

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

Febrero 2008

## **INDICE**

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

## I. INTRODUCCION

De acuerdo con lo establecido en el artículo 36 del Reglamento del Consejo de Administración de Telefónica, S.A. (“**Telefónica**”, la “**Sociedad**” o la “**Compañía**”), el Consejo debe aprobar anualmente, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, un Informe sobre la política de retribuciones de los Consejeros de la Compañía, en el que ha de exponer los criterios y fundamentos para determinar el régimen de la remuneración de los Consejeros para el año en curso (en este caso, para el ejercicio 2008). Asimismo, dicho Informe ha de incluir un resumen sobre el régimen retributivo aplicado en el ejercicio anterior (es decir, 2007), con indicación de los criterios y principios generales que han guiado su establecimiento y aplicación concreta.

En cumplimiento de ello, el Consejo de Administración de la Compañía ha elaborado, conforme a la propuesta realizada por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, el presente Informe, el cual ha sido aprobado por dicho Consejo en su sesión celebrada el 27 de febrero de 2007. Para la elaboración de este documento se ha contado con el asesoramiento y la colaboración de la Dirección de Recursos Humanos Corporativos de la Compañía, así como con la asistencia de la Consultora de Recursos Humanos Towers Perrin.

Igualmente, se hace constar que este Informe será puesto a disposición de los accionistas de la Compañía, insertado en la página web de la Compañía ([www.telefonica.es/accionistaseinversores](http://www.telefonica.es/accionistaseinversores)) y presentado a la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Compañía, cuya celebración está prevista, respectivamente, en primera y segunda convocatoria, para los días 21 y 22 del próximo mes de abril.

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

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

Las retribuciones antes indicadas, derivadas de la pertenencia al Consejo de Administración de la Compañía, son compatibles con las demás percepciones que reciban los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas en el seno de la Compañía.

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

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

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

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

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

- Consejeros externos:

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

- Consejeros ejecutivos:

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

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

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

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

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

En cuanto a la estructura establecida para la actual remuneración de los Consejeros, y conforme a lo anteriormente indicado, cabe diferenciar entre la fijada, de una parte, para los Consejeros externos y, de otra, para los Consejeros ejecutivos.

##### 1. Estructura de la retribución de los Consejeros por su actividad como Consejeros externos

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

##### 1.1. *Cantidad fija*

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

##### 1.2. *Dietas de asistencia*

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

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

Asimismo, hay que reseñar que determinados Consejeros forman parte de los Órganos de Administración de algunas sociedades filiales y participadas de Telefónica, percibiendo la remuneración que aquéllos tengan establecida para sus administradores.

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

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

### 2.1. *Retribución fija*

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

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

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

- El cumplimiento y consecución de objetivos establecidos a nivel Grupo.
- La evaluación del desempeño individual, conforme a las funciones y objetivos establecidos para cada ejecutivo, y
- 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 largo plazo*

Asimismo, la Compañía contempla también la instrumentación de esquemas de incentivos vinculados a la consecución de objetivos a medio o largo plazo, con el propósito de fomentar la retención y motivación de los Consejeros ejecutivos y



una alineación con la maximización del valor de Telefónica sostenida en el tiempo.

Estos esquemas podrán incluir entregas de acciones de Telefónica o de opciones sobre ellas o 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.

Los planes de retribución variable a largo plazo en vigor durante el ejercicio 2007 son el Programa de Incentivo Extraordinario en Metálico y el *Performance Share Plan*, cuyos términos fundamentales se detallan en el apartado V siguiente.

En todo caso, al finalizar el ejercicio, y en función del grado de cumplimiento del presupuesto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Buen Gobierno analiza la situación y, en consecuencia, propone al Consejo de Administración las soluciones retributivas que se adapten en cada caso a las nuevas circunstancias.

#### 2.4. *Prestaciones asistenciales*

Los Consejeros ejecutivos participan en planes de previsión social consistentes en seguros de salud general y dental, de vida y por invalidez. Asimismo, son partícipes de planes de pensiones/jubilaciones. Estas prestaciones sociales están totalmente en línea con las prácticas existentes en el mercado.

