

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

Fevereiro 2011

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 da Telefónica, S.A. (“**Telefónica**”, a “**Sociedade**” ou a “**Companhia**”), o Conselho deve aprovar anualmente, a proposta da Comissão de Nomeações, Remunerações 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 2011). Desta forma, tal Relatório deve incluir um resumo global do sistema de remuneração aplicado no exercício anterior (ou seja, 2010), com indicação dos critérios e princípios gerais que guiaram seu estabelecimento e aplicação concreta.

Conseqüentemente, conforme a proposta realizada pela Comissão de Nomeações, Remunerações e Boa Governança, o presente Relatório, foi aprovado pelo Conselho de Administração da Companhia em sua reunião celebrada em 23 de fevereiro de 2011. 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 Consultoria Towers Watson.

Este Relatório será colocado à disposição dos acionistas da Companhia, incluído na página web corporativa (www.telefonica.es/accionistaseinversores) e apresentado na Assembléia Geral Ordinária de Acionistas da Companhia.

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, a proposta da Comissão de Nomeações, Remunerações 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. Além disso, os Estatutos Sociais prevêm, adicionalmente e independente da remuneração previamente indicada, a possibilidade de que a Assembléia Geral de Acionistas estabeleça os sistemas de remuneração referenciados ao 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 com os 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 remuneração do Conselheiro esteja de acordo com a que é paga no mercado em Companhias de porte e atividade similares.

Por outro lado, a Comissão de Nomeações, Remunerações e Boa Governança realiza uma revisão anual da política de remuneração dos Conselheiros, visando proporcionar ao Conselho de Administração, quando for o caso, a adoção dos acordos julgados oportunos em relação a esta matéria

Desta forma, o Conselho de Administração da Companhia considera para a determinação das remunerações, 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 contrastados com os relatórios fornecidos por profissionais especialistas na matéria. Neste sentido, e de acordo com os princípios de atuação previstos no artigo 7º do Regulamento do Conselho de Administração, desenvolve suas funções em conformidade com o interesse social, entendido como o interesse da Companhia, e, em consonância com isso, atua para assegurar sua viabilidade a longo prazo e maximizar seu valor, ponderando também os interesses plurais legítimos, públicos ou privados, que convergiram no desenvolvimento de toda a atividade empresarial.

Destaca-se, portanto, o relevante papel que desempenha a Comissão de Nomeações, Remunerações 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, na estrutura estabelecida nos Estatutos Sociais, 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 de alta direção ou são empregados da Companhia ou do seu Grupo.

- Conselheiros externos:

No que se refere aos Conselheiros externos (ou seja, dominicais, independentes e outros externos), a política de remuneração pretende remunerar os Conselheiros de forma adequada à dedicação e responsabilidade assumidas, evitando que a remuneração 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 remuneração 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 remuneração, por sua estrutura e quantia global, seja competitivo frente às entidades comparáveis internacionalmente. Em particular, dada a dimensão do Grupo Telefónica e sua projeção multinacional, toma-se como referência principal as maiores empresas multinacionais europeias, tendo sido considerado igualmente o índice *Global Titans 50*.
- (ii) Incentivar a criação de valor para o acionista de forma sustentada ao longo do tempo. Para isso, a remuneração inclui componentes variáveis importantes, tanto de curto como de médio e longo prazo:
 1. A remuneração variável anual é vinculada, por um lado, ao cumprimento de objetivos de negócio concretos, quantificáveis e alinhados com o interesse da social que incidem na criação de valor, assim como, na avaliação do desempenho individual. Os objetivos se ajustam anualmente às prioridades estratégicas do negócio.

2. A remuneração de médio/longo prazo está 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, e Boa Governança, alinhado com as políticas internacionais e melhores 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 Membros do Conselho que tem a condição de 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 remuneração dos Conselheiros por sua condição como tais

A remuneração 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 remuneração, dentro do limite máximo para tal efeito determinado pela Assembleia Geral de Acionistas, em conformidade com o previsto no artigo 28 dos Estatutos Sociais:

- 1.1. *Valor fixo*

O Conselheiro recebe 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 ao 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 têm direito a determinados valores em caráter de diárias por comparecimento. Não obstante o exposto, na data de hoje, os Conselheiros

recebem apenas diárias por comparecerem às reuniões das Comissões consultivas ou de controle, conforme indicado mais adiante.

