

Telefonica

**Política de Remuneraciones de los
Consejeros de Telefónica, S.A.**

1. INTRODUCCIÓN

En el presente documento se recoge la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Telefónica, S.A. (en adelante, Telefónica o la Sociedad) que será sometida a votación vinculante de la Junta General de Accionistas de 2018 como punto separado del orden del día, para reemplazar, a partir del año 2019, la actual Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 12 de junio de 2015, en vigor hasta el 31 de diciembre de 2018.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros (en adelante, “la Política”) contiene los siguientes apartados:

- Principios de la Política.
- Funciones asumidas por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno.
- Características del sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos, incluyendo la descripción de los componentes retributivos, el mix retributivo y las principales condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos.
- Características del sistema retributivo de los Consejeros en su condición de tales.
- Política de Remuneraciones aplicable a nuevos Consejeros.
- Consideración de las condiciones de los empleados de la Sociedad al establecer la Política.
- Importe Máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros.
- Vigencia de la Política.

2. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Política de Remuneraciones de Telefónica tiene como eje principal atraer, retener y motivar a los profesionales de la Sociedad, a fin de que esta pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco altamente competitivo y globalizado en el que desarrolla su actividad, estableciendo las medidas y prácticas que resulten más apropiadas para tal fin.

Teniendo en cuenta lo anterior, los principios de la Política de Remuneraciones son los siguientes:

		Consejeros ejecutivos	Consejeros no Ejecutivos
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 de 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.	●	●

LO QUE HACEMOS

Consejeros Ejecutivos

- Vinculación del pago de la retribución a los resultados de la Sociedad ("pay for performance").
- El peso de las métricas cuantitativas a las que se vincula la Retribución Variable es actualmente del 80%.
- Planes de Incentivo a Largo Plazo:
 - Periodo de medición de objetivos mínimo de 3 años.
 - Entrega en acciones.
 - Vinculado a métricas alineadas con los objetivos a largo plazo de Telefónica.
 - Retención de una parte de las acciones entregadas durante un determinado periodo.
- Tenencia permanente de acciones por un valor equivalente a dos veces la retribución fija.
- La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno considera, como parte del proceso de evaluación de la Retribución Variable, la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado.
- Asesoramiento externo recurrente a efectos de considerar las prácticas de mercado como un elemento más a tener en cuenta en el proceso de toma de decisiones sobre el diseño de la Política.

Consejeros no Ejecutivos

- Se retribuye de acuerdo a las responsabilidades y funciones asumidas por cada Consejero, pero sin que se llegue a comprometer la independencia de sus miembros

LO QUE NO HACEMOS

Consejeros Ejecutivos

- No existen retribuciones variables garantizadas.
- No existe discriminación en materia de retribución por razones de sexo, edad, cultura, religión ni raza. Los profesionales de Telefónica son remunerados en función de su valía profesional, experiencia, dedicación y responsabilidad asumida.

Consejeros no Ejecutivos

- No participan en fórmulas de remuneraciones o sistemas vinculados al rendimiento de la Sociedad o al desempeño personal.
- No perciben su remuneración mediante la entrega de acciones, opciones o derechos sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción.
- No participan de los sistemas de ahorro a largo plazo tales como planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión social.

3. FUNCIONES ASUMIDAS POR LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS, RETRIBUCIONES Y BUEN GOBIERNO

Sin perjuicio de las competencias atribuidas en el artículo 23 del Reglamento del Consejo de Administración, las funciones asumidas por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno en relación con la Política de Remuneraciones son las siguientes:

