

**INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS, RETRIBUCIONES Y BUEN
GOBIERNO DE TELEFÓNICA, S.A.**

EN RELACIÓN CON

**LA PROPUESTA DE APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS
CONSEJEROS (ARTÍCULO 529 NOVODECIAS DE LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL)**

24 de abril de 2018

1. INTRODUCCIÓN

El presente informe recoge la propuesta motivada de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno en relación con la Política de Remuneraciones de los Consejeros (en adelante “política de remuneraciones”) de Telefónica, S.A. (en adelante, “Telefónica” o “la Sociedad”), que estará vigente durante el período trienal 2019-2021, y que se elevará a la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día.

Este informe se pone a disposición de los accionistas en la página web de Telefónica, conforme ordena el artículo 529 novodecias, apartado 1, del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”). El citado artículo exige que las sociedades cotizadas tengan una política de remuneraciones aprobada por la Junta General al menos cada tres años y que cualquier remuneración que perciban los consejeros sea acorde con esa política de remuneraciones.

La aprobación con carácter consultivo del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2014, bajo el punto undécimo del orden del día de la Junta General de accionistas del 12 de junio de 2015, permitió considerar la política de remuneraciones de Telefónica contenida en dicho informe como política de remuneraciones durante los tres ejercicios siguientes, todo ello de acuerdo con lo previsto en la Disposición Transitoria, apartado 2 a), de la Ley 31/2014, de reforma de la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno presenta para su aprobación una nueva política de remuneraciones que, en caso de ser aprobada por la Junta General de Accionistas, será aplicable desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021.

2. FUNDAMENTOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

Los principios generales que sustentan la política de remuneraciones son los siguientes:

- Creación de valor: alineamiento con los intereses de los accionistas y con el objetivo de creación de valor de forma sostenible en el tiempo.
- Vinculación entre remuneración y resultados: una parte significativa de la retribución total de los Consejeros Ejecutivos 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 Sociedad.
- Flexibilidad: la retribución variable no está garantizada y es suficientemente flexible de tal manera que sea posible no abonar este componente.
- Competitividad: con el fin de contar con los mejores profesionales, el paquete retributivo, tanto por su estructura como por su cuantía global, resultará competitivo frente al de las entidades comparables a escala internacional.
- Buen Gobierno: a la hora de determinar la remuneración de los Consejeros, la Sociedad considera la evolución de la normativa, de las mejores prácticas, recomendaciones y tendencias nacionales e internacionales, en materia de retribuciones de Consejeros de sociedades cotizadas.
- Equidad: se remunera de forma adecuada la valía profesional, experiencia, dedicación y responsabilidad de cada Consejero.
- “Equal Pay”: las políticas y prácticas retributivas garantizan la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión ni raza.
- Idoneidad: los importes son suficientes para retribuir la cualificación, dedicación y responsabilidad de los Consejeros, garantizando la debida fidelidad y vinculación con la Sociedad, sin llegar a comprometer la independencia de los Consejeros no Ejecutivos.
- Transparencia: el nivel transparencia en materia de retribuciones está en línea con las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo con el objetivo de generar confianza entre los accionistas y los inversores.

3. RESUMEN DE LAS NOVEDADES INTRODUCIDAS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES 2019-2021 RESPECTO A LA POLÍTICA 2015-2018

Telefónica ha realizado un proceso de reflexión sobre la política de remuneraciones teniendo en cuenta las recomendaciones recibidas en el proceso de involucración con accionistas que lleva a cabo regularmente, las mejores prácticas de mercado y las recomendaciones generales de gobierno corporativo a nivel internacional.

A partir de las conclusiones obtenidas, Telefónica ha elaborado la política de remuneraciones que mantiene las líneas fundamentales aplicadas en los ejercicios anteriores, introduciendo las siguientes modificaciones respecto a la política anterior:

- Con respecto a la Retribución Variable Anual, para casos de sobrecumplimiento de objetivos, se establece un nuevo nivel máximo de 233,10% de la Retribución Fija para el Presidente Ejecutivo (129,5% de la Retribución Variable Anual target) y 194,25% de la Retribución Fija para el Consejero Delegado (129,5% de la Retribución Variable Anual target).
- Se contempla un nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo dirigido a Consejeros Ejecutivos, entre otros participantes. Este Plan incluye:
 - Un límite al incentivo máximo, para cada ciclo del plan, del 250% de la Retribución Fija Anual para los Consejeros Ejecutivos.
 - Además de los objetivos económico-financieros y de creación de valor para el accionista, podrán incluirse objetivos ligados a la sostenibilidad, el medioambiente, o el buen gobierno, teniendo estos un peso, como máximo, del 10% en conjunto.
 - Al menos el 25% de las acciones que se entreguen derivadas del Plan estarán sometidas a un periodo de retención no inferior a un año.
- Los Consejeros Ejecutivos deberán mantener (directa o indirectamente) un número de acciones (incluyendo las entregadas como remuneración) equivalente a dos anualidades de su retribución fija bruta, mientras sigan permaneciendo al Consejo de Administración y desarrollen funciones ejecutivas.

4. VIGENCIA

Esta política de remuneraciones se someterá a la aprobación de la Junta General de accionistas de Telefónica y, si se aprueba, será aplicable desde el 1 de enero de 2019 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021, salvo por las modificaciones, adaptaciones, actualizaciones o sustituciones que en cada momento se acuerden, que serán sometidas a la aprobación de la Junta General de accionistas de Telefónica.

* * *

Madrid, 24 de abril de 2018