

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

Incluido en el Capítulo 5
del Informe de Gestión Consolidado 2025
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 Informe Anual sobre Remuneraciones



5.1.

Informe Anual sobre
Remuneraciones**Introducción al Informe**

La presente sección 5.1, y la sección 5.2 constituyen el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, 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.

La presente sección consta fundamentalmente de dos partes:

- En primer lugar, se describe un resumen de la Política de Remuneraciones de los Consejeros (la Política de Remuneraciones) aplicable en 2026:
 - Desde el 1 de enero hasta la aprobación por la Junta General de Accionistas de la nueva Política, será de aplicación la Política de Remuneraciones de los Consejeros 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>).
 - Desde la Junta General de Accionistas hasta el 31 de diciembre, será de aplicación la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros, en su caso, aprobada por dicha Junta que se celebrará en 2026.
- En segundo lugar, contiene la descripción de cómo se ha aplicado la Política de Remuneraciones de los Consejeros durante el ejercicio 2025.

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.

Nuevo liderazgo

El Consejo de Administración acordó el 18 de enero de 2025 el nombramiento de D. Marc Thomas Murtra Millar como Consejero Ejecutivo por cooptación y Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración de la Sociedad en sustitución de D. José María Álvarez-Pallete López. Asimismo, el 6 de marzo de 2025, el Consejo de Administración acordó el nombramiento de D. Emilio Gayo Rodríguez, como Consejero Ejecutivo por cooptación y Consejero Delegado de la Compañía (*Chief Operating Officer - C.O.O.*) en sustitución de D. Ángel Vilá Boix. Dichos nombramientos fueron posteriormente ratificados por la Junta General de Accionistas de Telefónica, celebrada el 10 de abril de 2025.

Plan estratégico 2026-2030: Transform & Grow

En 2025, bajo la nueva dirección, se ha establecido un nuevo plan para los próximos cinco años: el Plan estratégico *Transform & Grow*, con el objetivo de impulsar el crecimiento y crear valor a largo plazo, así como de reforzar el liderazgo en los principales mercados del Grupo Telefónica —España, Alemania, Reino Unido y Brasil— y acelerar la evolución tecnológica, operativa y comercial.

Con este nuevo Plan, Telefónica se transforma para crecer con la misión de ofrecer la mejor experiencia digital a sus clientes y la visión de convertirse en una operadora europea de referencia mundial, con escala rentable.

Transform & Grow es un plan de crecimiento que apuesta por la eficiencia y la simplificación del grupo y de sus operaciones, y que se estructura alrededor de seis pilares estratégicos: ofrecer una experiencia de cliente de primer nivel, ampliar la oferta B2C, escalar el negocio B2B, desarrollar las capacidades tecnológicas, simplificar el modelo operativo y desarrollar el talento.

Nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2026

Tras la celebración de la Junta General de Accionistas de cada año, la CNRBG lleva a cabo un proceso de reflexión sobre la adecuación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros a los nuevos objetivos estratégicos de Telefónica y a los intereses de sus grupos de interés.

Como parte de su compromiso con la escucha activa a los accionistas, la CNRBG mantiene un diálogo constante y transparente con los accionistas para conocer, entre otros aspectos, su opinión sobre la política de remuneraciones y valorar posibles cambios que pudieran ser oportunos.

El proceso de reflexión ha tenido en cuenta los resultados de las votaciones sobre el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros en los dos (2) últimos ejercicios y los relativos a la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada el 31 de marzo de 2023.

Como resultado de este proceso, la CNRBG ha propuesto al Consejo de Administración una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros, con las siguientes características.

	Retribución Fija (RF)		Retribución Variable a Corto Plazo (RVCP)		Retribución Variable a Largo Plazo (RVLP)	
Importe (en miles de euros)	Presidente Ejecutivo • 1.923 €	Consejero Delegado: • 1.450 €	Presidente Ejecutivo: • Target: 180% RF • Max: 233,1% RF	Consejero Delegado: • Target: 150% RF • Max: 194,25% RF	Presidente Ejecutivo: • Target: 200% RF • Max: 240% RF	Consejero Delegado: • Target: 180% RF • Max: 216% RF
Objetivos			- EBITDA (22,5%). - Ingresos Operativos (22,5%). - Flujo de Caja Libre (10%). - EBITDAaL-Capex (OpCFaL) (20%). - NPS (15%). - Reducción de Emisiones GHG (5%). - Mujeres en puestos directivos (5%). El % de pago máximo de cada objetivo es del 125%, salvo el Flujo de Caja Libre y EBITDAaL-Capex (OpCFaL) que puede llegar al 140%.		- TSR Relativo (50%). - Flujo de Caja Libre (50%). El % de pago máximo del TSR Relativo es del 100% y el del Flujo de Caja Libre puede llegar al 140%.	
Características básicas			- En metálico. - Todos los objetivos son cuantitativos, 80% de ellos financieros. - Cláusulas malus y clawback.		- En acciones. 3 años de periodo de medición. 2 años de periodo de retención mínimo de acciones. - Cláusulas malus y clawback. - RVLP máxima concedida por debajo de lo establecido en la Política.	

Adicionalmente, los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de determinadas retribuciones en especie y participan en sistemas de previsión social. En la sección 5.1.4 del Informe se detalla información al respecto.

Aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos en 2025

En primer lugar, por lo que se refiere al presente Informe, se refleja en los apartados relativos a 2025 el detalle de la remuneración tanto del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado (*Chief Operating Officer* - C.O.O.) actuales, como la de sus antecesores por el periodo en el que estos permanecieron en la Compañía en 2025. En los apartados correspondientes al ejercicio 2026 la información se circunscribe a los actuales Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado.

El sistema retributivo aplicable en 2025 a D. Marc Thomas Murtra Millar, como Presidente Ejecutivo, y a D. Emilio Gayo Rodríguez, como Consejero Delegado, ha sido el previsto en la Política de Remuneraciones de Consejeros de Telefónica aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 31 de marzo de 2023.

A continuación, se resumen las principales características de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos correspondiente a 2025:



• Componentes fijos de la remuneración:

(Retribución Fija, Retribuciones en Especie y Sistemas de previsión social): en términos anualizados, sin cambios respecto a años anteriores, salvo pequeñas diferencias en la valoración de las rentas en especie y la reducción de la Retribución Fija del actual Consejero Delegado respecto de su antecesor en el cargo, siendo un 9,375% inferior.

Los anteriores Consejeros Ejecutivos (D. José María Álvarez-Pallete López y D. Ángel Vilá Boix) percibieron la parte proporcional de los componentes fijos de su paquete retributivo correspondiente al periodo en que permanecieron en la Compañía.

