

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

Febrero de 2013

## ÍNDICE

<b>I.</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>2</b>
<b>II.</b>	<b>LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA EL AÑO EN CURSO</b>	<b>4</b>
<b>A.</b>	<b>PROCESO DE ELABORACIÓN DEL RÉGIMEN Y DE LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES</b>	<b>4</b>
<b>B.</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LOS OBJETIVOS BÁSICOS DEL RÉGIMEN Y DE LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES</b>	<b>8</b>
<b>1.</b>	<b>Consejeros Externos</b>	<b>8</b>
<b>2.</b>	<b>Consejeros Ejecutivos</b>	<b>8</b>
<b>C.</b>	<b>ESTRUCTURA DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS</b>	<b>9</b>
<b>1.</b>	<b>Estructura de la retribución de los Consejeros por su condición de tales</b>	<b>9</b>
<b>2.</b>	<b>Estructura de la retribución de los Consejeros Ejecutivos</b>	<b>11</b>
<b>III.</b>	<b>POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS</b>	<b>22</b>
<b>IV.</b>	<b>LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS DURANTE EL EJERCICIO 2012: RESUMEN GLOBAL Y DETALLE DE LAS REMUNERACIONES INDIVIDUALIZADAS</b>	<b>23</b>
<b>1.</b>	<b>Retribución de los Consejeros por su actividad como tales</b>	<b>23</b>
<b>2.</b>	<b>Retribución de los Consejeros Ejecutivos</b>	<b>29</b>

## I. INTRODUCCIÓN

La remuneración de los miembros de los Consejos de Administración ha adquirido una relevancia significativa, hasta convertirse en uno de los aspectos del gobierno corporativo de las sociedades cotizadas sobre el que existe más regulación.

A lo largo de los últimos años se han publicado numerosas recomendaciones sobre esta cuestión, a fin de, entre otros objetivos, establecer una vinculación cada vez más estrecha entre remuneración y creación de valor para los accionistas, y garantizar la sostenibilidad financiera a largo plazo de las sociedades, -evitando esquemas que puedan incentivar la asunción excesiva de riesgos-, e incrementar la información facilitada por las sociedades a sus accionistas y a los mercados en su conjunto, acerca de las remuneraciones satisfechas a los miembros de sus Consejos de Administración.

En España, tras la publicación en 1997 por parte de la Comisión Nacional del Mercado de Valores del primer Código de Buen Gobierno, y la aprobación de la Ley 26/2003, de 17 de julio, por la que se modificó la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores y el texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, con el fin de reforzar la transparencia de estas sociedades, la Comisión Nacional del Mercado de Valores aprobó en el año 2006 el Código Unificado de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas.

Este Código se creó con el objetivo de recopilar y desarrollar los principios de gobierno corporativo que se habían publicado hasta la fecha e incorporar a las prácticas de las sociedades españolas las Recomendaciones de la Comisión Europea números 2004/913/CE, de 14 de diciembre de 2004, y 2005/162/CE, 15 de febrero de 2005, en relación con determinados aspectos de la remuneración de los miembros de los Consejos de Administración de las sociedades cotizadas. Dicho Código incluía, entre otras, las siguientes recomendaciones en materia de remuneración:

- Que el Consejo de Administración apruebe una política de retribuciones que, como mínimo, se pronuncie sobre el importe de los componentes fijos, los conceptos retributivos de carácter variable, las principales características de los sistemas de previsión, y las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejercen funciones de Alta Dirección como Consejeros Ejecutivos;
- Que el Consejo de Administración someta a votación de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas, como punto separado del orden del día, y con carácter consultivo, un informe sobre la política de retribuciones de los Consejeros; y que dicho informe se ponga a disposición de los accionistas.

Posteriormente, las recomendaciones descritas se han incorporado a nuestro ordenamiento jurídico mediante la aprobación de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, que modifica la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores, añadiendo dos nuevos artículos, el 61 bis y el 61 ter.

Esta obligación ha sido recogida en la normativa interna de Telefónica, S.A. (“Telefónica”, la “Sociedad” o la “Compañía”). En efecto, de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 del Reglamento del Consejo de Administración de Telefónica, el Consejo debe aprobar anualmente, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, un Informe sobre las Remuneraciones de los Consejeros, en el que se describa la política de remuneraciones de la Sociedad aprobada por el Consejo para el año en curso (en este caso, para el ejercicio 2013), así como, en su caso, la prevista para años futuros. Asimismo, dicho Informe ha de incluir un resumen global del régimen retributivo aplicado en el ejercicio anterior (es decir, la aplicación de dicha política durante el 2012), así como el detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los Consejeros.

La política de retribuciones del Consejo de Administración de Telefónica se ha desarrollado de acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración.

Además, en el proceso de mejora constante de su sistema retributivo y de adecuación a las mejores prácticas del mercado, Telefónica ha analizado los requisitos y recomendaciones del nuevo entorno regulatorio aplicable a sociedades anónimas cotizadas.

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 27 de febrero de 2013.

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 del Departamento Human Capital Services de J&A Garrigues, S.L.P.

Tal y como establece el artículo 36 del Reglamento del Consejo de Administración, este Informe será puesto a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Compañía, y se someterá a votación consultiva como punto separado del orden del día.

## **II. LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA EL AÑO EN CURSO**

Este apartado contiene una descripción completa de la política de retribuciones de los Consejeros aplicable al año 2013 en curso, incluyendo (i) una reseña de su origen normativo y del proceso de toma de decisiones (subapartado A); (ii) una referencia a los principios que inspiran el régimen de retribuciones (subapartado B); y (iii) un desglose de la estructura retributiva y de los distintos conceptos retributivos de los que consta el sistema, junto con información relativa a los criterios que se seguirán para su aplicación durante el ejercicio en curso (subapartado C).

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

El régimen y la política de retribuciones 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 Ordinaria de Accionistas de la Compañía, el importe que los Consejeros deben percibir por el desempeño de las funciones de supervisión y decisión colegiada propias del cargo.

Por otra parte, los Estatutos Sociales recogen, además, y con independencia de la retribución antes indicada, la posibilidad de que la Junta General Ordinaria 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 Telefónica, 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 comparables en dimensión, tamaño y/o actividad, y que las retribuciones de carácter variable, en su caso, tengan en cuenta el desempeño profesional de los beneficiarios y de la Compañía, y no deriven simplemente de la evolución general de los mercados.

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.

