

**RELATÓRIO SOBRE A POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DO
CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA
TELEFÓNICA, S.A.**

Fevereiro 2009

ÍNDICE

- I. INTRODUÇÃO.**
- II. PROCESSO DE ELABORAÇÃO DO SISTEMA E DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO.**
- III. DESCRIÇÃO DOS OBJETIVOS BÁSICOS DO SISTEMA E DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO.**
- IV. ESTRUTURA DA REMUNERAÇÃO DOS CONSELHEIROS**
 - **Conselheiros externos.**
 - **Conselheiros executivos.**
- V. REMUNERAÇÃO DOS CONSELHEIROS.**

I. INTRODUÇÃO

De acordo com o estabelecido no artigo 36 do Regulamento do Conselho de Administração de Telefónica, S.A. (“**Telefónica**”, a “**Sociedade**” ou a “**Companhia**”), o Conselho deve aprovar anualmente, conforme proposto pela Comissão de Nomeações, Retribuição e Boa Governança, um Relatório sobre a política de remuneração dos Conselheiros da Companhia, no qual devem estar expostos os critérios e fundamentos para determinar o sistema da remuneração dos Conselheiros para o ano em curso (neste caso, para o exercício de 2009). Desta forma, tal Relatório deve incluir um resumo do sistema de remuneração aplicado no exercício anterior (ou seja, 2008), com indicação dos critérios e princípios gerais que guiaram seu estabelecimento e aplicação concreta.

Em cumprimento a isto, o Conselho de Administração da Companhia elaborou, conforme a proposta realizada pela Comissão de Nomeações, Retribuições e Boa Governança, o presente Relatório, que foi aprovado por tal Conselho em sua reunião celebrada em 25 de fevereiro de 2009. Para a elaboração deste documento contou-se com a assessoria e a colaboração da Diretoria de Recursos Humanos Corporativos da Companhia, assim como com a assistência da Consultora de Recursos Humanos Towers Perrin.

Igualmente, se faz constar que este Relatório será colocado à disposição dos acionistas da Companhia, incluído na página web da Companhia (www.telefonica.es/acionistaseinversores) e apresentado na Assembléia Geral Ordinária de Acionistas da Companhia, cuja celebração está prevista, respectivamente, em primeira e segunda convocatória, para os dias 22 e 23 do próximo mês de junho.

II. PROCESSO DE ELABORAÇÃO DO SISTEMA E DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

O sistema e a política de remuneração do Conselho de Administração da Telefónica, assim como seu processo de elaboração, estão estabelecidos nos Estatutos Sociais, artigo 28, e no Regulamento do Conselho de Administração, artigo 35. Em conformidade com o indicado nos mencionados textos normativos, o Conselho de Administração, mediante proposta e relatório da Comissão de Nomeações, Retribuições e Boa Governança determina, dentro do limite máximo estabelecido pela Assembléia Geral Ordinária de Acionistas da Companhia, o valor que os Conselheiros devem receber pelo desempenho das funções de supervisão e decisão colegiada próprias do cargo. Desta forma, os Estatutos Sociais prevêm, adicionalmente e independente da retribuição previamente indicada, a possibilidade de que a Assembléia Geral de Acionistas estabeleça os sistemas de remuneração referenciados no valor da cotação das ações o que resulta na entrega de ações ou de direitos de opção de ações, destinados aos Conselheiros.

As retribuições mencionadas anteriormente, derivadas da participação no Conselho de Administração da Companhia, são compatíveis aos demais pagamentos que os Conselheiros recebam pelo desempenho de funções executivas no centro da Companhia, ou por quaisquer outras funções de assessoria que, em seu caso, desempenhem para a Sociedade, diferentes das relacionadas à sua condição de Conselheiros.

Para determinar o valor a ser pago aos Conselheiros, o Conselho de Administração procura, em todo momento, que a retribuição do Conselheiro esteja de acordo com a que é paga no mercado em Companhias de porte e atividade similares, sendo, igualmente, objeto de uma revisão periódica pela Comissão de Nomeação, Retribuições e Boa Governança, visando proporcionar ao Conselho de Administração, se necessário, a adoção dos acordos julgados oportunos em relação a esta matéria.

