

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

Febrero 2012

ÍNDICE

- I.** INTRODUCCIÓN.

- II.** LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA EL AÑO EN CURSO:
 - A.** PROCESO DE ELABORACIÓN DEL RÉGIMEN Y DE LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES.

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

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

 - D.** POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS.

- III.** LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS DURANTE EL EJERCICIO 2011: RESUMEN GLOBAL Y DETALLE DE LAS REMUNERACIONES INDIVIDUALIZADAS.

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con lo establecido en el artículo 36 del Reglamento del Consejo de Administración de Telefónica, S.A. (“**Telefónica**”, la “**Sociedad**” o la “**Compañía**”), el Consejo debe aprobar anualmente, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, un Informe sobre las remuneraciones de los Consejeros de la Compañía, en el que se describe la política de remuneraciones de la Sociedad aprobada por el Consejo para el año en curso (en este caso, para el ejercicio 2012), así como, en su caso, la prevista para años futuros. Asimismo, dicho Informe ha de incluir un resumen global sobre el régimen retributivo aplicado en el ejercicio anterior (es decir, la aplicación de dicha política durante el 2011), 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 22 de febrero de 2012. Para la elaboración de este documento se ha contado con el asesoramiento y la colaboración de la Dirección de Recursos Humanos Corporativos de la Compañía, así como con la asistencia de la consultora Towers Watson.

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 de ésta con carácter consultivo y 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 2012 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 u objetivos 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.

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

El régimen y la política de retribución del Consejo de Administración de Telefónica, así como su proceso de elaboración, vienen establecidos en sus Estatutos Sociales (artículo 28), y en su Reglamento del Consejo de Administración (artículo 35). De conformidad con lo indicado en los mencionados textos normativos, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno determina, dentro del límite máximo establecido por la Junta General de Accionistas de la Compañía, el importe que los Consejeros deben percibir por el desempeño de las funciones de supervisión y decisión colegiada propias del cargo.

Por otra parte, los Estatutos Sociales recogen, adicionalmente y con independencia de la retribución antes indicada, la posibilidad de que la Junta General de Accionistas acuerde el establecimiento de sistemas de remuneración referenciados al valor de la cotización de las acciones o que conlleven la entrega de acciones o de derechos de opción sobre acciones, destinados a los Consejeros.

Las retribuciones antes indicadas, derivadas de la pertenencia al Consejo de Administración de la Compañía, son compatibles con las demás percepciones que reciban los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas en el seno de la Compañía, o por cualesquiera otras funciones de asesoramiento que, en su caso, desempeñen para la Sociedad, distintas de las propias de su condición de Consejeros.

Para la determinación del importe a satisfacer a los Consejeros, el Consejo de Administración procura, en todo momento, que la retribución del Consejero sea acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías 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, en su caso, 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 en su totalidad 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)
- D. Gonzalo Hinojosa Fernández de Angulo
(Consejero externo independiente)
- D. Pablo Isla Álvarez de Tejera
(Consejero externo independiente)

En 2011 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.

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. En concreto, durante el año 2011, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno ha celebrado 8 reuniones.

A su vez, durante el año en curso, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno ha celebrado 2 reuniones hasta la fecha.

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

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

▪ Consejeros externos:

En lo que respecta a los Consejeros externos (esto es, dominicales, independientes y otros externos), la política de retribuciones persigue remunerar a los Consejeros de forma adecuada a la dedicación y responsabilidad asumidas, tratando de evitar que la retribución pueda comprometer su independencia.

▪ Consejeros ejecutivos:

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

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

- (i) **Transparencia:** Telefónica considera la transparencia como un principio fundamental en gobierno corporativo, habiendo publicado el informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros desde el año 2008.
- (ii) **Garantizar que el paquete retributivo, por su estructura y cuantía global, resulte competitivo frente al de entidades comparables a nivel internacional.** En particular, dada la dimensión del Grupo Telefónica y su proyección multinacional, se toman como referencia principal las mayores empresas multinacionales europeas, habiendo sido considerado igualmente el índice *Global Titans 50*. Adicionalmente existen estudios específicos de compensación ejecutiva que son realizados por consultoras internacionales especialistas. En particular en el año 2011, la Compañía ha tenido especialmente en cuenta los siguientes: encuesta “Executive Remuneration Guide”, de la consultora Mercer, encuesta “European Executive Survey”, de la consultora AON Hewitt, y encuesta “Compensación Integral de Mercado para la Alta Dirección”, de la consultora Towers Watson.