- **Retribución Variable a Corto Plazo:** las métricas y pesos relativos establecidos para 2025 fueron Flujo de Caja Libre (30%), Ingresos Operativos (25%), EBITDA (25%) y objetivos no financieros - ESG (20%).

El coeficiente de pago ponderado ha ascendido a 77% del importe máximo. La Compañía alcanzó el nivel objetivo en los parámetros financieros. En cuanto a los objetivos ESG, se superaron los objetivos de reducción de emisiones de GEI y de mujeres en puestos directivos, mientras que el objetivo de NPS se mantuvo levemente por debajo del nivel objetivo.

- **Retribución Variable a Largo Plazo:** el periodo de medición del Tercer ciclo (2023-2025) del Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 2021 finalizó el 31 de diciembre de 2025. 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.

Durante el periodo 2023-2025, el TSR de Telefónica alcanzó aproximadamente el 29,5%, reflejando una creación de valor positiva en el ciclo de tres (3) años. Sin embargo, este desempeño estuvo por debajo de la mediana del grupo de comparación, resultando en un pago del 0% para el objetivo de TSR Relativo. En cuanto al objetivo de Flujo de Caja Libre, se cumple el promedio de los tres años permitiendo a la Compañía continuar con la reducción de deuda y mejorar la flexibilidad financiera. Además, se ha alcanzado el objetivo de reducción de emisiones de CO₂, en línea con los compromisos adquiridos por la Compañía en materia de emisiones de carbono. Así, el coeficiente de pago ponderado de la Retribución Variable a Largo Plazo ha alcanzado el 50%.

Cabe señalar que el Presidente Ejecutivo no ha participado en este Tercer ciclo (2023-2025) y, por tanto, no ha devengado cantidad alguna por este concepto. El Consejero Delegado, por su parte, ha sido beneficiario desde el inicio del ciclo por su condición de directivo del Grupo Telefónica.

• Indemnizaciones:

Conforme al nuevo contrato del Presidente Ejecutivo, y siguiendo el código de buen gobierno, se ha fijado una indemnización por cese por decisión unilateral de la sociedad, de dos (2) años de remuneración. En el caso del Consejero Delegado, D. Emilio Gayo Rodríguez se mantienen las condiciones de su contrato previo, que prevé una compensación económica por cese por decisión unilateral de la sociedad, que puede alcanzar hasta cuatro anualidades.



5.1.1. Principios de la Política de Remuneraciones

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:

Creación de valor	La Política está alineada con el compromiso de crecimiento, eficiencia y creación de valor a largo plazo de forma sostenible para los grupos de interés (<i>stakeholders</i>) de Telefónica.
Vinculación entre remuneración y resultados	Una parte significativa de la retribución total de los Consejeros Ejecutivos tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos financieros, de negocio, de creación de valor y objetivos no financieros, incluyendo objetivos ESG (Medioambiental, Social y Gobernanza). Estos objetivos predeterminados, concretos y cuantificables están alineados con el Plan Estratégico de la Compañía.
Cumplimiento	La retribución variable no está garantizada y es lo suficientemente flexible como para que no corresponda abonar este componente.
Competitividad	El paquete retributivo, tanto por su estructura como por su cuantía global, resultará competitivo frente al de las entidades comparables a escala internacional.
Buen Gobierno	A la hora de determinar la remuneración de los Consejeros, la Compañía considera la evolución de la normativa, las mejores prácticas, recomendaciones y tendencias nacionales e internacionales, en materia de retribuciones de consejeros de sociedades cotizadas.
Fair Pay	Se remunera de forma adecuada la valía profesional, capacidades, experiencia, responsabilidad asumida y resultados alcanzados. Los principios y criterios de actuación de la Política aplicable a los Consejeros Ejecutivos se encuentra alineada con la del resto de empleados, incorporando los elementos incluidos en el paquete retributivo del colectivo de directivos de Telefónica.
Equal Pay	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. y garantiza la no discriminación por razones de género, edad, origen, orientación e identidad sexual, religión, ni raza a la hora de aplicar las prácticas y políticas retributivas.
Idoneidad	Los importes fijados han sido establecidos considerando la cualificación, dedicación y responsabilidad de los Consejeros, y la debida fidelidad y vinculación con la Compañía, sin llegar a comprometer la independencia de los Consejeros no Ejecutivos.
Transparencia	El nivel de transparencia en materia de retribuciones está en línea con las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo con el objetivo de generar confianza entre los grupos de interés (<i>stakeholders</i>), entre ellos los accionistas y los inversores.



5.1.2. Nuestras prácticas retributivas

Consejeros Ejecutivos

- Vinculación del pago de la retribución al *performance* 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 los 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).
- Los Planes de Incentivo a Largo Plazo (i) tienen un periodo de medición de objetivos mínimo de tres (3) años; (ii) se abonan principalmente en acciones; (iii) están vinculados a métricas alineadas con los objetivos estratégicos a largo plazo de Telefónica; y (iv) están sometidos a la obligación de retención de un 100% de las acciones entregadas durante un periodo de dos (2) años, que aumentará a tres (3) años en caso de que no se cumpla el compromiso de tenencia permanente de acciones por un valor equivalente a dos (2) veces la retribución fija.
- Los Consejeros Ejecutivos no perciben la remuneración fija establecida para los restantes Consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración y/o a la Comisión Delegada, ni por su pertenencia a otros órganos de administración de sociedades filiales y participadas del Grupo.
- Hay establecidas cláusulas de reducción (*malus*) y recuperación (*clawback*) concretas y homogéneas, que aplican sobre cualquier elemento de retribución variable.
- Se considera, como parte del proceso de evaluación de la retribución variable, la calidad de los resultados de la Compañía en el largo plazo y cualquier riesgo asociado.
- Se solicita 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.
- No se garantiza el abono de ninguna retribución variable, ni los incrementos salariales. No se prevé la posibilidad de conceder remuneraciones extraordinarias.

Consejeros no Ejecutivos

- Se retribuye de acuerdo con las responsabilidades y funciones asumidas por cada Consejero por su pertenencia al Consejo de Administración y/o a las Comisiones del Consejo, 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 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 2026

Tal y como se ha detallado en la Introducción al Informe, desde el 1 de enero de 2026 hasta la fecha en la que se celebre la Junta General Ordinaria de Accionistas en 2026, 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. 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>

Durante el resto del año de 2026 se aplicará, en caso de ser aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2026, la nueva Política de Remuneraciones que mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2029, 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.