Determinación de los elementos retributivos	<ul style="list-style-type: none"> • En relación con la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, propone al Consejo de Administración la distribución entre distintos conceptos del importe máximo aprobado por la Junta General de Accionistas. • En relación con la remuneración de los Consejeros Ejecutivos: <ul style="list-style-type: none"> - Propone al Consejo de Administración la remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos considerando, entre otros factores, el nivel de responsabilidad y el liderazgo dentro de la organización, favoreciendo la retención de profesionales clave y la atracción del mejor talento, y dotando de independencia económica suficiente para equilibrar la importancia de otros elementos retributivos. - Revisa anualmente las condiciones de la retribución variable, incluyendo la estructura, los niveles máximos de remuneración, los objetivos establecidos y el peso de cada uno de ellos, atendiendo a la estrategia de la Sociedad, las necesidades y la situación del negocio y son sometidas a la aprobación del Consejo de Administración.
Definición y aplicación de la retribución variable anual y plurianual	<ul style="list-style-type: none"> • Propone al Consejo de Administración los objetivos al inicio de cada periodo de medición. • Evalúa el cumplimiento de los objetivos tras finalizar el periodo de medición. Esta evaluación se realiza sobre la base de los resultados auditados por el auditor externo de la compañía, los cuales son analizados, en primer término, por la Comisión de Auditoría y Control, así como del grado de consecución de los objetivos. A este respecto, con la finalidad de garantizar que la retribución variable guarda relación efectiva con el desempeño profesional de los beneficiarios, se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación. • Propone al Consejo de Administración la retribución variable a abonar a los Consejeros Ejecutivos. En dicha propuesta también considerará la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado en la propuesta de retribución variable. • En el proceso de toma de este tipo de decisiones, la Comisión cuenta con los informes preparados a tal efecto por la Dirección de Planificación y Control, debidamente auditados por el auditor externo de la compañía y verificados por la Comisión de Auditoría y Control.
Revisión y análisis de competitividad externa	<p>Revisa periódicamente que el paquete retributivo de los Consejeros sea competitivo respecto a las prácticas de mercado de entidades comparables a Telefónica, solicitando en los casos en los que se requiera un informe externo.</p> <p>Para realizar los análisis de competitividad externa se considera un mercado de referencia establecido en función de una serie de criterios objetivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Número de compañías suficiente. 2. Datos de dimensión. 3. Diversidad geográfica. 4. Distribución sectorial.
Transparencia	<p>Propone al Consejo de Administración el Informe anual sobre Remuneraciones de Consejeros y, cuando proceda, la Política de Remuneraciones.</p>

A la hora de desarrollar sus funciones descritas en la tabla anterior, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno podrá contar con el asesoramiento de consultores externos independientes y expertos en remuneraciones.

4. POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

4.1. Elementos de la Política de remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas

Sin perjuicio de las remuneraciones que puedan percibir por su condición de miembros del Consejo de Administración, los elementos que componen el paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas son los siguientes:

Retribución Fija

Propósito

Recompensar de forma coherente con el nivel de responsabilidad, liderazgo y nivel de desempeño dentro de la organización, favoreciendo la retención de profesionales clave y la atracción del mejor talento, y dotando de independencia económica suficiente para equilibrar la importancia de otros elementos retributivos.

Cuantía

- Presidente Ejecutivo: 1.923.100 €
- Consejero Delegado: 1.600.000 €

Funcionamiento

Por el desempeño de funciones ejecutivas en el seno de la Compañía, los Consejeros Ejecutivos perciben una retribución fija anual, pagadera mensualmente. Esta retribución es establecida por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, de forma coherente con el nivel de responsabilidad y el liderazgo dentro de la organización, favoreciendo la retención de profesionales clave y la atracción del mejor talento, y dotando de independencia económica suficiente para equilibrar la importancia de otros elementos retributivos.

La retribución fija bruta anual podrá ser revisada anualmente en función de los criterios aprobados en cada momento por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno. El incremento máximo anual no podrá ser superior al 10% del salario anual bruto del año anterior.

En determinadas situaciones, tales como un cambio de responsabilidad, el desarrollo en el puesto y/o necesidades especiales de retención y motivación, la Comisión podrá proponer incrementos superiores. Las razones subyacentes se explicarán en el correspondiente informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros.

Retribución Variable Anual

Propósito

Recompensar la consecución de una combinación de objetivos económico-financieros, operativos y cualitativos concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y en línea con el Plan Estratégico de la Sociedad.

Límites

Target

Se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos.