(iii) Incentivar la creación de valor para el accionista de forma sostenida en el tiempo. Para ello, la retribución incluye componentes variables importantes, tanto a corto como a medio y largo plazo:

1. La retribución variable anual está vinculada, de una parte, a la consecución de objetivos de negocio concretos, cuantificables y alineados con el interés social que inciden en la creación de valor y, de otra parte, a la evaluación del desempeño individual. Los objetivos se ajustan anualmente a las prioridades estratégicas del negocio.
2. La retribución a medio/largo plazo está vinculada con la creación de valor para el accionista.

Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones, el Consejo de Administración de la Compañía, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, alineándose con las políticas internacionales y mejores prácticas existentes en la actualidad en materia de buen gobierno en la remuneración de los ejecutivos, acordó que, desde septiembre de 2007, los Vocales del Consejo que tengan la condición de ejecutivos de la Compañía reciban únicamente las correspondientes percepciones por el desempeño de sus funciones ejecutivas, de conformidad con lo establecido en sus respectivos contratos.

C. ESTRUCTURA DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS

Conforme a lo anteriormente indicado, se desarrolla, a continuación, la estructura establecida para la actual remuneración de los Consejeros:

1. Estructura de la retribución de los Consejeros por su condición de tales

La retribución que corresponde a los Consejeros por el desempeño de su actividad como tales 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 de Accionistas, de conformidad con lo previsto en el artículo 28 de los Estatutos Sociales.

De acuerdo con lo anterior, la Junta General 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 el Consejo de Administración, como asignación fija y como dietas de asistencia a las reuniones de las Comisiones consultivas o de control del Consejo de Administración. No está previsto someter a la Junta Ordinaria 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 del 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. Durante 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 mencionada distribución de la remuneración, aprobada por el Consejo de Administración de la Compañía en 2007, no va a ser, en principio modificada durante 2012 y permanece vigente hasta la fecha de formulación de este Informe. En el apartado III.1 siguiente se desglosan en detalle los mencionados criterios de distribución.

1.1. Cantidad fija

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

1.2. Dietas de asistencia

Los Consejeros tienen derecho a que les sean abonadas determinadas cantidades en concepto de dietas de asistencia. No obstante lo anterior, a fecha de hoy, los Consejeros perciben únicamente dietas por asistencia a las sesiones de las Comisiones consultivas o de control, conforme a lo indicado más adelante.

En la actualidad, los Consejeros, por su mera condición de tales, no perciben retribución alguna en concepto de pensiones ni de seguros de vida, ni tampoco participan en planes de retribución referenciados al valor de cotización de la acción de Telefónica, aun cuando esté contemplada esta modalidad de retribución en los Estatutos Sociales de la Compañía.

Asimismo, hay que reseñar que algunos Consejeros forman parte i) de determinados órganos de administración de algunas sociedades filiales y participadas de Telefónica, percibiendo la remuneración que aquéllos tengan establecida para sus administradores, y ii) de diferentes Consejos Asesores Territoriales y del Consejo Asesor de la Universidad Corporativa, percibiendo la retribución establecida al efecto.

Conforme se indicó anteriormente, desde septiembre de 2007, los Vocales del Consejo que tengan la condición de ejecutivos de la Compañía reciben únicamente las correspondientes

percepciones por el desempeño de sus funciones ejecutivas, de conformidad con lo establecido en sus respectivos contratos.

2. Estructura de la retribución de los Consejeros ejecutivos

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

2.1. *Retribución fija*

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

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

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

- El cumplimiento y consecución de objetivos establecidos a nivel Grupo.
- La evaluación del desempeño individual, conforme a las funciones y objetivos establecidos para cada ejecutivo.
- El análisis y la valoración de otros elementos y circunstancias cualitativas, vinculadas al desarrollo de las funciones y competencias individuales de cada puesto.

2.3. *Retribución variable a medio y largo plazo*

Asimismo, la Compañía contempla también la instrumentación de esquemas de incentivos vinculados a la consecución de objetivos a medio o largo plazo, con el propósito de fomentar la retención y motivación de los Consejeros ejecutivos y una alineación con la creación de valor en Telefónica de forma sostenida en el tiempo.