5.1.4. Remuneración de los Consejeros Ejecutivos en 2026

Retribución Fija: el importe se mantiene sin cambios desde 2016 para el Presidente Ejecutivo. En el caso del Consejero Delegado, su importe se reduce un 9,375% respecto al importe de la Retribución Fija del Consejero Delegado anterior.

Los Consejeros Ejecutivos no perciben la remuneración fija establecida para los restantes Consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración y/o a la Comisión Delegada.

Retribución Variable:

Peso significativo respecto a la retribución total (79% para el Presidente Ejecutivo y 77% para el Consejero Delegado). La proporción de retribución variable sobre la retribución total máxima (Retribución Fija + el importe máximo de la Retribución Variable a Corto Plazo+ nivel de asignación máximo de la Retribución Variable a Largo Plazo) no podrá superar el 85%.

Métricas y niveles de cumplimiento alineados con el nuevo Plan estratégico 2026-2030 de la Compañía (Plan Transform & Grow) y los principales ejes de la estrategia de Telefónica.

El valor máximo de concesión de las acciones asignadas al Tercer ciclo (2026-2028) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2024-2028 es inferior al límite máximo establecido en la Política de Remuneraciones.

Indemnización por cese por decisión unilateral de la Sociedad:

Para el Presidente Ejecutivo se ha reducido a dos (2) años de remuneración. En el caso del Consejero Delegado, se mantienen las condiciones de su contrato previo, que prevé una compensación económica por cese de cuatro anualidades.

Tal y como se ha indicado anteriormente, a la fecha de formulación de este Informe, los Consejeros Ejecutivos de Telefónica, S.A. son D. Marc Thomas Murtra Millar, Presidente Ejecutivo, y D. Emilio Gayo Rodríguez, Consejero Delegado (*Chief Operating Officer* - C.O.O.).

Pay for performance y mix retributivo

El sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos de Telefónica se caracteriza por su competitividad y exigencia. La retribución variable, diseñada para incentivar la consecución de los objetivos de la Compañía, tanto a corto plazo como a largo plazo, constituye uno de los pilares fundamentales de dicho sistema.

La ambición contenida en el Plan *Transform & Grow* guía la Retribución Variable tanto a Corto como a Largo plazo:

Qué persigue

Cómo se mide

MISIÓN:

Ofrecer la mejor experiencia digital a nuestros clientes

Mejor experiencia de cliente

NPS

VISIÓN:

Ser una operadora europea de referencia mundial, con escala rentable

Liderazgo en el sector

TSR

Crecimiento rentable

Ingresos EBITDA

Disciplina financiera

FCF

EBITDAaL - CAPEX (OpCFAL)

A este respecto, los KPIs incluidos en la retribución variable están alineados con los pilares estratégicos anteriormente expuestos. Además, también se incluyen KPIs vinculados con las principales iniciativas relacionadas con la sostenibilidad que continúan siendo un pilar estratégico para la compañía, y mantenemos plena confianza y entusiasmo en su capacidad de generar valor sostenible para nuestro negocio y para todos nuestros grupos de interés. En los últimos años se ha logrado integrarlas profundamente en nuestro ADN, convirtiéndolas en motores naturales de la toma de decisiones y de la evolución de la cultura corporativa.

Todos los objetivos son predeterminados, concretos, cuantificables, 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.

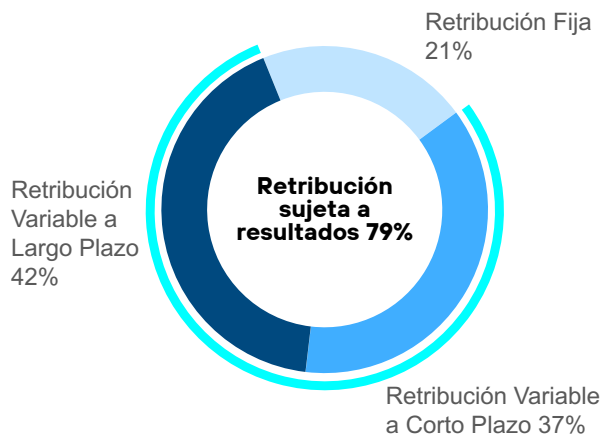
Desde el punto de vista del mix retributivo, el paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos está apalancado principalmente en la retribución variable, de tal manera que la mayor parte de la remuneración total se percibe únicamente si se cumplen los objetivos establecidos en la retribución variable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



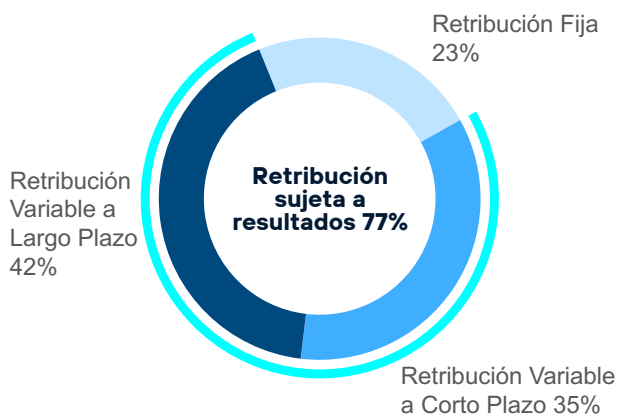
En consecuencia, los Consejeros Ejecutivos pueden no percibir importe alguno en concepto de retribución variable en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento. El porcentaje de retribución variable a corto y largo plazo es significativo en relación con la retribución total.

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

Presidente Ejecutivo



Consejero Delegado



* En el gráfico no se han tenido en cuenta las retribuciones en especie ni aportaciones a sistemas de previsión social.

Grupo de comparación

A la hora de establecer el paquete retributivo en 2026, 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 19 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 entorno a la mediana del grupo de comparación.

Componentes del paquete retributivo en 2026

Los elementos que componen el paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas son similares a los del ejercicio 2025:

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.

Importe:

Presidente Ejecutivo (D. Marc Thomas Murtra Millar)

• 1.923.100 euros (Sin cambios desde el año 2016)

Consejero Delegado (D. Emilio Gayo Rodríguez)

• 1.450.000 euros

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. No obstante, el incremento máximo de la retribución fija durante la vigencia de la Política de Remuneraciones no podrá superar, con carácter general, el 10% anualizado del salario anual bruto, salvo circunstancias excepcionales que deberán ser debidamente justificadas y explicadas en el IARC.

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)	Δ vs 2025
Presidente Ejecutivo (D. Marc Thomas Murtra Millar)	180%	233,1 %	Sin variación
Consejero Delegado (D. Emilio Gayo Rodríguez)	150%	194,25%	Sin variación*

*El Importe Target de la Retribución Variable a Corto Plazo del Consejero Delegado se encuentra prorrateado a partir de la fecha de su incorporación.