- Presidente Ejecutivo: 180% de la Retribución Fija.
- Consejero Delegado: 150% de la Retribución Fija.

Máximo

Se alcanzará en caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos.

- Presidente Ejecutivo: 233,10% de la Retribución Fija (129,5% del target).
- Consejero Delegado: 194,25% de la Retribución Fija (129,5% del target).

No se prevén variaciones significativas durante el periodo de vigencia de la Política. En todo caso, la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado podrá ser revisada en función de su desarrollo y consolidación en el puesto, la evolución de los resultados de la Sociedad, y otros factores que la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno considere oportunos. En el caso de que así fuera, el Consejo de Administración deberá aprobar este ajuste. No obstante, la Retribución Variable Anual máxima no será superior al 233,10% de la Retribución Fija.

La actualización que se produzca en los términos descritos, siempre deberá ser propuesta por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno y se informará convenientemente de los motivos de dicha actualización en el Informe Anual sobre Remuneraciones.

Métricas

Se vincula a la consecución de una combinación de objetivos cuantitativos (económico-financieros, operativos y/o creación de valor) y cualitativos concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y en línea con la estrategia de Telefónica.

Los objetivos cualitativos tendrán un peso, como máximo, del 20% en conjunto.

Funcionamiento

Los objetivos son aprobados por el Consejo de Administración al inicio de cada ejercicio, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno.

Con la finalidad de calcular el coeficiente de pago conseguido para cada nivel de consecución de objetivos, se determinará una escala de logro para cada una de las métricas que incluirá un umbral mínimo por debajo del cual no se abona incentivo. En caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos, se percibirá la Retribución Variable Anual Target (180% de la Retribución Fija, en el caso del Presidente Ejecutivo, y 150% de la Retribución Fija, en el caso del Consejero Delegado) y, en el caso de sobrecumplimiento de objetivos, se percibirá la Retribución Variable Anual Máxima (233,10% de la Retribución Fija, en el caso del Presidente Ejecutivo, y 194,25% de la Retribución Fija, en el caso del Consejero Delegado).

Para el cálculo del importe de la Retribución Variable Anual, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno considerará, en primer lugar, el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos de forma individual y, posteriormente, el grado de consecución global de los objetivos en su conjunto. A tal efecto, se aplicarán las normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos, establecidos por la Sociedad para sus directivos. En esta función de evaluación, la Comisión cuenta con el soporte de la Comisión de Auditoría y Control, que facilita información sobre los resultados auditados por el auditor externo de la compañía. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión también considera cualquier riesgo asociado.

A este respecto, se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación y se considerará la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado en la propuesta de Retribución Variable Anual.

La Retribución Variable Anual podrá abonarse en metálico y/o incluir entrega de acciones o instrumentos basados en acciones, siempre que se cumplan los objetivos establecidos al efecto.

Además, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno tiene potestad para proponer al Consejo de Administración la cancelación del pago de la Retribución Variable Anual de los Consejeros Ejecutivos, total o parcialmente, ante determinadas circunstancias sobrevenidas.

Plan de Incentivo a Largo Plazo

Propósito

Fomentar el compromiso de los Consejeros Ejecutivos con la Sociedad y su plan estratégico, vinculando la retribución a la creación de valor para el accionista así como el logro sostenible de objetivos estratégicos, de forma que esté alineada con las mejores prácticas en materia de remuneraciones. A su vez, con los planes de incentivo a largo plazo la Sociedad busca ofrecer un paquete retributivo competitivo y retener a los puestos clave de la organización.

Límites

Incentivo Máximo para cada ciclo

- 250% de la Retribución Fija.

Métricas

Objetivos económico-financieros (por ejemplo, Free Cash Flow) y de creación de valor para los accionistas (por ejemplo, Retorno Total para el Accionista).

Además de estos, podrán incluirse objetivos ligados a la sostenibilidad, el medioambiente o el buen gobierno, teniendo estos un peso, como máximo, del 10% en conjunto.

Alguna de las métricas podrá medirse de forma relativa respecto a un grupo de comparación compuesto por compañías competidoras.