Estos esquemas podrán incluir entregas de acciones de Telefónica, o de opciones sobre ellas, o de derechos retributivos vinculados al valor de las mismas. La aplicación de dichos sistemas de retribución deberá ser acordada por la Junta General de Accionistas, que determinará el valor de las acciones que se tome como referencia, el número máximo de acciones a asignar a cada Consejero, el precio de ejercicio de los derechos de opción, el plazo de duración de este sistema retributivo y demás condiciones que estime oportunas.

A fecha de hoy, existen tres planes de retribución variable a largo plazo en vigor, cuyos términos fundamentales se detallan en el apartado III.2.2 siguiente:

- (i) El denominado “Performance Share Plan” (“PSP”), aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas de Telefónica, celebrada el 21 de junio de 2006, y que en 2010 entró en su quinto y último ciclo.
- (ii) Dado que la Compañía considera de importancia la instrumentación de esquemas de incentivos vinculados a la consecución de objetivos a medio o largo plazo, con el propósito de fomentar la retención de sus directivos, y puesto que el último Ciclo del PSP finaliza en 2013, la Junta General de Accionistas acordó en 2011 poner en marcha un nuevo plan de incentivos a largo plazo dirigido a los miembros del equipo directivo del Grupo Telefónica, incluyendo a los Consejeros Ejecutivos, cuyo primer Ciclo finalizará en 2014. Este plan se denomina *Performance & Investment Plan* (“PIP”).
- (iii) El denominado “Global Employee Share Plan”, aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas, celebrada el 23 de junio de 2009, consistente en un plan de compra incentivada de acciones de Telefónica dirigido a empleados del Grupo a nivel internacional -incluyendo al personal directivo así como a los Consejeros ejecutivos de Telefónica-. A través de este Plan, se ofrece a los empleados la posibilidad de adquirir acciones de Telefónica con el compromiso de la Compañía de entregar gratuitamente a los participantes en el mismo un determinado número de acciones de Telefónica, siempre que se cumplan determinados requisitos. Los empleados adscritos al Plan pueden adquirir acciones de Telefónica mediante aportaciones mensuales de hasta 100 euros (o su equivalente en moneda local), con un importe máximo de 1.200 euros a lo largo de un periodo de doce meses (Período de Compra). Si el empleado permanece en el Grupo Telefónica y mantiene las acciones durante otro año, desde el final del Período de Compra de doce meses (el Período de Consolidación), tendrá derecho a recibir una acción gratuita por cada acción que haya adquirido y conservado hasta el fin del Período de Consolidación.

2.4. *Prestaciones asistenciales*

Los Consejeros ejecutivos participan, como parte de sus retribuciones en especie, en seguros de salud general y dental, de vida y por invalidez. Asimismo, son partícipes de planes de pensiones/jubilaciones. Estas prestaciones sociales están en línea con las prácticas existentes en el mercado.

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

Por lo que se refiere a los Consejeros ejecutivos y algunos de los miembros del equipo directivo de la Compañía, éstos tienen reconocido contractualmente, con carácter general,

el derecho a percibir la compensación económica que se indica a continuación en caso de extinción de la relación por causa imputable a la Compañía, y en algún caso también por el acaecimiento de circunstancias objetivas, como pudiera ser el cambio de control en la Compañía. Por el contrario, si la extinción de la relación tiene lugar por incumplimiento imputable al Consejero ejecutivo o directivo, o por su libre voluntad, éste no tendrá derecho a compensación alguna. Sin embargo, es necesario indicar que, en determinados casos, la indemnización que tiene derecho a percibir el Consejero ejecutivo según su contrato, no responde a estos criterios generales sino a las circunstancias personales, profesionales y del tiempo en que se firmó dicho contrato. La compensación económica pactada por extinción de la relación, cuando proceda, consiste, como máximo, en tres anualidades y una más según la antigüedad en la Compañía. La anualidad comprende la última retribución fija y la media aritmética de la suma de las dos últimas retribuciones variables anuales percibidas según contrato.

En relación con el 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 el correspondiente 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.

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.

D. 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 los subapartados A, B y C anteriores.

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 ésta 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 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 nuevos planes de retribución variable a largo plazo para Consejeros ejecutivos y empleados del Grupo.

III. LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS DURANTE EL EJERCICIO 2011: 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 2011 coinciden en lo sustancial con los expuestos en el apartado II anterior de este informe en relación con la política de remuneraciones del año en curso.

