



# Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros

Incluido en el Capítulo 5  
del Informe de Gestión Consolidado 2023  
de Telefónica, S.A. y de su Grupo de Sociedades

# Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros

**5.1.** Informe Anual sobre Remuneraciones

**5.2.** Anexo Estadístico IAR

# 5.1. Informe Anual sobre Remuneraciones

## Introducción al informe

La presente sección 5.1, y la sección 5.2 siguiente, constituyen el mencionado Informe, que se debe preparar y someter a votación de la Junta General de Accionistas con carácter consultivo. Conforme a lo establecido en la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, dicho Informe forma parte del Informe de Gestión de la Compañía. Este informe se mantendrá accesible en la página web de la Compañía y de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) por el periodo legalmente establecido.

El presente Informe consta fundamentalmente de dos secciones:

- En primer lugar, se describe un resumen de nuestra Política de Remuneraciones de los Consejeros (la Política de Remuneraciones) aplicable en 2024, aprobada en la Junta General de Accionistas de la Compañía celebrada el 31 de marzo de 2023, con el 92,66% de los votos emitidos (se puede acceder a esta Política en el siguiente link: <https://www.telefonica.com/es/wp-content/uploads/sites/4/2021/10/politica-remuneraciones-consejeros-telefonica.pdf>).
- En segundo lugar, contiene la descripción de cómo se ha aplicado la Política de Remuneraciones de los Consejeros durante el ejercicio 2023. En dicho ejercicio resultaron de aplicación dos políticas retributivas:
  - Desde el 1 de enero hasta el 30 de marzo de 2023, la Política de Remuneraciones de Consejeros aprobada en la Junta General de Accionistas de la Compañía celebrada el 23 de abril de 2021, con el 88,97% de los votos emitidos (se puede acceder a esta Política en el siguiente link: <https://www.telefonica.com/es/wp-content/uploads/sites/4/2021/10/Politica-Remuneraciones-Consejeros-punto-IX-Orden-del-dia.pdf>).
  - Desde el 31 de marzo hasta el 31 de diciembre de 2023, la Política de Remuneraciones de Consejeros

aprobada por la Junta General de Accionistas de la Compañía el 31 de marzo de 2023.

A continuación, se expone el contexto sobre cuya base se han tomado determinadas decisiones, relacionadas con la Política de Remuneraciones y su aplicación, y que han sido consideradas por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno (CNRBG) y por el Consejo de Administración de la Compañía.

### Resultados de Telefónica en 2023

Telefónica ha vuelto a presentar unos sólidos resultados en 2023. A pesar de un cambiante contexto macroeconómico y entornos competitivos y regulatorios inciertos, Telefónica volvió a cumplir, por tercer año consecutivo (desde COVID), con sus compromisos con el mercado. Compromisos que habían sido revisados al alza con la publicación de los resultados del primer semestre del año. De hecho, con la publicación de una cifra de Flujo de Caja Libre de 4.227 millones de euros (reportado en euros, incluyendo impactos por tipo de cambio), Telefónica ha superado las expectativas de mercado y su propia ambición de alcanzar alrededor de 4 mil millones de euros. El Flujo de Caja Libre es el mejor y más fiel indicador de la situación de la Compañía ya que refleja tanto la evolución operativa de la Compañía como su cada vez más sólido posicionamiento estratégico.

A nivel operativo, los ingresos y OIBDA crecen entre el 3% y el 4% en términos orgánicos, así como en términos reportados.

En términos de posicionamiento, la constante ejecución del plan estratégico de la Compañía permite seguir avanzando en la transformación, siendo más relevantes para los clientes de Telefónica, con unas redes a la vanguardia de la tecnología, y con unos niveles de eficiencia que hace que la Compañía esté preparada para el futuro.

Con base en lo anterior, Telefónica ha confirmado el cumplimiento de sus objetivos y el dividendo en efectivo establecido para 2023.

Además de todo lo anterior, Telefónica sigue con una posición de liderazgo del sector en términos de ESG, formando parte de la Lista A de Clima de CDP y manteniendo la primera posición en Digital Inclusion Benchmark (de World Benchmarking Alliance), Ranking Digital Rights y FTSE4Good.

A mayor detalle, destacarían los siguientes aspectos de los resultados de 2023:

- Mantenimiento de una sólida posición en los mercados y crecimiento de los accesos de valor, un 14% en FTTH (fibra hasta el hogar), y un 3% en contrato móvil, mientras se continúa acelerando en el despliegue de 5G. Además, se ha mejorado en agilidad, eficiencia, inteligencia, calidad y sostenibilidad de la red (proceso "zero-touch" e IA). Esto se ha puesto de manifiesto en la mejora de la fidelidad de los clientes medido a través del Net Promoter Score (NPS) situado en 31 (+1 p.p. vs. 2022), y en la reducción de la tasa de desconexión de clientes ("churn").
- Crecimiento orgánico rentable y sostenible tanto de los ingresos (+3,7%) como del OIBDA (+3,1%) en términos orgánicos. El aumento de los ingresos se ha apoyado en los ingresos de servicios (+3,8%), así como el sólido comportamiento de los ingresos B2B (+6,3%), siendo T. Tech motor diferencial de crecimiento. Por su parte, el crecimiento del OIBDA se explica gracias a una generación constante de eficiencias gracias al proceso de transformación llevado a cabo por la Compañía durante los últimos años, que permite más que compensar presiones inflacionistas.
- Ha disminuido la intensidad del capital invertido por lo que el ratio OIBDA-CapEx ha crecido un 8% en 2023 (+8% orgánico). Y el margen de caja mejora en 0,8 puntos porcentuales hasta el 19%, mostrando la mejora del apalancamiento operativo de la Compañía.
- Todo lo anterior permite que el Flujo de Caja Libre, tal y como se ha señalado anteriormente, haya alcanzado los 3,98 mil millones de euros y 4.227 millones de euros excluyendo espectro, por encima de la ambición comunicada al mercado con la publicación de los resultados del primer semestre del año de alrededor de 4 mil millones de euros.

Además, dentro del compromiso de Telefónica de crear valor para sus grupos de interés (*stakeholders*), han de destacarse los siguientes hitos conseguidos en 2023:

- A pesar del contexto macroeconómico con una elevada inflación e incertidumbre, la sólida evolución del negocio se ha traducido en un buen comportamiento de la acción y ha permitido continuar con la política de reparto de dividendos. Gracias a ello, el Retorno Total para el Accionista de Telefónica ("TSR"), en los últimos tres años (2021-2023) ha ascendido al 37,9%, batiendo al TSR del Ibex-35 que ha ascendido al 37% y a la mediana de los TSR del grupo de comparación utilizado

en el Plan de Incentivo a Largo Plazo que ha sido del 17,9%.

- La Compañía ha actualizado su Plan de Acción Climática, aprobado por el Consejo de Administración, lo que sitúa a Telefónica por delante de los distintos requisitos normativos y en línea con las recomendaciones del TCFD ("Task Force on Climate-related Financial Disclosures") con más detalles sobre los riesgos y oportunidades relacionados con el clima, los mecanismos de supervisión y la rendición de cuentas dentro del modelo de gobernanza, entre otros aspectos.
- Reducción de las emisiones de CO2 de Alcances 1+2 en un 81% respecto al año 2015 a nivel global (51% en Alcances 1+2+3).
- 40% de mujeres en el Consejo de Administración y 32,8% de mujeres directivas a 31 de diciembre de 2023.
- Una remuneración justa e igual por trabajo del mismo valor, con una brecha salarial ajustada de 0,7%.
- 33,6% del total de financiación del Grupo proviene de financiación vinculada a criterios de sostenibilidad.

### Nuevo Plan Estratégico 2023-2026 ("Plan GPS") y alineamiento de la Política de Remuneraciones

Telefónica ha cumplido con los 5 pilares estratégicos presentados en 2019. Nuestros mercados "core" han reforzado su posición; Telefónica Tech ha sido clave para completar nuestro proceso de transformación en B2B; Telefónica Infra no sólo ha reforzado el valor de nuestros activos de infraestructura, sino que mediante el despliegue de redes FTTH ha contribuido a la mejora del crecimiento en nuestros mercados; y se ha continuado reduciendo la exposición a la región en Hispam, estableciendo un modelo más sostenible y auto-suficiente.

A este respecto, la transformación radical llevada a cabo durante los últimos años ha permitido generar eficiencias operativas y reducir la intensidad de capital. Durante los últimos tres años (desde la presentación en noviembre de 2019 del anterior plan estratégico) la Compañía ha vuelto al crecimiento en términos reportados, mejora el margen OIBDA-CapEx, ha reducido sus niveles de apalancamiento y ha restaurado el pago de un atractivo dividendo en efectivo. Todo lo anterior ha permitido que Telefónica se encuentre como una de las mejores Compañías dentro del sector en cuanto a márgenes de caja operativa.

En este contexto, el 8 de noviembre se presentó el nuevo Plan Estratégico de Telefónica – "Plan GPS" para el periodo 2023-2026. De acuerdo con el mismo, la Compañía aspira en este periodo a seguir creciendo ("Growth"), con una mayor rentabilidad ("Profitability") y de una forma más sostenible ("Sustainability").

Los principales objetivos financieros del Plan GPS son un crecimiento anual reportado aproximado del 1% de los ingresos, del 2% CAGR del EBITDA, del 5% CAGR de la caja operativa (EBITDAaL – CapEx) y por encima del 10% CAGR de la generación de caja (Flujo de Caja Libre). Además, la Compañía se compromete a abonar, como mínimo, un dividendo en efectivo de 0,30 euros por acción en el periodo 2023-2026.

Para conseguir estos nuevos y ambiciosos objetivos, el plan GPS se apoya en cinco vectores clave para acelerar su cumplimiento: (i) la sostenibilidad del crecimiento de los ingresos B2C; (ii) el mantenimiento del buen momento del negocio B2B; (iii) la evolución de los ingresos derivados de los acuerdos con los partners de la compañía; (iv) la obtención de eficiencias que ayuden a reducir la estructura de costes; y (v) mantener el perfil diferencial de Telefónica en el sector, siendo capaz de reducir la inversión.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Política de Remuneraciones a aplicar en 2024 y en concreto, el diseño de la Retribución Variable a Corto y Largo Plazo busca incentivar la consecución de las prioridades estratégicas del Plan GPS (crecimiento, rentabilidad y sostenibilidad), además de la creación de valor para el accionista y el resto de sus grupos de interés. En la sección 5.1.4 del Informe se detalla información al respecto.

En este sentido, en la próxima Junta General de Accionistas de 2024 se prevé proponer un Plan de Incentivo a Largo Plazo 2024-2028. Para el primer ciclo 2024-2026 los objetivos y ponderaciones que están previstos proponer a la Junta General de Accionistas son el TSR Relativo (50%), Flujo de Caja Libre (40%), Neutralización de Emisiones de CO2 alcances 1+2 (5%) y, como novedad, con el objetivo de reflejar la ambición de Telefónica con la igualdad de género, la presencia de mujeres en posiciones directivas (5%).

Además, con el objetivo de incentivar la generación de flujo de caja, se propondrá la posibilidad de que se abone hasta el 150% del incentivo vinculado a dicho objetivo en caso de que (i) se alcance un 115% de nivel de cumplimiento y, (ii) de cara a garantizar la continuidad en la generación de flujo de caja, se cumpla el objetivo target anual en cada uno de los tres años de cada ciclo (para más información, ver la sección 5.1.4).

### Aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos en 2023

A continuación se resume las principales características de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos correspondiente a 2023:

- Componentes fijos de la remuneración (Retribución Fija, Retribuciones en Especie y Plan de Pensiones): se han mantenido sin cambios respecto al año anterior, sin

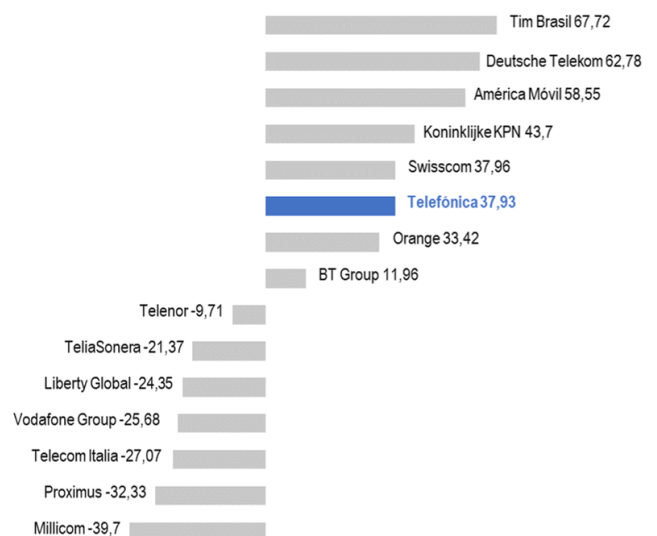
perjuicio de pequeñas diferencias en la valoración de las rentas en especie.

- Retribución Variable a Corto Plazo: las métricas y pesos relativos establecidos para el 2023 fueron Ingresos Operativos (30%), OIBDA (30%), Flujo de Caja Libre (20%) y objetivos no financieros - ESG (20%).

El coeficiente de pago ponderado ha ascendido al 85,92% del importe máximo, como consecuencia de que el grado de consecución de los objetivos financieros en su conjunto ha estado por encima del nivel target. Además, el grado de consecución de los objetivos no financieros - ESG ha superado los niveles target a excepción del Rep Trak que se ha quedado prácticamente en el nivel target.

- Retribución Variable a Largo Plazo: el 31 de diciembre de 2023 finalizó el periodo de medición de objetivos del primer ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 2021. El 50% del incentivo estaba sujeto al TSR relativo, el 40% al Flujo de Caja Libre generado en cada uno de los años del periodo de medición y el 10% a la Neutralización de Emisiones de CO2 alcances 1+2. Debido al buen comportamiento de la acción y los dividendos abonados durante el periodo 2021-2023, el TSR de Telefónica ha ascendido al 37,9%. Este porcentaje es superior al TSR obtenido por de la mayoría de las compañías que forman parte del grupo de comparación de Telefónica, lo que ha permitido que el pago vinculado al objetivo de TSR relativo haya ascendido al 78,9%. Además, se ha alcanzado tanto (i) el objetivo de Flujo de Caja Libre, que permitirá a la compañía continuar con la senda de reducción de deuda y mejora de opcionalidad, como (ii) el objetivo de Neutralización de Emisiones, en línea con los compromisos adquiridos por la compañía en materia de emisiones de carbono. De esta forma, el coeficiente de pago ponderado de la Retribución Variable a Largo Plazo ha ascendido a un 89,45%.

