

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

Febrero 2011

## ÍNDICE

- I.** INTRODUCCIÓN.
- II.** PROCESO DE ELABORACIÓN DEL RÉGIMEN Y DE LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES.
- III.** DESCRIPCIÓN DE LOS OBJETIVOS BÁSICOS 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. INTRODUCCIÓN

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 2011). Asimismo, dicho Informe ha de incluir un resumen global sobre el régimen retributivo aplicado en el ejercicio anterior (es decir, 2010), con indicación de los criterios y principios generales que han guiado su establecimiento y aplicación concreta.

Consecuentemente, conforme a la propuesta realizada por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, el presente Informe ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Compañía en su sesión celebrada el 23 de febrero de 2011. 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 Towers Watson.

Este Informe será puesto a disposición de los accionistas de la Compañía, incorporado a la página web corporativa ([www.telefonica.es/accionistaseinversores](http://www.telefonica.es/accionistaseinversores)) y presentado a la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Compañía.

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

El régimen y la política de 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, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, determina, dentro del límite máximo establecido por la Junta General 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. Por otra parte, 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.

Por su parte la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno realiza un examen anual sobre la política retributiva de los Consejeros, 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 las retribuciones 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. En este sentido, y de acuerdo con los principios de actuación recogidos en el artículo 7 del Reglamento del Consejo de Administración, éste desarrolla sus funciones de conformidad con el interés social, entendido como el interés de la Compañía; y, al hilo de ello, actúa para garantizar su viabilidad a largo plazo y maximizar su valor, ponderando además los intereses plurales legítimos, públicos o privados, que confluyen en el desarrollo de toda actividad empresarial.

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 corresponderá a esta Comisión, entre otras funciones y competencias: i) proponer al Consejo de Administración, en el marco establecido en los Estatutos Sociales, 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 de alta dirección o son empleados en la Compañía o su Grupo.

- Consejeros externos:

En lo que respecta a los Consejeros externos (esto es, dominicales, independientes y otros externos), la política de retribuciones persigue remunerar a los Consejeros 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 toman como referencia principal las mayores empresas multinacionales europeas, habiendo sido considerado igualmente el índice *Global Titans 50*.
- (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, de una parte, 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, a 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 mejores 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 Vocales del Consejo que tengan la condición de 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 por su condición de tales**

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 percibe una cantidad fija mensual, adecuada a los estándares de mercado, en función de los cargos que desempeña 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 tienen derecho a que les sean abonadas determinadas cantidades en concepto de dietas de asistencia. No obstante lo anterior, a fecha de hoy, los Consejeros perciben únicamente dietas por asistencia a las sesiones de las Comisiones consultivas o de control, conforme a lo indicado más adelante.

En la actualidad, los Consejeros, por su mera condición de tales, no perciben retribución alguna en concepto de pensiones ni de seguros de vida, ni tampoco participan 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 Vocales del Consejo que tengan la condición de 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 es 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 de forma 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.

A fecha de hoy, existen dos planes de retribución variable a largo plazo en vigor:

- (i) El denominado “Performance Share Plan”, aprobado por la la Junta General Ordinaria de Accionistas de Telefónica, celebrada el 21 de junio de 2006, cuyos términos fundamentales se detallan en el apartado V.2.2. siguiente; y que el pasado mes de julio de 2010 entró en su quinto y último ciclo, a cuyo efecto se procedió a la asignación de las acciones correspondientes a dicho ciclo.
- (ii) El “Global Employee Share Plan”, aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas de Telefónica celebrada el 23 de junio de 2009, un plan de compra incentivada de acciones de Telefónica dirigido a empleados del Grupo a nivel internacional -incluyendo al personal directivo así como a los Consejeros ejecutivos de Telefónica-. A través de este Plan, se ofrece a los empleados la posibilidad de adquirir acciones de Telefónica con el compromiso de la Compañía de entregar gratuitamente a los participantes en el mismo un determinado número de acciones de Telefónica, siempre que se cumplan determinados requisitos. Los empleados adscritos al Plan pueden adquirir acciones de Telefónica mediante aportaciones mensuales de hasta 100 euros (o su equivalente en moneda local), con un importe máximo de 1.200 euros a lo largo de un periodo de doce meses (periodo de compra). Si el empleado permanece en el Grupo Telefónica y mantiene las acciones durante otro año, desde el final del Período de Compra de doce meses (el periodo de consolidación), tendrá derecho a recibir una acción gratuita por cada acción que haya adquirido, y conservado hasta el fin del periodo de consolidación.