Adicionalmente, a continuación se describen algunos aspectos más concretos de la aplicación de dicha política en el ejercicio 2011, 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 2011 siguió siendo de aplicación el importe máximo bruto anual de la retribución a percibir por el Consejo de Administración, como asignación fija y como dietas de asistencia a las reuniones de las Comisiones consultivas o de control del Consejo de Administración, aprobado por la Junta General 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 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. Para el ejercicio 2011 dicho importe total (retribución por asignación fija y por dietas de asistencia a las reuniones de las Comisiones consultivas o de control del Consejo de Administración) ha ascendido a 4.549.501 euros.

La distribución de este importe global entre los Consejeros durante el ejercicio 2011 ha sido realizada conforme a los mismos criterios aprobados por el Consejo en 2007 a raíz de la correspondiente propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno referida en el apartado II.C.1 anterior. A continuación se incluye un detalle de dichos criterios.

1.1 *Cantidad fija*

Así, y conforme al acuerdo adoptado por el Consejo de Administración, se indican, a continuación, los importes establecidos en concepto de asignación fija por pertenencia al Consejo de Administración, Comisión Delegada y Comisiones consultivas o de control de Telefónica:

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

1.2 Dietas de asistencia

Como ya se ha indicado, los Consejeros no perciben ninguna clase de dieta por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de la Comisión Delegada, percibiendo únicamente las establecidas por la asistencia a las Comisiones consultivas o de control. El importe establecido por este concepto es de 1.250 euros por sesión.

1.3 Resumen del total de retribuciones percibidas por los Consejeros durante el ejercicio 2011.

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 2011, los Consejeros de Telefónica.

(Importes en euros)

Consejero	Sueldo/ Compensación ¹	Remuneración fija Comisiones del Consejo ²	Dietas ³	Retribución variable a corto plazo ⁴	Otros conceptos ⁵	TOTAL 2011
Ejecutivos						
D. César Alierta Izuel	2.530.800	100.000	--	4.015.440	265.300	6.911.540
D. Julio Linares López	1.973.100	--	--	3.011.580	126.084	5.110.764
D. José María Álvarez-Pallete López	316.000	--	--	--	21.570	337.570
Dominicales						
D. Isidro Fainé Casas	250.000	100.000	--	--	10.000	360.000
D. Vitalino Nafría Aznar	250.000	56.000	26.250	--	--	332.250
D. José María Abril Pérez	150.000	122.167	13.750	--	--	285.917
D. Antonio Massanell Lavilla	150.000	70.000	32.500	--	10.000	262.500
D. Chang Xiaobing	87.500	--	--	--	--	87.500
Independientes						
D. David Arculus	150.000	28.000	11.250	--	--	189.250
D ^a . Eva Castillo Sanz	150.000	42.000	25.000	--	--	217.000
D. Carlos Colomer Casellas	150.000	156.000	21.250	--	130.000	457.250
D. Alfonso Ferrari Herrero	150.000	212.000	58.750	--	132.500	553.250
D. Luiz Fernando Furlán	150.000	14.000	5.000	--	--	169.000
D. Gonzalo Hinojosa Fernández de Angulo	150.000	198.000	48.750	--	133.750	530.500
D. Pablo Isla Álvarez de Tejera	150.000	75.833	13.750	--	--	239.583
D. Javier de Paz Mancho	150.000	156.000	11.250	--	120.000	437.250
Otros externos						
D. Fernando de Almansa Moreno-Barreda	150.000	56.000	25.000	--	10.000	241.000
D. Peter Erskine	150.000	156.000	27.500	--	3.750	337.250

1 **Sueldo/Compensación:** 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 bien como cualquier otra referencia en euros, en plazo igual o inferior a un año.

5 **Otros conceptos:** Entre otros, se incluyen los importes abonados por la pertenencia a los diferentes Consejos Asesores Territoriales existentes en España, así como al Consejo Asesor de la Universidad Corporativa.

Asimismo, se hace constar que D. Vitalino Nafría Aznar presentó su dimisión como Consejero el 14 de diciembre de 2011, habiéndose nombrado en su sustitución, por cooptación, a D. Ignacio Moreno Martínez, quien no ha percibido remuneración alguna en el ejercicio 2011.

Igualmente, 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 2011.