El Importe Máximo en 2026 será del 129,5% del Importe Target, esto es, 233,10% de la RF para el Presidente Ejecutivo y 194,25% de la RF para el Consejero Delegado. Este Importe Máximo se podría alcanzar en caso de sobrecumplimiento del objetivo de Flujo de Caja Libre y EBITDAal-Capex (OpCFaL), siempre que además se cumpla con el objetivo target de EBITDA, al igual que en la política anterior.

Los objetivos no financieros tendrán un peso conjunto máximo del 20% en la RVCP.

Funcionamiento:

Para el ejercicio 2026, la CNRBG ha revisado los objetivos, las métricas y las escalas de logro a utilizar con el objetivo de garantizar el cumplimiento de la estrategia de la Compañía.

Como resultado, el Consejo de Administración ha aprobado, previa propuesta de la CNRBG, la incorporación de nuevas métricas seleccionadas a partir del Plan *Transform & Grow*. Estos indicadores medirán de forma cuantitativa las citadas prioridades estratégicas de Telefónica.

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	
Crecimiento rentable (45%)	EBITDA	22,5 %	50 %	100 %	125 %	28,125 %
	Ingresos Operativos	22,5 %	50 %	100 %	125 %	28,125 %
Disciplina financiera (30%)	Flujo de Caja Libre	10 %	50 %	100 %	140 %	14,00 %
	EBITDAal - Capex (OpCFaL)	20 %	50 %	100 %	140 %	28,00 %
Experiencia del cliente (15%)	NPS	15 %	50 %	100 %	125 %	18,75 %
ESG (10%)	Igualdad de Género - % de mujeres en puestos directivos	5 %	50 %	100 %	125 %	6,25 %
	Cambio Climático - Emisiones GHG	5 %	50 %	100 %	125 %	6,25 %
100 %						129,50 %



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.

Con carácter general, la Retribución Variable a Corto Plazo se abona íntegramente en metálico, siempre que se cumplan los objetivos establecidos al efecto. No obstante, de conformidad con la Política de Remuneraciones, la Retribución Variable a Corto Plazo podría incluir también la entrega de acciones, opciones sobre acciones o derechos retributivos vinculados al valor de la acción, 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.

C. RETRIBUCIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO

Propósito:

Fomentar el compromiso de los Consejeros Ejecutivos y de los Directivos con la Compañía y su estrategia, 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.

La Retribución Variable a Largo Plazo podrá abonarse en metálico y/o incluir entrega de acciones, opciones sobre acciones o derechos retributivos referenciados al valor

de la acción, siempre que se cumplan los objetivos establecidos al efecto.

Descripción de los incentivos asignados de Retribuciones Variables a Largo Plazo en vigor en 2026:

Los ciclos en vigor en 2026 derivados de planes de incentivo a largo plazo son los siguientes:

	Periodo de medición	Número de acciones asignadas para un cumplimiento del 100% (Valor de las acciones asignadas como % Retribución Fija)	
		Presidente Ejecutivo (D. Marc Thomas Murtra Millar)	Consejero Delegado (D. Emilio Gayo Rodríguez)
Plan de Incentivo a Largo Plazo 2024-2028 aprobado por la Junta General de Accionistas de 2024			
Primer ciclo	2024-2026	-	326.000
Segundo ciclo	2025-2027	916.000 (200%)	622.000 (180%)
Tercer ciclo	2026-2028	1.068.656 (200%)	725.181 (180%)

El número de acciones asignadas en cada uno de los ciclos es significativamente inferior al límite máximo establecido en la Política de Remuneraciones así como al límite establecido en la Junta General de Accionistas que aprobó el Plan.

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

En la Junta General de Accionistas de 2024 se aprobó 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.

El Plan tiene una duración total de cinco (5) años y se divide 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 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.

Las características del Primer ciclo (2024-2026) y del Segundo ciclo (2025-2027) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2024-2028 se describen en el Informe Anual sobre Remuneración de los Consejeros correspondiente al año 2023 y 2024, respectivamente.

Las métricas que se han establecido para el Tercer ciclo (2026-2028) del Plan de Incentivo a Largo Plazo son las siguientes:



	Métricas	Ponderación (%)	Resultado de la Compañía	Incentivo a liquidar (%)
Liderazgo en el sector (50%)	TSR Relativo	50 %	Percentil 75 o superior	100 %
			Mediana	30 %
			Por debajo de mediana	0%
Disciplina financiera (50%)	Flujo de Caja Libre ¹	50 %	115% de cumplimiento	140 %
			100% de cumplimiento	100 %
			92% de cumplimiento	50 %
			Por debajo del 92% de cumplimiento	0%

¹ Además de un 115% de cumplimiento, será necesario que se cumpla el 100% del objetivo de Flujo de Caja Libre en cada uno de los ejercicios del periodo (2026-2028).

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 (2026), hasta el final del mismo (2028), 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: BT Group, Deutsche Telekom, Orange, Vodafone Group, Liberty Global, Telecom Italia, America Movil, Koninklijke KPN, Telenor y Telia Sonera.

El número de compañías del grupo de comparación se ha reducido respecto al de ciclos anteriores. A este respecto, se han excluido las compañías que no compiten en los mismos mercados que Telefónica y otras compañías con alta probabilidad de ser susceptibles de una oferta pública de adquisición.

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 (50%)

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 objetivo aprobado por el Consejo de Administración tras la aprobación del mencionado Plan *Transform & Grow* (comunicado a los mercados el 4 de noviembre de 2025), 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 Tercer 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 25% de las acciones teóricas target asignadas.
- Nivel *target* del 100% de cumplimiento, que supone la entrega del 50% 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 Tercer ciclo (2026-2028), asegurando de esta manera la continuidad en la generación de caja a la vez que se incentiva el sobrecumplimiento.

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.

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 (2) años, que aumentará a tres (3) años en caso de que no se



cumpla el compromiso de tenencia permanente de acciones.

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 2026 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.

Por otra parte, en el caso de cese del Consejero Ejecutivo por decisión unilateral de la Sociedad, de acuerdo con lo establecido en las condiciones generales aplicables a los Planes de Incentivo a Largo Plazo, se procederá a la liquidación equivalente en efectivo de los ciclos que, en su caso, correspondan.

D. SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL

El sistema de previsión social de los Consejeros Ejecutivos replica el aplicable a los empleados y directivos de Telefónica, que consiste en aportaciones (i) a un plan de pensiones o un instrumento similar y a un seguro colectivo de vida en la modalidad de *unit link* (para canalizar el exceso de aportación sobre los límites financieros y fiscales aplicables a los planes de pensiones) así como (ii) al Plan de Previsión Social de Directivos de Telefónica, instrumentado a través de un seguro colectivo de vida en la modalidad de *unit link*.