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

Por lo que se refiere a los Consejeros ejecutivos y algunos de los miembros del equipo directivo de la Compañía, éstos tienen reconocido contractualmente, con carácter general, el derecho a percibir la compensación económica que se indica a continuación en caso de extinción de la relación por causa imputable a la Compañía, y en algún caso también por el acaecimiento de circunstancias objetivas, como pudiera ser el cambio de control en la Compañía. Por el contrario, si la extinción de la relación tiene lugar por incumplimiento imputable

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

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

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

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

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

## **V. EVOLUCIÓN DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS**

Se describe a continuación la evolución de la retribución percibida por los Consejeros a lo largo de los dos últimos ejercicios, tanto en su condición de Consejeros como en su función de ejecutivos, en los casos en que así corresponda.

### 1. Evolución de la retribución de los Consejeros por su actividad como Consejeros

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

#### *1.1 Cantidad fija*

En consecuencia con lo anterior, el Consejo de Administración acordó llevar a cabo dicha revisión, desde el pasado mes de marzo de 2007.

Los importes abonados a los Consejeros por el desempeño de la función de supervisión y decisión colegiada propia de su condición durante los ejercicios 2006 y 2007 y los previstos para 2008 son los siguientes:

### **Consejo de Administración**

<i>euros</i>	<i>2008</i>	<i>2007<sup>1</sup></i>	<i>desde octubre 2004 hasta marzo 2007</i>
Presidente	300.000	290.000	240.000
Vicepresidentes	250.000	241.667	200.000
Vocales ejecutivos	--	95.000	120.000
Vocales externos <sup>2</sup>	150.000	145.000	120.000

(2) Dentro de esta categoría se incluyen todos los vocales no ejecutivos; esto es, dominicales, independientes y otros externos.

### **Comisión Delegada**

<i>euros</i>	<i>2008</i>	<i>2007<sup>1</sup></i>	<i>desde octubre 2004 hasta marzo 2007</i>
Presidente	100.000	96.667	80.000
Vicepresidente	100.000	96.667	80.000
Vocales	100.000	96.667	80.000

### **Otras Comisiones del Consejo de Administración**

<i>euros</i>	<i>2008</i>	<i>2007<sup>1</sup></i>	<i>desde octubre 2004 hasta marzo 2007</i>
Presidente	28.000	26.667	20.000
Vocales	14.000	13.333	10.000

(1) Las cifras para 2007 son equivalentes a la suma de 2/12 de las cuantías de 2006 y 10/12 de las cuantías de 2008

## 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.

Comisiones	2007	2006
Auditoría y Control	Dieta por sesión: 1.250 Nº de sesiones abonadas: 11 Total abonado: 47.500	Dieta por sesión: 1.250 Nº de sesiones abonadas: 11 Total abonado: 46.250
Nombramientos y Retribuciones y Buen Gobierno	Dieta por sesión: 1.250 Nº de sesiones abonadas: 10 Total abonado: 48.750	Dieta por sesión: 1.250 Nº de sesiones abonadas: 11 Total abonado: 53.750
Recursos Humanos y Reputación Corporativa	Dieta por sesión: 1.250 Nº de sesiones abonadas: 4 Total abonado: 20.000	Dieta por sesión: 1.250 Nº de sesiones abonadas: 5 Total abonado: 21.250
Regulación	Dieta por sesión: 1.250 Nº de sesiones abonadas: 11 Total abonado: 52.500	Dieta por sesión: 1.250 Nº de sesiones abonadas: 10 Total abonado: 45.000
Calidad del Servicio y Atención Comercial	Dieta por sesión: 1.250 Nº de sesiones abonadas: 4 Total abonado: 15.000	Dieta por sesión: 1.250 Nº de sesiones abonadas: 4 Total abonado: 12.500
Asuntos Internacionales	Dieta por sesión: 1.250 Nº de sesiones abonadas: 5 Total abonado: 27.500	Dieta por sesión: 1.250 Nº de sesiones abonadas: 3 Total abonado: 18.750

Con respecto a las dietas aplicables a las sesiones a partir del 1 de enero de 2008, el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Buen Gobierno, acordó mantener el actual importe establecido por este concepto, es decir 1.250 euros por sesión.

Adicionalmente a lo anteriormente indicado, se hace constar que la remuneración percibida por los Consejeros de la Compañía por su pertenencia a los Consejos de Administración de otras sociedades del Grupo Telefónica ha sido, en el ejercicio 2007, de 405.192 euros, y que los seis Consejeros de la Compañía que participan

en los Consejos Asesores de Cataluña, Andalucía y Valencia han percibido, en el ejercicio 2007, un total agregado de 73.750 euros.