Desta forma, o Conselho de Administração da Companhia considera para a determinação deste valor a responsabilidade e o grau de compromisso inerentes ao papel que cada Conselheiro está designado a desempenhar e as exigências do mercado, utilizando para isto critérios de moderação, devidamente afrontados com os relatórios fornecidos por profissionais especialistas na matéria.

Destaca-se, portanto, o relevante papel que desempenha a Comissão de Nomeações, Retribuições e Boa Governança na determinação do sistema e da política de remuneração dos Conselheiros. Assim, o Regulamento do Conselho de Administração da Companhia dispõe, em seu artigo 22, que será atribuída a esta Comissão, dentre outras funções e competências: i) propor ao Conselho de Administração a remuneração dos Conselheiros e revisá-la periodicamente para sua adequação às atividades desempenhadas pelos Conselheiros, ii) assim como propor, na estrutura estabelecida nos Estatutos Sociais, a extensão e a quantia das retribuições, direitos e compensações de conteúdo econômico do Presidente, dos Conselheiros executivos e da Alta Direção, incluindo as condições básicas de seus contratos.

III. DESCRIÇÃO DOS OBJETIVOS BÁSICOS DO SISTEMA E DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

No que se refere aos objetivos básicos do sistema e da política de remuneração dos Conselheiros da Telefónica, deve ser feita distinção entre os Conselheiros externos - que não desempenham nenhuma função executiva no Grupo Telefónica -, e os Conselheiros executivos, que desenvolvem funções executivas ou de direção dentro da estrutura organizacional da Companhia.

- Conselheiros externos:

No que se refere aos Conselheiros externos, a política de remuneração pretende remunerar os Administradores de forma adequada à dedicação e responsabilidade assumidas, evitando que a retribuição comprometa sua independência.

- Conselheiros executivos:

O critério fundamental que direciona a política de remuneração da Telefónica para os Conselheiros executivos é o de estabelecer pacotes de retribuição que permitam atrair,

reter e motivar os profissionais com maior destaque, a fim de que a Companhia possa cumprir seus objetivos estratégicos dentro do cenário crescentemente competitivo e globalizado em que desenvolve sua atividade.

Neste sentido, a política de remuneração da Telefónica busca:

- (i) Garantir que o pacote de retribuições, por sua estrutura e quantia global, seja competitivo frente à entidades comparáveis internacionalmente. Em particular, dada a dimensão do Grupo Telefónica e sua projeção multinacional, toma-se como referência principal as maiores empresas multinacionais européias.
- (ii) Incentivar a criação de valor para o acionista, de forma sustentada ao longo do tempo. Para isso, a retribuição inclui componentes variáveis importantes, tanto a curto, como a médio e longo prazos:
 - 1. A retribuição variável anual é vinculada ao cumprimento de objetivos de negócio concretos, quantificáveis e alinhados com o interesse da Companhia que incidem na criação de valor, assim como, à avaliação do desempenho individual. Os objetivos se ajustam anualmente às prioridades estratégicas do negócio.
 - 2. A remuneração a médio/longo prazo é vinculada à criação de valor para o acionista.

Tendo em conta as considerações anteriores, o Conselho de Administração da Companhia, mediante proposta da Comissão de Nomeações, Retribuições e Boa Governança, alinhado com as políticas internacionais e atuais práticas existentes referentes à boa governança na remuneração dos executivos -que mostram uma crescente tendência de que a remuneração dos Conselheiros Membros executivos seja vinculada basicamente ao desempenho de suas funções executivas-, acordou que, a partir setembro de 2007, os Conselheiros Membros executivos da Companhia recebam unicamente os pagamentos correspondentes ao desempenho de suas funções executivas, em conformidade com o estabelecido em seus respectivos contratos.

