

**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)**

---

**1. INTRODUCCIÓN**

Este informe recoge la propuesta motivada de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno (“**CNRBG**”) en relación con la propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros (la “**Política**”) de Telefónica, S.A. (“**Telefónica**” o la “**Compañía**”) que se elevará a la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día, para su aprobación, y que será de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2026.

Este informe se pondrá a disposición de los accionistas en la página web de Telefónica, conforme ordena el artículo 529 novodecias de la Ley de Sociedades de Capital. El citado artículo exige que las sociedades cotizadas cuenten con una política de remuneraciones aprobada por la Junta General 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 23 de abril de 2021 la Política de Remuneraciones de los Consejeros cuyo periodo de vigencia abarcaba desde la fecha de celebración de la mencionada Junta General y hasta el 31 de diciembre de 2023, dejando sin efecto la Política de Remuneraciones 2019-2021 vigente en ese momento.

Teniendo en cuenta lo anterior, la CNRBG propone una nueva Política que, en caso de ser aprobada por la Junta General de Accionistas, será aplicable desde la fecha de su aprobación por la Junta General de Accionistas y hasta el 31 de diciembre de 2026, dejando sin efecto la Política de Remuneraciones 2021-2023 actualmente en vigor.

## 2. FUNDAMENTOS DE LA POLÍTICA

Los principios generales que sustentan la nueva Política son continuistas con los contenidos en la Política de Remuneraciones 2021-2023:

		Consejeros Ejecutivos	Consejeros no Ejecutivos
<b>Creación de valor</b>	La Política está alineada con el compromiso de crecimiento, eficiencia y creación de valor a largo plazo de forma sostenible para los grupos de interés ( <i>stakeholders</i> ) de Telefónica.	•	
<b>Vinculación entre remuneración y resultados</b>	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 no financieros, incluyendo objetivos ESG. Estos objetivos predeterminados, concretos y cuantificables están alineados con el Plan Estratégico de la Compañía.	•	
<b>Flexibilidad</b>	La retribución variable no está garantizada y es suficientemente flexible de tal manera que sea posible no abonar este componente.	•	
<b>Competitividad</b>	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.	•	•
<b>Buen Gobierno</b>	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.	•	•
<b>'Fair Pay'</b>	Se remunera de forma adecuada la valía profesional, capacidades, experiencia, responsabilidad asumida y resultados alcanzados. La Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos se encuentra alineada con la del resto de empleados, compartiendo los mismos principios y criterios de actuación, e incorporando los elementos incluidos en el paquete retributivo del colectivo de directivos de Telefónica. La Política es coherente con la cultura inclusiva de Telefónica, donde existe el compromiso de incorporar la gestión de la diversidad y la inclusión como un elemento clave para conectar talento y crecer como compañía.	•	•
<b>Idoneidad</b>	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 los grupos de interés (*stakeholders*), entre ellos los accionistas y los inversores.

---

### **3. RESUMEN DE LAS NOVEDADES INTRODUCIDAS EN LA NUEVA POLÍTICA RESPECTO A LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES 2021-2023**

La CNRBG, dentro de su compromiso de escucha continua a sus accionistas, mantiene un diálogo constante y transparente con los accionistas para conocer, entre otras cuestiones, su opinión acerca de la política retributiva y valorar las modificaciones que resulten oportunas introducir.

Además, la CNRBG aprovecha esta interacción para proporcionar a los accionistas mayor contexto sobre las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración durante el último ejercicio.

Esta nueva Política es el resultado de un proceso de reflexión llevado a cabo por la CNRBG en el que se han considerado una serie de factores:

- **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 y el alineamiento 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 la normativa y recomendaciones generales de gobierno corporativo a nivel nacional e internacional.

De entre estos factores, en este proceso de reflexión se han considerado especialmente los comentarios, recomendaciones y sugerencias recibidos por parte de los accionistas.

En el proceso de reflexión también se han considerado los resultados de las votaciones relativas al informe anual sobre remuneraciones de los consejeros obtenidos en los dos últimos ejercicios y los relativos a la política de remuneraciones de los consejeros aprobada el 23 de abril de 2021 (88,97% sobre los votos emitidos en la Junta General de Accionistas).

Fruto de las conclusiones alcanzadas en el proceso de reflexión, la CNRBG somete al Consejo de Administración, para su elevación a la Junta General de Accionistas, una nueva Política que, siendo continuista con la aprobada por la Junta General de Accionistas del 23 de abril de 2021, incluye las siguientes dos mejoras en relación con la remuneración de los Consejeros Ejecutivos, que tienen por objeto consolidar la posición de liderazgo de Telefónica en la aplicación de las

mejores prácticas internacionales en materia de retribuciones: por un lado, en la nueva Política se elimina la posibilidad de conceder remuneraciones extraordinarias y, por otro lado, se amplía en doce (12) meses, hasta los treinta y seis (36) meses, la duración del período en el que es posible recuperar total o parcialmente cualquier elemento de retribución variable de los Consejeros Ejecutivos, con posterioridad a su abono (*clawback*).

No se introduce ningún cambio respecto a la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, proponiéndose un régimen retributivo idéntico al contemplado en la Política de Remuneraciones 2021-2023.

#### **4. VIGENCIA**

La Política se someterá a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas ordinaria de Telefónica y, sujeto a su aprobación, será aplicable desde la fecha de su aprobación hasta el 31 de diciembre de 2026, 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.

\*\*\*\*\*

21 de febrero de 2023