Retorno Total para el Accionista 2021-2023



## 5.1.1. Principios de la Política de Remuneraciones

GRI 2-19

La estrategia retributiva de Telefónica tiene como eje principal atraer, retener y motivar a los profesionales de la Compañía, 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
<b>Creación de valor</b>	La Política está alineada con el compromiso de crecimiento, eficiencia y creación de valor a largo plazo 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.		●
<b>Transparencia</b>	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 ( <i>stakeholders</i> ), entre ellos los accionistas y los inversores.	●	●

## 5.1.2. Nuestras prácticas retributivas

GRI 2-19

### Consejeros Ejecutivos

- Vinculación del pago de la retribución a los resultados de la Compañía (*pay for performance*).
- El peso de las métricas financieras a las que se vincula la Retribución Variable representa al menos el 80%.
- La retribución está alineada con los intereses de nuestros grupos de interés (*stakeholders*), de forma que la retribución variable está vinculada tanto a objetivos financieros y de retorno para los accionistas como a objetivos no financieros, incluyendo objetivos ESG (Medioambiental, Social y Gobernanza).
- Planes de Incentivo a Largo Plazo:
  - Periodo de medición de objetivos mínimo de 3 años.
  - Principalmente en acciones.
  - Vinculado a métricas alineadas con los objetivos estratégicos a largo plazo de Telefónica.
  - Inclusión de objetivos vinculados a ESG.
  - Obligación de retención de un 100% de las acciones entregadas durante un periodo de 24 meses, y extensión a 3 años mientras no se haya alcanzado el número de acciones sujeto al compromiso de tenencia permanente de acciones.
- Cláusulas de recuperación ("*clawback*") concretas y homogéneas, que aplican sobre cualquier elemento de retribución variable, complementadas por una Política de Recuperación, que regula de forma clara y detallada el derecho de la Compañía a recuperar las remuneraciones variables satisfechas durante el plazo general de *clawback* de tres años.
- Compromiso de tenencia permanente de acciones por un valor equivalente a dos veces la retribución fija.
- Se 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 de Remuneraciones.
- No se garantiza el abono de ninguna retribución variable y no se refleja la posibilidad de conceder remuneraciones extraordinarias.
- La Política es coherente con el compromiso asumido por Telefónica de incorporar la gestión de la diversidad y la inclusión como un elemento clave para conectar talento y crecer como compañía. En este sentido, los profesionales de Telefónica son remunerados en

función de su valía profesional, capacidades, experiencia, responsabilidad asumida y resultados alcanzados.

### Consejeros no Ejecutivos

- Se retribuye de acuerdo con las responsabilidades y funciones asumidas por cada Consejero, pero sin que se llegue a comprometer su independencia.
- No participan en fórmulas de remuneraciones o sistemas vinculados al rendimiento de la Compañía o al desempeño personal.
- No perciben su remuneración mediante la entrega de acciones, opciones o derechos sobre acciones ni derechos retributivos vinculados al valor de éstas.
- No participan de los sistemas de ahorro a largo plazo tales como planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión social.

## 5.1.3. Política de Remuneraciones de Telefónica aplicable en 2024

Tal y como se ha detallado en la Introducción al Informe, durante 2024 será de aplicación la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas el 31 de marzo de 2023, con el 92,66% de los votos emitidos. Esta Política mantendrá su vigencia 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.

Se puede acceder a esta Política en la web corporativa: <https://www.telefonica.com/es/wp-content/uploads/sites/4/2021/10/politica-remuneraciones-consejeros-telefonica.pdf>

## 5.1.4. Remuneración de los Consejeros Ejecutivos en 2024

- La Retribución Fija del Presidente Ejecutivo sigue siendo la misma desde el año 2013, que fue fijada en su condición de Consejero Delegado, habiendo permanecido invariable tras su nombramiento como Presidente en el año 2016. En el caso del Consejero Delegado, su importe permanece sin cambios desde su nombramiento en 2017.
- La retribución variable sujeta a resultados es significativa respecto a la retribución total (79% para el Presidente Ejecutivo y 77% para el Consejero Delegado).
- Se mantienen las características principales de la retribución variable, sin perjuicio de que se adapten las métricas y los niveles de cumplimiento al nuevo Plan Estratégico 2023-2026 (Plan GPS) y sus principales ejes (Crecimiento, Rentabilidad y Sostenibilidad).
- Retribución Variable a Largo Plazo: se prevé proponer a la Junta General de Accionistas la aprobación del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2024-2028, que contará con características similares a los planes anteriores y cuyo valor máximo de las acciones asignadas es inferior al límite máximo establecido en la Política de Remuneraciones.
- El esquema y los niveles de aportación (como porcentaje del salario regulador) del Plan de Pensiones de los Consejeros Ejecutivos están alineados con las condiciones que se aplican al resto de empleados de Telefónica en España.
- Los Consejeros Ejecutivos cumplen el compromiso de tenencia de acciones de dos anualidades de su Retribución Fija bruta.
- Telefónica cuenta con una Política de Recuperación ("*Executive Compensation Recoupment Policy*"), que regula de forma clara y detallada el derecho de la Compañía a recuperar las remuneraciones variables satisfechas durante el plazo general de *clawback* de tres años.

Tal y como se ha indicado anteriormente, a la fecha de formulación de este Informe, los Consejeros Ejecutivos de Telefónica, S.A. son D. José María Álvarez-Pallete López, Presidente Ejecutivo, y D. Ángel Vilá Boix, Consejero Delegado (*Chief Operating Officer - C.O.O.*).

### Pay for performance y mix retributivo

Crecimiento, Rentabilidad y Sostenibilidad (GPS, por sus siglas en inglés) son los ejes del nuevo Plan Estratégico de Telefónica para liderar la era digital.

El diseño de la retribución variable, que busca incentivar la consecución de los objetivos de la Compañía, tanto a corto como a largo plazo, está alineado con estos tres ejes del Plan GPS:

- CRECIMIENTO, a través del objetivo de Ingresos Operativos incluido en la Retribución Variable a Corto Plazo y el compromiso de creación de valor para el accionista en el largo plazo que se recoge en la métrica del TSR relativo incluida en la Retribución Variable a Largo Plazo.
- RENTABILIDAD, con la incorporación del objetivo de EBITDA en la Retribución Variable a Corto Plazo, en sustitución del objetivo de OIBDA.
- SOSTENIBILIDAD tanto desde su vertiente financiera como desde la perspectiva ESG:
  - Financiera: crecimiento en la generación de Flujo de Caja Libre incluido tanto en la Retribución Variable a Corto como a Largo Plazo.
  - ESG: mediante los objetivos de reducción de emisiones de CO<sub>2</sub>, la confianza de nuestros clientes y el porcentaje de mujeres directivas. A este respecto, se ha incrementado la ponderación de este último objetivo en la Retribución Variable a Corto Plazo y se ha incluido en la Retribución Variable a Largo Plazo.

Todos los objetivos son predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con los objetivos estratégicos de Telefónica, y son fijados y evaluados estrictamente por la CNRBG, que además realiza un seguimiento de los mismos, para garantizar su alineamiento con los intereses sociales de Telefónica.

Desde el punto de vista del mix retributivo, el paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos está apalancado principalmente en la retribución variable, de tal manera que la mayor parte de la remuneración total se percibe únicamente si se cumplen los objetivos establecidos en la retribución variable a corto y largo plazo. Esta estructura retributiva es coherente con el principio de *pay for performance*.

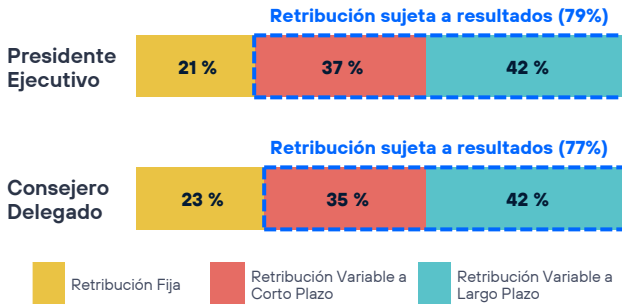
En consecuencia, los Consejeros Ejecutivos pueden no percibir importe alguno en concepto de retribución variable en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento. El porcentaje de retribución variable a corto y largo plazo es significativo en relación con la retribución total.

A continuación, se presenta el mix retributivo de los Consejeros Ejecutivos de Telefónica atendiendo a un escenario de cumplimiento de objetivos *target*:



## Estructura de la de la retribución de los Consejeros Ejecutivos en 2024

En Telefónica, la retribución basada en resultados tiene un peso significativo en la retribución total (estructura de la retribución para un cumplimiento de objetivos al 100% o nivel target)\*



\*Se refleja el mix retributivo asumiendo una asignación de Retribución Variable a Largo Plazo equivalente al 200% de la Retribución Fija para el Presidente Ejecutivo y 180% para el Consejero Delegado, sin perjuicio de que aún no se ha realizado dicha asignación de acciones ya que deberá ser previamente aprobado por parte de la Junta General de Accionistas de 2024. En el gráfico no se han tenido en cuenta las retribuciones en especie, aportaciones a planes de pensiones para empleados de Telefónica o aportaciones al plan de previsión social de directivos.

	Tipología de objetivos	Métrica	Peso
Retribución Variable a Corto Plazo	Objetivos operativos y financieros (80%)	Flujo de Caja Libre	30 %
		EBITDA <sup>1</sup>	25 %
		Ingresos Operativos	30 %
	Objetivos de sostenibilidad - ESG (20%)	NPS	10 %
		Igualdad de Género - % de mujeres en posiciones directivas	5 %
		Cambio Climático - Emisiones GHG	5 %
Retribución Variable a Largo Plazo	Creación de valor para el accionista y objetivos financieros (90%)	TSR relativo <sup>2</sup>	50 %
		Flujo de Caja Libre	40 %
	Objetivos de sostenibilidad - ESG (10%)	Neutralización de Emisiones de CO <sub>2</sub>	5 %
		Igualdad de Género - % de mujeres en posiciones directivas <sup>1</sup>	5 %

1. El Consejo de Administración, a propuesta de la CNRBG, en su sesión de 21 de febrero de 2024, aprobó la sustitución de la métrica del OIBDA por el EBITDA en la Retribución Variable a Corto Plazo, así como la incorporación del objetivo de Igualdad de Género en el primer ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2024-2028 que se propondrá en la próxima Junta General de Accionistas. Estos ajustes buscan alinear la remuneración variable con las prioridades establecidas en el Plan GPS.

2. Se prevé que el grupo de comparación esté formado por compañías pertenecientes al sector de las telecomunicaciones, ponderadas según su relevancia para Telefónica: America Movil, BT Group, Deutsche Telekom, Orange, Telecom Italia, Vodafone Group, Proximus, Koninklijke KPN, Millicom, Swisscom, Telenor, TeliaSonera, Tim Brasil y Liberty Global.

### Grupo de comparación

A la hora de establecer el paquete retributivo en 2024, la CNRBG realiza una revisión periódica de las remuneraciones de los Consejeros. Como parte de este proceso se llevan a cabo análisis retributivos de competitividad externa y se considera, asimismo, la

política retributiva de los Directivos y de los empleados de la organización.

Para realizar los análisis de competitividad externa, bajo el marco establecido en la Política de Remuneraciones, se prevé proponer un mercado de referencia establecido en función de una serie de criterios objetivos, en los términos que se indican a continuación:

1. Número de compañías suficiente para obtener resultados representativos y estadísticamente fiables y sólidos.
2. Dimensión (facturación, volumen de activos, capitalización bursátil y número de empleados) y complejidad del negocio. Para cada una de las compañías seleccionadas, los datos de dimensión de cada una de las variables citadas tienen que estar dentro de unos rangos predeterminados.
3. Distribución geográfica: se han considerado únicamente compañías incluidas en el Stoxx All Europe 100, Ibex-35 y compañías europeas del sector de telecomunicaciones.
4. Alcance geográfico: compañías con presencia internacional.
5. Distribución sectorial: muestra multisectorial con una distribución homogénea, evitando la sobreponderación de sectores muy distintos a Telefónica.

Teniendo en cuenta estos criterios, el grupo de comparación estaría compuesto por 20 compañías europeas con presencia internacional. Las geografías más representadas serán aquellas en las que la presencia de Telefónica en términos de negocio es más elevada. En consecuencia, el país que aportará un número mayor de compañías al grupo de comparación será España. Además, garantizará que el sector de las telecomunicaciones sea el que tenga mayor peso relativo dentro del grupo.

Considerando este grupo de comparación, la retribución total del Presidente Ejecutivo en un escenario target de cumplimiento de objetivos, se encontraría entre la mediana y el percentil 75 del grupo de comparación.

### Componentes del paquete retributivo en 2024

Los elementos que componen el paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas son similares a los del ejercicio 2023:

#### A. RETRIBUCIÓN FIJA

Propósito:

Recompensar el desempeño de funciones ejecutivas 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.

Cuantías:

	Importe	Δ vs 2023
<b>Presidente Ejecutivo</b>	1.923.100 euros	Sin cambios desde el año 2013 (en su condición de Consejero Delegado. Tampoco se modificó en 2016 cuando se nombró Presidente Ejecutivo al Sr. Pallete).
<b>Consejero Delegado</b>	1.600.000 euros	Sin cambios desde el año 2017 (año en el que el Sr. Vilá fue nombrado Consejero Delegado).

Funcionamiento:

La Retribución Fija bruta anual se abona mensualmente en metálico. Esta retribución es establecida por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRBG, y puede ser revisada anualmente en función de los criterios aprobados en cada momento por la CNRBG.

## B. RETRIBUCIÓN VARIABLE A CORTO PLAZO

Propósito:

Recompensar la consecución de una combinación de objetivos financieros, operativos de negocio, y objetivos no financieros, incluyendo objetivos ESG, predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con los objetivos estratégicos de Telefónica.

Importe:

	Importe Target (% de la RF)	Importe Máximo (% de la RF)
<b>Presidente Ejecutivo</b>	180%	233,1%
<b>Consejero Delegado</b>	150%	194,25%

El Importe Máximo en 2024 será del 129,5% del Importe Target, dentro del nivel máximo establecido en la Política de Remuneraciones.

Este Importe Máximo se podría alcanzar en caso de sobrecumplimiento del objetivo de Flujo de Caja Libre, siempre que además se cumpla con el objetivo target de EBITDA.

Funcionamiento:

Para el ejercicio 2024 la CNRBG ha revisado los objetivos, las métricas y las escalas de logro a utilizar con el objetivo de garantizar el cumplimiento del Plan GPS que tiene como objetivo impulsar el crecimiento, la rentabilidad y la sostenibilidad de la Compañía.

Como resultado, el Consejo de Administración ha seleccionado, previa propuesta de la CNRBG, aquellas métricas cuantificables y medibles que mejor reflejan las citadas prioridades estratégicas.

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 el Importe Target de la Retribución Variable a Corto Plazo y, en el caso de cumplimiento máximo de objetivos, se percibirá el Importe Máximo de la Retribución Variable a Corto Plazo.

A continuación, se facilita un mayor detalle sobre las escalas de logro de cada uno de los objetivos y cómo alcanzar el citado máximo:

Métricas	Ponderación (%)	Niveles de pago (% sobre target)			% de pago máximo ponderado
		Mínimo	Target	Máximo	
<b>Objetivos financieros (80%)</b>					
<b>Flujo de Caja Libre</b>	30 %	50 %	100 %	140 %	42,00 %
<b>EBITDA</b>	25 %	50 %	100 %	125 %	31,25 %
<b>Ingresos Operativos</b>	25 %	50 %	100 %	125 %	31,25 %
<b>Objetivos ESG (20%)</b>					
<b>NPS</b>	10 %	50 %	100 %	125 %	12,50 %
<b>Igualdad de Género - % de mujeres en posiciones directivas</b>	5 %	50 %	100 %	125 %	6,25 %
<b>Cambio Climático - Emisiones GHG</b>	5 %	50 %	100 %	125 %	6,25 %
<b>100 %</b>					<b>129,50 %</b>

Para el cálculo del importe de la Retribución Variable a Corto Plazo, la CNRBG 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 Compañía para sus directivos. En esta función de evaluación, la CNRBG 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 (PRICEWATERHOUSECOOPERS AUDITORES, S.L.) y el auditor interno. 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 considera la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado en la propuesta de Retribución Variable a Corto Plazo.

La Retribución Variable a Corto Plazo se abona íntegramente en metálico, siempre que se cumplan los objetivos establecidos al efecto. Esta retribución no se abona hasta que la CNRBG y la Comisión de Auditoría y Control lleven a cabo las actuaciones descritas anteriormente durante el primer trimestre del año siguiente, en línea con la recomendación 59 del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas de la CNMV.

Además, la CNRBG, tal y como se describe en el presente informe, tiene potestad para proponer al Consejo de Administración la cancelación del pago de la Retribución Variable a Corto Plazo de los Consejeros Ejecutivos, total o parcialmente, ante determinadas circunstancias sobrevenidas, así como su recuperación total o parcial dentro de los treinta y seis (36) meses posteriores al abono de la misma.