IV. ESTRUTURA DA REMUNERAÇÃO DOS CONSELHEIROS

Conforme indicado anteriormente, detalha-se, a seguir, a estrutura estabelecida para a atual remuneração dos Conselheiros:

1. Estrutura da retribuição dos Conselheiros

A retribuição que compete aos Conselheiros pelo desempenho de sua atividade como tais se estrutura, dentro do marco legal e estatutário, de acordo com os seguintes critérios e conceitos de retribuição, dentro do limite máximo para tal efeito determinado pela Assembléia Geral de Acionistas, em conformidade com o previsto no artigo 28 dos Estatutos Sociais:

1.1. *Valor fixo*

O Conselheiro receberá um valor fixo mensal, adequado aos padrões de mercado, em função dos cargos que desempenha dentro do Conselho e suas Comissões. Faz-se constar que, na data de hoje, está estabelecido o pagamento de um salário fixo por pertencer o Conselho de Administração, à Comissão Delegada, e às Comissões consultivas ou de controle; todo ele nos termos indicados posteriormente.

1.2. *Diárias por comparecimento*

Os Conselheiros terão direito a determinados valores em caráter de diárias por comparecimento. Faz-se constar que, na data de hoje, está estabelecido que os Conselheiros recebam diárias apenas por comparecerem às reuniões das Comissões consultivas ou de controle, conforme indicado mais adiante.

Na data de hoje, não está previsto que os Conselheiros recebam qualquer retribuição em caráter de pensões nem seguros de vida, nem tampouco participem de planos de retribuição referenciados pelo valor da cotação da ação da Telefónica, mesmo quando estiver contemplada esta modalidade de retribuição nos Estatutos Sociais da Companhia.

Desta forma, destaca-se que alguns Conselheiros fazem parte i) de determinados Órgãos de Administração de algumas sociedades subsidiárias e participadas da

Telefónica, recebendo a remuneração que estas estabeleceram para seus Administradores, e ii) de diferentes Conselhos Assessores Territoriais e do Conselho Assessor da Universidade Corporativa, recebendo a retribuição estabelecida para este efeito.

Conforme indicado anteriormente, desde setembro de 2007, os Conselheiros Membros executivos da Companhia recebem apenas os pagamentos correspondentes ao desempenho de suas funções executivas, em conformidade com o estabelecido em seus respectivos contratos.

2. Estrutura da remuneração dos Conselheiros executivos

Por outro lado, a retribuição a ser recebida pelos Conselheiros executivos pelo desempenho de funções executivas na Companhia se estrutura da seguinte forma:

2.1. *Retribuição fixa*

Esta parte da remuneração é determinada em função do nível competitivo no mercado de referência e da contribuição individual do Conselheiro executivo.

2.2. *Retribuição variável a curto prazo (anual)*

Uma parte significativa da remuneração dos Conselheiros que desempenham funções executivas na Companhia será variável, a fim de potencializar seu compromisso com a Telefónica e motivar seu desempenho. Os parâmetros que normalmente são tomados como referência para os incentivos anuais de caráter variável, são:

- O cumprimento e consecução de objetivos estabelecidos em nível de Grupo.
- A avaliação do desempenho individual, conforme as funções e objetivos estabelecidos para cada executivo.
- A análise e a avaliação de outros elementos e circunstâncias qualitativas, vinculadas ao desenvolvimento das funções e competências individuais de cada cargo.

2.3. *Retribuição variável a médio e longo prazo*

Desta forma, a Companhia contempla também a elaboração de esquemas de incentivos vinculados à consecução de objetivos a médio ou longo prazo, com o propósito de fomentar a retenção e motivação dos Conselheiros executivos e um alinhamento com a maximização do valor da Telefónica sustentada ao longo do tempo.

Estes esquemas poderão incluir entregas de ações da Telefónica, de opções sobre elas ou de direitos de retribuição vinculados ao valor das mesmas. A aplicação de tais sistemas de retribuição deverá ser aprovada pela Assembleia Geral de Acionistas, que determinará o valor das ações que a serem tomadas como referência, o número de ações a serem entregues a cada Conselheiro, o preço de exercício dos direitos de opção, o prazo de duração deste sistema de retribuição e demais condições julgadas oportunas.