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.b), que la referida Comisión tiene asignadas, sin perjuicio de cualquier otro cometido que le pueda encomendar el Consejo de Administración, entre otras, las siguientes competencias:

1. Informar, con criterios de objetividad y adecuación a los intereses sociales, sobre las propuestas de nombramiento, reelección y cese de Consejeros y Altos Directivos de la Compañía y de sus Sociedades Filiales, evaluando las competencias, conocimientos y experiencias necesarios de los candidatos que deban cubrir las vacantes.
2. Informar sobre las propuestas de nombramiento de los miembros de la Comisión Delegada y de las demás Comisiones del Consejo de Administración, así como la del Secretario y la del Vicesecretario.
3. Organizar y coordinar, junto al Presidente del Consejo de Administración, la evaluación periódica del Consejo, conforme a lo dispuesto en el artículo 13.3 del Reglamento del Consejo de Administración.
4. Proponer al Consejo de Administración, en el marco establecido en los Estatutos Sociales, la retribución de los Consejeros y revisarla de manera periódica para asegurar su adecuación a los cometidos desempeñados por aquéllos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del Reglamento del Consejo de Administración.

5. Proponer al Consejo de Administración, 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 de la Compañía, incluyendo las condiciones básicas de sus contratos, a efectos de su instrumentación contractual.
6. Elaborar y proponer al Consejo de Administración un informe anual sobre la política de retribuciones de los Consejeros.
7. Supervisar el cumplimiento de los códigos internos de conducta de la Compañía y de las reglas de gobierno corporativo asumidas por la misma, y vigentes en cada momento.

Por otra parte, y por lo que se refiere a su composición, de conformidad con lo establecido en el artículo 22.a) del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno estará formada por un mínimo de tres y un máximo de cinco Consejeros designados por el Consejo de Administración. Todos los integrantes de dicha Comisión deberán ser Consejeros Externos, y la mayoría de ellos deberán ser Consejeros Independientes. Asimismo, se recoge en dicho artículo que el Presidente de esta Comisión será, en todo caso, un Consejero independiente nombrado de entre sus miembros.

A este respecto, y ajustándose plenamente a los preceptos antes mencionados, la composición actual de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno es la siguiente:

- D. Alfonso Ferrari Herrero (Presidente)  
(Consejero Externo Independiente)
- D. Carlos Colomer Casellas  
(Consejero Externo Independiente)
- D. Peter Erskine  
(Consejero Externo Independiente)
- D. Gonzalo Hinojosa Fernández de Angulo  
(Consejero Externo Independiente)
- D. Pablo Isla Álvarez de Tejera  
(Consejero Externo Independiente)

En 2012 no se han producido cambios en la composición de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno.

Todos los Consejeros tienen capacidad demostrada para desempeñar sus funciones en el seno de la Comisión por su dilatada experiencia y sus conocimientos en materia de retribuciones o de alta dirección.

Asimismo, a las sesiones de esta Comisión asisten con carácter habitual, además de sus componentes, los miembros del equipo directivo de Telefónica que, por las funciones y competencias que tienen asignadas, pueden prestar apoyo y asistencia a los miembros de la Comisión en los asuntos que son objeto de análisis en cada una de sus reuniones.

Por lo que se refiere a su funcionamiento, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno se reúne las veces que se estime oportuno para analizar las cuestiones de su competencia (en la mayoría de los casos, con anterioridad a la celebración del Consejo de Administración de Telefónica), previa convocatoria del Presidente de la Comisión.

La Comisión queda válidamente constituida con la asistencia directa o por medio de representación de, al menos, la mitad de sus miembros; y adopta sus acuerdos por mayoría de los asistentes. En caso de empate, el voto del Presidente es dirimente.

En concreto, durante el año 2012, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno ha celebrado 11 reuniones. Entre los asuntos que la Comisión ha analizado, debatido y estudiado en las sesiones mantenidas a lo largo del ejercicio, cabe destacar los siguientes:

1. Propuestas de nombramientos relacionadas con el Consejo de Administración y sus Comisiones y con los Consejos de Administración de Sociedades Filiales:

De acuerdo con las competencias que le han sido asignadas, la Comisión ha analizado e informado a lo largo de las sesiones mantenidas, las propuestas de nombramientos de Consejeros, de miembros de las Comisiones del Consejo de Administración de Telefónica y de Consejeros en sus Sociedades Filiales más relevantes.

2. Propuestas de nombramientos relacionadas con los Altos Directivos y modificaciones organizativas:

La Comisión ha analizado e informado sobre aquellas propuestas relativas a los Altos Directivos de la Compañía y de sus Sociedades Filiales, analizando los nombramientos propuestos, y la idoneidad y profesionalidad de los candidatos, junto con su curriculum y su trayectoria dentro y fuera de la Compañía.



3. Régimen retributivo de los Consejeros y Altos Directivos:

La Comisión, en distintas reuniones, ha analizado la remuneración actual del Consejo de Administración (informando favorablemente, como más adelante se expondrá, la reducción del 20% sobre las cantidades que perciben los miembros del Consejo, en su condición de tales, aprobada por el Consejo de Administración el 25 de julio de 2012), así como la retribución variable correspondiente al ejercicio 2011, el sistema de retribución variable para el año 2012, y la revisión de la retribución fija para el ejercicio 2012.

Asimismo, la Comisión revisó y analizó la propuesta de la Dirección de Recursos Humanos Corporativos de Telefónica, en relación con diversos aspectos del Plan de Incentivos a Largo Plazo aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Compañía el 18 de mayo de 2011, dirigido a los miembros del equipo directivo del Grupo Telefónica (Consejeros Ejecutivos, miembros del Comité Ejecutivo de Telefónica y restante personal directivo), denominado "*Performance & Investment Plan*" ("PIP").

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

Por lo que se refiere a los objetivos básicos que persiguen 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 de la Compañía o de su Grupo:

**1. 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 su valía profesional y experiencia, así como a la dedicación y responsabilidad asumida por éstos, sin que la remuneración satisfecha pueda comprometer su independencia.

**2. 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 el que desarrolla su actividad.

Considerando lo anterior, los principios que rigen la política de retribuciones de Telefónica son los siguientes:

- (i) **Transparencia:** Telefónica considera la transparencia en materia de remuneraciones como un principio fundamental de gobierno corporativo, por lo que ha venido publicando el Informe sobre la Política de Retribuciones del Consejo de Administración desde el año 2008.
- (ii) **Competitividad:** Telefónica pretende que el paquete retributivo de sus Consejeros Ejecutivos, por su estructura y cuantía global, resulte competitivo frente al de sus entidades comparables a escala internacional, con el objeto de contar con los mejores profesionales en el mercado.
- (iii) **Vinculación entre remuneración y resultados:** Una parte significativa de la retribución total de los Consejeros Ejecutivos de Telefónica tiene carácter variable, y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos financieros, de negocio y de creación de valor, predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con el interés social de la Compañía.
- (iv) **Creación de valor para el accionista:** La política de retribuciones de Telefónica tiene por objetivo crear valor para el accionista de forma sostenible en el tiempo.