Esta facultad de recuperación se ha desarrollado en una Política de Recuperación ("*Executive Officer Compensation Recoupment Policy*") específica aprobada por el Consejo de Administración en 2023, a propuesta de la CNRBG, aplicable a los Consejeros Ejecutivos y a otros directivos de la Compañía, con la que Telefónica consolida su compromiso con las mejores prácticas en materia de remuneración a nivel internacional y da cumplimiento de los requisitos de cotización exigidos a los emisores de valores extranjeros que cotizan en la Bolsa de Nueva York. En el apartado siguiente relativo a las cláusulas de recuperación de la retribución variable se exponen los principales términos de esta política.

### C. RETRIBUCIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO

#### Propósito:

Fomentar el compromiso de los Consejeros Ejecutivos y de los Directivos con la Compañía y su Plan Estratégico, vinculando la retribución a la creación de valor para el accionista, así como al 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 Compañía busca ofrecer un paquete retributivo competitivo que contribuya a retener a los Directivos que ocupan puestos clave de la organización.

#### Descripción de los incentivos asignados de Retribuciones Variables a Largo Plazo en vigor en 2024:

Los ciclos en vigor en 2024 derivados de planes de incentivo a largo plazo son los siguientes:

Periodo de medición	Número de acciones asignadas para un cumplimiento de objetivos al 100% (Valor de las acciones asignadas como % Retribución Fija)		
	Presidente Ejecutivo	Consejero Delegado	
<b>Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 2021</b>			
<b>Segundo ciclo</b>	2022-2024	995.000 (200%)	745.000 (180%)
<b>Tercer ciclo</b>	2023-2025	1.110.000 (200%)	831.000 (180%)
<b>Plan de Incentivo a Largo Plazo a aprobar por la Junta General de Accionistas de 2024</b>			
<b>Primer ciclo</b>	2024-2026	Pendiente de asignación	Pendiente de asignación

#### Notas a la tabla:

- El número de acciones a entregar al finalizar en cada uno de los ciclos dependerá del número de acciones asignadas y del grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- A fecha de presentación de este Informe, aún no se ha realizado la asignación de acciones correspondientes al Primer Ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo que deberá ser previamente aprobado por parte de la Junta General de Accionistas de 2024. En todo caso, la asignación se realizará respetando el límite máximo establecido en la Política de Remuneraciones.
- El número de acciones indicado para los ciclos del Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 2021 es el número máximo que pueden llegar a percibir los Consejeros Ejecutivos en caso de cumplir o sobrecumplir. Este número es significativamente inferior al límite máximo aprobado en la citada Junta.
- En caso de cumplimiento de los objetivos la entrega de las acciones se realizará una vez se hayan formulado y auditado las cuentas correspondientes al último ejercicio del periodo de medición, tal y como establece la recomendación 59 del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas de la CNMV.

#### Funcionamiento del Nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo 2024-2028:

En la próxima Junta General de Accionistas de 2024 se prevé proponer un Plan de Incentivo a Largo Plazo 2024-2028 consistente en la entrega de acciones de Telefónica, S.A. dirigido a Directivos del Grupo Telefónica, incluyendo a los Consejeros Ejecutivos de Telefónica, S.A. que, cumpliendo con los requisitos establecidos al efecto en cada momento, sean invitados a participar en el mismo.

Se prevé que tenga una duración total de cinco (5) años y se divida en tres (3) ciclos, independientes entre sí, de tres (3) años de duración cada uno de ellos (Primer Ciclo 2024-2026, Segundo Ciclo 2025-2027 y Tercer Ciclo 2026-2028).

El diseño del Plan cuenta con características similares a las del Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 2021, sin perjuicio de que se incluyan las siguientes novedades en el Primer Ciclo para alinearlo con el Plan GPS: (i) posibilidad de un nivel de pago por encima del nivel target en caso de sobrecumplimiento del objetivo de Flujo de Caja Libre e (ii) incorporación del objetivo de porcentaje de mujeres en posiciones directivas.

La entrega de las acciones que correspondan en cada ciclo se realizará cuando hayan transcurrido tres años desde el inicio de cada ciclo, una vez se hayan formulado y auditado las cuentas correspondientes al último ejercicio del periodo de medición, tal y como establece la recomendación 59 del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas de la CNMV.

Las métricas que se prevé establecer para el Primer Ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2024-2026 son el TSR Relativo (50%), el Flujo de Caja Libre (40%), Neutralización de Emisiones de CO<sub>2</sub> (5%) y presencia de Mujeres en posiciones Directivas (5%):

Métricas	Ponderación (%)	Resultado de la Compañía	Incentivo a liquidar (%)
TSR Relativo <sup>1</sup>	50 %	Percentil 75 o superior	100 %
		Mediana	30 %
		Por debajo de mediana	0%
Flujo de Caja Libre	40 %	115% de cumplimiento	150 %
		100% de cumplimiento	100 %
		92% de cumplimiento	50 %
		Por debajo del 92% de cumplimiento	0%
Neutralización de Emisiones de CO <sub>2</sub> alcances 1+2 <sup>2</sup>	5 %	100% de cumplimiento	100 %
		90% de cumplimiento	50 %
		Por debajo del 90% de cumplimiento	0%
Igualdad de Género - presencia de mujeres en posiciones directivas	5 %	100% de cumplimiento	100 %
		90% de cumplimiento	50 %
		Por debajo del 90% de cumplimiento	0%

<sup>1</sup> Grupo de comparación: Vodafone Group, America Movil, Deutsche Telekom, BT Group, Orange, Telecom Italia, Telenor, TeliaSonera, Swisscom, Koninklijke KPN, TIM Brasil, Proximus, Millicom, Liberty Global.

<sup>2</sup> Adicionalmente, para que se abone el incentivo es necesario alcanzar un nivel mínimo de reducción de emisiones.

A continuación se desarrollan cada una de estas métricas:

### TSR Relativo (50%)

**Definición:** La rentabilidad de la acción teniendo en cuenta la variación acumulada del valor de la acción de Telefónica, incluyendo los dividendos y demás conceptos similares percibidos por el accionista durante el ciclo correspondiente.

**Determinación del grado de cumplimiento:** Se mide la evolución del TSR de la acción de Telefónica desde el comienzo del ciclo (2024), hasta el final del mismo (2026), con relación a los TSR's alcanzados por determinadas compañías pertenecientes al sector de telecomunicaciones, ponderados según su relevancia para Telefónica, que a efectos del Plan constituirán el grupo de comparación. Las compañías incluidas en el grupo de comparación se relacionan a continuación: Vodafone Group, America Movil, Deutsche Telekom, BT Group, Orange, Telecom Italia, Telenor, TeliaSonera, Swisscom, Koninklijke KPN, TIM Brasil, Proximus, Millicom y Liberty Global.

**Escala de logro:** El número de acciones a entregar asociadas al cumplimiento de este objetivo oscilará entre el 15% del número de acciones teóricas target asignadas, para el supuesto de que la evolución del TSR de la acción de Telefónica, S.A. se sitúe en, al menos, la mediana del Grupo de Comparación (por debajo de este umbral no se abonará el incentivo), y el 50% para el caso de que dicha evolución se sitúe en el tercer cuartil o superior del Grupo de Comparación, calculándose el porcentaje por interpolación para aquellos casos que se sitúen entre la mediana y el tercer cuartil.

### Flujo de Caja Libre (40%)

**Definición:** Flujo de generación de caja libre.

**Determinación del grado de cumplimiento:** Se mide el nivel de Flujo de Caja Libre generado por el Grupo Telefónica durante cada año, comparándolo con el valor fijado en los presupuestos aprobados por el Consejo de Administración para cada ejercicio, considerándose el grado de cumplimiento final de Flujo de Caja Libre, el promedio de los resultados parciales anuales obtenidos y aprobados por la CNRBG.

**Escala de logro:**

La escala de logro para el Primer Ciclo será la siguiente:

- Umbral mínimo del 92% de cumplimiento, por debajo del cual no se abona incentivo y cuyo cumplimiento supone la entrega del 20% de las acciones teóricas target asignadas.
- Nivel *target* del 100% de cumplimiento, que supone la entrega del 40% de las acciones teóricas target asignadas.
- Nivel máximo del 115% de cumplimiento, que supondría la entrega de un 20% adicional a las acciones teóricas target asignadas, y que será aplicable siempre que se cumpla el 100% del objetivo de Flujo de Caja Libre en cada uno de los ejercicios que componen este primer ciclo (2024-2026), asegurando de esta manera la continuidad en la generación de caja a la vez que se incentiva el sobrecumplimiento.

Cabe destacar que se han realizado los siguientes ajustes con respecto al tercer ciclo del Plan de Incentivo a Largo

Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 2021 con el objetivo de alinear la Retribución Variable a Largo Plazo con el ambicioso objetivo de Flujo de Caja Libre establecido en el Plan GPS: (i) el nivel de exigencia mínimo se ha elevado del 90% al 92%, y (ii) se ha establecido la posibilidad de sobre cumplir el objetivo hasta el 115%.

### Neutralización de Emisiones de CO<sub>2</sub> (5%)

**Definición:** Nivel de Neutralización/compensación de las Emisiones de CO<sub>2</sub> del Grupo Telefónica al finalizar cada ciclo del Plan, siendo necesario adicionalmente para que se abone esta parte del incentivo alcanzar un nivel mínimo de reducción de emisiones de alcance 1 + 2, en línea con el escenario 1,5°C del Acuerdo de París (SBTi). Todo ello encaminado a alcanzar las cero emisiones netas en 2040 y neutralizar las emisiones de alcance 1+2 a partir del año 2025 en sus principales mercados.

Las emisiones de alcance 1 y 2 consisten en emisiones directas e indirectas de CO<sub>2</sub> procedentes de nuestra actividad diaria debido al consumo de combustible, las fugas de gases refrigerantes y el uso de electricidad.

La Neutralización/compensación de emisiones es la compra de créditos de carbono para absorber o reducir emisiones de CO<sub>2</sub> de la atmósfera.

Conforme al Plan de Acción Climática de Telefónica, y las recomendaciones de SBTi, se admitirán también créditos de carbono de reducción de emisiones de la deforestación y degradación, con el objetivo de contribuir a frenar la deforestación en determinadas regiones donde Telefónica tiene operaciones

Los créditos de carbono consisten en la compra de certificados de CO<sub>2</sub> en el mercado voluntario. Estos créditos se generan por proyectos que absorben o reducen la emisión de CO<sub>2</sub> a la atmósfera, que deben contar con certificaciones respecto a estándares internacionales de la más alta calidad y en la medida de lo posible tener beneficios sociales aparejados. Esta información es verificada anualmente por un auditor externo.

**Determinación del grado de cumplimiento:** La neutralización/compensación de emisiones se calcula como la proporción entre la cantidad de créditos de carbono retirados en nombre de la Compañía y las emisiones de alcance 1+2.

El nivel de emisiones directas e indirectas de CO<sub>2</sub> procedentes de la actividad diaria de Telefónica se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Emisión CO}_2 = \text{Dato de Actividad} \times \text{Factor de Emisión}$$

Donde:

- Dato de Actividad: Cantidad de energía, combustible, gas, etcétera consumida por la Compañía durante el año.
- Factor de Emisión: Cantidad de CO<sub>2</sub> que se emite a la atmósfera por el consumo de cada unidad de actividad.

Para la electricidad se utiliza el factor de emisión que proporcionan fuentes oficiales (Unión Europea, Ministerios, CNMC, etcétera) y para los combustibles se utilizan los factores de emisión del *GHG Protocol* e *IPCC (Panel Intergubernamental de cambio climático de la ONU)*.

**Escala de logro:** El Consejo de Administración, a propuesta de la CNRBG, ha determinado una escala de logro que incluye un umbral mínimo del 90% de cumplimiento, por debajo del cual no se abonará incentivo y cuyo cumplimiento supondrá la entrega del 2,5% de las acciones teóricas asignadas, y un nivel máximo del 100% de cumplimiento, que supondrá la entrega del 5% de las acciones teóricas asignadas. Adicionalmente, será necesario alcanzar un nivel mínimo de reducción de emisiones de alcance 1 + 2, en línea con el escenario 1,5°C del Acuerdo de París (SBTi) para que se abone esta parte del incentivo.

### % de Mujeres en posiciones Directivas (5%)

**Definición:** Porcentaje de mujeres en puestos directivos en el Grupo Telefónica a 31 de diciembre de 2026, medido como el número de mujeres en posiciones directivas comparándolo con el total de posiciones directivas en Telefónica.

**Determinación del grado de cumplimiento:** Se compara el porcentaje de mujeres en posiciones directivas con el porcentaje objetivo fijado por el Consejo de Administración para 2026.

**Escala de logro:** El Consejo de Administración, a propuesta de la CNRBG, ha determinado una escala de logro que incluye un umbral mínimo del 90% de cumplimiento, por debajo del cual no se abonará incentivo y cuyo cumplimiento supondrá la entrega del 2,5% de las acciones teóricas asignadas, y un nivel máximo del 100% de cumplimiento, que supondrá la entrega del 5% de las acciones teóricas asignadas.

La CNRBG realizará un seguimiento anual de los objetivos, y una vez finalizado cada uno de los ciclos del Plan, se determinará el grado de consecución. En esta labor de evaluación, la CNRBG contará con el soporte de la Comisión de Auditoría y Control, que facilitará información sobre los resultados auditados por el auditor externo y el auditor interno de la Compañía, que habrán sido en primer término analizados por la propia Comisión de Auditoría y Control. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la CNRBG también considerará cualquier riesgo asociado.

Al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos se eliminarán aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que

puedan introducir distorsiones en los resultados de la evaluación y se considerará la calidad de los resultados en el largo plazo en la propuesta de Retribución Variable a Largo Plazo.

Los Partícipes no recibirán las acciones a las que, en su caso, pudieran tener derecho, hasta que la CNRBG y la Comisión de Auditoría y Control hayan realizado las actuaciones descritas anteriormente, en línea con lo establecido en la recomendación 59 del Código de Buen Gobierno. El importe que, en su caso, se abone estará sujeto a las cláusulas de recuperación ("clawback") descritas en la subsección siguiente "Cláusulas de recuperación de la retribución variable" del presente Informe.

En todo caso, el 100% de las acciones que se entreguen al amparo del Plan a los Consejeros Ejecutivos estarán sometidas a un periodo de retención de dos años. Además, con arreglo a lo dispuesto en la Política de Remuneraciones, los Consejeros Ejecutivos deberán mantener (directa o indirectamente) un número de acciones (incluyendo las entregadas como remuneración) equivalente a dos anualidades de su Retribución Fija bruta, mientras sigan perteneciendo al Consejo de Administración y desarrollen funciones ejecutivas.

En tanto no se cumpla con dicho requisito, el periodo de retención al que estarán sometidas las acciones que, en su caso, se entreguen con arreglo al Plan a los Consejeros Ejecutivos será de tres años.

Lo anterior no será de aplicación a las acciones que los Consejeros Ejecutivos necesiten enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la CNRBG, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

#### Funcionamiento del Segundo (2022-2025) y Tercer ciclo (2023-2026) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2026:

Las características principales de estos ciclos se describen en los Informes Anuales sobre Remuneración de los Consejeros correspondientes a los años 2021 y 2022.