O único plano de retribuição variável a longo prazo em vigor durante o exercício de 2008 é o denominado “*Performance Share Plan*”, cujos termos fundamentais são detalhados no item V a seguir. No que se refere ao Programa de Incentivo Extraordinário em Dinheiro, destaca-se que houve no primeiro semestre do exercício de 2008 a sua liquidação aos correspondentes beneficiários, conforme destacado no item V mencionado.

2.4. *Benefícios*

Os Conselheiros executivos recebem, como parte de suas retribuições em espécie, seguros de saúde geral e dentária, de vida e por invalidez. Desta forma, são participantes de planos de pensão/aposentadoria. Estas contribuições sociais estão em linha com as práticas existentes no mercado.

Em todo caso, ao finalizar cada exercício social, e em função do grau de cumprimento do orçamento, a Comissão de Nomeações, Retribuições e Boa Governança analisa a situação e, em seguida, propõe ao Conselho de Administração as soluções de retribuição para todos os conceitos de retribuição analisados neste item 2), que se adaptem em cada caso às novas circunstâncias.

2.5. *Condições básicas dos contratos dos Conselheiros executivos: extinção, acordo de não concorrência e exclusividade*

No que se refere aos Conselheiros executivos e alguns dos membros da equipe diretiva da Companhia, reconhece-se contratualmente, em caráter geral, o direito de receber a compensação econômica indicada a seguir em caso de extinção da relação por motivos atribuídos à Companhia, e eventualmente também pela ocorrência de circunstâncias objetivas, como a mudança de controle da Companhia. Por outro lado, se a extinção da relação se der por descumprimento atribuído ao Conselheiro executivo ou diretor, ou por sua livre vontade, este não terá direito a compensação alguma. Entretanto, é necessário ressaltar que, em determinados casos, a indenização a que o Conselheiro executivo tem direito a receber segundo seu contrato, não responde a estes critérios gerais, mas sim à circunstâncias pessoais, profissionais e temporais que se firmou tal contrato. A compensação econômica negociada pela extinção da relação, quando proceder, consiste em três anuidades e mais uma de acordo com o tempo de permanência na Companhia. A anuidade é composta pela última retribuição fixa e a média aritmética da soma das duas últimas retribuições variáveis recebidas de acordo com o contrato.

No que se refere ao acordo de não concorrência e exclusividade, baseado no que é estabelecido no artigo 8.3 do RD 1.382/85, que regula a relação de trabalho da equipe de alta direção, nos contratos firmados com os Conselheiros executivos é resguardado um acordo de não concorrência aplicável após a extinção do contrato. Tal acordo supõe que, uma vez extinto este contrato de alta direção, e durante a vigência do acordo, o Conselheiro executivo não poderá prestar serviços nem direta nem indiretamente, nem por conta própria ou independente, nem por si, nem por terceiros, a empresas espanholas ou estrangeiras cuja atividade seja idêntica ou similar à do Grupo Telefónica.

O referido acordo de não concorrência tem uma duração de um ano após o término do contrato por qualquer causa. É isenta a dispensa improcedente ou nula sem readmissão, declarada em virtude de sentença, laudo arbitral ou resolução administrativa firme, neste caso o Conselheiro executivo será exonerado do acordo de não concorrência.

Desta forma, os contratos dos Conselheiros executivos estabelecem a proibição, durante a vigência dos mesmos, de celebrar -diretamente ou através de

intermediários- outros contratos de trabalho, comerciais ou civis com outras empresas ou entidades que desenvolvam atividades de natureza análoga às do Grupo Telefónica.

É mantida e declarada compatível sua relação de trabalho no desempenho de outros cargos representativos, de administração, gestão e em outras situações profissionais que possa executar em outras entidades dentro do Grupo Telefónica, ou em quaisquer outras entidades independentes do Grupo com conhecimento expresso do Conselho de Administração da Telefónica ou de seu Presidente.