Para ello, la Compañía ha establecido esquemas retributivos de carácter variable, vinculados a objetivos relacionados con la creación de valor a medio y largo plazo, que fomentan la participación en el capital de los Consejeros Ejecutivos y el alineamiento de sus intereses con los de los accionistas de Telefónica.

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

Conforme a lo anteriormente indicado, se desarrolla, a continuación, la estructura establecida para la 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 se estructura, dentro del marco legal y estatutario, con arreglo a los criterios y conceptos retributivos indicados a continuación, dentro del límite máximo a tal efecto determinado por la Junta General Ordinaria de Accionistas, de conformidad con lo previsto en el artículo 28 de los Estatutos Sociales.

De acuerdo con lo anterior, la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el día 11 de abril de 2003, fijó en 6 millones de euros el importe máximo bruto anual de la retribución a percibir por los Consejeros, en su

condición de miembros del Consejo de Administración. No está previsto someter a la Junta General Ordinaria de Accionistas del ejercicio en curso la modificación de este importe máximo, por lo que, en principio, seguirá siendo de aplicación a la retribución que percibirán los Consejeros durante el año en curso en su condición de tales.

Corresponde al Consejo de Administración la fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de este límite y su distribución entre los distintos Consejeros. En el ejercicio 2007, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, conforme a las funciones que le han sido asignadas, y con base en 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 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 retribución de los Consejeros de Telefónica en su condición de miembros del Consejo de Administración, de la Comisión Delegada, y/o de las Comisiones Consultivas o de Control, consiste en una asignación fija pagadera de forma mensual, y en dietas por asistencia a las reuniones de las Comisiones Consultivas o de Control.

Por último, 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, acordó que, desde septiembre de 2007, los Vocales del Consejo que tengan la condición de Ejecutivos de la Compañía reciban únicamente las percepciones que les correspondan por el desempeño de sus funciones ejecutivas, de conformidad con lo establecido en sus respectivos contratos.

En el apartado IV.1 siguiente se desglosan en detalle los mencionados criterios de distribución.

#### *1.1. Asignación fija*

Cada 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 que se indica más adelante.

### *1.3 Otras retribuciones*

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, así como del Consejo Asesor de la Universidad Corporativa, percibiendo la retribución establecida al efecto.

Asimismo, 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 esta modalidad de retribución está contemplada en los Estatutos Sociales de la Compañía.

## **2. Estructura de la retribución de los Consejeros Ejecutivos**

La retribución que corresponde percibir a los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas en la Compañía se compone de (i) retribución fija, (ii) retribución variable a corto plazo (anual), (iii) retribución variable a medio y largo plazo, (iv) prestaciones asistenciales y (v) otras retribuciones.

A efectos de determinar el paquete retributivo total de los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad, 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 “*Dow Jones Global Titans 50*”.

Además, existen estudios específicos de compensación ejecutiva que son realizados por consultoras internacionales especialistas. En particular, con objeto de determinar el paquete retributivo de sus Consejeros Ejecutivos para el año 2013, la Compañía ha tenido especialmente en cuenta los

siguientes estudios: (i) “*Executive Remuneration Guide*”, de la consultora Mercer, y (ii) “*Compensación Integral de Mercado para la Alta Dirección*”, de la consultora Towers Watson.

A continuación se describe de forma detallada cada uno de los elementos de la estructura de la retribución de los Consejeros Ejecutivos de Telefónica:

Elemento retributivo		Periodo de medición	Objetivo	Descripción
<b>Retribución fija anual</b>		N/A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atraer y retener talento.</li> </ul>	Retribución en metálico determinada en función del mercado de referencia de la Compañía y de la contribución individual del Consejero Ejecutivo.
<b>Retribución variable a corto plazo</b>		1 año	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vincular la remuneración con los resultados de la Sociedad a corto plazo.</li> <li>• Potenciar el compromiso con Telefónica.</li> </ul>	Retribución variable a corto plazo cuyo importe, establecido como un porcentaje de la retribución fija anual, se calcula de acuerdo con el grado de cumplimiento de los siguientes objetivos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• “<i>Operating Income Before Depreciation and Amortization</i>” (“OIBDA”);</li> <li>• Ingresos operativos;</li> <li>• Flujo de caja operativo;</li> <li>• Nivel de satisfacción de los clientes del Grupo.</li> </ul>
<b>Retribución variable a medio y largo plazo</b>	“ <i>Performance Share Plan</i> ” (hasta 2010) / “ <i>Performance &amp; Investment Plan</i> ” (a partir de 2011)	3 años	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar la retención y motivación de los Consejeros Ejecutivos.</li> <li>• Vincular la remuneración con los resultados de la Sociedad a medio y largo plazo.</li> <li>• Premiar la creación de valor para el accionista.</li> </ul>	Retribución variable a largo plazo consistente en la entrega de acciones de Telefónica, S.A. vinculada a la consecución de determinadas condiciones y objetivos, medidos en ciclos de tres años: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Permanencia.</li> <li>• Evolución del “<i>Total Shareholder Return</i>” (“TSR”) de Telefónica a lo largo de cada ciclo con respecto a la evolución del TSR de las sociedades integrantes del grupo de comparación.</li> </ul>
<b>Previsión Social</b>	Plan de Pensiones/Jubilación	N/A	Garantizar prestaciones asistenciales en línea con las prácticas existentes en el mercado.	Plan General de Pensiones para los empleados del Grupo Telefónica.
	Plan de Previsión Social de Directivos	N/A	Complementar el Plan de Pensiones general de la Compañía.	Plan de Jubilación de aportación definida, calculada como un porcentaje de la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos.
<b>Retribuciones en especie</b>		N/A	Garantizar prestaciones asistenciales en línea con las prácticas existentes en el mercado.	Seguro de salud general y de cobertura dental, en línea con la política aplicable al resto de empleados del Grupo Telefónica.
				Seguro de vida con cobertura de muerte o invalidez, en línea con la política aplicable al resto de empleados del Grupo Telefónica.

<b>Otras retribuciones</b>	<i>Global Employee Share Plan</i>	N/A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecer la imagen de Telefónica como un empleador global, creando una cultura retributiva común en toda la Compañía.</li> <li>• Incentivar la participación en el capital de la totalidad de los empleados del Grupo.</li> <li>• Fomentar motivación y fidelización.</li> </ul>	<p>Plan de compra incentivada de acciones dirigido a toda la plantilla del Grupo, incluyendo a los Consejeros Ejecutivos, a través del cual éstos pueden adquirir acciones de Telefónica durante un periodo de doce meses, con el máximo de 1.200 euros anuales, con el compromiso de la Compañía de entrega gratuita de un número de acciones equivalente al adquirido, siempre que se cumplan determinados requisitos.</p>
----------------------------	-----------------------------------	-----	---	--

## 2.1 *Retribución fija*

Parte de la remuneración que 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)*

Con el fin de vincular la remuneración de los Consejeros Ejecutivos con los resultados de la Sociedad a corto plazo, potenciar su compromiso con Telefónica e incentivar su desempeño, una parte significativa de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos es variable y está vinculada al cumplimiento de los objetivos establecidos por Telefónica al inicio de cada ejercicio, conforme a las funciones desempeñadas por cada uno de ellos.