Funcionamiento

El periodo de medición de los objetivos será, como mínimo, de tres años.

Los objetivos serán aprobados por el Consejo de Administración al inicio de cada ciclo del Plan, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno.

El Plan podrá abonarse en metálico y/o incluir entrega de acciones, opciones sobre acciones o derechos retributivos vinculados al valor de estas, siempre que se cumplan los objetivos establecidos al efecto. 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.

Con la finalidad de calcular el coeficiente de pago conseguido para cada nivel de consecución de objetivos, al inicio de cada ciclo se determinará una escala de logro para cada una de las métricas que incluirá un umbral mínimo (por debajo del cual no se abona incentivo) y un nivel máximo (en el que se abonaría un incentivo equivalente a un 250% de la Retribución Fija).

La Comisión realiza un seguimiento anual de los objetivos, y una vez finalizado el Plan, se determina el grado de consecución. En esta función de evaluación, la Comisión cuenta con el soporte de la Comisión de Auditoría y Control, que facilita información sobre los resultados auditados por el auditor externo de la compañía. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión también considera cualquier riesgo asociado.

Al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.

Además, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno tiene potestad para proponer al Consejo de Administración la cancelación del pago del incentivo a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos, total o parcialmente, ante determinadas circunstancias sobrevenidas (cláusulas de reducción y recuperación).

Otros planes de entrega o compra incentivada de acciones dirigidos a empleados del Grupo

Funcionamiento

Los Consejeros Ejecutivos podrán participar en otros planes de entrega o compra incentivada de acciones dirigidos a los empleados del Grupo que apruebe la Junta General de Accionistas, como el Plan Global de compra incentivada de acciones de Telefónica S.A. Dichos planes preverán un número máximo de acciones a entregar a los Consejeros Ejecutivos.

Sistemas de ahorro a largo plazo

Propósito

Ofrecer un paquete de remuneración total competitivo con la práctica de mercado en compañías comparables.

Plan de pensiones para empleados de Telefónica

Aportaciones

- Presidente Ejecutivo: 6,87% del salario regulador, más un 2,2% de aportación obligatoria realizada por el Presidente Ejecutivo, hasta alcanzar el límite máximo anual que la Ley establezca en cada momento.
- Consejero Delegado 4,51% del salario regulador, más un 2,2% de aportación obligatoria realizada por el Consejero Delegado, hasta alcanzar el límite máximo anual que la Ley establezca en cada momento.

Funcionamiento

Se trata de un plan de aportación definida, conforme a lo establecido en los respectivos contratos, que cubre las contingencias siguientes: jubilación; fallecimiento del partícipe; fallecimiento del beneficiario; incapacidad laboral total y permanente para la profesión habitual, absoluta y permanente para todo trabajo y gran invalidez; y dependencia severa o gran dependencia del partícipe.

La prestación consiste en el derecho económico que corresponde a los beneficiarios como consecuencia del acaecimiento de cualquiera de las contingencias cubiertas por este Plan de Pensiones. Se cuantificará conforme al número de unidades de cuenta que le correspondan a cada partícipe en función de las cantidades aportadas al Plan de Pensiones y se valorarán a los efectos de su abono conforme al valor de la unidad de cuenta del día hábil anterior a la fecha en que se haga efectiva la prestación.

Asimismo, el partícipe podrá hacer efectivos sus derechos consolidados, en su totalidad o en parte, con carácter excepcional, en los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración.

El Plan de Pensiones se encuentra integrado en el Fondo de Pensiones "Fonditel B, Fondo de Pensiones", gestionado por Fonditel Pensiones, EGFP, S.A.

Se hace constar que, en el ejercicio 2015, la ley aplicable rebajó los límites financieros y fiscales de las aportaciones a los planes de pensiones; por lo que, para compensar la diferencia producida a favor de los beneficiarios, se suscribió un seguro colectivo unit link en el que se canalizan las referidas diferencias que en cada ejercicio se produzcan.