V. RETRIBUIÇÃO DOS CONSELHEIROS

Descreve-se a seguir a retribuição estabelecida e recebida pelos Conselheiros no exercício de 2008, tanto em sua condição de Conselheiros como em sua função de executivos, quando aplicável.

1. Retribuição dos Conselheiros por sua atividade como Conselheiros

Durante o exercício de 2007, a Comissão de Nomeações, Retribuições e Boa Governança, conforme as funções que lhe foram atribuídas, e com base na informação atualizada de mercado, realizou uma revisão da remuneração estabelecida para os Conselheiros da Companhia, por sua mera condição como tal, e formulou para o Conselho de Administração uma proposta de revisão da remuneração fixa anual para os Conselheiros por pertencerem ao Conselho de Administração, à Comissão Delegada e suas Comissões consultivas ou de controle, dado que, até então, não houve variação alguma em relação ao valor estabelecido no exercício de 2004.

A mencionada remuneração, aprovada em 2007, não foi modificada durante 2008 e permanece vigente até a data.

1.1 *Valor fixo*

Assim, e conforme o acordo adotado pelo Conselho de Administração, são indicados a seguir os valores estabelecidos em caráter de remuneração fixa por pertencer ao Conselho de Administração, Comissão Delegada e Comissões consultivas ou de controle da Telefónica, de aplicação desde março de 2007, não sofrendo modificação alguma no exercício de 2008:

Valores em euros

Cargo	Conselho de Administração	Comissão Delegada	Comissões consultivas ou de controle
Presidente	300.000	100.000	28.000
Vice-presidente	250.000	100.000	-
Membro:			
Executivo	-	-	-
Dominical	150.000	100.000	14.000
Independente	150.000	100.000	14.000
Outro externo	150.000	100.000	14.000

1.2 *Diárias por comparecimento*

Como já foi indicado, os Conselheiros não recebem nenhum tipo de diária por comparecerem às reuniões do Conselho de Administração e da Comissão Delegada, recebendo unicamente as estabelecidas por comparecerem às Comissões consultivas ou de controle. O valor estabelecido neste conceito é de 1.250 euros por reunião.

1.3 *Resumo do total de retribuições recebidas pelos Conselheiros por sua atividade como Conselheiros durante o exercício de 2008.*

Detalha-se na tabela a seguir de forma individualizada em caráter retributivo, as retribuições e benefícios recebidos pelos Conselheiros da Telefónica em sua condição de membros do Conselho de Administração da Telefónica, durante o exercício de 2008:

Valores em euros

Conselheiros	Conselho	Comissão Delegada	Outras Comissões do Conselho		TOTAL
			Fixa	Diárias	
Presidente					
Sr. César Alierta Izuel	300.000	100.000	-	-	400.000
Vice-presidentes					
Sr. Isidro Fainé Casas	250.000	100.000	-	-	350.000
Sr. Vitalino Manuel Nafría Aznar	250.000	-	51.334	30.000	331.333
Membros					
Sr. Julio Linares López	-	-	-	-	-
Sr. José María Abril Pérez	150.000	100.000	14.000	1.250	265.250
Sr. José Fernando de Almansa Moreno-Barreda	150.000	-	42.000	11.250	203.250
Sr. José María Álvarez-Pallete López	-	-	-	-	-
Sr. David Arculus	150.000	-	23.333	6.250	179.583
Sra. Eva Castillo Sanz	137.500	-	-	-	137.500
Sr. Carlos Colomer Casellas	150.000	100.000	36.167	11.250	297.417
Sr. Peter Erskine	150.000	100.000	17.500	8.750	276.250
Sr. Alfonso Ferrari Herrero	150.000	108.333*	82.833	37.500	378.666
Sr. Luiz Fernando Furlán	137.500	-	11.667	5.000	154.167
Sr. Gonzalo Hinojosa Fernández de Angulo	150.000	100.000	84.000	43.750	377.750
Sr. Pablo Isla Álvarez de Tejera	150.000	-	72.333	18.750	241.083
Sr. Antonio Massanell Lavilla	150.000	-	47.833	30.000	227.833
Sr. Francisco Javier de Paz Mancho	150.000	100.000	56.000	11.250	317.250
TOTAL	2.575.000	808.333	539.000	215.000	4.137.333

(*) Faz-se constar que o Sr. Alfonso Ferrari Herrero foi nomeado Membro da Comissão Delegada em 19 de dezembro de 2007, sendo assim, o que consta na tabela é a remuneração correspondente a tal mês.