Para ello, Telefónica cuenta con un sistema de retribución variable a corto plazo en el que participan los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad, en virtud del cual éstos pueden recibir anualmente y previa verificación del cumplimiento de los objetivos establecidos al inicio de cada ejercicio, un determinado porcentaje de su retribución fija anual.

Para el presente ejercicio 2013 el importe de la retribución variable a corto plazo que podrían recibir los Consejeros Ejecutivos de Telefónica, dentro de los límites descritos con anterioridad, vendrá determinado por el grado de cumplimiento de una serie de objetivos que garantice el balance entre los aspectos financieros y operativos de la gestión de la Sociedad, de acuerdo con el siguiente detalle:

- OIBDA (“*Operating Income Before Depreciation and Amortization*”);
- Ingresos operativos (“*Operating Revenue*”);
- Flujo de Caja Operativo (“*Operating Cash Flow*”); y
- Nivel de satisfacción de los clientes del Grupo.

Las condiciones del sistema de retribución variable anual aplicable a los Consejeros Ejecutivos, incluyendo la estructura, los niveles máximos de remuneración, los objetivos establecidos y el peso de cada uno de ellos, son revisados anualmente por parte de la Sociedad, atendiendo a su estrategia, necesidades y situación del negocio.



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

Con el propósito de fomentar la retención y motivación de los Consejeros Ejecutivos y su alineación con la creación de valor para los accionistas de Telefónica de forma sostenida en el tiempo, la Compañía cuenta con una política de retribución variable consistente en la entrega de acciones de Telefónica vinculada a la consecución de objetivos a medio y largo plazo.

Esta política contempla la entrega a los partícipes seleccionados al efecto (personal directivo de Telefónica, y de otras sociedades del Grupo Telefónica, incluyendo a los Consejeros Ejecutivos), previo cumplimiento de los requisitos necesarios fijados en la misma, de un determinado número de acciones de Telefónica en concepto de retribución variable.

La aplicación de dicha política de retribución se acuerda por la Junta General de Accionistas, que determina el valor de las acciones que se toma como referencia para la asignación, el número máximo de acciones a asignar a cada Consejero, el plazo de duración de este sistema retributivo y demás condiciones que estime oportunas.

A fecha de hoy, la política de retribución variable a medio y largo plazo de Telefónica se instrumenta a través de los siguientes planes:

- El “*Performance Share Plan*” (“PSP”), aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 21 de junio de 2006, cuyo quinto y último ciclo se inició en 2010 y concluirá en 2013.
- El “*Performance & Investment Plan*” (“PIP”), aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 18 de mayo de 2011, en sustitución del “PSP”, cuyo primer ciclo se inició en 2011 y concluirá en 2014, y cuyo segundo ciclo se ha iniciado en 2012 y concluirá en 2015.

A continuación se detallan las principales características de ambos planes:

### 2.3.1 “Performance Share Plan” (“PSP”)

El “Performance Share Plan” (“PSP”) es un plan de incentivos a largo plazo consistente en la entrega a sus partícipes, previo cumplimiento de los requisitos necesarios fijados en el mismo, de un determinado número de acciones de Telefónica en concepto de retribución variable, que consta de cinco ciclos de tres años de duración cada uno de ellos.

A cada partícipe se le asigna al inicio de cada ciclo, de forma discrecional, un número máximo de acciones. En principio, la entrega de las acciones está condicionada a la permanencia en Telefónica del partícipe durante los tres años de duración de cada ciclo, así como al cumplimiento del objetivo establecido en el Plan.

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 al final de dicho ciclo. El nivel de logro se determina mediante el “Total Shareholder Return” o Retorno Total al Accionista (“TSR”), que permite medir el rendimiento de una compañía en función del valor creado para los accionistas a través de la variación de la cotización de su acción y de los dividendos que genere.

La evolución del TSR de Telefónica a lo largo de cada ciclo del “PSP” se compara con la evolución del TSR de las sociedades integrantes del índice “FTSE Global Telecoms Index” durante el mismo periodo, de acuerdo con los siguientes rangos:

<b>Rango percentil del TSR/ percentil del TSR de TELEFÓNICA</b>	<b>Objetivo del Plan</b> (% de acciones asignadas que se consolida)
Por debajo de la mediana	0%
Mediana	30%
Cuartil superior	100%

Si la evolución del TSR de Telefónica se mantiene entre el tercer cuartil del grupo de comparación y la mediana, se hará una interpolación lineal, y si es inferior a la mediana no se entregará ninguna acción.

De hecho, y por lo que se refiere al cuarto ciclo del “PSP” (2009-2012), tras su terminación en julio de 2012 no se entregó ninguna acción.

A la fecha de edición de este Informe, está vigente el quinto ciclo del “PSP” (2010-2013) que se inició 1 de julio de 2010, y la entrega de las acciones que, en su caso, correspondan a cada partícipe considerando el nivel de logro del TSR, se producirá a partir del 1 de julio de 2013.

### 2.3.2 *“Performance & Investment Plan” (“PIP”)*

El *“Performance & Investment Plan”* (“PIP”) es un plan de incentivos a largo plazo consistente en la entrega a sus partícipes, previo cumplimiento de los requisitos y condiciones fijados en el mismo, de un determinado número de acciones de Telefónica en concepto de retribución variable, que consta de tres ciclos de tres años de duración cada uno de ellos.

Dicho Plan fue aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 18 de mayo de 2011 con el propósito de alinear los intereses de los partícipes con los de los accionistas de la Compañía, incentivar la participación accionarial en la misma y fomentar la retención de sus directivos como consecuencia de la finalización en el presente ejercicio 2013 del último ciclo del “PSP” antes descrito.

Al principio de cada ciclo la Compañía determina, de forma discrecional, el número de acciones que, con sujeción al máximo estipulado, podrían ser entregadas a los partícipes al amparo del Plan.

Con el objeto de fomentar la creación de valor para el accionista mediante el refuerzo de la alineación entre sus intereses y los del equipo directivo de Telefónica, el “PIP” incluye, como novedad frente al “PSP”, la posibilidad de “co-inversión”. Esto es, para cada uno de los ciclos del “PIP”, los partícipes que adquieran un determinado número de acciones establecido con anterioridad al inicio de cada ciclo, y mantengan dicha condición de accionistas de Telefónica durante la vigencia del mismo, en los términos previstos en el Plan, incrementarán su asignación inicial de acciones, correspondiente a dicho ciclo, en un 25%.