Finalmente, y tal como se ha indicado, se hace constar que la Compañía está analizando, a día de hoy, la posible puesta en marcha de nuevos planes de retribución a largo plazo. Así, conforme a los estudios que está realizando en esta materia, el Consejo de Administración de la Compañía podría considerar proponer a la próxima Junta General Ordinaria de



Accionistas la adopción de los acuerdos que resultasen pertinentes en este sentido. En el caso de que así fuera, el detalle, términos y condiciones de esos posibles planes se reflejarían en las correspondientes propuestas de acuerdos que el Consejo de Administración sometería a dicha Junta General de Accionistas.

#### *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 2.4, que se adaptan 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, como máximo, 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 anuales 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 2010, tanto en su condición de Consejeros como por el desempeño de funciones ejecutivas, 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 los criterios de distribución 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 distribución de la remuneración, aprobada por el Consejo de Administración de la Compañía en 2007, no ha sido modificada durante 2010 y permanece vigente hasta la fecha de formulación de este Informe.

### 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 sido objeto de modificación alguna en el ejercicio 2010:

*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 2010.

Se desglosan en la siguiente tabla, de manera individualizada y 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 2010:

Consejeros	Consejo	Comisión Delegada	Otras Comisiones del Consejo		TOTAL
			Fija	Dietas	
<u>Presidente</u>					
D. César Alierta Izuel	300.000	100.000	-	-	400.000
<u>Vicepresidentes</u>					
D. Isidro Fainé Casas	250.000	100.000	-	-	350.000
D. Vitalino Manuel Nafría Aznar	250.000	-	56.000	26.250	332.250
<u>Vocales</u>					
D. Julio Linares López	-	-	-	-	-
D. José María Abril Pérez	150.000	100.000	14.000	3.750	267.750
D. José Fernando de Almansa Moreno-Barreda	150.000	-	56.000	26.250	232.250
D. José María Álvarez-Pallete López	-	-	-	-	-
D. David Arculus	150.000	-	28.000	11.250	189.250
Dña. Eva Castillo Sanz	150.000	-	42.000	23.750	215.750
D. Carlos Colomer Casellas	150.000	100.000	56.000	23.750	329.750
D. Peter Erskine	150.000	100.000	56.000	36.250	342.250
D. Alfonso Ferrari Herrero	150.000	100.000	106.167	48.750	404.917
D. Luiz Fernando Furlán	150.000	-	14.000	3.750	167.750
D. Gonzalo Hinojosa Fernández de Angulo	150.000	100.000	98.000	51.250	399.250
D. Pablo Isla Álvarez de Tejera	150.000	-	84.000	18.750	252.750
D. Antonio Massanell Lavilla	150.000	-	70.000	31.250	251.250
D. Francisco Javier de Paz Mancho	150.000	100.000	56.000	16.250	322.250
<b>TOTAL</b>	<b>2.600.000</b>	<b>800.000</b>	<b>736.167</b>	<b>321.250</b>	<b>4.457.417</b>

*Importes en euros*

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 2010:

<b>Consejeros</b>	Auditoría y Control	Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno	RRHH, Reputación y RC	Regulación	Calidad del Servicio y Atención Comercial	Asuntos Internacionales	Innovación	Estrategia	<b>TOTAL</b>
D. César Alierta Izuel	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D. Isidro Fainé Casas	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D. Vitalino Manuel Nafría Aznar	26.500	-	16.500	21.500	-	17.750	-	-	82.250
D. Julio Linares López	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D. José María Abril Pérez	-	-	-	-	-	17.750	-	-	17.750
D. José Fernando de Almansa Moreno-Barreda	-	-	-	21.500	-	33.000	-	27.750	82.250
D. José María Álvarez-Pallete López	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D. David Arculus	-	-	-	20.250	-	19.000	-	-	39.250
Dña. Eva Castillo Sanz	-	-	-	20.250	17.750	-	-	27.750	65.750
D. Carlos Colomer Casellas	-	21.500	-	-	16.500	-	41.750	-	79.750
D. Peter Erskine	-	24.000	-	-	-	-	26.500	41.750	92.250
D. Alfonso Ferrari Herrero	26.500	38.000	19.000	20.250	17.750	19.000	-	14.417	154.917
D. Luiz Fernando Furlán	-	-	-	-	-	17.750	-	-	17.750
D. Gonzalo Hinojosa Fernández de Angulo	40.500	24.000	19.000	-	19.000	19.000	-	27.750	149.250
D. Pablo Isla Álvarez de Tejera	-	24.000	14.000	35.500	14.000	-	15.250	-	102.750
D. Antonio Massanell Lavilla	26.500	-	17.750	-	33.000	-	24.000	-	101.250
D. Francisco Javier de Paz Mancho	-	-	33.000	21.500	-	17.750	-	-	72.250
<b>TOTAL</b>	<b>120.000</b>	<b>131.500</b>	<b>119.250</b>	<b>160.750</b>	<b>118.000</b>	<b>161.000</b>	<b>107.500</b>	<b>139.417</b>	<b>1.057.417</b>