Atualmente, os Conselheiros, por sua mera condição como tais, não recebem qualquer remuneração em caráter de pensões nem seguros de vida, nem tampouco participam de planos de remuneração referenciados pelo valor da cotação da ação da Telefónica, mesmo quando estiver contemplada esta modalidade de remuneração 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 remuneração estabelecida para este efeito.

Conforme indicado anteriormente, desde setembro de 2007, os Membros do Conselho que tem a condição de 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 remuneração a ser recebida pelos Conselheiros executivos pelo desempenho de funções executivas na Companhia se estrutura da seguinte forma:

2.1. *Remuneração 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. *Remuneração variável a curto prazo (anual)*

Uma parte significativa da remuneração dos Conselheiros que desempenham funções executivas na Companhia é 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 pelo 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. Remuneração variável de médio e longo prazo

Desta forma, a Companhia contempla também a elaboração de esquemas de incentivos vinculados à consecução de objetivos de 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 remuneração vinculados ao valor das mesmas. A aplicação de tais sistemas de remuneração deverá ser aprovada pela Assembleia Geral de Acionistas, que determinará o valor das ações 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 remuneração e demais condições julgadas oportunas.

Até o momento, existem dois planos de remuneração variável de longo prazo em vigor:

(i) O denominado “Performance Share Plan”, aprovado pela Assembleia Geral Ordinária de Acionistas da Telefónica, celebrada em 21 de junho de 2006, cujos termos fundamentais são detalhados no item V.2.2 a seguir V.2.2.; que no mês de julho de 2010 entrou no seu quinto e último ciclo, cujo efeito procedeu-se à atribuição das ações correspondentes ao mencionado ciclo.

(ii) O “Global Employee Share Plan”, aprovado pela Assembleia Geral Ordinária de Acionistas da Telefónica celebrada em 23 de junho de 2009, um plano de incentivo para compra de ações da Telefónica, destinado a funcionários do Grupo a nível internacional, incluindo equipe diretiva, assim como os Conselheiros executivos da Telefónica. Através deste Plano, se oferece aos funcionários a possibilidade de adquirir ações da Telefónica com o compromisso da Companhia de entregar gratuitamente aos participantes um determinado número de ações da Telefónica, sempre que são cumpridos determinados requisitos. Os funcionários inscritos no

Finalmente, e tal como indicado, faz-se constar que a Companhia está analisando, no dia de hoje, a possível implementação de novos planos de remuneração a longo prazo. Assim, conforme os estudos que estão sendo realizados a esse respeito, o Conselho de Administração da Companhia pode considerar propor à próxima Assembléia Geral Ordinária de Acionistas os acordos que são relevantes neste sentido. Se assim for o caso, o detalhe, termos e condições desses possíveis planos seriam refletidos nas correspondentes propostas de acordos que o Conselho de Administração submeterá à mencionada Assembléia Geral de Acionistas.

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. Também, 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, Remunerações e Boa Governança analisa a situação e, em seguida, propõe ao Conselho de Administração as soluções de remuneração para todos os conceitos de remuneração analisados neste item 2.4., que se adaptam 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, como máximo, em três anuidades e mais uma de acordo com o tempo de permanência na Companhia. A anuidade é composta pela última remuneração fixa e a média aritmética da soma das duas últimas retribuições variáveis anuais 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. REMUNERAÇÃO DOS CONSELHEIROS

Descreve-se a seguir a remuneração estabelecida e recebida pelos Conselheiros no exercício de 2010, tanto em sua condição de Conselheiros como pelo desempenho de funções executivas, quando aplicável.

1. Remuneração dos Conselheiros por sua atividade como Conselheiros

Durante o exercício de 2007, a Comissão de Nomeações, Remunerações e Boa Governança, conforme as funções que lhe foram atribuídas, e com base na informação atualizada de mercado, realizou uma revisão dos critérios de distribuição da remuneração estabelecida para os Conselheiros da Companhia, por sua mera condição como tais, 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 distribuição da remuneração, aprovada pelo Conselho de Administração da Companhia em 2007, não foi modificada durante 2010 e permanece vigente até a data de formulação deste Relatório.

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 Telefônica, de aplicação desde março de 2007, não sofrendo modificação alguma no exercício de 2010:

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 2010.