En el caso del Presidente Ejecutivo, al no haber tenido una relación laboral previa a su nombramiento como Presidente Ejecutivo, las aportaciones se instrumentan a través de pólizas de seguros de ahorro que recogen las principales características de dichos instrumentos, cubriendo las mismas contingencias que el Plan de Pensiones y los seguros *unit link*, aplicables a los empleados y directivos de Telefónica.

i. Plan de Pensiones/Plan de previsión:

Aportaciones:

El importe de la aportación anual para el Presidente Ejecutivo es de un 4,51% de la Retribución Fija y para el Consejero Delegado de un 5% de la Retribución Fija, manteniendo el porcentaje de aportación previsto en su anterior contrato con el Grupo Telefónica.

Funcionamiento:

Se trata de un plan de aportación definida 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.

En el caso del Presidente Ejecutivo, al no haber tenido una relación laboral previa a su nombramiento como Presidente Ejecutivo, las aportaciones equivalentes al plan de pensiones y al seguro colectivo de vida en la modalidad *unit link*, se instrumentan a través de una póliza de seguro de ahorro que replica las principales características de dichos instrumentos.

En el caso del Consejero Delegado, 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 la vigencia de la Política 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, en el caso del Consejero Delegado, se tiene suscrito un seguro colectivo de vida en la modalidad de *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 Occident GCO, S.A.U. 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.

ii. Plan de Previsión Social de Directivos:

Aportaciones:

La aportación anual equivale al 35% de la Retribución Fija de los Consejeros Ejecutivos, tras deducir las aportaciones realizadas al Plan de Pensiones para empleados de Telefónica o el instrumento equivalente.

Funcionamiento:

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.

El vehículo de instrumentación de este Plan es un seguro colectivo de vida en la modalidad de *unit link* concertado con una o varias entidades aseguradoras o instrumento equivalente, 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.



Hasta el 31 de marzo de 2023, las Políticas de Remuneraciones de los Consejeros de Telefónica establecían únicamente la incompatibilidad entre el reconocimiento de derechos económicos derivados de este Plan y la indemnización por cese de una relación laboral, tal y como se informó en los sucesivos Informes sobre Remuneraciones de los Consejeros anteriores. A partir del 31 de marzo de 2023, fecha en la que se aprobó la actual Política de Remuneraciones de los Consejeros por la Junta General de Accionistas, dicha incompatibilidad se extendió a cualquier indemnización por cese, tanto de una relación laboral como mercantil.

Sin embargo, aunque la Compañía entendía que dicha modificación operada por la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada el 31 de marzo de 2023 resultaba de aplicación a los contratos mercantiles anteriores (por aplicación del artículo 529 novodecies.5 de la Ley de Sociedades de Capital), con ocasión del cese del anterior Presidente Ejecutivo y del anterior Consejero Delegado, en enero y marzo de 2025 respectivamente, la discrepancia surgida entre las partes a este respecto quedó resuelta a través de un mecanismo alternativo de resolución de conflictos (dictamen de experto independiente) que, sobre la base de principios generales de los contratos, resolvió a favor de los mencionados ejecutivos y del mantenimiento de sus derechos económicos derivados del Plan.

De esta forma, dicha previsión de la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada el 31 de marzo de 2023 en cuanto a la incompatibilidad entre el reconocimiento de derechos económicos derivados de este Plan y la indemnización por cese en cualquier tipo de relación (laboral o mercantil), que se mantiene en esta Política, sólo resultaría de aplicación a los nuevos contratos mercantiles posteriores a dicha fecha.

A la fecha de este Informe no se encuentra vigente ningún contrato de Consejero Ejecutivo anterior al 31 de marzo de 2023.

De esta forma, cualquier derecho económico derivado de este Plan será incompatible con la percepción de la indemnización por extinción del contrato de los Consejeros Ejecutivos.

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, 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 Officer 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 (3) años.

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 (*malus*), 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 Compañía, o que deriven de una conducta inapropiada del Consejero Ejecutivo de conformidad con las políticas de la Compañía (entre las que se encuentra la Política de recuperación "Executive Officer Compensation Recoupment Policy", aprobada por el Consejo de Administración en 2023). Adicionalmente, serán de aplicación las cláusulas de reducción y de recuperación previstas en cada momento en los Planes de Incentivos a Largo Plazo que, en su caso, hayan sido aprobados por la Junta General de Accionistas.

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 vinculados a la terminación

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, la vigente Política de Remuneraciones contempla una indemnización equivalente a dos (2) anualidades de la retribución. En su aplicación, el contrato mercantil del Presidente Ejecutivo, D. Marc Thomas Murtra Millar, suscrito en enero de 2025 establece una compensación económica por cese por decisión unilateral de la Sociedad de un importe igual a las referidas dos (2) anualidades. Cada anualidad comprende la última Retribución Fija y la media aritmética de las dos (2) últimas Retribuciones Variables Anuales percibidas según contrato.

En lo que respecta a las condiciones relacionadas con la extinción del contrato mercantil del Consejero Delegado (C.O.O.), D. Emilio Gayo Rodríguez, éste mantiene las condiciones de su contrato previo con el Grupo Telefónica, que prevé una compensación económica por cese por decisión unilateral de la Sociedad que puede alcanzar cuatro anualidades.

La percepción de la compensación por cese anteriormente referida es incompatible con el reconocimiento de derecho económico alguno relacionado con el Plan de Previsión Social de Directivos.

En este sentido, los contratos suscritos con los Consejeros Ejecutivos actuales prevén expresamente que, en caso de percibir la referida compensación económica por cese, no se reconocerá ningún derecho económico derivado de este Plan de Previsión Social de Directivos.

Condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos

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

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 (3) meses. 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 consentimiento previo 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

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 su nombramiento (18 de enero de 2025 para el Presidente Ejecutivo y 6 de marzo de 2025 para el Consejero Delegado). El Consejo de



Administración y la CNRBG pueden aprobar 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.

La verificación de este compromiso se realizará por la CNRBG.

A 31 de diciembre de 2025, el Presidente Ejecutivo era titular de 136.241 acciones y el Consejero Delegado de 649.636.



5.1.5. Remuneración de los Consejeros en su condición de tales en 2026

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 2026, y tras el correspondiente análisis, en función de la información de mercado disponible, la CNRBG ha propuesto al Consejo de Administración no incrementar la retribución fija de

los Consejeros. Esta retribución permanece sin cambios desde el año 2012, salvo por lo que se indica más adelante en relación con el Consejero Independiente Coordinador (*Lead Independent Director*), acordado por el Consejo de Administración en el ejercicio 2025.