Sin perjuicio de lo anterior, a continuación se indican las métricas, ponderaciones y niveles de pago dependiendo del nivel de cumplimiento correspondientes a estos ciclos:

Métricas	Ponderación (%)	Resultado de la Compañía	Incentivo a liquidar (%)
TSR Relativo <sup>1</sup>	50 %	Percentil 75 o superior	100 %
		Mediana	30 %
		Por debajo de mediana	0%
Flujo de Caja Libre	40 %	100% de cumplimiento	100 %
		90% de cumplimiento	50 %
		Por debajo del 90% de cumplimiento	0%
Neutralización de Emisiones de CO <sub>2</sub> alcances 1+2 en 2025 <sup>2</sup>	10 %	100% de cumplimiento	100 %
		90% de cumplimiento	50 %
		Por debajo del 90% de cumplimiento	0%

<sup>1</sup> Grupo de comparación: Vodafone Group, America Movil, Deutsche Telekom, BT Group, Orange, Telecom Italia, Telenor, TeliaSonera, Swisscom, Koninklijke KPN, TIM Brasil, Proximus, Millicom, Liberty Global.  
<sup>2</sup> Adicionalmente, para que se abone el incentivo es necesario alcanzar un nivel mínimo de reducción de emisiones.

#### Implicaciones de un cambio de control en las Retribuciones Variables a Largo Plazo:

En el caso de producirse un cambio de control en Telefónica, los ciclos que se encuentren en curso en 2024 serán objeto de liquidación anticipada de forma proporcional, entregándose a los Partícipes, cuando proceda, las acciones, o bien en su importe equivalente en efectivo, considerándose a estos efectos el precio de cierre de la última sesión bursátil del mes inmediato anterior a la fecha en la que se produzca el cambio de control.

El incentivo a liquidar se prorrateará por el tiempo transcurrido desde la fecha de inicio del ciclo que corresponda, y se ajustará en función del cumplimiento de los objetivos en la fecha del cambio de control.

#### D. PLAN DE PENSIONES PARA EMPLEADOS DE TELEFÓNICA

##### Aportaciones:

El Plan de Pensiones de los Consejeros Ejecutivos sigue el mismo esquema que en los últimos años y tanto la determinación de las cuantías como las condiciones que se describen más adelante son idénticas a las que se aplican para el resto de la plantilla de Telefónica en España:

- 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.

Durante el ejercicio 2024 la ley puede modificar los límites financieros y fiscales de las aportaciones a los planes de pensiones. En este sentido, y tal como se venía realizando, se tiene suscrito un seguro colectivo *unit link* en el que se canaliza el exceso de aportación sobre los límites fiscales anuales recogidos en la legislación.

Este seguro *unit link*, concertado con la entidad Plus Ultra, Seguros Generales y Vida, S.A. de Seguros y Reaseguros, 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.

## E. RETRIBUCIÓN EN ESPECIE

Los Consejeros Ejecutivos perciben, como remuneración en especie, además del seguro de vida con cobertura de muerte o invalidez descrito anteriormente, un seguro de salud general y de cobertura dental y tienen asignado un vehículo de compañía, todo ello en línea con la política general aplicable a los Directivos de la Compañía.

Asimismo, los Consejeros Ejecutivos participaron en el Plan Global de Compra Incentivada de Acciones para Empleados (PLAN100), en las mismas condiciones que el resto de empleados de Telefónica. Los Consejeros Ejecutivos decidieron destinar a la adquisición de acciones el importe máximo establecido en el PLAN100 (1.800 euros). De acuerdo con las condiciones del PLAN100, los Consejeros Ejecutivos percibirán cada uno de ellos 589 acciones, 489 derivadas de su aportación para la adquisición de las mismas y 100 que serán entregadas gratuitamente por la compañía a todos los beneficiarios para conmemorar el centenario de la Compañía.

Asimismo, Telefónica tiene contratada una póliza de responsabilidad civil (D&O) para administradores, directivos y personal con funciones asimilables del Grupo Telefónica, con las condiciones habituales para este tipo de seguros. Dicha póliza también se extiende a sus sociedades filiales en determinados supuestos.

## Cláusulas de recuperación de la retribución variable

**Telefónica cuenta con una Política de Recuperación ("Executive Compensation Recoupment Policy"), que regula de forma clara y detallada el derecho de la Compañía a recuperar las remuneraciones variables satisfechas durante el plazo general de clawback de tres años.**

La Política de Remuneraciones que se sometió a votación de la Junta General de Accionistas en 2023 homogeneizó las cláusulas de recuperación aplicables a toda la retribución variable, estableciendo que el Consejo de Administración valorará, previo informe de la CNRBG, si procede (i) la cancelación total o parcial de la retribución variable que se encuentre pendiente de abono, y/o (ii) la recuperación total o parcial de cualquier elemento de retribución variable dentro de los treinta y seis (36) meses posteriores al abono de la misma ("*clawback*"), cuando se den determinadas circunstancias excepcionales que afecten a los resultados de la Sociedad, o que deriven de una conducta inapropiada del Consejero Ejecutivo.

Adicionalmente, este régimen se ha complementado y desarrollado por una Política de Recuperación (*Executive Officer Compensation Recoupment Policy*) aprobada por el Consejo de Administración en 2023, a propuesta de la CNRBG, con la que Telefónica consolida su compromiso con las mejores prácticas en materia de remuneración a nivel internacional y da cumplimiento de los requisitos de cotización exigidos a los emisores de valores extranjeros que cotizan en la Bolsa de Nueva York, así como a lo dispuesto en la Ley de Reforma de Wall Street y Protección al Consumidor "Dodd-Frank", de Estados Unidos de América (*U.S. Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act*).

En relación con las fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y las medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso, hay que considerar que la CNRBG:

- Tiene potestad para proponer al Consejo de Administración la cancelación del pago de la retribución variable ante circunstancias de este tipo.
- Valorará si circunstancias excepcionales de este tipo pueden conllevar incluso la extinción de la relación con el/los responsable/s correspondiente/s, proponiéndose al Consejo de Administración la adopción de las medidas que resulten oportunas.

A estos efectos, se considerarán como circunstancias excepcionales que serán objeto de valoración por parte del Consejo de Administración, entre otras, y a modo de ejemplo, las siguientes:

- Reformulación de los estados financieros de la Compañía no debido a la modificación de las normas contables aplicables.
- En caso de que el Consejero Ejecutivo haya sido sancionado por un incumplimiento grave del código de conducta y demás normativa interna que le resulte de aplicación, o bien por incumplimiento grave de la normativa que le sea igualmente aplicable.
- En cualquier caso, cuando se ponga de manifiesto que la liquidación del elemento de retribución variable que se trate se ha producido total o parcialmente con base en información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori, de forma manifiesta u otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Compañía, que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados.
- Cuando el auditor externo de la Compañía introduzca salvedades en su informe que minoren los resultados tomados en consideración para determinar el importe de la retribución variable a abonar.

### Posibles pagos en caso de cese

Los contratos suscritos con los Consejeros Ejecutivos son de carácter indefinido e incluyen un pacto de no concurrencia. Dicho pacto supone que, una vez extinguido el correspondiente contrato y durante la vigencia del pacto (dos años tras la finalización del contrato por cualquier causa), los Consejeros Ejecutivos no podrán 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 de Telefónica.

Por lo que se refiere a las condiciones relacionadas con la extinción de los contratos, el Presidente Ejecutivo, D. José María Álvarez-Pallete López, y el Consejero Delegado (C.O.O.), D. Ángel Vilá Boix, mantienen las condiciones de sus anteriores contratos, que preveían una compensación económica pactada por extinción de la relación, cuando proceda, que puede alcanzar cuatro (4) anualidades como máximo. Cada anualidad comprende la última Retribución Fija y la media aritmética de la suma de las dos (2) últimas Retribuciones Variables Anuales percibidas según contrato.

Por otra parte, los Consejeros Ejecutivos participan en un Plan de Previsión Social de Directivos que cubre las contingencias de jubilación, jubilación anticipada, incapacidad laboral permanente en los grados de incapacidad total o absoluta o gran invalidez y fallecimiento y cuya aportación anual equivale al 35% de la Retribución Fija, tras deducir las aportaciones realizadas al Plan de Pensiones para empleados de Telefónica descrito en la letra D anterior. No obstante, la percepción de la compensación descrita en el párrafo

anterior es incompatible con el reconocimiento de derecho económico alguno relacionado con este Plan de Previsión Social de Directivos. Por lo tanto, en caso de percibir la compensación económica referida anteriormente, al Consejero Ejecutivo correspondiente no se le reconocerá ningún derecho económico derivado de este Plan.

El vehículo de instrumentación de este Plan aprobado en 2006 es un seguro colectivo de vida en la modalidad de *unit link* concertado con una entidad aseguradora, y 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 a la aseguradora el acceso a alguna de las situaciones cubiertas por el Plan.

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 CNRBG, podrá llevar a cabo las adaptaciones oportunas.

Aunque no se prevén cambios en el funcionamiento del Plan de Previsión Social de Directivos, en caso de que se introdujeran modificaciones al mismo, éstas deberán ser acordadas por el Consejo de Administración. La modificación que se produzca deberá ser motivada y propuesta por la CNRBG, y, en su caso, se informará convenientemente de los motivos de dicha modificación en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

### 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 acostumbra a incluirse en este tipo de contratos. Dichos contratos han sido propuestos por la CNRBG y aprobados por el Consejo de Administración y no sufrieron modificaciones significativas durante el ejercicio 2023.

Además de las condiciones de indemnización expuestas en el punto anterior, a continuación se describen de forma resumida las principales condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos:

- Duración: Indefinida
- Preaviso: Se recoge la obligación de preavisar en el caso de extinción del contrato por decisión unilateral del Consejero Ejecutivo, 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 Compañía 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 Compañía con conocimiento expreso de la CNRBG y del Consejo de Administración.

Por el contrario, declara incompatible, durante la vigencia del pacto (dos (2) 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.

- Confidencialidad: Durante la vigencia de la relación y también tras su terminación, se establece un deber de confidencialidad respecto de las informaciones, datos y cualquier 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.

### Compromiso de tenencia permanente de acciones

Los Consejeros Ejecutivos cumplen ampliamente el compromiso de tenencia de acciones de dos anualidades de su Retribución Fija bruta.

Tal y como establece la Política de Remuneraciones de los Consejeros, los Consejeros Ejecutivos deberán mantener (directa o indirectamente) un número de acciones (incluyendo las entregadas como remuneración) equivalente a dos (2) 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 1 de enero de 2019 o, en el caso de Consejeros Ejecutivos nombrados con posterioridad, desde su nombramiento, salvo que el Consejo de Administración/la CNRBG aprueben un plazo superior en caso de concurrir circunstancias excepcionales.

Requerimiento de tenencia de acciones

Presidente Ejecutivo	200% Retribución Fija bruta
Consejero Delegado	200% Retribución Fija bruta

Mientras no se haya alcanzado el número de acciones sujeto a este compromiso, las acciones que el Consejero Ejecutivo reciba al amparo de cualquier elemento de retribución variable estarán sometidas a un periodo de retención mínimo de 3 años, elevando por tanto el grado de compromiso del Consejero Ejecutivo.

Lo anterior no será de aplicación a las acciones que los Consejeros Ejecutivos necesiten enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la CNRBG, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

La verificación de este compromiso se realizará por la CNRBG, que, entre otras cuestiones, considerará aspectos como el precio de la acción a tener en cuenta o la periodicidad con la que se revisará el compromiso de tenencia.

A 31 de diciembre de 2023, el Presidente Ejecutivo de la Compañía, D. José María Álvarez-Pallete López era titular de 2.313.994 acciones de Telefónica, S.A. Asimismo, el Consejero Delegado (C.O.O.), D. Ángel Vilá Boix, era titular de 697.347 acciones de Telefónica.

A este respecto, el precio por el que los Consejeros Ejecutivos adquirieron sus acciones representa un importe que superaba ampliamente dos veces su Retribución Fija.

### 5.1.5. Remuneración de los Consejeros en su condición de tales en 2024

La retribución de los consejeros en su condición de tales permanece sin cambios desde el año 2012.

La remuneración que corresponde a los Consejeros en su condición de 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 35 de los Estatutos Sociales.

De acuerdo con lo anterior, la Junta General Ordinaria 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 los Consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración.

La remuneración anterior tiene, en todo caso, el carácter de máxima, correspondiendo al Consejo de Administración la propuesta de distribución de su importe entre los distintos conceptos y entre los distintos Consejeros, 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 relación con el ejercicio 2024, en función de la información de mercado disponible, la Comisión ha propuesto al Consejo no incrementar la retribución fija de los Consejeros. Esta retribución permanece sin cambios desde el año 2012.

	Consejo de Administración	Comisión Delegada	Comisiones Consultivas o de Control (*)
<b>Presidente (**)</b>	240.000 euros	80.000 euros	22.400 euros
<b>Vicepresidente</b>	200.000 euros	80.000 euros	-
<b>Vocal Dominical</b>	120.000 euros	80.000 euros	11.200 euros
<b>Vocal Independiente</b>	120.000 euros	80.000 euros	11.200 euros
<b>Otro Externo</b>	120.000 euros	80.000 euros	11.200 euros

(\*) 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.

(\*\*) A este respecto, el Presidente Ejecutivo, ha renunciado, al igual que en años anteriores, al cobro de los importes anteriormente indicados (esto es, 240.000 euros como Presidente del Consejo de Administración, y 80.000 euros como Presidente de la Comisión Delegada)

Los Consejeros Ejecutivos podrán renunciar a percibir dichas asignaciones.

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.

### 5.1.6. Aplicación de la Política de Remuneraciones en 2023

GRI 2-19

#### Resumen de la Política de Remuneraciones vigente en 2023 y resultados de la votación del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a 2022

La remuneración correspondiente al ejercicio 2023 ha seguido los términos establecidos en las siguientes políticas retributivas:

- Desde el 1 de enero hasta el 30 de marzo, la Política de Remuneraciones de Consejeros aprobada en la Junta General de Accionistas de la Compañía celebrada el 23 de abril de 2021, con el 88,97% de los votos emitidos (se puede acceder a esta Política en el siguiente link: <https://telefonica.com/es/wp-content/uploads/sites/4/2021/10/Politica-Remuneraciones-Consejeros-punto-IX-Orden-del-dia.pdf>)
- Desde el 31 de marzo hasta el 31 de diciembre, la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas el 31 de marzo de 2023 (el link a esta Política se puede encontrar en la sección 5.1.3). Esta Política es continuista con la aprobada por la Junta General de Accionistas del 23 de abril de 2021. En relación con los Consejeros Ejecutivos, se eliminó la posibilidad de conceder remuneraciones extraordinarias y se amplió hasta los treinta y seis (36) meses la duración del período en el que es posible aplicar las cláusulas clawback.

No se ha producido ninguna desviación del procedimiento para la aplicación de la Política de Remuneraciones vigente en cada momento, ni se ha aplicado ninguna excepción temporal a la misma.

A este respecto, la remuneración obtenida en 2023 por los Consejeros Ejecutivos y los Consejeros en su condición de tales ha estado compuesta por los elementos descritos en la actual Política de Remuneraciones vigente en 2024.

La descripción detallada del sistema retributivo de los Consejeros en 2023 se incluyó en la sección 5.1.4 del IAR correspondiente a 2022. Dicho Informe fue aprobado por el 92,81% de los votos emitidos a favor, con un 6,28% de votos emitidos en contra y un 0,91% de abstenciones.

## Remuneración de los Consejeros Ejecutivos en 2023

- La Retribución Fija del Presidente Ejecutivo sigue siendo la misma desde el año 2013, que fue fijada en su condición de Consejero Delegado, habiendo permanecido invariable tras su nombramiento como Presidente en el año 2016. En el caso del Consejero Delegado, su importe permanece sin cambios desde su nombramiento en 2017.
- La Retribución Variable a Corto Plazo obtenida por los Consejeros Ejecutivos ha ascendido al 85,92% del importe máximo.
- El coeficiente de pago ponderado del primer ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 2021 ha sido del 89,45%. Este porcentaje se explica por el buen comportamiento del Flujo de Caja Libre y del Retorno Total para el Accionista de Telefónica (TSR) en el periodo 2021-2023, que se ha situado por encima del TSR obtenido por la mayoría de las compañías incluidas en el grupo de comparación. Además, Telefónica ha cumplido con su objetivo vinculado a la Neutralización de Emisiones.
- La retribución total devengada por los Consejeros Ejecutivos se encuentra por debajo de la retribución máxima establecida en la Política de Remuneraciones.