Este seguro unit link, concertado con la entidad Seguros de Vida y Pensiones Antares, S.A., cubre las mismas contingencias que el Plan de Pensiones y los mismos supuestos de liquidez excepcional en caso de enfermedad grave o desempleo de larga duración.

Plan de Previsión Social de Directivos

Aportaciones

Máximo

- 35% de la retribución fija.

A estas contribuciones, calculadas conforme al porcentaje anterior, se deducirán las aportaciones realizadas al Plan de Pensiones para empleados de Telefónica.

Funcionamiento

Con objeto de complementar el Plan de Pensiones para empleados de Telefónica, existe este Plan de Previsión Social de Directivos, aprobado en 2006.

El vehículo de instrumentación es un seguro colectivo de vida en la modalidad de unit-link concertado con una entidad aseguradora.

Las contingencias cubiertas por el Plan de Previsión Social de Directivos son jubilación, jubilación anticipada, incapacidad laboral permanente en los grados de incapacidad total o absoluta o gran invalidez, y fallecimiento.

El importe de la prestación de esta garantía será equivalente a la provisión matemática que corresponda al asegurado en la fecha en la que el tomador comunique y acredite al asegurador el acceso a dicha situación.

No se contempla actualmente la consolidación de derechos a favor de los Consejeros Ejecutivos. Si hubiese cualquier modificación legal al respecto, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, podrá llevar a cabo las adaptaciones oportunas.

En caso de que se introdujeran modificaciones al Plan de Previsión Social de Directivos, éstas deberán ser acordadas por el Consejo de Administración. La modificación que se produzca deberá ser motivada y propuesta por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, y se informará convenientemente de los motivos de dicha modificación en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

La percepción de cualquier indemnización derivada del cese de la relación laboral será incompatible con el reconocimiento de derecho económico alguno.

Aunque no se prevén modificaciones sobre el funcionamiento de este Plan, podrá ser actualizado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, de acuerdo con los cambios que se produzcan en la legislación vigente.

Retribución en especie

Funcionamiento

Los Consejeros Ejecutivos podrán disfrutar de retribuciones en especie en línea con la política general aplicable a los Directivos de la Sociedad. Estas retribuciones podrán comprender seguros de vida, seguro de salud y de cobertura dental, así como el uso de un vehículo de la Sociedad, entre otras.

Asimismo, Telefónica tiene contratada una póliza de responsabilidad civil para administradores, directivos y personal con funciones asimilables de Telefónica.

4.2. Compromiso de tenencia permanente de acciones

Los Consejeros Ejecutivos deberán mantener (directa o indirectamente) un número de acciones (incluyendo las entregadas como remuneración) equivalente a dos anualidades de Retribución Fija bruta, mientras sigan perteneciendo al Consejo de Administración y desarrollen funciones ejecutivas.

Para alcanzar dicho objetivo se establece un periodo de cinco años, a contar desde el inicio de vigencia de la Política o, en el caso de Consejeros Ejecutivos nombrados con posterioridad, desde su nombramiento.

4.3. Mix retributivo de los Consejeros Ejecutivos

Los Consejeros Ejecutivos cuentan con un sistema de retribución variable plenamente flexible que permite que éstos puedan no percibir importe alguno por este concepto en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento. El porcentaje de retribución variable a corto y largo plazo puede ser relevante en caso de un cumplimiento máximo de objetivos. En todo caso, dicho porcentaje respecto a la retribución total (considerada a estos efectos como Retribución Fija, Retribución Variable Anual e incentivo a largo plazo anualizado) no superaría el 85%.

4.4. Condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos

Los contratos que en la actualidad regulan el desempeño de las funciones y responsabilidades de los Consejeros Ejecutivos son de naturaleza mercantil e incluyen las cláusulas que en la práctica acostumbran a incluirse en este tipo de contratos. Dichos contratos han sido propuestos por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno y aprobados por el Consejo de Administración.