Desta forma, se detalha a seguir de forma específica a retribuição recebida pelos Conselheiros da Telefónica por pertencerem às diferentes Comissões consultivas ou de controle, durante o exercício de 2008:

Valores em euros

Conselheiros	Auditoria e Controle	Nomeações Retribuições e Boa Governança	RH, Reputação e RC	Regulação	Qualidade do Serviço	Assuntos Internacionais	Inovação	TOTAL
Sr. César Alierta Izuel	-	-	-	-	-	-	-	-
Sr. Isidro Fainé Casas	-	-	-	-	-	-	-	-
Sr. Vitalino Manuel Nafria Aznar	27.750	-	16.667	20.250	-	16.667	-	81.334
Sr. Julio Linares López	-	-	-	-	-	-	-	-
Sr. José María Abril Pérez	-	-	-	-	-	15.250	-	15.250
Sr. José Fernando de Almansa Moreno-Barreda	-	-	-	20.250	-	33.000	-	53.250
Sr. José María Álvarez-Pallete López	-	-	-	-	-	-	-	-
Sr. David Arculus	-	-	-	15.417	-	14.167	-	29.584
Sra. Eva Castillo Sanz	-	-	-	-	-	-	-	-
Sr. Carlos Colomer Casellas	-	17.833	-	-	17.750	-	11.833	47.416
Sr. Peter Erskine	-	19.083	-	-	-	-	7.167	26.250
Sr. Alfonso Ferrari Herrero	24.083	39.250	20.250	17.750	-	19.000	-	120.333
Sr. Luiz Fernando Furlán	-	-	-	-	-	16.666	-	16.666
Sr. Gonzalo Hinojosa Fernández de Angulo	27.750	25.250	20.250	-	35.500	19.000	-	127.750
Sr. Pablo Isla Álvarez de Tejera	-	22.750	17.750	30.666	15.250	-	4.667	91.083
Sr. Antonio Massanell Lavilla	27.750	-	20.250	1.167	21.500	-	7.167	77.834
Sr. Francisco Javier de Paz Mancho	-	-	33.000	17.750	-	16.500	-	67.250
TOTAL	107.333	124.166	128.167	123.250	90.000	150.250	30.834	754.000

1.4. Outros valores recebidos por pertencer à Sociedades do Grupo ou por desenvolver funções de assessoria

Da mesma forma, faz-se constar que a remuneração recebida pelos Conselheiros da Companhia por pertencerem aos Conselhos de Administração de outras sociedades do Grupo Telefónica foi de 1.349.794 euros. Adicionalmente, os Conselheiros da Companhia que participam dos diferentes Conselhos Assessores Territoriais (Andalucía, Cataluña e Valencia) e o Conselho Assessor da Universidade Corporativa, receberam, durante o exercício 2008, um total de 88.750 euros.

2. Retribuição dos Conselheiros executivos

2.1. *Retribuição fixa e variável anual*

Na tabela seguinte se detalha a evolução das retribuições variáveis e fixas anuais pagas aos Conselheiros executivos pelo desempenho de suas funções executivas durante os dois últimos exercícios:

<i>Valores em euros (exceto porcentagens)</i>	2008	2007	2008/2007
Retribuições variáveis	7.885.683 ⁽¹⁾	5.688.154	38,63%
Retribuições fixas	5.704.005	6.680.573	-14,62%
Total retribuições salariais	13.589.688	12.368.727	9,87%
Porcentagem de retribuições variáveis sobre o total salarial	58,03%	45,99%	n/a

- (1) Dentro do conceito "Remuneração Variável", se inclui uma remuneração variável plurianual ("Programa de Incentivo Extraordinário em Dinheiro") no valor de 2.075.189 euros, correspondente aos exercícios de 2005, 2006 e 2007, cujo pagamento estava vinculado ao cumprimento de objetivos e métricas operacionais e de negócio estabelecidas em nível de Grupo para o período 2005-2007, que foi cumprido no primeiro semestre de 2008.