### 1.3 Resumen del total de retribuciones percibidas por los Consejeros por su actividad como Consejeros durante el ejercicio 2007.

\* Cifras en euros

Consejeros	Consejo	Comisión Delegada	Comisiones del Consejo		TOTAL
			Fija	Dietas	
<b>Presidente</b>					
D. César Alierta Izuel	290.000	96.667	0	0	386.667
<b>Vicepresidentes</b>					
D. Isidro Fainé Casas	241.667	96.667	0	0	338.333
D. Gregorio Villalabeitia Galarraga <sup>(1)</sup>	137.500	55.000	22.500	20.000	235.000
D. Vitalino Manuel Nafría Aznar	186.667	0	7.000	3.750	197.417
<b>Vocales</b>					
D. Julio Linares López	95.000	63.333	8.667	7.500	174.500
D. José María Abril Pérez <sup>(2)</sup>	62.500	41.667	3.500	1.250	108.917
D. José Fernando de Almansa Moreno-Barreda	145.000	0	40.000	20.000	205.000
D. José María Álvarez-Pallete López	95.000	0	0	0	95.000
D. David Arculus	145.000	0	0	0	145.000
D. Maximino Carpio García <sup>(3)</sup>	145.000	96.667	40.833	26.250	308.750
D. Carlos Colomer Casellas	145.000	96.667	13.333	2.500	257.500
D. Peter Erskine	95.000	63.333	0	0	158.333
D. Alfonso Ferrari Herrero	145.000	0	60.333	26.250	231.583
D. Gonzalo Hinojosa Fernández de Angulo	145.000	0	73.667	35.000	253.667
D. Pablo Isla Álvarez de Tejera	145.000	0	50.500	17.500	213.000
D. Antonio Massanell Lavilla	145.000	0	47.000	23.750	215.750
D. Enrique Used Aznar <sup>(4)</sup>	145.000	0	60.333	27.500	232.833
D. Antonio Viana-Baptista	95.000	63.333	0	0	158.333

(1) D. Gregorio Villalabeitia Galarraga desempeñó el cargo de Consejero de Telefónica hasta el día 25 de julio de 2007, siendo sustituido como Vicepresidente por D. Vitalino Manuel Nafría Aznar.

(2) D. José María Abril Pérez fue nombrado Consejero de Telefónica el día 25 de julio de 2007.

(3) D. Maximino Carpio García desempeñó el cargo de Consejero de Telefónica hasta el 19 de diciembre de 2007.

(4) D. Enrique Used Aznar desempeñó el cargo de Consejero de Telefónica hasta el 19 de diciembre de 2007.

## 2. Evolución de la 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 en la Sociedad durante los dos últimos ejercicios.

<i>euros (excepto porcentajes)</i>	<i>2007 (2)</i>	<i>2006 (1)</i>	<i>%2007/2006</i>
Retribuciones variables	5.688.154 <sup>(3)</sup>	5.408.437	5,17%
Retribuciones fijas	6.680.573 <sup>(4)</sup>	5.236.697	27,57%
<b>Total retribuciones salariales</b>	<b>12.368.727</b>	<b>10.645.134</b>	<b>16,12%</b>
Porcentaje de retribuciones variables sobre el total salarial (%)	45,99%	50,81%	n/a

(1) Se incluye la remuneración agregada de los Sres. Alierta, Álvarez-Pallete (desde agosto de 2006), Erskine, Lada (hasta agosto de 2006), Linares, Vázquez (hasta julio 2006) y Viana-Baptista.

(2) Se incluye la remuneración agregada de los Sres. Alierta, Álvarez-Pallete, Erskine, Linares y Viana-Baptista.

(3) Se hace constar que D. Peter Erskine ha percibido, adicionalmente, los siguientes importes:

i) De conformidad con las condiciones de la adquisición de O2 plc., 24.331.830,60 euros con motivo del cese en el desempeño de sus funciones ejecutivas, por los siguientes conceptos: la remuneración variable correspondiente al ejercicio 2007, un pago en concepto de cláusula de preaviso prevista en su contrato de trabajo, un pago por su compromiso de permanencia en cumplimiento de lo previsto en el Acuerdo Marco firmado con ocasión de la Oferta de Adquisición de acciones de O2 plc. y el pago relativo a los compromisos adquiridos en su momento por O2 plc. en relación a su plan de pensiones, concepto reflejado igualmente en el Documento de la Oferta. Este importe fue abonado en su mayor parte en el ejercicio 2007, habiéndose completado su pago en enero de 2008; y

ii) 3.838.077 euros correspondiente a la liquidación del “2005 O2 Share Plan”, de acuerdo con lo reflejado igualmente en el Documento de la Oferta de adquisición.