Detalha-se na tabela a seguir de forma individualizada e em caráter remunerativo, as retribuições e benefícios recebidos pelos Conselheiros da Telefónica em sua condição de membros do Conselho de Administração da Telefónica, durante o exercício de 2010:

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 Nafria Aznar	250.000	-	56.000	26.250	332.250
Membros					
Sr. Julio Linares López	-	-	-	-	-
Sr. José María Abril Pérez	150.000	100.000	14.000	3.750	267.750
Sr. José Fernando de Almansa Moreno-Barreda	150.000	-	56.000	26.250	232.250
Sr. José María Álvarez-Pallete López	-	-	-	-	-
Sr. David Arculus	150.000	-	28.000	11.250	189.250
Sra. Eva Castillo Sanz	150.000	-	42.000	23.750	215.750
Sr. Carlos Colomer Casellas	150.000	100.000	56.000	23.750	329.750
Sr. Peter Erskine	150.000	100.000	56.000	36.250	342.250
Sr. Alfonso Ferrari Herrero	150.000	100.000	106.167	48.750	404.917
Sr. Luiz Fernando Furlán	150.000	-	14.000	3.750	167.750
Sr. Gonzalo Hinojosa Fernández de Angulo	150.000	100.000	98.000	51.250	399.250
Sr. Pablo Isla Álvarez de Tejera	150.000	-	84.000	18.750	252.750
Sr. Antonio Massanell Lavilla	150.000	-	70.000	31.250	251.250
Sr. Francisco Javier de Paz Mancho	150.000	100.000	56.000	16.250	322.250
TOTAL	2.600.000	800.000	736.167	321.250	4.457.417

Desta forma, se detalha a seguir de forma específica a remuneração recebida pelos Conselheiros da Telefónica por pertencerem às diferentes Comissões consultivas ou de controle, durante o exercício de 2010:

Conselheiros	Auditoria e Controle	Nomeações Remunerações e Boa Governança	RH, Reputação e RC	Regulação	Qualidade do Serviço e Atendimento Comercial	Assuntos Internacionais	Inovação	Estratégia	TOTAL
Sr. César Alierta Izuel	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sr. Isidro Fainé Casas	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sr. Vitalino Manuel Nafría Aznar	26.500	-	16.500	21.500	-	17.750	-	-	82.250
Sr. Julio Linares López	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sr. José María Abril Pérez	-	-	-	-	-	17.750	-	-	17.750
Sr. José Fernando de Almansa Moreno-Barreda	-	-	-	21.500	-	33.000	-	27.750	82.250
Sr. José María Álvarez-Pallete López	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sr. David Arculus	-	-	-	20.250	-	19.000	-	-	39.250
Sra. Eva Castillo Sanz	-	-	-	20.250	17.750	-	-	27.750	65.750
Sr. Carlos Colomer Casellas	-	21.500	-	-	16.500	-	41.750	-	79.750
Sr. Peter Erskine	-	24.000	-	-	-	-	26.500	41.750	92.250
Sr. Alfonso Ferrari Herrero	26.500	38.000	19.000	20.250	17.750	19.000	-	14.417	154.917
Sr. Luiz Fernando Furlán	-	-	-	-	-	17.750	-	-	17.750
Sr. Gonzalo Hinojosa Fernández de Angulo	40.500	24.000	19.000	-	19.000	19.000	-	27.750	149.250
Sr. Pablo Isla Álvarez de Tejera	-	24.000	14.000	35.500	14.000	-	15.250	-	102.750
Sr. Antonio Massanell Lavilla	26.500	-	17.750	-	33.000	-	24.000	-	101.250
Sr. Francisco Javier de Paz Mancho	-	-	33.000	21.500	-	17.750	-	-	72.250
TOTAL	120.000	131.500	119.250	160.750	118.000	161.000	107.500	139.417	1.057.417

Valores em euros

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 órgãos de administração de outras sociedades do Grupo Telefónica foi de 1.780.898 euros. Adicionalmente, os Conselheiros da Companhia que participam dos diferentes Conselhos Assessores Territoriais e o Conselho Assessor da Universidade Corporativa, receberam, durante o exercício 2010, um total de 556.250 euros.