A continuación se describen de forma resumida las principales condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos:

Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado	
Duración	Indefinida
Preaviso	Se recoge la obligación de preavisar por parte de los Consejeros Ejecutivos en el caso de extinción del contrato por decisión unilateral del mismo, disponiéndose que deberá comunicar su decisión unilateral por escrito y con una antelación mínima de tres meses, salvo casos de fuerza mayor. En el supuesto de que incumpliera tal obligación, deberá abonar a la Sociedad una cantidad equivalente a la Retribución Fija correspondiente al período de preaviso incumplido.
Exclusividad	El contrato establece la prohibición, durante su vigencia, 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 de Telefónica.
Pacto de no concurrencia	Declara compatible su relación con el desempeño de otros puestos representativos, de administración y gestión y con otras situaciones profesionales que pueda atender en otras entidades dentro de Telefónica, o en cualesquiera otras entidades ajenas a la Sociedad con conocimiento expreso de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno y del Consejo de Administración. Igualmente, declara incompatible, durante la vigencia del pacto (dos años tras la finalización del contrato por cualquier causa), la prestación de servicios directa e indirectamente, por cuenta propia o ajena, por sí, por terceros, a empresas españolas o extranjeras cuya actividad sea idéntica o similar a la de Telefónica.
Indemnización	El contrato prevé una compensación económica pactada por extinción de la relación, cuando proceda, que puede alcanzar cuatro anualidades como máximo. Cada anualidad comprende la última Retribución Fija y la media aritmética de la suma de las dos últimas retribuciones variables anuales percibidas según contrato.
Confidencialidad	Durante la vigencia de la relación y también tras su terminación, se establece un deber de confidencialidad respecto de las informaciones, datos y cualesquiera tipo de documentos de carácter reservado y confidencial que conozca y a los que haya tenido acceso, como consecuencia del ejercicio de su cargo.
Cumplimiento del sistema normativo	Se incluye la obligación de observancia de las reglas y obligaciones establecidas en el régimen normativo de Telefónica, que se encuentran, entre otras normas, en el Reglamento del Consejo de Administración y en el Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores de Telefónica.

5. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

De conformidad con el art. 35 de los Estatutos Sociales, la retribución de los Consejeros en su condición de tales, es decir, como miembros del Consejo de Administración y por el desempeño de la función de supervisión y decisión colegiada propia de este órgano, consistirá en una asignación mensual fija y determinada y en dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones delegadas y consultivas.

A continuación se desglosan los elementos de la Política de Remuneraciones de los Consejeros en su condición de tales:

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

Los Consejeros Ejecutivos podrán renunciar a percibir dichas asignaciones.

Estos importes permanecerán fijos mientras el Consejo de Administración no acuerde su modificación. A este respecto, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno revisará periódicamente que la remuneración de los Consejeros sea competitiva respecto a las prácticas de mercado de entidades comparables a Telefónica.

En todo caso, se informará de cualquier modificación de estos importes en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se someterá anualmente a la aprobación de la Junta General de Accionistas.

Además, los Consejeros no Ejecutivos perciben la remuneración que les corresponde por pertenecer a determinados órganos de administración de algunas sociedades filiales y participadas de Telefónica.

6. POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS

El sistema retributivo anteriormente descrito para los Consejeros Ejecutivos será de aplicación a cualquier Consejero que se pueda incorporar al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política para desempeñar funciones ejecutivas.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno y el Consejo de Administración determinarán los elementos e importes del sistema retributivo aplicables al nuevo Consejero Ejecutivo teniendo en cuenta las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas, su experiencia profesional, la retribución de mercado de ese puesto y cualesquiera otras que considere adecuadas, que se reflejarán debidamente en el correspondiente contrato a firmar entre la Sociedad y el nuevo Consejero Ejecutivo.

Excepcionalmente, para facilitar la contratación de un candidato externo, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno podría proponer al Consejo de Administración el establecimiento de un incentivo especial que compense la pérdida de incentivos no devengados en la anterior compañía con motivo del cese y consiguiente aceptación de la oferta de Telefónica.

Para promociones internas, la Comisión podrá mantener, cancelar y/o compensar los incentivos pre-existentes y otras obligaciones que pudieran estar vigentes en el momento del nombramiento.