	Consejo de Administración	Comisión Delegada	Comisiones Consultivas o de Control (*)
Presidente	240.000 euros (**)	80.000 euros (**)	22.400 euros
Vicepresidente	200.000 euros	80.000 euros	-
Vocal Dominical	120.000 euros	80.000 euros	11.200 euros
Vocal Independiente	120.000 euros	80.000 euros	11.200 euros
Vocal otro Externo	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.

(**) Los Consejeros Ejecutivos no perciben esta remuneración.

El Consejero Independiente Coordinador (*"Lead Independent Director"*) podrá percibir una remuneración anual adicional de hasta 80.000 euros por el ejercicio de dicho cargo, dada la relevancia de la función desempeñada.

Los Consejeros Ejecutivos no perciben la remuneración que pudiera corresponderles por su condición de miembros del Consejo de Administración (remuneración en su condición de tales), por su pertenencia a la Comisión Delegada, ni por su pertenencia a los órganos de administración de sociedades filiales y participadas de Telefónica.

La CNRBG revisará periódicamente que la remuneración de los Consejeros sea competitiva respecto a las prácticas de mercado de entidades comparables a Telefónica, compense adecuadamente la dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad de los consejeros y tenga en cuenta el tamaño y la complejidad del negocio de Telefónica. En todo caso, se informará de cualquier modificación de estos importes en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se someterá anualmente a la aprobación de la Junta General de Accionistas.

Además, los Consejeros no Ejecutivos perciben la remuneración que les corresponde por pertenecer a determinados órganos de administración u órganos colegiados de algunas sociedades filiales y participadas de Telefónica. No obstante, 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 sobre acciones ni derechos retributivos vinculados al valor de éstas y no participan en sistemas de ahorro a largo plazo como planes de pensiones u otros de previsión social.



5.1.6. Aplicación de la Política de Remuneraciones en 2025

Resumen de la Política de Remuneraciones vigente en 2025 y resultados de la votación del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a 2024

La remuneración correspondiente al ejercicio 2025 ha seguido los términos de la Política de Remuneraciones aprobada con carácter vinculante por la Junta General de Accionistas el 31 de marzo de 2023, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 Novodécies de la Ley de Sociedades de Capital.

La descripción detallada del sistema retributivo de los Consejeros en 2025 se incluyó en la sección 5.1.4 del Informe Anual sobre Remuneraciones correspondiente a 2024. Dicho Informe fue aprobado por el 72,36% de los votos emitidos a favor, con un 11,65% de votos emitidos en contra y un 15,99% de abstenciones.

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.

Durante el ejercicio 2025 se acordó la resolución por decisión unilateral de la sociedad del contrato suscrito con D. José María Álvarez-Pallete López como Presidente Ejecutivo, y con D. Ángel Vilá Boix como Consejero Delegado. Hasta su cese, estos Consejeros percibieron determinados conceptos retributivos como la Retribución Fija o Retribución en Especie, sin que hayan devengado importe alguno en concepto de Retribución Variable a Corto Plazo en el ejercicio 2025. Además, el Anexo Estadístico de este Informe incluye el importe devengado y consolidado en el Segundo ciclo (2022-2024) del Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 2021, cuyo periodo de medición comprendía el periodo 2022-2024.

A estos Consejeros se les abonó la indemnización por cese por decisión unilateral de la sociedad y se les reconocieron los derechos económicos derivados del Plan de Previsión Social de Directivos conforme a lo establecido en sus contratos. Las cantidades correspondientes a estos conceptos se desglosan en el Anexo Estadístico.

Remuneración de los Consejeros Ejecutivos en 2025

- La Retribución Fija anual del Presidente Ejecutivo (D. Marc Thomas Murtra Millar) en 2025 fue la misma que la Política de Remuneraciones establece desde el año 2016 para el cargo de Presidente Ejecutivo. En el caso del Consejero Delegado, D. Emilio Gayo Rodríguez, su importe anual es un 9,375% inferior al que tenía el Consejero Delegado anterior.
- La Retribución Variable a Corto Plazo obtenida por los Consejeros Ejecutivos ha ascendido al 77% del importe máximo.
- El coeficiente de pago ponderado del Tercer Ciclo (2023-2025) del Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 2021 ha sido del 50%. Este porcentaje se explica por los resultados del Flujo de Caja Libre en el periodo 2023-2025 y el cumplimiento del objetivo vinculado a la Neutralización de Emisiones. Por otro lado, el Retorno Total para el Accionista de Telefónica (TSR) en el periodo 2023-2025, aunque ha sido positivo (29,5%) no ha alcanzado la mediana de las compañías incluidas en el grupo de comparación. El Presidente Ejecutivo actual no ha participado en este ciclo del Plan.

A continuación se resume la retribución correspondiente al ejercicio 2025 por el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado actuales en su condición de Consejeros Ejecutivos de Telefónica:

Presidente Ejecutivo:

Importes en miles de euros	2024	% variación 2024 vs 2025	2025 ²
	D. José María Álvarez-Pallete López		D. Marc Thomas Murtra Millar
Retribución Fija	1.923 €	(5) %	1.835 €
Retribución Variable a Corto Plazo (RVCP)	3.514 €	(6) %	3.293 €
Retribución Variable a Largo Plazo (RVLP)	3.918 €	-	-
Retribución Total¹	9.534 €	(45) %	5.259 €

- Se incluye en la Retribución Total la Retribución en Especie y las aportaciones a sistemas de previsión social. El importe de la RVLP corresponde al número de acciones entregadas valoradas en la fecha de finalización del periodo de medición de objetivos de cada uno de los ciclos correspondientes.
- Se indican las retribuciones generadas desde el 18 de enero de 2025, fecha en la que el Sr. Murtra fue nombrado Presidente Ejecutivo.

**Consejero Delegado:**

Importes en miles de euros	2024	% variación 2024 vs 2025	2025 ²
	D. Ángel Vila Boix)		D. Emilio Gayo Rodríguez
Retribución Fija	1.600 €	(26) %	1.190 €
Retribución Variable a Corto Plazo (RVCP)	2.436 €	(19) %	1.984 €
Retribución Variable a Largo Plazo (RVLP)	2.933 €	(81) %	552 €
Retribución Total¹	7.102 €	46 %	3.850 €

- Se incluye en la Retribución Total la Retribución en Especie y las aportaciones a sistemas de previsión social. El importe de la RVLP corresponde al número de acciones entregadas valoradas en la fecha de finalización del periodo de medición de objetivos de cada uno de los ciclos correspondientes.
- Se indican las retribuciones generadas desde el 6 de marzo de 2025, fecha en la que el Sr. Gayo fue nombrado Consejero Delegado.