La entrega de las acciones asignadas, incluyendo aquéllas derivadas, en su caso, de la “co-inversión” descrita, está condicionada a la consecución del nivel de logro del objetivo

establecido en el Plan, así como, en principio, a la permanencia del partícipe en Telefónica durante los tres años de duración de dicho ciclo.

El nivel de logro será medido y determinado mediante el TSR. La evolución del TSR de Telefónica a lo largo de cada ciclo del “PIP” se comparará con la evolución del TSR de las sociedades integrantes del índice “*Dow Jones Sector Titans Telecom Index*” durante el mismo periodo, de acuerdo con los siguientes rangos:

<b>Rango percentil del TSR / percentil del TSR de TELEFÓNICA</b>	<b>Objetivo del Plan</b> (% de acciones asignadas que se consolida)
Por debajo de la mediana	0%
Mediana	30%
Cuartil superior	100%
Decil superior	125%

Si el TSR de la Compañía se encuentra entre la mediana y el decil superior del grupo de comparación, la consolidación será lineal y prorrateada entre los puntos pertinentes. Los puntos intermedios se calcularán por interpolación lineal.

A la fecha de edición de este Informe, están vigentes los siguientes ciclos del “PIP”:

- Primer ciclo (2011-2014): se inició 1 de julio de 2011, y la entrega de las acciones que, en su caso, correspondan a cada partícipe considerando el nivel de logro del TSR, se producirá a partir del 1 de julio de 2014.
- Segundo ciclo (2012-2015): se inició 1 de julio de 2012, y la entrega de las acciones que, en su caso, correspondan a cada partícipe considerando el nivel de logro del TSR, se producirá a partir del 1 de julio de 2015.

El tercer y último ciclo del “PIP” (2013-2016) se iniciará en el presente ejercicio 2013, y la entrega de las acciones que, en su caso, correspondan se producirá a partir del 1 de julio de 2016.

## 2.4 Prestaciones asistenciales

Los Consejeros Ejecutivos cuentan, como parte de sus retribuciones en especie, de las siguientes prestaciones asistenciales que se encuentran en línea con las prácticas existentes en el mercado:

- Seguro de salud general y de cobertura dental, en línea con las prestaciones sociales correspondientes a los restantes empleados del Grupo Telefónica.
- Seguro de vida con cobertura de muerte o invalidez, que también se encuentra en línea con las prestaciones sociales correspondientes a los restantes empleados del Grupo Telefónica.
- Plan de Pensiones/Jubilación: los Consejeros Ejecutivos participan en el Plan General de Pensiones para los empleados del Grupo Telefónica (el “Plan de Pensiones”).

Asimismo, con el objeto de complementar el Plan de Pensiones en vigor, en el ejercicio 2006 se aprobó un Plan de Previsión Social de Directivos (Plan de Jubilación), en el que participan los Consejeros Ejecutivos. Al amparo de dicho Plan, Telefónica realiza aportaciones calculadas en base a un porcentaje sobre la retribución fija de cada directivo, que varía en función de su nivel profesional en la organización de la Compañía, que éstos podrían recibir, en las condiciones establecidas en el Plan, en los supuestos establecidos de forma expresa en la normativa vigente en materia de planes y fondos de pensiones.

## 2.5 Otras retribuciones

Con el objeto de fortalecer el carácter de empleador global de Telefónica, creando una cultura retributiva común en toda la Compañía, incentivar la participación en el capital de la totalidad de los empleados del Grupo, y fomentar su motivación y fidelización, la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Compañía celebrada el 23 de junio de 2009 aprobó la puesta en marcha de un plan de compra incentivada de acciones de Telefónica dirigido a todos los empleados del Grupo a escala internacional (incluyendo al personal directivo así como a los Consejeros Ejecutivos) denominado “*Global Employee Share Plan*” (“GESP”).

A través de este Plan se ofrece a los empleados la posibilidad de adquirir acciones de Telefónica durante un periodo máximo de doce meses, con el compromiso de la Compañía de entregarles

gratuitamente un número de acciones equivalente al adquirido, 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 y un mínimo de 300 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 un año adicional tras el periodo de compra (periodo de consolidación), tendrá derecho a recibir una acción gratuita por cada acción que haya adquirido y conservado hasta el fin del período de consolidación.

Tras el éxito del “GESP” y a raíz de su terminación, la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Compañía celebrada el 18 de mayo de 2011 aprobó una nueva edición de este Plan, en los mismos términos y condiciones que la anterior, y que la Sociedad ha puesto en marcha durante el ejercicio 2012.

Los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad fueron invitados a participar en las dos ediciones del “GESP” en las mismas condiciones, y con los mismos límites sobre las aportaciones al Plan, que el resto de empleados del Grupo, con el fin de maximizar el éxito del mismo, incentivando la participación de los empleados del Grupo y mostrando su confianza en la evolución de la acción de Telefónica.

#### *2.6 Condiciones básicas de los contratos de los Consejeros Ejecutivos: extinción, pacto de no concurrencia y exclusividad*

Los Consejeros Ejecutivos y algunos de los miembros del equipo directivo de la Compañía, 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 Sociedad.

Por el contrario, si la extinción de la relación tiene lugar por incumplimiento imputable al Consejero Ejecutivo, 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.

Los contratos suscritos con los Consejeros Ejecutivos incluyen un pacto de no concurrencia. Dicho pacto supone que, una vez extinguido el correspondiente contrato, 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 cualquier 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.

Por último, los contratos suscritos con los Consejeros Ejecutivos declaran 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.

### **III. POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS**

A la fecha de emisión de este Informe no está previsto que se introduzcan cambios relevantes en la aplicación de la política de retribución de los Consejeros descrita en el apartado II anterior.

Sin perjuicio de ello, en el marco de su política de revisión continua del sistema de gobierno corporativo de la Compañía, el Consejo de Administración considera que la Sociedad debe contar con una política de retribución de los Consejeros

adecuada a las circunstancias concurrentes en cada momento, con especial atención a la evolución de la normativa, de las mejores prácticas, recomendaciones y tendencias -nacionales e internacionales- en materia de retribuciones de los administradores de sociedades cotizadas y a las condiciones imperantes en el mercado.

En el caso concreto de los Consejeros Ejecutivos, está previsto que la Compañía continúe aplicando en el futuro una política de combinación de remuneración fija y variable que se determinará conforme a los principios expuestos en el apartado II.C anterior, 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. Al hilo de ello, es previsible que en ejercicios futuros, conforme se vayan completando los ciclos de vida de los planes vigentes, se diseñen y sometan a la Junta General de Accionistas nuevos planes de retribución variable a largo plazo para Consejeros Ejecutivos y empleados del Grupo.