### A. RETRIBUCIÓN FIJA

Presidente Ejecutivo: 1.923.100 euros.

En el caso del Presidente Ejecutivo, el importe de Retribución Fija correspondiente a 2023 es igual al percibido desde el año 2013, que fue fijada en su condición de Consejero Delegado, habiendo permanecido invariable tras su nombramiento como Presidente en el año 2016.

Consejero Delegado: 1.600.000 euros.

Esta remuneración es idéntica a la que se fijó en el momento que el Sr. Vilá fue nombrado Consejero Delegado de la Compañía el 26 de julio de 2017.

### B. RETRIBUCIÓN VARIABLE A CORTO PLAZO

Presidente Ejecutivo: 3.717.737 euros.

*Calculado como la multiplicación de la remuneración fija (1.923.100 euros) por el Importe Máximo (225%) por el coeficiente de pago ponderado (85,92%)*

Consejero Delegado: 2.577.600 euros.

*Calculado como la multiplicación de la remuneración fija (1.600.000 euros) por el Importe Máximo (187,5%) por el coeficiente de pago ponderado (85,92%).*

Para el ejercicio 2023 el Consejo de Administración aprobó, previa propuesta de la CNRBG, aquellas métricas cuantificables y medibles que mejor reflejan las palancas de creación de valor del Grupo Telefónica con el objetivo de garantizar el cumplimiento de su Plan Estratégico.

Estas métricas y su peso relativo son las siguientes:

MÉTRICA	DEFINICIÓN Y FORMA DE MEDICIÓN	PONDERACIÓN
<b>OBJETIVOS FINANCIEROS</b>		<b>80%</b>
INGRESOS OPERATIVOS	Se corresponde con los ingresos de los servicios, ingresos generados a partir de la actividad principal de la Compañía, ingresos por venta de terminales y otros ingresos por Operaciones.	30%
OIBDA	Es el resultado operativo antes de Amortizaciones y Depreciaciones. El resultado operativo incluye los ingresos operativos menos todos los costes (directos, comerciales, gestión de clientes, red, sistemas, soporte y empleados entre otros).	30%
Flujo de Caja Libre	Es el importe de caja generado por las operaciones a lo largo del año y se calcula como el acumulado de los fondos cobrados a los clientes menos los pagos necesarios para desarrollar las operaciones e invertir en los activos, incluyendo por tanto pago a proveedores, empleados, así como por espectro, tasas, impuestos e intereses de la deuda.	20%
<b>OBJETIVOS NO FINANCIEROS - ESG</b>		<b>20%</b>
CONFIANZA DEL CLIENTE (NPS/NPS GAP)	NPS y NPS GAP son las métricas utilizadas para medir la experiencia de nuestros clientes. Calcula cuál es su predisposición para recomendar nuestros servicios o productos, así como la diferencia con el valor obtenido por el competidor principal en la misma encuesta. Se construye a partir de la respuesta a la pregunta: ¿con qué probabilidad recomendarías los servicios de Movistar/O2/Vivo a un familiar, amigo o colega? (En una escala de 1 a 10, 1 significa que no recomendaría; y 10 significa que sí recomendaría). Las valoraciones entre 9 y 10 se consideran promotores, y entre 1 y 6 se consideran detractores. NPS = % Promotores - % Detractores	9%
CONFIANZA DE LA SOCIEDAD (REP Trak @)	El RepTrak® Pulse es la métrica utilizada para medir la reputación (la percepción que tiene la sociedad sobre Telefónica). Valora el atractivo emocional que una persona tiene hacia nuestra compañía según 4 elementos fundamentales: admiración y respeto, estima, confianza, y buena impresión.	3%
CAMBIO CLIMÁTICO (Emisiones de gases de efecto invernadero)	Las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) es la métrica utilizada para medir nuestro impacto ambiental. Se mide a través de emisiones directas e indirectas de CO <sub>2</sub> , procedentes de la actividad diaria de Telefónica. Emisión CO <sub>2</sub> = Dato de Actividad x Factor de Emisión - Dato de actividad: Cantidad de energía, combustible, gas, etcétera consumida por la Compañía - Factor de Emisión: Cantidad de CO <sub>2</sub> que se emite a la atmósfera por el consumo de cada unidad de actividad. Para la electricidad se utiliza el factor de emisión que nos proporcionan fuentes oficiales (Unión Europea, Ministerios, CNMC, etcétera) y para los combustibles se utilizan los factores de emisión del GHG Protocol e IPCC (Panel Intergubernamental de cambio climático de la ONU). Se usan factores de emisión constantes para la retribución anual a fin de evitar variaciones por causas ajenas a la Compañía.	5%
IGUALDAD DE GÉNERO (% Mujeres Ejecutivas)	El porcentaje de Mujeres Directivas del Grupo Telefónica es la métrica utilizada para medir el objetivo relativo a la Igualdad de Género. Se mide sobre el colectivo total de Ejecutivos del Grupo Telefónica a cierre de plantilla del mes de diciembre. El colectivo de directivos se define de acuerdo con los criterios y procesos establecidos por el área de Personas a nivel Corporación. Previo a la validación de la CNRBG, se cuenta con un Comité de Transparencia y Diversidad, del que forman parte el Presidente y cuatro miembros del Comité Ejecutivo, donde se validan, con carácter mensual, las propuestas de nombramientos de este colectivo, para asegurar el cumplimiento de las medidas y políticas establecidas en materia de transparencia e igualdad de género.	3%

A lo largo del año la CNRBG ha realizado un seguimiento de dichos objetivos establecidos para la Retribución Variable a Corto Plazo de 2023, pagadera en 2024.

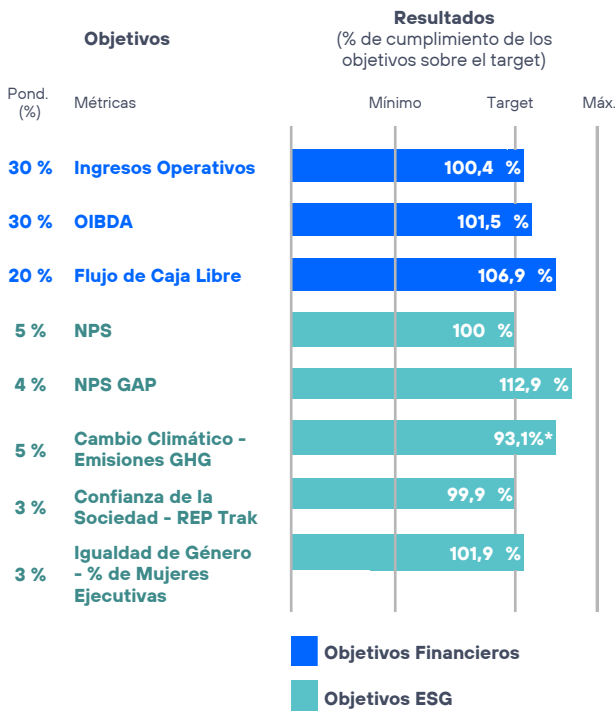
La evaluación final de los citados objetivos se ha realizado sobre la base de los resultados auditados correspondientes al ejercicio 2023 de acuerdo con el siguiente proceso:

1. Los resultados del ejercicio 2023 así como el grado de consecución de los objetivos han sido analizados, en primer término, por la Comisión de Auditoría y Control, sobre la base de los resultados auditados por PRICEWATERHOUSECOOPERS AUDITORES, S.L.

Tras dicho análisis, la CNRBG estableció una propuesta de Retribución Variable a Corto Plazo al Consejo de Administración. La Comisión también ha considerado la

calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado en la propuesta de retribución variable.

2. Por último, el Consejo de Administración ha aprobado la propuesta de Retribución Variable a Corto Plazo de la CNRBG. Como resultado de lo anterior, y de acuerdo con lo establecido en la recomendación 59 del Código de Buen Gobierno, el Consejo de Administración ha acordado abonar a los Consejeros Ejecutivos en el primer trimestre de 2024 las cantidades recogidas a continuación, con base en el siguiente grado de consecución de los objetivos:



\*El KPI de cambio climático de Emisiones GHG tiene una curva de pago inversa, de manera que cumplimientos por debajo del 100% (nivel de emisiones menor al del objetivo) es positivo, y da lugar a payouts por encima del 100%.

Una vez aplicadas las escalas de logro de cada uno de los objetivos, se ha determinado un 107,4% de coeficiente de pago ponderado sobre el Importe Target, que se corresponde con 3.717.737 euros para el Presidente Ejecutivo (85,92% del Importe Máximo) y 2.577.600 euros para el Consejero Delegado (85,92% del Importe Máximo). La Retribución Variable a Corto Plazo target ascendía al 180% de la Retribución Fija Anual para el Presidente Ejecutivo y de un 150% de la Retribución Fija Anual para el Consejero Delegado.

### C. RETRIBUCIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO

#### Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 2021. Devengo del primer ciclo

La Junta General de Accionistas de 2021 aprobó un Plan de Incentivo a Largo Plazo consistente en la entrega de acciones de Telefónica, S.A. dirigido a Directivos de

Telefónica que, cumpliendo con los requisitos establecidos al efecto en cada momento, fueron invitados a participar en el mismo, incluyendo a los Consejeros Ejecutivos de Telefónica, S.A.

El 31 de diciembre de 2023 finalizó el periodo de medición de los objetivos del primer ciclo del Plan. El número de acciones teóricas asignadas en caso del cumplimiento del 100% de los objetivos de TSR, Flujo de Caja Libre y Neutralización de emisiones de CO2, que correspondería a los Consejeros Ejecutivos, fue el siguiente:

- Presidente Ejecutivo: 1.094.000 acciones.
- Consejero Delegado: 819.000 acciones.

Para determinar el número concreto de acciones a entregar al finalizar el citado ciclo, la CNRBG ha analizado el grado de cumplimiento de cada uno de los tres objetivos.

Métricas	Ponderación (%)	Resultado de la Compañía	Incentivo a devengar (%)
TSR Relativo*	50 %	Percentil 75 o superior	100 %
		Mediana	30 %
		Por debajo de mediana	0 %
Flujo de Caja Libre	40 %	100% de cumplimiento	100 %
		90% de cumplimiento	50 %
		Por debajo del 90% de cumplimiento	0 %
Neutralización de emisiones de CO <sub>2</sub>	10 %	100% de cumplimiento	100 %
		90% de cumplimiento	50 %
		Por debajo del 90% de cumplimiento	0 %

\*Grupo de Comparación: America Movil, BT Group, Deutsche Telekom, Orange, Telecom Italia, Vodafone Group, Proximus, Koninklijke KPN, Millicom, Swisscom, Telenor, TeliaSonera, Tim Brasil y Liberty Global.

En relación con el TSR Relativo, cuya ponderación es del 50%, Kepler ha facilitado a la CNRBG el cálculo del TSR Relativo de Telefónica desde el comienzo del ciclo (2021) hasta el final del mismo (2023), con relación con los TSR's alcanzados por determinadas compañías pertenecientes al sector de telecomunicaciones, ponderados según su relevancia para Telefónica que a efectos del Plan constituyen el grupo de comparación. Las compañías incluidas en el grupo de comparación se relacionan a continuación:

America Movil, BT Group, Deutsche Telekom, Orange, Telecom Italia, Vodafone Group, Proximus, Koninklijke KPN, Millicom, Swisscom, Telenor, TeliaSonera, Tim Brasil y Liberty Global.

El TSR de Telefónica en el periodo ha sido del 37,9%, situándose en sexta posición en el grupo de comparación, esto es, en el percentil 68 siguiendo la escala de logro

establecida. Por tanto, se ha generado el derecho a percibir el 78,9% de las acciones vinculadas al cumplimiento del objetivo de TSR Relativo.

En relación con el Flujo de Caja Libre, cuya ponderación es del 40%, la Dirección de Planificación y Control preparó un informe en relación con el Flujo de Caja Libre generado por el Grupo Telefónica en cada uno de los años del periodo de medición de objetivos (2021, 2022 y 2023), sobre la base de los resultados auditados por el auditor interno y externo de la Compañía, comparándolo con el valor fijado en los presupuestos aprobados por el Consejo de Administración para cada ejercicio.

Se ha considerado como grado de cumplimiento final el promedio de los resultados parciales anuales obtenidos y aprobados por la CNRBG.

La CNRBG ha ido realizando un seguimiento anual del Flujo de Caja Libre, y una vez analizado el informe de la Dirección de Planificación y Control, ha determinado el grado de consecución. En esta función de evaluación, la CNRBG ha contado con el soporte de la Comisión de Auditoría y Control, que facilita información sobre los resultados auditados por el auditor externo de la Compañía.

A este respecto, el grado de cumplimiento anual del Flujo de Caja Libre ha sido del 135% (año 2021), 108,5% (año 2022) y 106,9% (año 2023). Por tanto, el coeficiente de pago vinculado al Flujo de Caja Libre ha sido del 100%.

En relación con el objetivo de Neutralización/compensación de emisiones de CO<sub>2</sub>, cuya ponderación es del 10% restante, y que mide también la reducción de emisiones de alcance 1 + 2, en línea con el escenario 1,5°C del Acuerdo de París (SBTi), y con el objetivo marcado por la Compañía de alcanzar las cero emisiones netas en 2040 y neutralizar las emisiones de alcance 1+2 a partir del año 2025 en nuestros principales mercados, la Dirección de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad preparó un informe relativo a la Neutralización/compensación de emisiones de CO<sub>2</sub> a 31 de diciembre de 2023, sobre la base de los resultados auditados por el auditor interno y externo de la Compañía.

La CNRBG ha ido realizando un seguimiento periódico del nivel de Neutralización/compensación de emisiones de CO<sub>2</sub>, y una vez analizado el informe de la Dirección de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad, ha determinado el grado de consecución. En esta función de evaluación, la CNRBG ha contado con el soporte de la Comisión de Sostenibilidad y Regulación y de la Comisión de Auditoría y Control.

A este respecto, se ha cumplido con el umbral mínimo de reducción de emisiones de CO<sub>2</sub> que activa la posibilidad de evaluar el grado de cumplimiento del objetivo de Neutralización/compensación de emisiones de CO<sub>2</sub> en los diferentes mercados, que en este ejercicio se ha situado un 65% por encima del nivel target y, por tanto, el coeficiente de pago vinculado a la Neutralización de emisiones de CO<sub>2</sub> ha sido del 100%.

Teniendo en cuenta los resultados del TSR Relativo, del Flujo de Caja Libre y de la Neutralización de emisiones de CO<sub>2</sub>, el coeficiente de pago ponderado ha ascendido a un 89,45% (978.583 acciones para el Presidente Ejecutivo y 732.596 acciones para el Consejero Delegado). Este incentivo se entregará a lo largo del mes de marzo de 2024, una vez se hayan formulado y auditado las cuentas del ejercicio 2023, tal y como establece la recomendación 59 del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas de la CNMV.

Métricas	Pago (%)	Ponderación (%)	Pago ponderado (%)
TSR Relativo	78,9 %	50,0 %	39,45 %
Flujo de Caja Libre	100,0 %	40,0 %	40,0 %
Neutralización de emisiones de CO <sub>2</sub>	100,0 %	10,0 %	10,0 %
<b>TOTAL</b>			<b>89,45 %</b>

Por otro lado, tal y como se detalló en la sección C) del apartado 5.1.6 del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del año pasado, en marzo de 2023 se liquidó el tercer ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2018-2023, cuyo periodo de medición comprendía el periodo 2020-2022 y el incentivo estaba vinculado al TSR Relativo y al Flujo de Caja Libre. A este respecto, teniendo en cuenta que el coeficiente ponderado de pago fue del 50%, se abonaron 133.500 acciones al Presidente Ejecutivo y 99.000 acciones al Consejero Delegado.