A. RETRIBUCIÓN FIJA

Presidente Ejecutivo:

- Hasta el 18 de enero de 2025 (D. José María Álvarez-Pallete López): 93.420 euros.
- Desde el 18 de enero de 2025 (D. Marc Thomas Murtra Millar): 1.834.870 euros.

En términos anualizados, la Retribución Fija correspondiente a 2025 se ha mantenido invariada para la presidencia ejecutiva desde el año 2016.

Consejero Delegado:

- Hasta el 6 de marzo de 2025 (D. Ángel Vilá Boix): 291.733 euros.
- Desde el 6 de marzo de 2025 (D. Emilio Gayo Rodríguez): 1.189.530 euros.

B. RETRIBUCIÓN VARIABLE A CORTO PLAZO

Presidente Ejecutivo:

- Hasta el 18 de enero de 2025 (D. José María Álvarez-Pallete López): no ha percibido importe alguno por este concepto.
- Desde el 18 de enero de 2025 (D. Marc Thomas Murtra Millar): 3.292.857 euros.

Consejero Delegado:

- Hasta el 6 de marzo de 2025 (D. Ángel Vilá Boix): no ha percibido importe alguno por este concepto.
- Durante 2025 (D. Emilio Gayo Rodríguez): 1.983.726

euros, considerando su tiempo como Consejero Delegado y como Presidente de T. España.

Para el ejercicio 2025 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 estrategia

Estas métricas y su peso relativo son las siguientes:

MÉTRICA	DEFINICIÓN Y FORMA DE MEDICIÓN	PESO
OBJETIVOS FINANCIEROS		80%
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.	30%
EBITDA	EBITDA es el Beneficio antes de Intereses, Impuestos, Depreciaciones y Amortizaciones. Es una métrica clave para evaluar el rendimiento operativo, ya que permite analizar la capacidad de la empresa para generar beneficios a partir de sus operaciones principales, excluyendo los efectos de la estructura de capital, políticas fiscales y prácticas contables relacionadas con la depreciación y amortización	25%
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.	25%
OBJETIVOS NO FINANCIEROS - ESG		20%
CONFIANZA DEL CLIENTE (NPS)	NPS es una de las métricas utilizadas para medir la experiencia de nuestros clientes. Calcula cuál es su predisposición para recomendar nuestros servicios o productos. 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	10%
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 ₂ , procedentes de la actividad diaria de Telefónica. Emisión CO ₂ = 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 ₂ 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 % 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.	5%
---	---	----

A lo largo del año la CNRBG ha realizado un seguimiento de dichos objetivos establecidos para la Retribución Variable a Corto Plazo de 2025, pagadera en el primer trimestre de 2026.

La evaluación final de los citados objetivos se ha realizado sobre la base de los resultados auditados correspondientes al ejercicio 2025 de acuerdo con el siguiente proceso:

1. Los resultados del ejercicio 2025 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.
2. 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.
3. 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 un 99,7% (77 del importe máximo) de coeficiente de pago ponderado sobre el Importe Target.

La Retribución Variable a Corto Plazo target ascendía al 180% de la Retribución Fija Anual para el Presidente Ejecutivo D. Marc Thomas Murtra Millar y de un 150% de la Retribución Fija Anual para el Consejero Delegado D. Emilio Gayo Rodríguez.

C. RETRIBUCIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO

Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 2021. Devengo del Tercer ciclo (2023-2025).

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 2025 finalizó el periodo de medición de los objetivos del Tercer ciclo del Plan. El número de acciones teóricas asignadas a los Consejeros Ejecutivos, fue el siguiente:

- Presidente Ejecutivo
 - Hasta el 18 de enero de 2025 (D. José María Álvarez-Pallete López): 725.570 acciones (número prorrateado considerando su fecha de cese, partiendo de un número inicial de 1.110.000 acciones).
 - Desde el 18 de enero de 2025 (D. Marc Thomas Murtra Millar): no ha participado en este ciclo.
- Consejero Delegado
 - Hasta el 6 de marzo de 2025 (D. Ángel Vilá Boix): 559.780 acciones (número prorrateado considerando su fecha de cese, partiendo de un número inicial de 831.000 acciones).
 - Desde el 6 de marzo de 2025 (D. Emilio Gayo Rodríguez): 316.000 acciones (número de acciones concedidas desde su nombramiento como Consejero Ejecutivo de la Compañía y Presidente de T. España).

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 %	Máximo	100 %
		Mínimo de cumplimiento	50 %
		Por debajo de mínimo	0%
Neutralización de emisiones de CO ₂	10 %	Máximo	100 %
		Mínimo de cumplimiento	50 %
		Por debajo de mínimo	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.

Teniendo en cuenta los resultados del TSR Relativo, del Flujo de Caja Libre y de la Neutralización de emisiones de CO₂, el coeficiente de pago ponderado ha ascendido a un 50%.

Los importes de los anteriores consejeros ejecutivos se incluyen como "consolidados" en el Anexo Estadístico de este Informe como remuneración devengada en 2025.



- Consejero Delegado (D. Emilio Gayo Rodríguez): 158.000 acciones. Este incentivo se entregará a lo largo del mes de marzo de 2026, una vez se hayan formulado y auditado las cuentas anuales del ejercicio 2025, tal y como establece la recomendación 59 del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas de la CNMV. Estas acciones estarán sujetas a un periodo de retención de dos (2) años, que puede incrementarse a tres (3) en caso de que el Consejero Ejecutivo no cumpla con el compromiso de tenencia permanente de acciones.
- El Presidente Ejecutivo desde el 18 de enero de 2025 (D. Marc Thomas Murtra Millar) no ha participado en el Tercer ciclo del Plan por lo que no le corresponde percibir incentivo alguno.

Adicionalmente, los Consejeros Ejecutivos anteriores mantenían, a la fecha de su cese, su derecho sobre la parte proporcional del Incentivo correspondiente al Primer ciclo (2024-2026) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2024-2028. Una vez medidos los objetivos de TSR Relativo, Flujo de Caja Libre y Neutralización de emisiones de CO₂ conforme a los últimos datos disponibles antes de las fechas de cese, y prorrateados los incentivos en función del tiempo en el que los Consejeros Ejecutivos anteriores participaron en el citado ciclo, se liquidaron en efectivo los siguientes importes:

- Presidente Ejecutivo hasta el 18 de enero de 2025 (D. José María Álvarez-Pallete López): 1.023.459 euros correspondientes al valor de 259.959 acciones.
- Consejero Delegado hasta el 6 de marzo de 2025 (D. Ángel Vilá Boix): 872.165 euros correspondientes al valor de 202.782 acciones.