#### **IV. LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS DURANTE EL EJERCICIO 2012: RESUMEN GLOBAL Y DETALLE DE LAS REMUNERACIONES INDIVIDUALIZADAS**

Las características, la estructura y los criterios generales de aplicación de la política de retribución de los Consejeros para el ejercicio 2012 coinciden en lo sustancial con lo expuesto en el apartado II anterior de este Informe en relación con la política de remuneraciones del año en curso.

A continuación se describen algunos aspectos más concretos de la aplicación de dicha política en el ejercicio 2012, incluyendo un detalle de las remuneraciones individuales devengadas por cada uno de los Consejeros, tanto en su condición de tales como por el desempeño de funciones ejecutivas, en los casos en que así corresponda.

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

Durante el ejercicio 2012 siguió siendo de aplicación el importe máximo bruto anual de la retribución a percibir por el Consejo de Administración, en su condición de tales, aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 11 de abril de 2003, que asciende a 6 millones de euros.

Tal y como se ha indicado en los apartados II.A y II.C.1 anteriores, corresponde al Consejo de Administración fijar la cuantía total de la retribución a percibir por los Consejeros de Telefónica, en su condición de tales, dentro del mencionado importe, así como su distribución entre los Consejeros.



La retribución de los Consejeros de Telefónica en su condición de miembros del Consejo de Administración, de la Comisión Delegada, y/o de las Comisiones Consultivas o de Control, consiste en una asignación fija pagadera de forma mensual, y en dietas por asistencia a las reuniones de las Comisiones Consultivas o de Control.

Para el ejercicio 2012 dicho importe total ascendió a 4.001.151 euros.

La distribución de este importe global entre los Consejeros durante el ejercicio 2012 ha sido realizada conforme a los mismos criterios aprobados por el Consejo en 2007 referida en el apartado II.C.1 anterior. No obstante, el Consejo de Administración de la Compañía, en su sesión celebrada el 25 de julio de 2012, acordó una reducción del 20% sobre las cantidades que perciben los miembros de dicho Consejo, en su condición de tales.

A continuación se incluye un detalle de dichos criterios:

### 1.1 Asignación fija

A continuación, se indican los importes establecidos en concepto de asignación fija por pertenencia al Consejo de Administración, a la Comisión Delegada y a las Comisiones Consultivas o de Control de Telefónica:

- Asignación fija expresada en términos anuales aplicable hasta la aprobación, por parte del Consejero de Administración, en su sesión de 25 de julio de 2012, de una reducción del 20% en la citada asignación:

*(Importes en euros)*

Cargo	Consejo de Administración	Comisión Delegada	Comisiones Consultivas o de Control (*)
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

(\*) Adicionalmente, el importe de la dieta por asistencia a cada una de las reuniones de las Comisiones Consultivas o de Control era de 1.250 euros.

- Asignación fija expresada en términos anuales aplicable a partir de la aprobación, por parte del Consejo de Administración, en su sesión de 25 de julio de 2012, de una reducción del 20% en la citada asignación, y que fue efectiva para los pagos correspondientes al periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2012:

*(Importes en euros)*

Cargo	Consejo de Administración	Comisión Delegada	Comisiones Consultivas o de Control (*)
Presidente	240.000	80.000	22.400
Vicepresidente	200.000	80.000	-
Vocal Ejecutivo	-	-	-
Dominical	120.000	80.000	11.200
Independiente	120.000	80.000	11.200
Otro externo	120.000	80.000	11.200

(\*) Adicionalmente, el importe de la dieta por asistencia a cada una de las reuniones de las Comisiones Consultivas o de Control es de 1.000 euros.

### 1.2 Dietas de asistencia

Como se ha indicado con anterioridad, 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 por este concepto fue de 1.250 euros por sesión hasta julio de 2012 y de 1.000 euros por sesión desde dicha fecha.

### 1.3 Resumen del total de retribuciones percibidas por los Consejeros durante el ejercicio 2012

Se desglosan, en la siguiente tabla, de manera individualizada y por concepto retributivo, las retribuciones y prestaciones que han percibido de Telefónica, durante el ejercicio 2012, los miembros del Consejo de Administración de la Compañía (téngase en cuenta que en el apartado IV.2 siguiente se incluye un mayor desglose de las retribuciones contenidas en este cuadro respecto de los Consejeros Ejecutivos):

(Importes en euros)

Consejero	Sueldo/ Compensa ción <sup>1</sup>	Remuneración fija Comisiones del Consejo <sup>2</sup>	Dietas <sup>3</sup>	Retribución variable a corto plazo <sup>4</sup>	Otros conceptos <sup>5</sup>	TOTAL 2012
<b>Ejecutivos</b>						
D. César Alierta Izuel	2.500.800	90.000	-	3.493.433	264.899	6.349.132
D. José María Álvarez-Pallete López	1.474.284	-	-	1.042.088	93.338	2.609.710
D <sup>a</sup> . Eva Castillo Sanz	461.670	29.400	19.000	-	7.684	517.754
D. Santiago Fernández Valbuena	-	-	-	-	-	-
<b>Dominicales</b>						
D. Isidro Fainé Casas	225.000	90.000	-	-	11.500	326.500
D. José María Abril Pérez	225.000	115.200	12.750	-	-	352.950
D. Antonio Massanell Lavilla	135.000	63.000	26.000	-	11.250	235.250
D. Ignacio Moreno Martínez	135.000	-	-	-	-	135.000
D. Chang Xiaobing	135.000	-	-	-	-	135.000
<b>Independientes</b>						
D. David Arculus	105.000	19.600	4.500	-	-	129.100
D. Carlos Colomer Casellas	135.000	140.400	24.750	-	21.250	321.400
D. Peter Erskine	135.000	140.400	33.000	-	3.750	312.150
D. Alfonso Ferrari Herrero	135.000	190.800	50.750	-	21.500	398.050
D. Luiz Fernando Furlán	135.000	12.600	1.000	-	-	148.600
D. Gonzalo Hinojosa Fernández de Angulo	135.000	178.200	45.250	-	22.750	381.200
D. Pablo Isla Álvarez de Tejera	135.000	63.000	13.750	-	-	211.750
D. Francisco Javier de Paz Mancho	135.000	140.400	12.500	-	10.000	297.900
<b>Otros Externos</b>						
D. Julio Linares López	1.688.216	-	-	5.966.275	25.159.663	32.814.154
D. Fernando de Almansa Moreno-Barreda	135.000	50.400	19.500	-	9.000	213.900

1 **Sueldo:** Compensación en metálico, con una periodicidad de pago preestablecida, ya sea o no consolidable en el tiempo y abonada por la Sociedad por el mero hecho de estar contratado por ella, con independencia de la asistencia efectiva del Consejero a las reuniones del Consejo de Telefónica, S.A. Se incluyen también las retribuciones que no son de carácter variable y, que, en su caso, ha devengado el Consejero por sus labores ejecutivas en el caso que corresponda.