Desta forma, se faz constar que o Sr. Antonio Viana-Baptista, que encerrou suas funções executivas em 31 de janeiro de 2008, recebeu, no exercício de 2008, 8.584.000 euros em caráter indenizatório, em virtude do disposto na Nona Cláusula, Item 1, de seu contrato de Alta Direção, de 21 de outubro de 1998. Desta forma, o Sr. Viana-Baptista recebeu o valor de 3.289.972 euros, pelos seguintes conceitos: (i) retribuição fixa e variável; (ii) prestações em espécie; (iii) incentivo a longo prazo, a que tinha direito de receber no ano de 2008 e que foi obtido durante os três anos anteriores, e (iv) pagamento de sua compensação salarial e itens relacionados, que foram obtidos e não recebidos.

No que se refere a 2009, como já foi indicado, a remuneração fixa e variável será determinada conforme os critérios e princípios anteriormente expostos, ou seja, seguindo critérios e parâmetros que permitam a fidelização, motivação e compromisso das pessoas que desempenham funções executivas no centro do grupo, com a consecução dos objetivos estratégicos e de negócio que o Grupo Telefónica estabeleça em qualquer momento.

2.2 *Programa de Incentivo Extraordinário em Dinheiro*

Como já foi indicado, no primeiro semestre do exercício de 2008 os Conselheiros executivos, junto aos demais Diretores beneficiários do Programa de Incentivo Extraordinário em Dinheiro, receberam uma remuneração variável adicional correspondente ao exercício de 2007, pela determinação da Comissão de Nomeações, Retribuições e Boa Governança que avaliou o cumprimento com um alto grau de consecução dos objetivos, métricas operacionais e de negócio em nível Grupo para o período de 2005-2007, estabelecidos em tal Programa e que vinculavam o pagamento deste.

2.3 *Plano de Entrega de Ações (“Performance Share Plan”)*

Tal e como foi mencionado anteriormente, dentro dos esquemas de remuneração estabelecidos para permitir a retenção e fidelização do talento diretivo a médio e longo prazo, a Assembléia Geral Ordinária de Acionistas da Telefónica, em sua reunião celebrada em 21 de junho de 2006, aprovou a aplicação de um plano de incentivos a longo prazo dirigido aos executivos e equipe diretiva da Telefónica, e de outras sociedades do Grupo Telefónica, que consiste na entrega aos participantes selecionados para tal propósito, mediante cumprimento dos requisitos necessários fixados no mesmo, de um determinado número de ações da Telefónica em caráter de retribuição variável.

A duração total inicialmente prevista para o plano é de sete anos. O Plano se divide em cinco ciclos, de três anos de duração cada um, iniciando cada um deles em 1 de julho (“Data de Início”) e finalizando em 30 de junho do terceiro ano seguinte à Data de Início (“Data de Finalização”). Os ciclos são independentes entre si, começando o primeiro ciclo em 1 de julho de 2006 (com entrega de ações, se for o caso, a partir de 1 de julho de 2009), e o quinto ciclo em 1 de julho de 2010 (com entrega de ações, se for o caso, a partir de 1 de julho de 2013).

A entrega das ações está condicionada a:

- Permanência na empresa durante os três anos de duração de cada ciclo, apesar de estarem previstas certas condições especiais em relação aos participantes que deixarem a empresa.