Consejeros	Auditoría y Control	Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno	RRHH, Reputación y RC	Regulación	Calidad del Servicio y Atención Comercial	Asuntos Internacionales	Innovación	Estrategia	TOTAL 2011
D. César Alierta Izuel	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D. Isidro Fainé Casas	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D. Vitalino Manuel Nafría Aznar	26.500	-	16.500	21.500	-	17.750	-	-	82.250
D. Julio Linares López	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D. José María Abril Pérez	-	-	-	-	-	20.250	15.667	-	35.917
D. José Fernando de Almansa Moreno- Barreda	-	-	-	21.500	-	34.250	-	25.250	81.000
D. José María Álvarez-Pallete López	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D. David Arculus	-	-	-	20.250	-	19.000	-	-	39.250
Dña. Eva Castillo Sanz	-	-	-	21.500	20.250	-	-	25.250	67.000
D. Carlos Colomer Casellas	-	17.750	-	-	17.750	-	41.750	-	77.250
D. Peter Erskine	-	20.250	-	-	-	-	24.000	39.250	83.500
D. Alfonso Ferrari Herrero	27.750	38.000	17.750	21.500	20.250	20.250	-	25.250	170.750
D. Luiz Fernando Furlán	-	-	-	-	-	19.000	-	-	19.000
D. Gonzalo Hinojosa Fernández de Angulo	40.500	22.750	19.000	-	20.250	20.250	-	24.000	146.750
D. Pablo Isla Álvarez de Tejera	-	20.250	14.000	35.500	14.000	-	5.833	-	89.583
D. Antonio Massanell Lavilla	25.250	-	16.500	-	34.250	-	26.500	-	102.500
D. Francisco Javier de Paz Mancho	-	-	33.000	16.500	-	17.750	-	-	67.250
D. Chang Xiaobing	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	120.000	119.000	116.750	158.250	126.750	168.500	113.750	139.000	1.062.000

Importes en euros

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

Por otra parte, en la siguiente tabla se desglosan, asimismo, de forma individualizada los importes percibidos, de otras sociedades del Grupo Telefónica distintas de Telefónica, S.A., por los Consejeros de la Compañía, por el desempeño de funciones ejecutivas o por su pertenencia a los órganos de administración de dichas sociedades:

Importes en euros

Consejero	Sueldo/ Compensación ¹	Dietas ²	Retribución variable a corto plazo ³	Otros conceptos ⁴	TOTAL
Ejecutivos					
D. José María Álvarez-Pallete López	961.709	--	1.140.138	57.553	2.159.400
Dominicales					
D. Vitalino Nafría Aznar	16.737	--	--	--	16.737
Independientes					
D. David Arculus	86.456	--	--	--	86.456
D ^a . Eva Castillo Sanz	240.847	--	--	--	240.847
D. Alfonso Ferrari Herrero	297.275	--	--	--	297.275
D. Luiz Fernando Furlán	299.406	--	--	--	299.406
D. Javier de Paz Mancho	840.667	--	--	--	840.667
Otros externos					
D. Fernando de Almansa Moreno-Barreda	436.214	--	--	--	436.214
D. Peter Erskine	86.456	--	--	--	86.456

1 **Sueldo/Compensación:** Compensación en metálico, con una periodicidad de pago preestablecida, ya sea o no consolidable en el tiempo y abonada por la sociedad de que se trate por el mero hecho de estar contratado por ella, 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 bien como cualquier otra referencia en euros, en plazo igual o inferior a un año.

4 **Otros conceptos:** Otros importes percibidos en relación a sistemas de previsión.

2. Retribución de los Consejeros ejecutivos

2.1. *Retribución fija y variable anual*

En la siguiente tabla se detalla la evolución de las retribuciones variables y fijas anuales abonadas a los Consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas durante los dos últimos ejercicios:

<i>Importes en euros (excepto porcentajes)</i>	2011	2010	2011/2010
Retribuciones variables ¹	8.167.158	8.186.448	-0,23%
Retribuciones fijas	5.938.408	6.356.975	-6,58%
Total retribuciones salariales	14.105.566	14.543.423	-3,01%
Porcentaje de retribuciones variables sobre el total salarial	57,90%	56,29%	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. *Planes de Entrega de Acciones: “Performance Share Plan” “Performance & Investment Plan”.*

“Performance Share Plan”-PSP

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

El PSP tiene una duración de siete años, habiéndose iniciado su quinto y último ciclo en el ejercicio 2010. El plan se divide en cinco ciclos independientes entre sí, de tres años de duración cada uno, iniciándose cada uno de ellos el 1 de julio y finalizando el 30 de junio del tercer año siguiente a la fecha de inicio. Actualmente únicamente se encuentran en vigor el cuarto (2009-2012) y el quinto y último ciclo de este Plan (2010-2013).