2 **Remuneración fija Comisiones del Consejo:** Importe de otros conceptos distintos a las dietas, de los que son beneficiarios los Consejeros por su pertenencia a la Comisión Delegada o a las Comisiones Consultivas o de Control del Consejo de Telefónica, S.A., con independencia de la asistencia efectiva a las reuniones de estas Comisiones.

3 **Dietas:** Importe total de las dietas por asistencia a las reuniones de las Comisiones Consultivas o de Control del Consejo de Telefónica, S.A.

4 **Remuneración variable a corto plazo:** Importe variable ligado al desempeño o la consecución de una serie de objetivos (cuantitativos o cualitativos) individuales o de grupo y en función de las restantes retribuciones o de cualquier otra referencia, en euros, en plazo igual o inferior a un año. En lo que se refiere a D. Julio Linares López, se recoge el importe correspondiente a dos anualidades (2011-2012).

5 **Otros conceptos:** Entre otros, se incluyen: (i) 24.748.696 euros que, en concepto de indemnización, ha percibido D. Julio Linares López, como consecuencia del cese en el ejercicio de sus funciones ejecutivas; y (ii) otros importes percibidos por la pertenencia a los diferentes Consejos Asesores Territoriales existentes en España y al Consejo Asesor de la Universidad Corporativa.

En lo que se refiere a la información contenida en el cuadro anterior, se hace constar que: (i) Con fecha 31 de diciembre de 2012, y transcurridos cinco años desde que dejara de desempeñar funciones ejecutivas en el Grupo Telefónica (como empleado y como Consejero), D. Peter Erskine varió su carácter de “Otros Externos” a “Consejero Independiente”; (ii) Con fecha 17 de septiembre de 2012, D. Julio Linares López, hasta entonces Consejero Delegado (C.O.O.) de la Compañía, cesó en el desempeño de sus funciones ejecutivas en el Grupo Telefónica, habiendo, en consecuencia, variado su carácter de “Consejero Ejecutivo” a “Otros Externos”; (iii) Con fecha 17 de septiembre de 2012, D<sup>a</sup> Eva Castillo Sanz fue nombrada Presidenta de Telefónica Europa, habiendo, en consecuencia, variado su carácter de “Consejera Independiente” a “Consejera Ejecutiva”, recogándose en este cuadro la retribución que ha percibido por el cargo de Presidenta de Telefónica Europa desde octubre de 2012; (iv) Con fecha 17 de septiembre de 2012, D. Santiago Fernández Valbuena fue nombrado Consejero de la Compañía, con el carácter de “Consejero Ejecutivo”, recogándose en el cuadro “Otros importes percibidos de otras Sociedades del Grupo” (en la página 29), la retribución que ha percibido por el cargo de Presidente de Telefónica Latinoamérica desde octubre de 2012; y (v) Con fecha 17 de septiembre de 2012, D. David Arculus cesó como Consejero de la Compañía, recogándose en el cuadro la remuneración percibida hasta octubre de 2012.

Igualmente, concretando las cifras incluidas en el cuadro anterior, 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 2012, incluyendo tanto asignación fija como dietas de asistencia:

Consejeros	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 2012</b>
D. César Alierta Izuel	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D. Isidro Fainé Casas	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D. Julio Linares López	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D. José María Abril Pérez	-	-	-	-	-	14.850	23.100	-	37.950
D. José María Álvarez-Pallete López	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D. José Fernando de Almansa Moreno- Barreda	-	-	-	17.100	-	28.450	-	24.350	69.900
D. David Arculus	-	-	-	13.300	-	10.800	-	-	24.100
Dª Eva Castillo Sanz	-	-	-	13.300	14.550	-	-	20.550	48.400
D. Carlos Colomer Casellas	-	19.850	-	-	17.350	-	37.950	-	75.150
D. Peter Erskine	-	23.100	-	-	-	-	23.350	36.950	83.400
D.Santiago Fernández Valbuena	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D. Alfonso Ferrari Herrero	23.100	36.700	17.350	17.100	18.350	14.600	-	24.350	151.550
D. Luiz Fernando Furlán	-	-	-	-	-	13.600	-	-	13.600
D. Gonzalo Hinojosa Fernández de Angulo	35.700	24.100	17.350	-	17.100	14.850	-	24.350	133.450
D. Pablo Isla Álvarez de Tejera	-	21.850	12.600	29.700	12.600	-	-	-	76.750
D. Ignacio Moreno Martínez	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D. Antonio Massanell Lavilla	19.850	-	14.850	-	30.950	-	23.350	-	89.000
D. Francisco Javier de Paz Mancho	-	-	29.950	17.100	-	15.850	-	-	62.900
D. Chang Xiaobing	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>78.650</b>	<b>125.600</b>	<b>92.100</b>	<b>107.600</b>	<b>110.900</b>	<b>113.000</b>	<b>107.750</b>	<b>130.550</b>	<b>866.150</b>

#### 1.4. Otros importes percibidos de otras Sociedades del Grupo Telefónica

Por otra parte, en la siguiente tabla se desglosan de forma individualizada los importes percibidos de otras sociedades del Grupo Telefónica distintas de Telefónica por los Consejeros de la Compañía, por el desempeño de funciones ejecutivas o por su pertenencia a los Órganos de Administración y/o Consejos Asesores de dichas sociedades:

(Importes en euros)

Consejero	Sueldo/ Compensación <sup>1</sup>	Dietas <sup>2</sup>	Retribución variable a corto plazo <sup>3</sup>	Otros conceptos <sup>4</sup>	TOTAL
<b>Ejecutivos</b>		-	-		
D <sup>a</sup> . Eva Castillo Sanz	48.034	-	-	136.500	184.534
D. Santiago Fernández Valbuena	361.143	-	-	48.605	409.748
<b>Independientes</b>		-	-		
D. David Arculus	-	-	-	63.565	63.565
D. Peter Erskine	-	-	-	84.754	84.754
D. Alfonso Ferrari Herrero	100.950	-	-	175.500	276.450
D. Luiz Fernando Furlán	105.991	-	-	175.500	281.491
D. Gonzalo Hinojosa Fernández de Angulo	17.322	-	-	-	17.322
D. Francisco Javier de Paz Mancho	658.688	-	-	175.500	834.188
<b>Otros Externos</b>					
D. Fernando de Almansa Moreno-Barreda	216.293	-	-	175.500	391.793

1 **Sueldo:** Compensación en metálico, con una periodicidad de pago preestablecida, ya sea o no consolidable en el tiempo y abonada por las sociedades del Grupo por el mero hecho de estar contratado por ellas, con independencia de la asistencia efectiva del Consejero a las reuniones del Consejo de Administración u órganos similares de la sociedad del Grupo Telefónica de que se trate. Se incluyen también las retribuciones que no son de carácter variable y que, en su caso, ha devengado el Consejero por sus labores ejecutivas.