- O número específico de ações a serem entregues ao final de cada ciclo dependerá do nível de cumprimento e do número máximo de ações atribuídas para cada Diretor. O nível de cumprimento é baseado no comparativo da evolução da remuneração ao acionista considerando cotação e dividendos (“Total Shareholder Return” - TSR) da ação da Telefónica em relação à evolução dos TSRs correspondentes a um conjunto de sociedades cotadas do setor de telecomunicações que constitui o Grupo de Comparação (são as Companhias que integram o FTSE Global Telecoms Index, excluindo a Telefónica, no início do ciclo). A cada empregado adepto ao plano é atribuído ao início de cada ciclo um número máximo de ações, e o número específico de ações que lhes serão entregues ao final o ciclo é obtido multiplicando o número máximo pelo o nível de cumprimento alcançado na tal data. Este será 100% se a evolução do TSR da Telefónica se igualar ou superar à do terceiro quartil do Grupo de Comparação, e de 30% se tal evolução se igualar à mediana. Se os valores forem iguais, será feita uma interpolação linear, e se for inferior à mediana não será entregue nada.

Ao vencimento de cada ciclo, a Telefónica entregará as ações, cujo número específico será determinado conforme as condições descritas anteriormente, a todos os Diretores do Grupo Telefónica que participam do plano. A parte do custo que corresponder a outras empresas do Grupo, empregadoras dos Diretores afetados, será alocada nas mesmas.

No que se refere às ações atribuídas, até a data, em relação a este Plano, se faz constar na tabela seguinte o número máximo de ações correspondentes aos primeiro, segundo e terceiro ciclos do Plano que entregará (a partir de 1 de julho de 2009, de 1 de julho de 2010 e de 1 de julho de 2011), a cada um dos Conselheiros executivos da Telefónica, caso cumpram as condições fixadas para a entrega:

	<i>Nº ações Primeiro Ciclo</i>	<i>Nº ações Segundo Ciclo</i>	<i>Nº ações Terceiro Ciclo</i>
Sr. César Alierta Izuel	129.183	116.239	148.818
Sr. Julio Linares López	65.472	57.437	101.466
Sr. José María Álvarez-Pallete López	62.354	53.204	67.644

2.4. Benefícios

No exercício de 2006, foi aprovada a criação de um Plano de Benefícios de Diretores (Plano de Aposentadoria), no qual participam os Conselheiros executivos, financiado exclusivamente pela Companhia, para complementar o Plano de Pensão em vigor, que supõe depósitos definidos equivalentes a um determinado percentual sobre a retribuição fixa do Diretor, em função dos níveis profissionais dos mesmos na Organização do Grupo Telefónica (depósito anual normal) e depósitos extraordinários em função das circunstâncias de cada Diretor, realizadas em 2006 e a serem recebidas de acordo com as condições estabelecidas em tal Plano. Em relação ao mencionado Plano de Benefícios, o valor total dos depósitos ordinários e extraordinários realizados pela Telefónica aos Conselheiros Executivos (que corresponde a cada um dos respectivos anos) é o seguinte: em 31 de dezembro de 2006, foi de 11.279.303 euros; em 31 de dezembro de 2007, foi de 1.707.237 euros; em 31 de dezembro de 2008, foi de 1.860.754 euros.

Desta forma, os Conselheiros executivos participam dos planos gerais de pensões para os empregados do Grupo (mais adiante, “os Planos de Pensões”), e são beneficiários, como parte de suas retribuições em espécie (mais adiante, “Retribuições em espécie”), de um seguro de vida com cobertura por invalidez, e de um seguro médico geral e de cobertura dentária, em linha com os benefícios sociais correspondentes aos demais empregados do Grupo Telefónica. Detalha-se a seguir a remuneração agregada recebida pelos Conselheiros executivos por cada um destes conceitos (“Depósitos nos Planos de Pensão” e “Retribuições em espécie”), durante os exercícios de 2007 e 2008:

<i>Valores em euros</i>	<i>2008</i>	<i>2007</i>
Depósitos nos Planos de Pensão	25.444	33.018
Retribuições em espécie	76.746	126.302

2.5. *Assessores*

Finalmente, ressalta-se que todos os processos de adoção de suas respectivas decisões, a Comissão de Nomeações, Retribuições e Boa Governança e o Conselho de Administração, assim como na elaboração do presente Relatório, contaram com a informação e assessoria dos serviços internos da Companhia, e a assistência da Consultora de Recursos Humanos *Towers Perrin*.

* * * *