A cada beneficiario se le asigna al inicio de cada ciclo, de forma discrecional, un número máximo de acciones. 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. Este nivel de logro será medido y determinado mediante el “Total Shareholder Return Index” (TSR, o Índice de Retorno Total al Accionista). El TSR 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 ¹ 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 otras empresas (que conforman el denominado “Grupo de Comparación”, y que componen el *FTSE Global Telecoms Index*) en igual período. De este modo, el nivel de logro alcanzado será del 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, se hace entrega a cada uno de los Directivos del Grupo Telefónica que participan en el plan de las acciones que les correspondan conforme a las condiciones descritas anteriormente. En cualquier caso, la entrega de las acciones está condicionada a la permanencia en la empresa del beneficiario durante los tres años de duración de cada ciclo, si bien se prevén ciertas condiciones especiales en relación a las bajas.

Por lo que se refiere a las acciones asignadas hasta la fecha en relación a este Plan, se hace constar en la siguiente tabla el número máximo de acciones correspondiente al cuarto y al quinto (y último) ciclo del Plan que sólo procederá entregar (a partir del 1 de julio de 2012 y del 1 de julio de 2013) a cada uno de los Consejeros ejecutivos de Telefónica en caso de cumplimiento de las condiciones fijadas para la entrega:

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

De acuerdo con el calendario del PSP, en 2011 se ejecutó su tercer ciclo, en el que, de acuerdo con el TSR alcanzado por la acción de Telefónica, S.A. con relación al TSR experimentado por las acciones de las compañías que integran el *FTSE Global Telecoms Index*, el coeficiente a aplicar a las acciones asignadas a los beneficiarios para determinar las acciones a entregar fue del 97,8%. Así, se detalla en la siguiente tabla el número de acciones entregadas a cada uno de los Consejeros ejecutivos de Telefónica en ejecución del tercer ciclo del Plan:

	<i>Nº acciones entregadas Tercer Ciclo</i>
D. César Alierta Izuel	145.544
D. Julio Linares López	99.233
D. José María Álvarez-Pallete López	66.155

“Performance & Investment Plan”

Dado que la Compañía considera de importancia la instrumentación de esquemas de incentivos vinculados a la consecución de objetivos a medio o largo plazo, con el propósito de fomentar la retención de sus directivos, y puesto que el último Ciclo del PSP finaliza en 2013, la Junta General de Accionistas acordó en 2011 poner en marcha un nuevo plan de incentivos a largo plazo dirigido a los miembros del equipo directivo del Grupo Telefónica, incluyendo a los Consejeros ejecutivos, cuyo primer Ciclo finalizará en 2014 . Este plan se denomina *Performance & Investment Plan* (“PIP”).

Se trata de un plan consistente en la entrega de acciones de Telefónica en concepto de retribución variable, previo cumplimiento de los requisitos y condiciones fijados en el mismo. La finalidad que persigue el PIP es la de alinear los intereses de los partícipes con los de los accionistas de la Compañía, así como incentivar la participación accionarial en la misma.

El PIP tiene una duración total de cinco años y se divide en tres ciclos, independientes entre sí, de tres años de duración cada uno de ellos, habiéndose iniciado el primer ciclo el 1 de julio de 2011, con entrega de las acciones que correspondan a partir del 1 de julio de 2014.

Al principio de cada ciclo la Compañía determina, de forma discrecional, el número de acciones asignadas que, con sujeción al máximo estipulado, podrían ser entregadas a los partícipes al amparo del plan, en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados.

El PIP incluye la posibilidad de “co-inversión” con el fin de que todos los partícipes que opten por esta posibilidad adquieran un determinado número acciones establecido y mantengan una posición como accionistas de Telefónica durante la vigencia del ciclo. Así, y en el caso de que el partícipe cumpla esta condición de co-inversión, de acuerdo con los criterios establecidos en el plan, la asignación inicial de acciones se incrementará en un veinticinco por ciento. Para ello, el partícipe deberá mantener el referido número de acciones hasta la fecha en la que consolida su derecho a recibir acciones bajo el plan.

El número de acciones que deberán ser mantenidas para que se entienda cumplida la condición de co-inversión en cada ciclo será determinado por la Comisión de Nombramientos, Remuneraciones y Buen Gobierno, y será independiente para cada ciclo.

