

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)

10 de marzo de 2021

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, la “Política”) de Telefónica, S.A. (en adelante, “Telefónica” o la “Compañía”), con entrada en vigor, en caso de ser aprobada, en la fecha de celebración de la Junta y hasta el 31 de diciembre de 2023, dejando sin efecto la Política de Remuneraciones 2019-2021 actualmente vigente.

Este informe se pone a disposición de los accionistas en la página web de Telefónica, conforme ordena el artículo 529 novodecias 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.

Telefónica sometió a la aprobación de la Junta General de Accionistas celebrada el 8 de junio de 2018 la Política de Remuneraciones de los Consejeros cuyo periodo de vigencia abarcaba los años 2019, 2020 y 2021. Dicha Política de Remuneraciones, que fue aprobada por la Junta con el 88,45% de los votos emitidos, mantenía las líneas fundamentales aplicadas en los ejercicios anteriores.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno presenta para su aprobación una nueva Política que, en caso de ser aprobada por la Junta General de Accionistas, será aplicable desde la fecha de celebración de la Junta hasta el 31 de diciembre de 2023.

2. FUNDAMENTOS DE LA POLÍTICA

Los principios generales que sustentan la Política 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, de creación de valor y objetivos ESG. Estos objetivos predeterminados, concretos y cuantificables están alineados con el Plan Estratégico de la Compañía.	●	
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 Compañía considera la evolución de la normativa, las mejores prácticas, recomendaciones y tendencias nacionales e internacionales, en materia de retribuciones de Consejeros de sociedades cotizadas.	●	●
'Fair Pay'	Se remunera de forma adecuada la valía profesional, experiencia, dedicación y responsabilidad de cada Consejero, velando por que las políticas y prácticas retributivas garanticen la no discriminación por cualquier causa (entre otras, por razón de género, edad, cultura, religión y/o raza).	●	●
Idoneidad	Los importes se consideran adecuados para retribuir la cualificación, dedicación y responsabilidad de los Consejeros, garantizando la debida fidelidad y vinculación con la Compañía, 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 todos los grupos de interés, entre ellos los accionistas y los inversores.	●	●

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

Telefónica ha realizado un proceso de reflexión sobre la Política de Remuneraciones 2019-2021 en el que se han tenido en cuenta tanto factores internos como factores externos:

- **Factores internos:** los objetivos marcados en el corto y largo plazo, los resultados obtenidos por el Grupo, la vinculación al Plan Estratégico y a la sostenibilidad, así como su alineación con la política general de retribución de los empleados de la Compañía.
- **Factores externos:** las recomendaciones recibidas en el proceso de involucración con inversores, accionistas y proxy advisors que Telefónica lleva a cabo regularmente, las prácticas de mercado de compañías relevantes para Telefónica por ser competidores por negocio o por talento y compañías consideradas high performers, y las recomendaciones generales de gobierno corporativo a nivel nacional e internacional.

Una vez realizado dicho análisis, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, somete una nueva Política a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2021.

La nueva Política que se propone es continuista con la Política de Remuneraciones vigente, si bien introduce algunos ajustes que permiten reforzar el alineamiento con las prioridades estratégicas de Telefónica, con la opinión de los inversores y las recomendaciones de buen gobierno. Asimismo, en la elaboración de esta Política se ha considerado el contenido exigido en la Directiva (UE) 2017/828 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de mayo de 2017 por la que se modifica la Directiva 2007/36/CE en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas.

A continuación se resumen los principales cambios que se proponen en la nueva Política respecto a los Consejeros Ejecutivos:

Elementos Fijos

No se proponen cambios ni en las cuantías ni en las características de los elementos fijos.

Retribución Variable a Corto Plazo

No se proponen cambios en la Retribución Variable a Corto Plazo.

Retribución Variable a Largo Plazo

Concepto	Modificación propuesta	Racional
Periodo de retención	<p>La Política de Remuneraciones actual establece que, al menos, el 25% de las acciones que se entreguen estarán sometidas a un periodo de retención no inferior a un año.</p> <p>Se propone que el 100% de las acciones que se entreguen estén sometidas a un periodo de retención de 2 años, que se ampliará a 3 años mientras no se haya alcanzado el número de acciones sujeto al compromiso de tenencia permanente de acciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar el compromiso a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos con la Compañía. • Alineamiento con los intereses de los accionistas. • Alineamiento con las mejores prácticas de gobierno corporativo y de mercado.