#### D. PLAN DE PENSIONES PARA EMPLEADOS DE TELEFÓNICA

Aportaciones realizadas al Fondo de Pensiones Fonditel B, Fondo de Pensiones en 2023:

- Presidente Ejecutivo: 7.574 euros.
- Consejero Delegado: 6.721 euros.

Aportaciones realizadas en 2023 al seguro *unit link*, relacionado con el Plan de pensiones, concertado con Plus Ultra, Seguros Generales y Vida, S.A. de Seguros y Reaseguros:

- Presidente Ejecutivo: 124.543 euros.
- Consejero Delegado: 65.439 euros.

El Plan de Pensiones de los Consejeros Ejecutivos sigue el mismo esquema y se encuentra alineado con el Plan de Pensiones de los empleados de Telefónica en cuanto a sus condiciones y a los porcentajes de aportación.

	Aportación (% salario regulador)	Plan de Pensiones Fonditel	+	Póliza de Seguro Unit-link	Total
<b>Presidente Ejecutivo</b>	6,87%	7.574€	+	124.543€	<b>132.117€</b>
<b>Consejero Delegado</b>	4,51%	6.721€	+	65.439€	<b>72.160€</b>

Los porcentajes de aportación se encuentran alineados con el plan de pensiones de los empleados de Telefónica.

El importe de los derechos consolidados, a 31 de diciembre de 2023, es el siguiente:

- D. José María Álvarez-Pallete López: 358.262 euros (de los que 173.848 euros corresponden a los derechos generados en el Plan de Pensiones de Telefónica Internacional y el resto al Plan de Pensiones de Telefónica).
- D. Ángel Vilá Boix: 381.206 euros (de los que 23.420 euros corresponden a los derechos generados en el Plan de Pensiones de Telefónica España y el resto al Plan de Pensiones de Telefónica).

La provisión matemática del seguro *unit link* a 31 de diciembre 2023 es la siguiente:

- D. José María Álvarez- Pallete López: 1.187.675 euros.
- D. Ángel Vilá Boix: 575.785 euros.

Se hace constar que la evolución de fondos acumulados reflejados responde tanto a las aportaciones realizadas como a la revalorización de los mismos.

Se puede consultar información adicional sobre las características del Plan de Pensiones para empleados en la sección 5.1.4.D) del presente Informe.

## E. RETRIBUCIÓN EN ESPECIE

A continuación se incluyen las prestaciones asistenciales que los Consejeros Ejecutivos han percibido en 2023 así como el coste de las mismas:

- D. José María Álvarez- Pallete López: seguro de salud general y de cobertura dental cuyo coste ascendió a 6.207 euros y seguro de vida con cobertura de muerte o invalidez con un coste de 23.156 euros.
- D. Ángel Vilá Boix: seguro de salud general y de cobertura dental cuyo coste ascendió a 6.207 euros, seguro de vida con cobertura de muerte o invalidez con un coste de 18.574 euros y la cesión de uso de vehículo por un importe de 21.176 euros.

Adicionalmente, Telefónica tiene contratada una póliza de responsabilidad civil (D&O) para administradores, directivos y personal con funciones asimilables del Grupo Telefónica, con las condiciones habituales para este tipo de seguros.

## F. PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL DE DIRECTIVOS

Tal y como se ha explicado en la sección 5.1.4 anterior, no se contempla actualmente la consolidación de derechos del Plan de Previsión Social de Directivos a favor de los Consejeros Ejecutivos. Si hubiese cualquier modificación legal al respecto, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRBG, podrá llevar a cabo las adaptaciones oportunas.

Además, la percepción de cualquier indemnización derivada del cese de la relación laboral será incompatible con el reconocimiento de derecho económico alguno vinculado a este Plan.

Las aportaciones realizadas en 2023 al plan de previsión social han sido las siguientes:

- Presidente Ejecutivo: 540.968 euros.
- Consejero Delegado: 487.840 euros.

Las expectativas de derecho a 31 de diciembre de 2023 son las siguientes:

- D. José María Álvarez-Pallete López: 11.358.673 euros.
- D. Ángel Vilá Boix: 8.902.470 euros.

### Otra información adicional:

- *Malus y clawback*: estas cláusulas no han sido aplicadas durante el ejercicio 2023.
- Durante el ejercicio 2023 los Consejeros Ejecutivos no han percibido ni devengado pagos por cese anticipado o terminación del contrato de Consejeros, ni retribuciones derivadas de la concesión de anticipos, créditos, garantías, ni remuneraciones procedentes de otras sociedades del Grupo o en virtud de los pagos que realice Telefónica a una tercera entidad en la que los Consejeros presten servicios o cualquier otro concepto retributivo distinto de los señalados anteriormente.
- Las condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos en 2023 son idénticas a las descritas en el apartado 5.1.4 del presente Informe.

### Remuneración de los Consejeros en su condición de tales

La remuneración que corresponde a los Consejeros en su condición de tales ha seguido un esquema idéntico al descrito en la sección 5.1.5. del presente Informe y al que se aplicó en ejercicios anteriores.

A este respecto, y como ya se había señalado en la sección 5.1.5 del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a 2022, el Presidente Ejecutivo renunció en el año 2023 al cobro de 240.000 euros como Presidente del Consejo de Administración y 80.000 euros como Presidente de la Comisión Delegada.

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

A continuación, y en lo que se refiere al ejercicio 2023, se detalla, en concreto, la pertenencia de los Consejeros a órganos de administración de otras Sociedades del Grupo Telefónica y a Consejos Asesores:

- D. José Javier Echenique Landiribar: Consejero de Telefónica Audiovisual Digital, S.L.U. y miembro del Consejo Asesor de Telefónica España.
- D<sup>a</sup> María Luisa García Blanco: Miembro del Consejo Asesor de Telefónica España.
- D<sup>a</sup> Verónica Pascual Boé: Miembro del Consejo Asesor de Telefónica Tech y Consejera de Telefónica Audiovisual Digital, S.L.U.
- D. Francisco Javier de Paz Mancho: Consejero de Telefónica Audiovisual Digital, S.L.U., Consejero de Telefónica Brasil, S.A., miembro del Consejo Asesor de Telefónica España, y miembro del Consejo Asesor de Telefónica Hispanoamérica.
- D. Claudia Sender Ramírez: Miembro del Consejo Asesor de Telefónica Tech y miembro del Consejo Asesor de Telefónica Hispanoamérica.
- D. Peter Löscher: Presidente de Telefónica Deutschland Holding, AG.

Asimismo, se hace constar que D. Juan Ignacio Cirac Sasurain y D. Peter Erskine cesaron en sus cargos de Consejeros de Telefónica, S.A. el 13 de diciembre de 2023, detallándose, a continuación, sus cargos en otras Sociedades del Grupo Telefónica y en Consejos Asesores en 2023:

- D. Juan Ignacio Cirac Sasurain: Miembro del Consejo Asesor de Telefónica Tech y miembro del Consejo Asesor de Seguridad de Telefónica Ingeniería de Seguridad.
- D. Peter Erskine: Consejero de VMED O2 UK Limited.

De acuerdo con lo anterior, la remuneración agregada por conceptos en 2023 ha sido la siguiente:

	2023	2022
<b>Asignación fija por pertenencia al Consejo, Comisión Delegada y Comisiones Consultivas o de Control</b>	2.604.801 €	2.604.801 €
<b>Dietas de asistencia a las reuniones de las Comisiones Consultivas o de Control</b>	267.000 €	247.000 €
<b>Remuneraciones por pertenencia a determinados Órganos de Administración de algunas sociedades filiales de Telefónica</b>	1.141.102 €	1.068.598 €

Durante el ejercicio 2023 los Consejeros en su condición de tales no han devengado pagos por cese anticipado o terminación del contrato, ni retribuciones derivadas de la concesión de anticipos, créditos, garantías, ni remuneraciones en virtud de los pagos que realice Telefónica a una tercera entidad en la que los Consejeros presten servicios o cualquier otro concepto retributivo distinto de los señalados anteriormente.

Los importes individualizados por consejero se detallan en el anexo estadístico a este Informe.

### 5.1.7. Proceso de determinación de la Política de Remuneraciones y órganos de la Compañía que intervienen

GRI 2-20

La CNRBG, cuyas responsabilidades y funciones vienen establecidas en los artículos 40 de los Estatutos Sociales, 23 del Reglamento del Consejo de Administración y 4 del Reglamento de la CNRBG, juega un rol principal en la definición de la Política de Remuneraciones del Grupo Telefónica y en el desarrollo y concreción de sus elementos, debiendo ser las principales decisiones aprobadas por el Consejo de Administración.

El mandato de la Comisión en el ámbito de las remuneraciones consiste en revisar y actualizar permanentemente el régimen retributivo de los Consejeros y Altos Directivos y en diseñar nuevos planes de remuneración que logren atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados, alineando sus intereses con los objetivos estratégicos de la Compañía.

Adicionalmente, otros órganos y asesores externos participan en el proceso de determinación de la Política de Remuneraciones.

A continuación, se incluyen las funciones que desempeñan los distintos órganos de la Compañía involucrados en la determinación y aprobación de la Política de Remuneraciones y sus condiciones, así como una referencia a la involucración de asesores externos en esta materia:



	Determinación y diseño de los elementos retributivos	Aplicación de la retribución variable	Análisis de la competitividad externa de la remuneración
<b>Junta General de Accionistas</b>	<p>Aprueba la Política de Remuneraciones al menos cada tres años como punto separado del orden del día.</p> <p>Aprueba el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los Consejeros en su condición de tales.</p> <p>Aprueba los sistemas de remuneración variable de los Consejeros que incluyen la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones.</p> <p>Voto consultivo sobre el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, donde se detallan las retribuciones devengadas durante el ejercicio.</p>	<p>Voto consultivo sobre el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, donde se detallan las retribuciones devengadas durante el ejercicio.</p>	
<b>Consejo de Administración</b>	<p>Consejeros en su condición de tales: aprueba la distribución entre distintos conceptos del importe máximo aprobado por la Junta General de Accionistas.</p> <p>Consejeros Ejecutivos: aprueba la remuneración fija y las condiciones principales del sistema de retribución variable a corto plazo y a largo plazo.</p> <p>Aprueba las adaptaciones o actualizaciones de la Política de Remuneraciones.</p> <p>Aprueba los contratos que regulan el desempeño de las funciones y responsabilidades de los Consejeros Ejecutivos.</p> <p>Aprueba el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros para ser sometido a voto consultivo de la Junta General Ordinaria de Accionistas.</p>	<p>Aprueba el diseño, importes <i>target</i>, grado de consecución de los objetivos e importes de incentivo a abonar, en su caso, tanto de la retribución variable a corto plazo como de la retribución variable a largo plazo a los Consejeros Ejecutivos, a partir de la propuesta de la CNRBG.</p> <p>Aprueba el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros para ser sometido a voto consultivo de la Junta General Ordinaria de Accionistas.</p> <p>Evalúa si procede la aplicación de las cláusulas de recuperación (<i>clawback</i>).</p>	<p>Es informado sobre los análisis y estudios retributivos de los Consejeros realizados por la CNRBG.</p>
<b>Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno</b>	<p>Consejeros en su condición de tales: propone al Consejo de Administración la distribución entre los distintos conceptos del importe máximo aprobado por la Junta General de Accionistas. Revisa la retribución de los Consejeros de manera periódica para asegurar su adecuación a los cometidos desempeñados por aquéllos.</p> <p>Consejeros Ejecutivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>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 Compañía, las necesidades y la situación del negocio. Estas condiciones son sometidas a la aprobación del Consejo de Administración.</li> <li>Propone al Consejo de Administración los contratos que regulan el desempeño de las funciones y responsabilidades de los Consejeros Ejecutivos.</li> <li>Propone al Consejo de Administración el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, y, cuando proceda, la Política de Remuneraciones.</li> </ul> <p>A la hora de llevar a cabo estas actuaciones, la CNRBG valora el voto de los accionistas en la Junta General a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio anterior.</p>	<p>Propone al Consejo de Administración los objetivos al inicio de cada periodo de medición.</p> <p>Evalúa el cumplimiento de los objetivos tras finalizar el periodo de medición. De cara a que el abono de la retribución variable quede sujeto a una comprobación suficiente de que se han cumplido de modo efectivo los objetivos establecidos, tal y como se establece en la recomendación 59 del Código de Buen Gobierno, esta evaluación se realiza sobre la base de los resultados auditados por el auditor externo y el auditor interno 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.</p> <p>Remite un informe al Consejo, cuando corresponda, sobre la procedencia o no de la aplicación de las cláusulas de recuperación (<i>clawback</i>).</p> <p>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.</p> <p>Propone al Consejo de Administración el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, y, cuando proceda, la Política de Remuneraciones.</p>	<p>Realiza una revisión periódica de las remuneraciones de los Consejeros. Como parte de este proceso se llevan a cabo análisis retributivos de competitividad externa y se considera, asimismo, la política retributiva de los Directivos y del resto de empleados de la organización.</p> <p>Los criterios para realizar estos análisis han sido descritos en la sección 5.1.4 anterior.</p>
<b>Comisión de Auditoría y Control</b>		<p>Analiza los resultados auditados por el auditor externo e interno para evaluar el cumplimiento de los objetivos de la retribución variable.</p>	

	Determinación y diseño de los elementos retributivos	Aplicación de la retribución variable	Análisis de la competitividad externa de la remuneración
<b>Dirección de Planificación y Control, Dirección de Ética Corporativa y Sostenibilidad y Dirección de Personas</b>		Preparan informes en relación con el grado de consecución de los objetivos operativos, financieros y no financieros, sobre la base de los resultados auditados por el auditor interno y externo de la Compañía.	
<b>Secretaría General</b>	Elabora la documentación formal relativa a la Política de Remuneraciones a la Junta General de Accionistas, al Consejo de Administración, a la Comisión Delegada y/o a las Comisiones Consultivas o de Control. Prepara, junto con la Dirección de Personas, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.	Prepara, junto con la Dirección de Personas, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.	
<b>Dirección de Personas</b>	Elabora las propuestas correspondientes de diseño de la Política de Remuneraciones aplicable a los Consejeros Ejecutivos. Prepara, junto con Secretaría General, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.	Prepara, junto con Secretaría General, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.	Realiza una revisión periódica de las remuneraciones de los Consejeros
<b>Asesores externos durante el año 2023</b>	WTW asesoró en la elaboración del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de 2023. Por su parte, el despacho de abogados Garrigues ha participado en la revisión del citado Informe.	Mercer-Kepler analiza trimestralmente el nivel de cumplimiento del Retorno Total al Accionista ( <i>Total Shareholder Return - TSR</i> ) de Telefónica de cada uno de los ciclos vivos del plan de acciones.	WTW asesora en el análisis de la comparativa, en relación con el mercado, del paquete retributivo de Consejeros y Alta Dirección.

### 5.1.8. Trabajos desarrollados por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno

Conforme a los artículos 40 de los Estatutos sociales, 23 del Reglamento del Consejo de Administración y 1 del Reglamento de la CNRBG, la Comisión estará formada por un mínimo de tres Consejeros designados por el Consejo de Administración, debiendo ser Consejeros externos o no ejecutivos, y la mayoría de ellos Consejeros independientes. Asimismo, el Consejero Independiente Coordinador deberá ser miembro de la Comisión. Por último, se establece que el Presidente de esta Comisión será, en todo caso, un Consejero independiente.