2. Remuneração dos Conselheiros executivos

2.1. *Remuneração 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:

Valores em euros (exceto porcentagens)

	2010	2009	2010/2009
Retribuições variáveis (1)	8.186.448	8.058.179	1,59%
Retribuições fixas	6.356.975	5.947.604	6,88%
Total retribuições salariais	14.543.423	14.005.783	3,84%
Porcentagem de retribuições variáveis sobre o total salarial	56,29%	57,53%	n/a

(1) Nota: A remuneração variável indicada para um determinado ano corresponde ao que foi pago no mencionado ano pelo desempenho e resultados do ano anterior.

No que se refere ao exercício de 2011, 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, também alinhados com a consecução dos objetivos estratégicos e de negócio estabelecidos em qualquer momento pelo Grupo Telefónica.

2.2 *Plano de Entrega de Ações: “Performance Share Plan” e Plano Global de compra de ações para funcionários (“Global Employee Share Plan”).*

“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 remuneração 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, neste caso, a partir de 1 de julho de 2009), e o quinto ciclo em 1 de julho de 2010 (com entrega de ações, neste 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 do ciclo é obtido multiplicando o número máximo pelo nível de cumprimento alcançado na tal data. Este será 100% se a evolução do TSR da Telefónica

Ao vencimento de cada ciclo, a Telefónica entregará as ações correspondentes, 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 ao terceiro, quarto e quinto e último ciclo do Plano que entregará (a partir de 1 de julho de 2011, de 1 de julho de 2012 e de 1 de julho de 2013), a cada um dos Conselheiros executivos da Telefónica, caso cumpram as condições fixadas para a entrega:

	<i>Nº máximo de ações Atribuídas ao Terceiro Ciclo</i>	<i>Nº máximo de ações Atribuídas ao Quarto Ciclo</i>	<i>Nº máximo de ações Atribuídas ao Quinto Ciclo</i>
Sr. César Alierta Izuel	148.818	173.716	170.897
Sr. Julio Linares López	101.466	130.287	128.173
Sr. José María Álvarez-Pallete López	67.644	78.962	77.680

De acordo com o calendário do Plano, em 2010 foi executado seu segundo ciclo, no qual o *Total Shareholder Return* (TSR) da ação da Telefônica foi superior à TSR das companhias responsáveis por 75% da capitalização da bolsa do Grupo de Comparação, assim, em conformidade com o estabelecido nas condições gerais que regem o Plano, foi entregue aos beneficiários deste ciclo a totalidade das ações no momento em que foram atribuídas. Assim, a seguinte tabela detalha o número de ações entregues a cada um dos Conselheiros executivos da Telefônica na execução do segundo ciclo do Plano:

	<i>Nº de ações entregues no Segundo Ciclo</i>
Sr. César Alierta Izuel	116.239
Sr. Julio Linares López	57.437
Sr. José María Álvarez-Pallete López	53.204

Plano Global de compra de ações para funcionários (“Global Employee Share Plan”).

Por outro lado, no que se refere ao “Global Employee Share Plan” antes mencionado, os três Conselheiros executivos da Telefónica decidiram participar deste Plano com a contribuição máxima, isto é, cem euros mensais, durante doze meses. Assim, na data de formulação deste Relatório, os três Conselheiros executivos adquiriram sob este plano um total de 78 ações, tendo direito os mencionados Conselheiros a receber gratuitamente um número equivalente de ações, sempre e quando, entre outras condições, as ações adquiridas foram mantidas durante o período de consolidação (doze meses seguintes a finalização do período de compra).

2.3. 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 remuneração 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 realizados pela Telefónica a favor dos Conselheiros Executivos nos últimos dois anos é o seguinte: em 31 de dezembro de 2009, foi de 1.925.387 euros e em 31 de dezembro de 2010, foi de 1.925.387 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 remunerações em espécie (mais adiante, “Remunerações em espécie”), de um seguro de vida com cobertura por morte ou 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 “Remunerações em espécie”), durante os exercícios de 2010 e 2009:

<i>Valores em euros</i>	<i>2010</i>	<i>2009</i>
Depósitos nos Planos de Pensão	25.444	25.444
Retribuições em espécie ⁽¹⁾	117.290	100.051

(1) Dentro do conceito “Remunerações em espécie” estão incluídas as contribuições para seguros de vida e para outros seguros (seguro médico geral e cobertura dental)

2.4. Assesores para a elaboração do Relatório

Como mencionado anteriormente, a elaboração deste Relatório contou com a informação e assessoria dos serviços internos da Companhia, assim como com a assistência da Consultoria Towers Watson.

* * * *