*Importes en euros*

#### 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 órganos de administración de otras sociedades del Grupo Telefónica ha sido de 1.780.898 euros. Adicionalmente, los Consejeros de la Compañía que participan en los diferentes Consejos Asesores Territoriales y el Consejo Asesor de la Universidad Corporativa han percibido, durante el ejercicio 2010, un total de 556.250 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:

*Importes en euros (excepto porcentajes)*

	<b>2010</b>	<b>2009</b>	<b>2010/2009</b>
Retribuciones variables (1)	8.186.448	8.058.179	1,59%
Retribuciones fijas	6.356.975	5.947.604	6,88%
<b>Total retribuciones salariales</b>	<b>14.543.423</b>	<b>14.005.783</b>	3,84%
Porcentaje de retribuciones variables sobre el total salarial	56,29%	57,53%	n/a

(1) *Nota: La retribución variable indicada para un año determinado corresponde a la abonada en dicho año por el desempeño y resultados del ejercicio anterior.*

Por lo que se refiere al ejercicio 2011, como ya se ha indicado, la remuneración fija y variable se determinará conforme a los 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, alineados asimismo con la consecución de los objetivos estratégicos y de negocio que tenga establecido en cada momento el Grupo Telefónica.

2.2. *Planes de Entrega de Acciones: “Performance Share Plan” y Plan Global de compra de acciones para empleados (“Global Employee Share Plan”).*

*“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, Telefónica entregará las acciones que correspondan, 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 tercer, cuarto, y quinto y último ciclo del Plan que procederá entregar (a partir del 1 de julio de 2011, del 1 de julio de 2012 y del 1 de julio de 2013) a cada uno de los Consejeros ejecutivos de Telefónica en caso de cumplimiento de las condiciones fijadas para la entrega:

	<i>Nº máximo de acciones asignadas Tercer Ciclo</i>	<i>Nº máximo de acciones asignadas Cuarto Ciclo</i>	<i>Nº máximo de acciones asignadas Quinto Ciclo</i>
D. César Alierta Izuel	148.818	173.716	170.897
D. Julio Linares López	101.466	130.287	128.173
D. José María Álvarez-Pallete López	67.644	78.962	77.680

De acuerdo con el calendario del Plan, en 2010 se ejecutó su segundo ciclo, en el que el *Total Shareholder Return* (TSR) de la acción de Telefónica fue superior al TSR de las compañías que suponían el 75% de la capitalización bursátil del Grupo de Comparación, por lo que, de conformidad con lo establecido en las condiciones generales que rigen el Plan, se hizo entrega a los beneficiarios de este ciclo de la totalidad de las acciones que en su día les fueron asignadas. Así, se detalla en la siguiente tabla el número de acciones entregadas a cada uno de los Consejeros ejecutivos de Telefónica en ejecución del segundo ciclo del Plan:

	<i>Nº acciones entregadas Segundo Ciclo</i>
D. César Alierta Izuel	116.239
D. Julio Linares López	57.437
D. José María Álvarez-Pallete López	53.204



### *Plan Global de compra de acciones para empleados (“Global Employee Share Plan”).*

Por otra parte, y en lo que se refiere al “Global Employee Share Plan” antes mencionado, los tres Consejeros ejecutivos de Telefónica han decidido participar en este Plan con la aportación máxima, esto es, cien euros mensuales, durante doce meses. Así, a la fecha de formulación de este Informe, los tres Consejeros ejecutivos habían adquirido bajo este plan un total de 78 acciones, teniendo derecho dichos Consejeros a recibir gratuitamente un número equivalente de acciones, siempre y cuando, entre otras condiciones, las acciones adquiridas se hayan mantenido durante el periodo de consolidación (doce meses siguientes a la finalización del periodo de compra).

### *2.3. 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 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 realizadas por parte de Telefónica en favor de los Consejeros ejecutivos en los dos últimos ejercicios es el siguiente: a 31 de diciembre de 2009, 1.925.387 euros; y a 31 de diciembre de 2010, 1.925.387 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 muerte o 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 2010 y 2009:

*Importes en euros*

	<b>2010</b>	<b>2009</b>
Aportaciones a los Planes de Pensiones	25.444	25.444
Retribuciones en especie <sup>(1)</sup>	117.290	100.051

(1) Dentro del concepto “Retribuciones en especie” se incluyen las cuotas por seguros de vida y por otros seguros (seguro médico general y de cobertura dental).

**2.4. Asesores para la elaboración del Informe.**

Tal y como se ha indicado anteriormente, en la elaboración de este informe se ha contado con la información y asesoramiento de los servicios internos de la Compañía, así como con la Consultora Towers Watson.

\* \* \* \*