2 **Dietas:** Importe total de las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración u órganos similares de cualquier sociedad del Grupo Telefónica.

3 **Remuneración variable a corto plazo:** Importe variable ligado al desempeño o la consecución de una serie de objetivos (cuantitativos o cualitativos) individuales o de grupo y en función de las restantes retribuciones o de cualquier otra referencia, en euros, en plazo igual o inferior a un año.

4 **Otros conceptos:** Entre otros, se incluyen los importes percibidos por pertenencia a Consejos Asesores Territoriales.

## 2. Retribución de los Consejeros Ejecutivos

### 2.1. Retribución fija y variable a corto plazo (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 (se incluyen los Consejeros ejecutivos que lo eran a 31 de diciembre de cada uno de los ejercicios):

Importes en euros (excepto porcentajes)

	<b>2012</b>	<b>2011</b>	<b>2012/2011</b>
Retribuciones variables <sup>1</sup>	4.535.521	8.167.158	-44,47%
Retribuciones fijas	4.837.424	5.938.408	-18,54%
<b>Total retribuciones salariales</b>	<b>9.372.945</b>	<b>14.105.566</b>	<b>-33,55%</b>
Porcentaje de retribuciones variables sobre el total salarial	48,39%	57,90%	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.

## 2.2. Retribución variable a medio y largo plazo

### 2.2.1 "Performance Share Plan" ("PSP")

Por lo que se refiere a las acciones asignadas en relación al "PSP" (cuyas características se describen en el apartado II.C.2.3.1 anterior), se hace constar en la siguiente tabla el número máximo de acciones correspondiente al quinto (y último) ciclo (2010-2013) del Plan que sólo procederá entregar (a partir 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:

*Número Máximo de Acciones Asignadas  
Quinto Ciclo*

D. César Alierta Izuel 170.897

---

D. Julio Linares López 128.173

---

D. José María Álvarez-Pallete López 77.680

---

D. Santiago Fernández Valbuena 77.680

Asimismo se hace constar que en lo que se refiere al cuarto ciclo (2009-2012) de este Plan, de conformidad con lo establecido en sus condiciones generales, no procedía la entrega de acciones, por lo que no se entregó ninguna acción a los Consejeros Ejecutivos.

## 2.2.2 “Performance & Investment Plan”(“PIP”)

Se detalla, a continuación, el número de acciones asignadas, así como el número máximo de acciones a recibir, en caso de haber optado por la posibilidad de “co-inversión” establecida en el “PIP” (cuyas características se describen en el apartado II.C.2.3.2 anterior) y de cumplimiento máximo del objetivo de TSR fijado para el primer y segundo ciclo, que correspondería a los Consejeros de Telefónica por el desempeño de funciones ejecutivas:

*(Primer ciclo / 2011-2014)*

<i>Nombre y Apellidos</i>	<i>Acciones Teóricas Asignadas</i>	<i>Número Máximo de Acciones*</i>
D. César Alierta Izuel	249.917	390.496
D. Julio Linares López	149.950	234.298
D. José María Álvarez-Pallete López	79.519	124.249
D. Santiago Fernández Valbuena	79.519	124.249

\* Máximo número posible de acciones a recibir en caso de cumplimiento del requisito de “co-inversión” y de cumplimiento máximo del objetivo de TSR.

*(Segundo ciclo / 2012-2015)*

<i>Nombre y Apellidos</i>	<i>Acciones Teóricas Asignadas</i>	<i>Número Máximo de Acciones *</i>
D. César Alierta Izuel	324.417	506.901
D. Julio Linares López (1)	13.878	21.685
D. José María Álvarez-Pallete López	188.131	293.955
D <sup>a</sup> Eva Castillo Sanz	95.864	149.787
D. Santiago Fernández Valbuena	103.223	161.287

(1) El número de acciones asignadas al Sr. Linares se ha determinado en proporción al tiempo durante el que ha desempeñado sus funciones ejecutivas como Consejero Delegado - C.O.O.- (desde el 1 de julio de 2012 hasta el 17 de septiembre de 2012), durante este segundo ciclo de este Plan.

\* Máximo número posible de acciones a recibir en caso de cumplimiento del requisito de “co-inversión” y de cumplimiento máximo del objetivo de TSR.



### 2.3. Prestaciones asistenciales

A continuación se detallan, de forma desglosada, las aportaciones realizadas, durante el ejercicio 2012, tanto a planes de ahorro a largo plazo (incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia) financiados total o parcialmente por la Compañía en beneficio de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas (que se describen en el apartado II.C.2.4 anterior), así como otras retribuciones en especie percibidas por los Consejeros durante dicho ejercicio:

(Importes en euros)

Consejeros	Aportaciones a Planes de Pensiones	Aportaciones al Plan de Previsión Social <sup>1</sup>	Retribuciones en especie <sup>2</sup>
D. César Alierta Izuel	8.402	1.014.791	45.917
D. Julio Linares López	9.468	474.895	39.141
D. José María Álvarez-Pallete López	7.574	414.716	12.765
D <sup>a</sup> . Eva Castillo Sanz	8.402	98.443	1.617
D. Santiago Fernández Valbuena	-	110.112	6.564

1 Aportaciones al **Plan de Previsión Social de Directivos** establecido en 2006, 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 en la organización del Grupo Telefónica.

2 Dentro del concepto **“Retribuciones en especie”** se incluyen las cuotas por seguros de vida y por otros seguros, como el seguro médico general y de cobertura dental.

### 2.4. Otras retribuciones

En lo que se refiere a la primera edición del mencionado *“Global Employee Share Plan”* (“GESP” 2010-2011), aprobada en el ejercicio 2009 (cuyas características se describen en el apartado II.C anterior), los Consejeros que participaron en el mismo, al estar desarrollando funciones ejecutivas en el seno del Grupo, adquirieron un total de 604 acciones (entre las que se incluyen aquellas que recibieron de forma gratuita, de acuerdo con lo establecido en las condiciones generales de dicho Plan).

En cuanto a la segunda edición del referido Plan de empleados (“GESP” 2012-2013), aprobada en el ejercicio 2011, los Consejeros Ejecutivos que han decidido participar en este Plan con la aportación máxima (esto es, 100 euros mensuales), durante doce meses, a la fecha de formulación de este Informe habían adquirido bajo este Plan un

total de 84 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).

\* \* \* \*