En el caso de que el nuevo nombramiento implique una asignación internacional, se aplicará la Política general de asignaciones internacionales de la Sociedad.

En el supuesto de que se incorporen nuevos miembros no ejecutivos al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política, les será de aplicación el sistema retributivo descrito en el apartado 5 anterior.

7. RELACIÓN DE LA POLÍTICA CON LAS CONDICIONES DE LOS EMPLEADOS DE LA SOCIEDAD

Para el establecimiento de las condiciones retributivas de los Consejeros Ejecutivos, descritas en la presente Política, se ha tenido en cuenta la Política de Remuneraciones de los empleados de la Sociedad.

En este sentido, la Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos se encuentra alineada con la del resto de empleados, retribuyendo por el valor que éstos aportan a Telefónica y compartiendo los siguientes principios:

- **Retribución total:** el paquete retributivo que ofrece Telefónica puede estar compuesto por componentes fijos, variables a corto y largo plazo, así como retribuciones en especie y otros beneficios sociales. En todo caso, la retribución fija debe ser suficiente teniendo en cuenta que, en determinadas circunstancias, la retribución variable puede ser cero. Adicionalmente, los importes y el peso relativo de los elementos retributivos se adaptan a las prácticas locales de los mercados en los que opera Telefónica.
- **“Equal pay”:** se garantiza la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión ni raza a la hora de aplicar las prácticas y políticas retributivas. A este respecto, los profesionales de Telefónica son remunerados de forma coherente con el nivel de responsabilidad, liderazgo y nivel de desempeño dentro de la organización, favoreciendo la retención de profesionales clave y la atracción del mejor talento.
- **Meritocracia y “pay for performance”:** en línea con las prácticas retributivas de la Sociedad, 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 Telefónica.
- **Equilibrio entre la estrategia global y las prácticas locales:** la política de remuneraciones se diseña a nivel global con el objeto de que esté alineada con el plan estratégico de Telefónica. No obstante, la aplicación de la política tiene en cuenta las particularidades locales de los distintos mercados en los que Telefónica opera.
- **Atraer al mejor talento, motivar una cultura de alto rendimiento y retener talento crítico.**

A este respecto, los elementos que componen la remuneración de los Consejeros por sus funciones ejecutivas están alineados con los elementos incluidos en el paquete de remuneración del colectivo de altos directivos de Telefónica.

8. IMPORTE MÁXIMO DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS

El importe de las retribuciones que anualmente puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus Consejeros será el que resulte de sumar:

- a) Los conceptos señalados en el apartado 4 anterior (Retribución Fija, Retribución Variable Anual, Plan de Incentivo a Largo Plazo, otros planes de entrega o compra incentivada de acciones dirigidos a empleados del Grupo, Sistemas de ahorro a largo plazo y Retribución en especie), que remuneran el desempeño de las funciones ejecutivas por parte de los Consejeros Ejecutivos;
- b) Un total de 6 millones de euros para el conjunto de los Consejeros, en su condición de tales (siendo este último importe igual al fijado por la Junta General de Accionistas en su reunión celebrada el día 11 de abril de 2003). La fijación de la cantidad exacta a abonar dentro del citado límite de 6 millones y su distribución entre los distintos Consejeros corresponde al Consejo de Administración, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones dentro del Consejo de Administración y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

En caso de cese de cualquiera de los Consejeros Ejecutivos, a los importes descritos anteriormente deberá añadirse el importe al que el Consejero Ejecutivo tenga derecho, según lo dispuesto en las condiciones de su contrato, en los términos indicados en el apartado 4.4 anterior.

El importe máximo descrito en este epígrafe seguirá siendo aplicable durante la vigencia de la presente Política salvo que la Junta General de Accionistas decida modificarlos en el futuro.

9. VIGENCIA

Esta política de remuneraciones permanecerá en vigor durante los años 2019, 2020 y 2021, sin perjuicio de las adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, lleve a cabo el Consejo de Administración conforme a lo previsto en ella, y las modificaciones que en cada momento puedan ser aprobadas por la Junta General de Accionistas de Telefónica.

* * *