(4) Asimismo, se hace constar que D. Peter Erskine ha percibido, adicionalmente, un importe de 615.283 euros correspondiente a la liquidación periódica en metálico relativa a los compromisos adquiridos en su momento por O2 plc. en relación a su plan de pensiones, concepto reflejado en el Documento de la Oferta de adquisición.

Por lo que se refiere al 2008, como ya se ha indicado, la remuneración fija y variable se determinará conforme a los criterios y principios anteriormente expuestos, es decir, bajo criterios y parámetros que permitan la fidelización, motivación y compromiso de las personas que desempeñan funciones ejecutivas en el seno del grupo, con la consecución de los objetivos estratégicos y de negocio que tenga establecido en cada momento el Grupo Telefónica.

### 2.3 *Programa de Incentivo Extraordinario en Metálico*

En el primer trimestre del ejercicio 2008, los Consejeros ejecutivos, junto con los restantes Directivos, a los que les es de aplicación el Programa de Incentivo Extraordinario en Metálico, han percibido una remuneración variable adicional a la correspondiente al ejercicio 2007, cuyo pago estaba vinculado al cumplimiento de unos objetivos y métricas operativas y de negocio, establecidos a nivel Grupo para el período 2005-2007, habiéndose determinado por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, que dichos objetivos y métricas han sido alcanzados con un alto grado de consecución.

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

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

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



el 1 de julio de 2010 (con entrega de acciones, en su caso, a partir del 1 de julio de 2013).

La entrega de las acciones está condicionada a:

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

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

De acuerdo con lo anteriormente indicado, en los ejercicios 2006 y 2007 se ha procedido a la asignación de las acciones que corresponden a los Consejeros ejecutivos respecto al primer (2006-2009) y segundo ciclo (2007-2010),

entregables, por tanto, a partir del 1 de julio de 2009 y del 1 de julio de 2010. Así, el número máximo de acciones que se procederá a entregar a cada uno de los Consejeros ejecutivos de Telefónica en caso de cumplimiento de las condiciones fijadas para la entrega, es el siguiente: D. César Alierta Izuel (129.183 acciones en el primer ciclo y 116.239 acciones en el segundo ciclo); D. Julio Linares López (65.472 acciones en el primer ciclo y 57.437 acciones en el segundo ciclo); D. José María Álvarez-Pallete López (62.354 acciones en el primer ciclo y 53.204 acciones en el segundo ciclo); y D. Antonio Viana-Baptista (62.354 acciones en el primer ciclo y 53.204 acciones en el segundo ciclo). Por lo que se refiere a D. Peter Erskine (al que se le asignaron 181.762 acciones en el primer ciclo y 151.863 acciones en el segundo ciclo), recibirá, dentro de los tres primeros meses del año 2008, el número de acciones que le corresponda, en su caso, en función del periodo de cada ciclo durante el que ha permanecido como ejecutivo en el Grupo Telefónica.

## 2.5 *Prestaciones asistenciales*

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

Igualmente, los Consejeros ejecutivos participan en planes de previsión social que consisten en un seguro médico general y de cobertura dental, así como en un seguro de vida con cobertura de invalidez (en adelante, “Otros Seguros”) y en Planes generales de Pensiones para todos los Empleados (en adelante, “los Planes de Pensiones”); todo ello en línea con las prestaciones sociales correspondientes a los restantes empleados del Grupo Telefónica. Se detallan a continuación los costes anuales de estos planes de previsión social (“los Planes de Pensiones” y “Otros Seguros”), referidos a los Consejeros ejecutivos, durante los ejercicios 2006 y 2007:

euros	2007	2006
Aportaciones a los Planes de Pensiones	33.018	59.062
Coste anual de Otros Seguros	89.654	108.434

Asimismo, se hace constar que los Consejeros ejecutivos han percibido como retribuciones en especie, en el ejercicio 2006 un importe de 34.691,86 euros y en el ejercicio 2007 de 36.648, 32 euros.

## 2.6. *Asesores*

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

\* \* \* \*