percibir de acuerdo con las condiciones establecidas en dicho Plan. En relación al citado Plan de Previsión Social, el importe total de las aportaciones ordinarias y extraordinarias realizadas por parte de Telefónica a los Consejeros Ejecutivos (que correspondiese en cada uno de los respectivos años) es el siguiente: a 31 de diciembre de 2006, fue de 11.279.303 euros; a 31 de diciembre de 2007, fue de 1.707.237 euros; a 31 de diciembre de 2008, fue de 1.860.754 euros.

Asimismo, los Consejeros ejecutivos participan en los planes generales de pensiones para los empleados del Grupo (en adelante, “los Planes de Pensiones”), y son beneficiarios, como parte de sus retribuciones en especie (en adelante, “Retribuciones en especie”), de un seguro de vida con cobertura de invalidez, y de un seguro médico general y de cobertura dental, en línea con las prestaciones sociales correspondientes a los restantes empleados del Grupo Telefónica. Se detalla a continuación la remuneración agregada percibida por los Consejeros ejecutivos por cada uno de estos conceptos (“Aportaciones a los Planes de Pensiones” y “Retribuciones en especie”), durante los ejercicios 2007 y 2008:

<i>Importes en euros</i>	<i>2008</i>	<i>2007</i>
Aportaciones a los Planes de Pensiones	25.444	33.018
Retribuciones en especie	76.746	126.302

## 2.5. *Asesores*

Finalmente, hay que señalar que en todos los procesos de adopción de sus respectivas decisiones, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno y el Consejo de Administración, así como en la elaboración del presente Informe, han contado con la información y el asesoramiento de los servicios internos de la Compañía, y la asistencia de la Consultora de Recursos Humanos *Towers Perrin*.

\* \* \* \*