El número concreto de acciones que se le entregarán al finalizar el ciclo a los Consejeros ejecutivos partícipes del plan se obtiene multiplicando el número de acciones asignadas (incluyendo las acciones adicionales, en caso de co-inversión) por el grado de cumplimiento del objetivo que se fije para cada ciclo. Este nivel de logro será medido y determinado mediante el “Total Shareholder Return Index” (TSR, o Índice de Retorno Total al Accionista). El TSR permite medir el rendimiento de una compañía en función del valor creado para los accionistas a través 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 PIP se comparará con la evolución del TSR de otras empresas (que conforman el denominado “Grupo de Comparación”, y que

componen el *Dow Jones Sector Titans Telecom Index*) en igual período, de acuerdo con los siguientes rangos:

Rango percentil del TSR / percentil del TSR de TELEFÓNICA	Objetivo del Plan (% 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 cuartil superior del grupo de comparación, la consolidación será lineal y prorrateada entre los puntos pertinentes. Los puntos intermedios se calcularán por interpolación lineal.

De acuerdo con lo anterior, y tras el acuerdo adoptado por el Consejo de Administración en su reunión del 27 de julio de 2011, se detalla, a continuación, el número de acciones teóricas asignadas, así como el máximo número posible de acciones a recibir, sólo en caso de cumplimiento del requisito de co-inversión establecido en dicho plan y de cumplimiento máximo del objetivo de TSR fijado para cada ciclo, que correspondería a los Consejeros ejecutivos de la Compañía.

Nombre y Apellidos	Acciones Teóricas Asignadas	Número Máximo de Acciones *
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

* Máximo número posible de acciones a recibir en caso de cumplimiento del requisito de co-inversión y de cumplimiento máximo del objetivo de TSR (por encima del cuartil superior).

“Global Employee Share Plan”

El denominado “Global Employee Share Plan”, aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas, celebrada el 23 de junio de 2009, consiste en un plan de compra incentivada de acciones de Telefónica dirigido a empleados del Grupo a nivel internacional -incluyendo al personal directivo así como a los Consejeros ejecutivos de Telefónica-.

En lo que se refiere al “Global Employee Share Plan”, los ejecutivos han decidido participar en este plan con la aportación máxima, esto es, cien euros mensuales, durante doce meses. Así, a la fecha de edición de este Informe, los tres Consejeros ejecutivos habían adquirido bajo este plan a lo largo del 2010 y 2011, un total de 212 acciones, teniendo derecho dichos Consejeros a recibir gratuitamente un número equivalente de acciones, siempre y cuando, entre otras condiciones, las acciones adquiridas se hayan mantenido durante el periodo de consolidación (doce meses siguientes a la finalización del periodo de compra).

2.3. Prestaciones asistenciales

En el ejercicio 2006 se aprobó el establecimiento de un Plan de Previsión Social de Directivos (Plan de Jubilación), en el cual participan los Consejeros ejecutivos, financiado exclusivamente por la Compañía, para complementar el Plan de Pensiones en vigor, que supone unas aportaciones definidas equivalentes a un determinado porcentaje sobre la retribución fija del Directivo, en función de los niveles profesionales de los mismos en la organización del Grupo Telefónica (aportación anual normal) y unas aportaciones extraordinarias en función de las circunstancias de cada Directivo, realizadas en el 2006 y a percibir de acuerdo con las condiciones establecidas en dicho Plan.

Asimismo, los Consejeros ejecutivos participan en los planes generales de pensiones para los empleados del Grupo Telefónica (en adelante, los “Planes de Pensiones”), y son beneficiarios, como parte de sus retribuciones en especie (en adelante, “Retribuciones en especie”), de un seguro de vida con cobertura de muerte o invalidez, y de un seguro médico general y de cobertura dental, en línea con las prestaciones sociales correspondientes a los restantes empleados del Grupo Telefónica.

Se detalla, a continuación, la remuneración individual percibida por los Consejeros ejecutivos por cada uno de los conceptos citados durante el ejercicio 2011:

Importes en euros

Consejeros (Ejecutivos)	Aportaciones a planes de pensiones	Aportaciones al Plan de Previsión Social ¹	Retribuciones en especie ²
D. César Alierta Izuel	8.402	1.014.791	57.955
D. Julio Linares López	9.468	555.033	83.923
D. José María Álvarez-Pallete López	7.574	355.563	17.346

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 de los mismos en la organización del Grupo Telefónica.

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

* * * *