A 31 de diciembre de 2023, la composición de la CNRBG es la siguiente:

Nombre	Cargo	Categoría	Fecha de Nombramiento
D. José Javier Echenique Landiribar (*)	Presidente	Independiente	4 de mayo de 2017 (como Vocal) 18 de diciembre de 2019 (fecha de nombramiento como Presidente)
D. Peter Löscher (*)	Vocal	Independiente	17 de abril de 2020
D <sup>a</sup> María Luisa García Blanco	Vocal	Independiente	18 de diciembre de 2019
D. Francisco Javier de Paz Mancho	Vocal	Otro Externo	8 de abril de 2016
D <sup>a</sup> Verónica Pascual Boé(**)	Vocal	Independiente	13 de diciembre de 2023

(\*) La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, en su reunión de 20 de febrero de 2024, acordó nombrar a D. Peter Löscher como Presidente de la mencionada Comisión, en sustitución de D. José Javier Echenique Landiribar, que permanece como Vocal de dicha Comisión.

(\*\*) El 13 de diciembre de 2023, D<sup>a</sup> Verónica Pascual Boé fue nombrada Vocal de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, en sustitución de D. Peter Erskine, quien presentó su dimisión a sus cargos en el seno del Consejo de Administración y de sus Comisiones.

La CNRBG sigue la Guía Técnica 1/2019 sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones, aprobada por la CNMV el 20 de febrero de 2019, así como el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV, en su versión revisada publicada el 20 de junio de 2020.

Durante el ejercicio 2023 y hasta la fecha de aprobación del presente informe, las actuaciones más relevantes realizadas por la CNRBG han sido las siguientes:

### Año 2023:

- Elaboración de un Plan de Trabajo Anual para 2023, a fin de contar con una adecuada planificación que permita asegurar el cumplimiento de los objetivos perseguidos de forma eficiente por la Comisión.
- Propuestas y/o Informes de nombramientos y reelecciones relacionadas con el Consejo de Administración y sus Comisiones, y con los Consejos de Sociedades Filiales.
- Análisis de la estructura organizativa del Grupo Telefónica, así como otras cuestiones vinculadas con la plantilla.
- Evaluación del cumplimiento de los objetivos vinculados a la remuneración variable a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos correspondiente al ejercicio 2022.
- Evaluación del cumplimiento de los objetivos vinculados al tercer ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 2018 de los Consejeros Ejecutivos.
- Análisis de la retribución total de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2023.
- Análisis de la retribución total de los miembros del Comité Ejecutivo para el ejercicio 2023.
- Propuesta de fijación y seguimiento de los objetivos ligados a la remuneración variable a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2023.
- Propuesta de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, para su elevación al Consejo de Administración y posterior sometimiento a la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 31 de marzo de 2023.
- Propuesta del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, correspondiente al ejercicio 2022, para su elevación al Consejo de Administración y posterior sometimiento a la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 31 de marzo de 2023.
- Propuesta del Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio 2022, para su posterior elevación al Consejo de Administración.
- Elaboración de una propuesta de nueva Política de Recuperación para regular de forma clara y detallada el derecho de la Compañía de reclamar la retribución variable percibida por los Consejeros Ejecutivos y otros directivos sujetos a la nueva norma, dando cumplimiento a los requisitos de cotización exigidos a los emisores de valores extranjeros que cotizan en la Bolsa de Nueva York, así como a lo dispuesto en la Ley de Reforma de *Wall Street* y Protección al Consumidor

"Dodd-Frank", de Estados Unidos de América (*U.S. Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act*).

- Propuesta de modificación del Reglamento del Consejo de Administración de Telefónica, S.A.
- Análisis de los resultados de la evaluación del Consejo de Administración, de sus Comisiones y de la Junta General de Accionistas de Telefónica, S.A.

### Año 2024:

- Análisis de la retribución total de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2024.
- Evaluación del cumplimiento de los objetivos vinculados a la Retribución Variable a Corto Plazo de los Consejeros Ejecutivos correspondiente al ejercicio 2023.
- Evaluación del cumplimiento de los objetivos vinculados al primer ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 2021.
- Propuesta de fijación de los objetivos ligados a la Retribución Variable a Corto Plazo de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2024.
- Propuesta del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2024-2028 para su elevación al Consejo de Administración y posterior sometimiento a la Junta General Ordinaria de Accionistas a celebrar en 2024 y fijación de los objetivos ligados al primer ciclo 2024-2026.
- Propuesta de Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, correspondiente al ejercicio 2023, para su elevación al Consejo de Administración y posterior sometimiento a la Junta General Ordinaria de Accionistas a celebrar en 2024.

Por otra parte, señalar que la CNRBG puede solicitar al Consejo de Administración, para el mejor cumplimiento de sus funciones, la contratación con cargo a la Compañía de asesores legales, contables, financieros u otros expertos. A este respecto, WTW asesoró en la elaboración del presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros. Igualmente, el despacho de abogados Garrigues ha participado en la revisión de este.

## 5.1.9. Alineación del sistema retributivo con el perfil de riesgo y con los resultados sostenibles y a largo plazo

La Política de Remuneraciones de Telefónica cuenta con las siguientes características que permiten reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Compañía:

### Adopción de medidas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la Compañía

- La CNRBG supervisa el examen, análisis y aplicación de la política retributiva de los profesionales cuyas actividades pueden tener una repercusión material sobre el perfil de riesgos de la entidad.
- No existen retribuciones variables garantizadas.
- El abono de la retribución variable únicamente se produce con posterioridad a la fecha de formulación de las correspondientes cuentas anuales, tras haberse podido determinar el grado de consecución de los objetivos operativos y financieros.
- La CNRBG considera, como parte del proceso de evaluación de la retribución variable, la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado.
- El diseño de los Planes de Incentivo a Largo plazo con ciclos de tres años de duración cada uno, produce una interrelación de los resultados de cada año, actuando por lo tanto como catalizador de alineamiento con los intereses a largo plazo de la Compañía y de una toma de decisiones prudente.
- La CNRBG tiene potestad para proponer al Consejo de Administración la cancelación del pago de la retribución variable ante determinadas circunstancias. La información en detalle a este respecto puede consultarse en el apartado 5.1.6 del presente Informe.

La Política de Remuneraciones establece cláusulas de *clawback* concretas y homogéneas, para su aplicación sobre cualquier elemento de retribución variable. A este respecto, además de seguir la recomendación 59 del Código de Buen Gobierno a la hora de evaluar el cumplimiento de los objetivos con anterioridad al abono de la retribución variable, se establece la posibilidad de recuperar total o parcialmente cualquier elemento de retribución variable dentro de los treinta y seis (36) meses posteriores al abono de la misma ("*clawback*"), cuando se den determinadas circunstancias excepcionales que afecten a los resultados de la Sociedad, o que deriven de una conducta inapropiada del Consejero Ejecutivo.

- La Comisión de Auditoría y Control de la Compañía participa en el proceso de toma de decisiones relacionadas con la Retribución Variable a Corto Plazo de los Consejeros Ejecutivos, mediante la verificación de los datos económicos-financieros y no financieros que puedan formar parte de los objetivos establecidos en dicha remuneración, ya que es preciso que, en primer lugar, esta Comisión verifique previamente los resultados de la Compañía, como base para el cálculo de los correspondientes objetivos.

- La CNRBG está formada por 5 miembros, dos de los cuales también son miembros de la Comisión de Auditoría y Control. La presencia cruzada de Consejeros en estas dos Comisiones asegura la toma en consideración de los riesgos asociados a las retribuciones en las deliberaciones de las citadas Comisiones y en sus propuestas al Consejo, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de los incentivos anuales y plurianuales.
- De acuerdo con la Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRBG, tiene la facultad de acordar la posible reevaluación o modificación de las retribuciones vinculadas a resultados en el caso de producirse cambios internos o externos significativos que evidencien la necesidad de revisarlas.
- En relación con las medidas necesarias para evitar conflictos de interés por parte de los consejeros, en línea con lo establecido por la Ley de Sociedades de Capital, el Reglamento del Consejo de Administración de Telefónica recoge, un conjunto de obligaciones derivadas de sus deberes de lealtad, y de evitar situaciones de conflicto de interés. Por otro lado, el Reglamento de la CNRBG establece que una de sus funciones es velar por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la Comisión.

### Coherencia con la estrategia de la Compañía y los resultados sostenibles y a largo plazo

- Diseño de la política retributiva coherente con la estrategia de la Compañía y orientada a la obtención de los resultados a largo plazo:

La remuneración total de los Consejeros Ejecutivos y de la Alta Dirección se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en: (i) una Retribución Fija, (ii) una Retribución Variable a Corto Plazo y (iii) una Retribución Variable a Largo Plazo. Para los Consejeros Ejecutivos, en condiciones normales este elemento a largo plazo tiene un peso en la fecha de concesión no inferior al 30% de la remuneración total en un escenario de cumplimiento de objetivos estándar (fijo + variable a corto plazo + variable a largo plazo).

- Los planes de Retribución Variable a Largo Plazo se inscriben en un marco plurianual, para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de la Compañía. Esta retribución se concede y se abona en forma de acciones sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses de los Directivos estén alineados con los de los accionistas. Además, son ciclos solapados que, como norma general, se encadenan de manera indefinida manteniendo un foco permanente en el concepto de largo plazo en todas las decisiones.

- b. Conforme a la Política de Remuneraciones, el 100% de las acciones que se entreguen al amparo del Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 2021 y, en su caso, bajo el Plan de Incentivo a Largo Plazo que se prevé someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2024, a los Consejeros Ejecutivos y a otros partícipes que determine el Consejo de Administración estarán sometidas a un periodo de retención de dos años. Además, si un Consejero Ejecutivo no cumple con el compromiso de tenencia permanente de acciones, el periodo de retención de las acciones que, en su caso, perciban derivadas de cualquier elemento de retribución variable, aumentaría hasta los 3 años.
- Equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración: 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 a Corto Plazo e incentivo a largo plazo anualizado) no superaría el 85%.
  - La percepción del 20% de la Retribución Variable a Corto Plazo está vinculada a las siguientes métricas ESG: Igualdad de Género - % de Mujeres Directivas (10%), NPS (5%), Cambio Climático - Emisiones GHG (5%). Además, el abono del 10% de los incentivos correspondientes a los ciclos en vigor de los planes de incentivo a largo plazo están vinculados a métricas ESG.

Además, dos de los miembros de la CNRBG también son miembros de la Comisión de Regulación y Sostenibilidad. La presencia cruzada de Consejeros en estas dos Comisiones asegura la toma en consideración de la sostenibilidad en el ámbito de las remuneraciones.

### 5.1.10. Remuneraciones de los miembros de la Alta Dirección (no Consejeros)

Véase el Anexo II (Retribución al Consejo y a la Alta Dirección) de las Cuentas Anuales Consolidadas de Telefónica correspondientes al ejercicio 2023.

## 5.2. Anexo Estadístico Informe Anual sobre Remuneraciones

Anexo Estadístico Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Sociedades Anónimas Cotizadas (establecido por la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por la que se modifica la Circular 4/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de remuneraciones de los Consejeros de sociedades anónimas cotizadas)

Salvo que se indique lo contrario, los datos son a 31 de diciembre de 2023.

### B. Resumen Global de cómo se aplicó la Política de Retribuciones durante el ejercicio cerrado

**B.4 Informe del resultado de la votación consultiva de la Junta General al Informe Anual sobre Remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:**

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	3.260.303.384	56,45 %

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	204.714.432	6,28 %
Votos a favor	3.025.867.375	92,81 %
Votos en blanco	—	— %
Abstenciones	29.721.577	0,91 %

### C. Detalle de las retribuciones individuales correspondientes a cada uno de los Consejeros

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2023
D. JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
D. ISIDRO FAINÉ CASAS	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
D. JOSÉ MARÍA ABRIL PÉREZ	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
D. JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	Vicepresidente Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
D. ÁNGEL VILÁ BOIX	Consejero Delegado	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
D <sup>a</sup> CARMEN GARCÍA DE ANDRÉS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
D <sup>a</sup> MARÍA LUISA GARCÍA BLANCO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
D. PETER LÖSCHER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
D <sup>a</sup> VERÓNICA PASCUAL BOÉ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
D. FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
D. ALEJANDRO REYNAL AMPLE	Consejero Independiente	Desde 13/12/2023 hasta 31/12/2023
D. FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
D <sup>a</sup> MARÍA ROTONDO URCOLA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
D <sup>a</sup> CLAUDIA SENDER RAMÍREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
D <sup>a</sup> SOLANGE SOBRAL TARGA	Consejero Independiente	Desde 13/12/2023 hasta 31/12/2023
D. JUAN IGNACIO CIRAC SASTURAIN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 13/12/2023
D. PETER ERSKINE	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2023 hasta 13/12/2023

**C.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.**

**a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:**

**i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)**

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a Comisiones del Consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
D. JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	0	0	0	1.923	3.718	0	0	0	5.641	6.122
D. ISIDRO FAINÉ CASAS	200	0	80	0	0	0	0	0	280	280
D. JOSÉ MARÍA ABRIL PÉREZ	200	10	91	0	0	0	0	0	301	300
D. JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	200	24	114	0	0	0	0	0	338	338
D. ÁNGEL VILÁ BOIX	0	0	0	1.600	2.578	0	0	0	4.178	4.511
D <sup>a</sup> CARMEN GARCÍA DE ANDRÉS	120	35	34	0	0	0	0	0	189	186
D <sup>a</sup> MARÍA LUISA GARCÍA BLANCO	120	33	45	0	0	0	0	0	198	197
D. PETER LÖSCHER	120	24	114	0	0	0	0	0	258	257
D <sup>a</sup> VERÓNICA PASCUAL BOÉ	120	11	11	0	0	0	0	0	142	138
D. FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	120	33	125	0	0	0	0	0	278	278
D. ALEJANDRO REYNAL AMPLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	120	0	0	0	0	0	0	0	120	120
D <sup>a</sup> MARÍA ROTONDO URCOLA	120	24	22	0	0	0	0	0	166	162
D <sup>a</sup> CLAUDIA SENDER RAMÍREZ	120	20	22	0	0	0	0	0	162	160
D <sup>a</sup> SOLANGE SOBRAL TARGA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. JUAN IGNACIO CIRAC SASTURAIN	120	33	34	0	0	0	0	0	187	184
D. PETER ERSKINE	120	20	114	0	0	0	0	0	254	253



## ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumento	Nº Acciones equivalentes
D. JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	Performance Share Plan (PSP) 2020-2023 (Tercer Ciclo)	267.000	267.000	0	0	133.500	133.500	3,88	518	133.500	0	0
	Performance Share Plan (PSP) 2021-2024 (Primer Ciclo)	1.094.000	1.094.000	0	0	0	0	0	0	0	1.094.000	1.094.000
	Performance Share Plan (PSP) 2022-2025 (Segundo Ciclo)	995.000	995.000	0	0	0	0	0	0	0	995.000	995.000
	Performance Share Plan (PSP) 2023-2026 (Tercer Ciclo)	0	0	1.110.000	1.110.000	0	0	0	0	0	1.110.000	1.110.000
	Plan Global de Compra Incentivada de Acciones para Empleados (GESP) 2022-2024	130	130	459	459	0	0	0	0	0	589	589

D. ÁNGEL VILÁ BOIX	Performance Share Plan (PSP) 2020-2023 (Tercer Ciclo)	198.000	198.000	0	0	99.000	99.000	3,88	384	99.000	0	0
	Performance Share Plan (PSP) 2021-2024 (Primer Ciclo)	819.000	819.000	0	0	0	0	0	0	0	819.000	819.000
	Performance Share Plan (PSP) 2022-2025 (Segundo Ciclo)	745.000	745.000	0	0	0	0	0	0	0	745.000	745.000
	Performance Share Plan (PSP) 2023-2026 (Tercer Ciclo)	0	0	831.000	831.000	0	0	0	0	0	831.000	831.000
	Plan Global de Compra Incentivada de Acciones para Empleados (GESP) 2022-2024	130	130	459	459	0	0	0	0	0	0	589

#### Observaciones:

De acuerdo con las instrucciones que la CNMV ha manifestado a Telefónica:

- Se incluyen como "consolidadas" las acciones entregadas en marzo de 2023 derivadas del tercer ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 2018, cuyo periodo de medición comprendía el periodo 2020-2022. Estas acciones se han valorado considerando la fecha de entrega.
- Las acciones derivadas del primer ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 2021, a pesar de que su periodo de medición comprendía el periodo 2021-2023, y que el 89,45% serán entregadas en el mes de marzo de 2024, se deben entender como no consolidadas ni vencidas al finalizar el ejercicio 2023.

### iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro (miles €)
D. José María Álvarez-Pallete López	132
D. Ángel Vilá Boix	72

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
D. José María Álvarez-Pallete López	132	132	541	541	1.372	1.144	11.359	9.982
D. Ángel Vilá Boix	72	72	488	488	934	793	8.902	7.762

### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
D. José María Álvarez-Pallete López	Prima Seguro Médico	6
D. José María Álvarez-Pallete López	Prima Seguro de Vida	23
D. Ángel Vilá Boix	Prima Seguro Médico	6
D. Ángel Vilá Boix	Prima Seguro de Vida	19
D. Ángel Vilá Boix	Vehículo	21

**b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:**

**i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)**

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
D. JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. ISIDRO FAINÉ CASAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. JOSÉ MARÍA ABRIL PÉREZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	90	0	0	0	0	0	0	88	178	178
D. ÁNGEL VILÁ BOIX	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D <sup>a</sup> CARMEN GARCÍA DE ANDRÉS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D <sup>a</sup> MARÍA LUISA GARCÍA BLANCO	0	0	0	0	0	0	0	88	88	88
D. PETER LÖSCHER	119	0	0	0	0	0	0	0	119	119
D <sup>a</sup> VERÓNICA PASCUAL BOÉ	52	0	0	0	0	0	0	65	117	60
D. FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	178	0	0	0	0	0	0	155	333	326
D. ALEJANDRO REYNAL AMPLÉ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D <sup>a</sup> MARÍA ROTONDO URCOLA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D <sup>a</sup> CLAUDIA SENDER RAMÍREZ	0	0	0	0	0	0	0	133	133	128
D <sup>a</sup> SOLANGE SOBRAL TARGA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. JUAN IGNACIO CIRAC SASTURAIN	0	0	0	0	0	0	0	95	95	90
D. PETER ERSKINE	80	0	0	0	0	0	0	0	80	80

## ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio			Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023		
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas		Nº instrumentos	Nº instrumento	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

## iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
D. José María Álvarez-Pallete López	0	0	0	0	174	161	0	0
D. Ángel Vilá Boix	0	0	0	0	23	22	0	0

## iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

### c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2023 + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
D. JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	5.641	518	132	29	6.320	0	0	0	0	0	6.320
D. ISIDRO FAINÉ CASAS	280	0	0	0	280	0	0	0	0	0	280
D. JOSÉ MARÍA ABRIL PÉREZ	301	0	0	0	301	0	0	0	0	0	301
D. JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	338	0	0	0	338	178	0	0	0	178	516
D. ÁNGEL VILÁ BOIX	4.178	384	72	46	4.680	0	0	0	0	0	4.680
D <sup>a</sup> CARMEN GARCÍA DE ANDRÉS	189	0	0	0	189	0	0	0	0	0	189
D <sup>a</sup> MARÍA LUISA GARCÍA BLANCO	198	0	0	0	198	88	0	0	0	88	286
D. PETER LÖSCHER	258	0	0	0	258	119	0	0	0	119	377
D <sup>a</sup> VERÓNICA PASCUAL BOÉ	142	0	0	0	142	117	0	0	0	117	259
D. FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	278	0	0	0	278	333	0	0	0	333	611
D. ALEJANDRO REYNAL AMPLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	120	0	0	0	120	0	0	0	0	0	120
D <sup>a</sup> MARÍA ROTONDO URCOLA	166	0	0	0	166	0	0	0	0	0	166
D <sup>a</sup> CLAUDIA SENDER RAMÍREZ	162	0	0	0	162	133	0	0	0	133	295

D <sup>a</sup> SOLANGE SOBRAL TARGA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. JUAN IGNACIO CIRAC SASTURAIN	187	0	0	0	187	95	0	0	0	95	282
D. PETER ERSKINE	254	0	0	0	254	80	0	0	0	80	334
<b>TOTAL</b>	12.692	902	204	75	13.873	1.143	0	0	0	1.143	15.016

**C.2 Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.**

**Importes totales devengados y % variación anual**

	Ejercicio 2023	% variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% variación 2020/2019	Ejercicio 2019
<b>CONSEJEROS EJECUTIVOS</b>									
D. JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	6.320	-6,88	6.787	-22,21	8.725	68,01	5.193	-6,21	5.537
D. ÁNGEL VILÁ BOIX	4.680	-6,42	5.001	-24,52	6.626	71,17	3.871	-5,45	4.094
<b>CONSEJEROS EXTERNOS</b>									
D. ISIDRO FAINÉ CASAS	280	0,00	280	0,00	280	0,00	280	0,00	280
D. JOSÉ MARÍA ABRIL PÉREZ	301	0,33	300	-0,66	302	0,67	300	0,00	300
D. JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	516	0,00	516	4,24	495	-0,60	498	20,00	415
D <sup>a</sup> CARMEN GARCÍA DE ANDRÉS	189	1,61	186	14,11	163	-1,81	166	3,11	161
D <sup>a</sup> MARÍA LUISA GARCÍA BLANCO	286	0,35	285	31,94	216	31,71	164	3,80	158
D. PETER LÖSCHER	377	0,27	376	7,12	351	33,46	263	56,55	168
D <sup>a</sup> VERÓNICA PASCUAL BOÉ	259	30,81	198	40,43	141	0,71	140	0,00	0
D. FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	611	1,16	604	5,59	572	1,78	562	-3,93	585
D. ALEJANDRO REYNAL AMPLE	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
D. FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	120	0,00	120	0,00	120	0,00	120	0,00	120
D <sup>a</sup> MARÍA ROTONDO URCOLA	166	2,47	162	362,86	35	0,00	0	0,00	0
D <sup>a</sup> CLAUDIA SENDER RAMÍREZ	295	2,43	288	45,45	198	40,43	141	0,00	0
D <sup>a</sup> SOLANGE SOBRAL TARGA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
D. JUAN IGNACIO CIRAC SASTURAIN	282	2,92	274	68,10	163	14,79	142	1,43	140
D. PETER ERSKINE	334	0,30	333	4,06	320	13,07	283	4,43	271
<b>RESULTADOS CONSOLIDADOS DE LA SOCIEDAD</b>	-1.473	-	2.960	-75,53	12.095	368,25	2.583	-4,97	2.718
<b>REMUNERACIÓN MEDIA DE LOS EMPLEADOS</b>	69	27,78	54	-12,90	62	31,91	47	-30,88	68



**OBSERVACIONES A LAS VARIACIONES 2023/2022:**

- Tal y como se ha señalado anteriormente en el apartado C.1.a) (ii), siguiendo las instrucciones de la CNMV, dentro de los importes totales devengados en 2023 por D. José María Álvarez-Pallete López y por D. Ángel Vila Boix, se ha incluido el valor de las acciones entregadas en marzo de 2023 derivadas del tercer ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 2018, cuyo periodo de medición comprendía el periodo 2020-2022.
- El incremento en las remuneraciones de D<sup>a</sup> Verónica Pascual Boé se debe principalmente a que en 2023 percibió la correspondiente remuneración por su pertenencia al Consejo de Administración de Telefónica Audiovisual Digital.

## D. Otras Informaciones de Interés

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 21 de febrero de 2024.

**Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.**

No

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2023 ]

CIF: [ A28015865 ]

Denominación Social:

[ **TELEFONICA, S.A.** ]

Domicilio social:

[ GRAN VIA, 28 MADRID ]

**B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO**

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	3.260.303.384	56,45

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	204.714.432	6,28
Votos a favor	3.025.867.375	92,81
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	29.721.577	0,91

**C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS**

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2023
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don ISIDRO FAINÉ CASAS	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JOSÉ MARÍA ABRIL PÉREZ	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	Vicepresidente Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	Consejero Delegado	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña CARMEN GARCÍA DE ANDRÉS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña MARÍA LUISA GARCÍA BLANCO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don PETER LÖSCHER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña VERÓNICA PASCUAL BOÉ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don ALEJANDRO REYNAL AMPLÉ	Consejero Independiente	Desde 13/12/2023 hasta 31/12/2023
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña MARÍA ROTONDO URCOLA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña CLAUDIA SENDER RAMÍREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña SOLANGE SOBRAL TARGA	Consejero Independiente	Desde 13/12/2023 hasta 31/12/2023
Don JUAN IGNACIO CIRAC SASTURAIN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 13/12/2023
Don PETER ERSKINE	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2023 hasta 13/12/2023

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ				1.923	3.718				5.641	6.122
Don ISIDRO FAINÉ CASAS	200		80						280	280
Don JOSÉ MARÍA ABRIL PÉREZ	200	10	91						301	300
Don JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	200	24	114						338	338
Don ÁNGEL VILÁ BOIX				1.600	2.578				4.178	4.511
Doña CARMEN GARCÍA DE ANDRÉS	120	35	34						189	186
Doña MARÍA LUISA GARCÍA BLANCO	120	33	45						198	197
Don PETER LÖSCHER	120	24	114						258	257
Doña VERÓNICA PASCUAL BOÉ	120	11	11						142	138
Don FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	120	33	125						278	278
Don ALEJANDRO REYNAL AMPLÉ										
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	120								120	120
Doña MARÍA ROTONDO URCOLA	120	24	22						166	162
Doña CLAUDIA SENDER RAMÍREZ	120	20	22						162	160
Doña SOLANGE SOBRAL TARGA										
Don JUAN IGNACIO CIRAC SASTURAIN	120	33	34						187	184
Don PETER ERSKINE	120	20	114						254	253

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	Performance Share Plan (PSP) 2020-2023 (Tercer Ciclo)	267.000	267.000			133.500	133.500	3,88	518	133.500		
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	Performance Share Plan (PSP) 2021-2024 (Primer Ciclo)	1.094.000	1.094.000					0,00			1.094.000	1.094.000
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	Performance Share Plan (PSP) 2022-2025 (Segundo Ciclo)	995.000	995.000					0,00			995.000	995.000
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	Performance Share Plan (PSP) 2023-2026 (Tercer Ciclo)			1.110.000	1.110.000			0,00			1.110.000	1.110.000
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	Plan Global de Compra Incentivada de Acciones para Empleados (GESP) 2022-2024	130	130	459	459			0,00			589	589
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	Performance Share Plan (PSP)	198.000	198.000			99.000	99.000	3,88	384	99.000		

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
	2020-2023 (Tercer Ciclo)											
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	Performance Share Plan (PSP) 2021-2024 (Primer Ciclo)	819.000	819.000					0,00			819.000	819.000
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	Performance Share Plan (PSP) 2022-2025 (Segundo Ciclo)	745.000	745.000					0,00			745.000	745.000
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	Performance Share Plan (PSP) 2023-2026 (Tercer Ciclo)			831.000	831.000			0,00			831.000	831.000
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	Plan Global de Compra Incentivada de Acciones para Empleados (GESP) 2022-2024	130	130	459	459			0,00			589	589



iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	132
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	72

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	132	132	541	541	1.372	1.144	11.359	9.982
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	72	72	488	488	934	793	8.902	7.762

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	Prima Seguro Médico	6
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	Prima Seguro de Vida	23
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	Prima Seguro Médico	6
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	Prima Seguro de Vida	19
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	Vehículo	21

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ										
Don ISIDRO FAINÉ CASAS										
Don JOSÉ MARÍA ABRIL PÉREZ										
Don JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	90							88	178	178
Don ÁNGEL VILÁ BOIX										
Doña CARMEN GARCÍA DE ANDRÉS										
Doña MARÍA LUISA GARCÍA BLANCO								88	88	88
Don PETER LÖSCHER	119								119	119
Doña VERÓNICA PASCUAL BOÉ	52							65	117	60
Don FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	178							155	333	326
Don ALEJANDRO REYNAL AMPLÉ										
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA										
Doña MARÍA ROTONDO URCOLA										
Doña CLAUDIA SENDER RAMÍREZ								133	133	128
Doña SOLANGE SOBRAL TARGA										
Don JUAN IGNACIO CIRAC SASTURAIN								95	95	90

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Don PETER ERSKINE	80								80	80

### ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

### iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ					174	161		
Don ÁNGEL VILÁ BOIX					23	22		

### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

### c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2023 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	5.641	518	132	29	6.320						6.320
Don ISIDRO FAINÉ CASAS	280				280						280

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2023 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Don JOSÉ MARÍA ABRIL PÉREZ	301				301						301
Don JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	338				338	178				178	516
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	4.178	384	72	46	4.680						4.680
Doña CARMEN GARCÍA DE ANDRÉS	189				189						189
Doña MARÍA LUISA GARCÍA BLANCO	198				198	88				88	286
Don PETER LÖSCHER	258				258	119				119	377
Doña VERÓNICA PASCUAL BOÉ	142				142	117				117	259
Don FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	278				278	333				333	611
Don ALEJANDRO REYNAL AMPLE											
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	120				120						120
Doña MARÍA ROTONDO URCOLA	166				166						166

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2023 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Doña CLAUDIA SENDER RAMÍREZ	162				162	133				133	295
Doña SOLANGE SOBRAL TARGA											
Don JUAN IGNACIO CIRAC SASTURAIN	187				187	95				95	282
Don PETER ERSKINE	254				254	80				80	334
<b>TOTAL</b>	<b>12.692</b>	<b>902</b>	<b>204</b>	<b>75</b>	<b>13.873</b>	<b>1.143</b>				<b>1.143</b>	<b>15.016</b>

**C.2.** Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
<b>Consejeros ejecutivos</b>									
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	6.320	-6,88	6.787	-22,21	8.725	68,01	5.193	-6,21	5.537
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	4.680	-6,42	5.001	-24,52	6.626	71,17	3.871	-5,45	4.094

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
<b>Consejeros externos</b>									
Don ISIDRO FAINÉ CASAS	280	0,00	280	0,00	280	0,00	280	0,00	280
Don JOSÉ MARÍA ABRIL PÉREZ	301	0,33	300	-0,66	302	0,67	300	0,00	300
Don JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	516	0,00	516	4,24	495	-0,60	498	20,00	415
Doña CARMEN GARCÍA DE ANDRÉS	189	1,61	186	14,11	163	-1,81	166	3,11	161
Doña MARÍA LUISA GARCÍA BLANCO	286	0,35	285	31,94	216	31,71	164	3,80	158
Don PETER LÖSCHER	377	0,27	376	7,12	351	33,46	263	56,55	168
Doña VERÓNICA PASCUAL BOÉ	259	30,81	198	40,43	141	0,71	140	-	0
Don FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	611	1,16	604	5,59	572	1,78	562	-3,93	585
Don ALEJANDRO REYNAL AMPLE	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	120	0,00	120	0,00	120	0,00	120	0,00	120
Doña MARÍA ROTONDO URCOLA	166	2,47	162	362,86	35	-	0	-	0
Doña CLAUDIA SENDER RAMÍREZ	295	2,43	288	45,45	198	40,43	141	-	0
Doña SOLANGE SOBRAL TARGA	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Don JUAN IGNACIO CIRAC SASTURAIN	282	2,92	274	68,10	163	14,79	142	1,43	140
Don PETER ERSKINE	334	0,30	333	4,06	320	13,07	283	4,43	271

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>									
	-1.473	-	2.960	-75,53	12.095	368,25	2.583	-4,97	2.718
<b>Remuneración media de los empleados</b>									
	69	27,78	54	-12,90	62	31,91	47	-30,88	68



**D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

---

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[ 21/02/2024 ]

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

- Si  
 No