Otros elementos retributivos

Concepto	Modificación propuesta	Racional
Evaluación de los resultados y remuneraciones extraordinarias	<p>En relación con la evaluación de los resultados a los que se vincula la retribución variable, la Política actual establece en los apartados relativos a la retribución variable a corto y a largo plazo que se eliminen aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados.</p> <p>La nueva Política incluye, además de la previsión anterior, algunos ejemplos de hechos extraordinarios que podrían dar lugar a la introducción de ajustes en la evaluación de resultados.</p> <p>Además, se refleja la posibilidad de que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión, tenga la facultad de acordar la concesión de remuneraciones extraordinarias a los Consejeros Ejecutivos y/o Altos Directivos como recompensa al esfuerzo y especial dedicación realizados ante la consecución de determinados hitos estratégicos de la Compañía, como podrían ser, a modo de ejemplo, el éxito de determinadas operaciones corporativas de reestructuración, siempre que generen un valor añadido significativo para los accionistas de la Compañía y/o generen un beneficio económico o un incremento patrimonial significativo que refuercen la sostenibilidad y el crecimiento a largo plazo de Telefónica.</p> <p>El importe máximo de esta retribución variable extraordinaria está limitado al 100% de la retribución fija anual y, en ningún caso, puede superar la retribución total máxima asignada a los Consejeros Ejecutivos fijado en esta Política, que se mantiene respecto a la aplicable en la Política aprobada en 2018.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuar la retribución al rendimiento real de la Compañía, más allá de la fórmula que determine el importe de la retribución variable. • La implantación de la estrategia de Telefónica implica la ejecución de operaciones corporativas relacionadas con los distintos negocios de la Compañía. Dichas operaciones son esenciales para generar valor para nuestros accionistas y conllevan además esfuerzo y dedicación extraordinarios del equipo involucrado. Se desea tener la oportunidad de recompensar la creación de valor en los distintos negocios de Telefónica.
Compromiso de tenencia permanente de acciones	<p>Se mantiene el mismo compromiso (dos anualidades de Retribución Fija bruta) pero se especifica que, mientras no se alcance este umbral, las acciones que, en su caso, se perciban al amparo de cualquier sistema de retribución variable deberán retenerse durante un periodo de tres años.</p> <p>También se detalla que la verificación de este requisito se realizará por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento del compromiso a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos establecido en la Política de Remuneraciones anterior. • Alineamiento con la nueva recomendación 62 del Código de Buen Gobierno, publicado en junio 2020.

Otros elementos retributivos

Concepto	Modificación propuesta	Racional
<p>Cláusulas de reducción (<i>malus</i>) y recuperación (<i>clawback</i>)</p>	<p>La Política de Remuneraciones actual ya atribuye a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno potestad para proponer al Consejo de Administración la aplicación de cláusulas de reducción (<i>malus</i>) y recuperación (<i>clawback</i>) ante determinadas circunstancias.</p> <p>La nueva política incluye una homogeneización de las cláusulas de reducción (<i>malus</i>) y de recuperación (<i>clawback</i>) que resultarán aplicables sobre cualquier elemento de retribución variable. A este respecto, se contempla la posibilidad de que (i) se cancele total o parcialmente la retribución variable que se encuentre pendiente de abono (<i>malus</i>), y/o (ii) se recupere total o parcialmente cualquier elemento de retribución variable dentro de los veinticuatro meses posteriores al abono de la misma (<i>clawback</i>), cuando se den determinadas circunstancias excepcionales que afecten a los resultados de la Compañía, o que deriven de una conducta inapropiada del Consejero Ejecutivo.</p> <p>El apartado 3.7 de la Política describe algunas de las circunstancias por las que estas cláusulas pueden resultar aplicables.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso de Telefónica en el diseño de una política de remuneraciones alineada con una gestión prudente de los riesgos. • Alineamiento con las mejores prácticas de gobierno corporativo y de mercado.

4. VIGENCIA

La Política entrará en vigor en la fecha de su aprobación por parte de la Junta General de Accionistas y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023, 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.