Estos importes anteriores se incluyen como "consolidados" en el Anexo Estadístico de este Informe como remuneración devengada en 2025

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 2025 se liquidó el Segundo ciclo 2022-2024 del Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 2021. A este respecto, se abonaron al Presidente Ejecutivo hasta el 18 de enero de 2025 (D. José María Álvarez-Pallete López) 3.917.315 euros, equivalentes al valor de 995.000 acciones, y al Consejero Delegado hasta el 6 de marzo de 2025 (D. Ángel Vilá Boix) 3.204.245 euros, equivalentes al valor de 745.000 acciones.

De acuerdo con las instrucciones que la CNMV ha manifestado a Telefónica, estos importes se incluyen como "consolidados" en el Anexo Estadístico como remuneración devengada en 2025.

D. SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL

i) Plan de Pensiones / Plan de previsión:

Presidente Ejecutivo desde el 18 de enero de 2025 (D. Marc Thomas Murtra Millar):

- Las aportaciones a la póliza de seguro de ahorro que replica las principales características del Plan de Pensiones y del seguro colectivo de vida en la modalidad de *unit link* de los empleados de Telefónica, han ascendido a 82.753 euros.
- La provisión matemática del seguro *unit link*, a 31 de diciembre de 2025, ascendía a 82.908 euros.

Consejero Delegado desde el 6 de marzo de 2025 (D. Emilio Gayo Rodríguez):

- Las aportaciones al seguro *unit link*, relacionado con el Plan de Pensiones, concertado con la entidad Occident GCO, S.A.U. de Seguros y Reaseguros han ascendido a 59.477 euros.
- El importe de los derechos consolidados en el Plan de Pensiones, a 31 de diciembre de 2025 era de 295.543 euros.
- La provisión matemática del seguro *unit link* a 31 de diciembre 2025 era de 422.134 euros.

Aportaciones realizadas en favor de los Consejeros Ejecutivos que cesaron en 2025:

- D. José María Álvarez-Pallete López: 6.418 euros al Fondo de Pensiones Fonditel B, Fondo de Pensiones.
- D. Ángel Vilá Boix: 6.721 euros al Fondo de Pensiones Fonditel B, Fondo de Pensiones y 6.436 euros al seguro *unit link*, relacionado con el Plan de Pensiones, concertado con la entidad Occident GCO, S.A.U. de Seguros y Reaseguros.

Los importes de los derechos consolidados a la fecha de sus respectivos ceses son los siguientes:

- D. José María Álvarez-Pallete López: 399.105 euros (de los que 188.411 euros corresponden a los derechos generados en el Plan de Pensiones de Telefónica Internacional y el resto al Plan de Pensiones de Telefónica).

La provisión matemática del seguro *unit link* era de 1.421.167 euros.

- D. Ángel Vilá Boix: 431.684 euros (de los que 25.146 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* era de 688.195 euros.

Se hace constar que la evolución de fondos acumulados reflejados responde tanto a las aportaciones realizadas como a la revalorización de los mismos. El abono de las correspondientes prestaciones no se producirá hasta que acaezca alguna de las contingencias cubiertas



(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).

ii) Plan de Previsión Social de Directivos

Las aportaciones realizadas en 2025 al Plan de Previsión Social han sido las siguientes:

- D. Marc Thomas Murtra Millar: 562.250 euros.
- D. Emilio Gayo Rodríguez: 359.966 euros.

Las expectativas de derecho a 31 de diciembre de 2025 son las siguientes:

- D. Marc Thomas Murtra Millar: 582.572 euros.
- D. Emilio Gayo Rodríguez: 4.831.679 euros.

Por otra parte, las aportaciones realizadas en 2025 al Plan de Previsión social a favor de los Consejeros ejecutivos que cesaron en 2025 han sido las siguientes:

- D. José María Álvarez-Pallete López: 26.279 euros.
- D. Ángel Vilá Boix: 88.949 euros.

Importe de la provisión matemática de los anteriores Consejeros Ejecutivos:

- D. José María Álvarez-Pallete López: 13.086.429 euros.
- D. Ángel Vilá Boix: 9.698.593 euros.

Dichos importes se incluyen en el Anexo Estadístico, si bien su abono no se producirá hasta que acaezca alguna de las contingencias cubiertas (jubilación, jubilación anticipada, incapacidad laboral permanente en los grados de incapacidad total o absoluta o gran invalidez y fallecimiento).

E. RETRIBUCIÓN EN ESPECIE

A continuación se incluyen las prestaciones asistenciales que los Consejeros Ejecutivos han percibido en 2025 así como el coste de las mismas:

- D. Marc Thomas Murtra Millar: seguro de salud general y de cobertura dental cuyo coste ascendió a 6.037 euros, seguro de vida con cobertura de muerte o invalidez con un coste de 42.001 euros.
- D. Emilio Gayo Rodríguez: seguro de salud general y de cobertura dental cuyo coste ascendió a 1.044 euros, seguro de vida con cobertura de muerte o invalidez con un coste de 51.058 euros y la cesión de uso de vehículo por un importe de 13.616 euros.

Los importes devengados por los Consejeros Ejecutivos anteriores hasta su cese en 2025 han sido los siguientes:

- D. José María Álvarez-Pallete López: seguro de salud

general y de cobertura dental cuyo coste ascendió a 531 euros y seguro de vida con cobertura de muerte o invalidez con un coste de 1.520 euros.

- D. Ángel Vilá Boix: seguro de salud general y de cobertura dental cuyo coste ascendió a 1.585 euros, seguro de vida con cobertura de muerte o invalidez con un coste de 4.614 euros y la cesión de uso de vehículo por un importe de 3.871 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.

G. PAGOS POR CESE

De acuerdo con lo establecido en sus contratos, los Consejeros Ejecutivos que cesaron por decisión unilateral de la Sociedad en 2025 percibieron un importe equivalente a cuatro anualidades de su retribución:

- D. José María Álvarez-Pallete López: 23.525.668 euros.
- D. Ángel Vilá Boix: 17.377.600 euros.

**Otra información adicional:**

- *Malus y clawback*: estas cláusulas no han sido aplicadas durante el ejercicio 2025.
- Durante el ejercicio 2025, mientras han tenido la consideración de Consejeros Ejecutivos de Telefónica, no han percibido ni devengado 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 2025 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.

Los Consejeros Ejecutivos no perciben la remuneración que pudiera corresponderles por su condición de miembros del Consejo de Administración (remuneración en su condición de tales) o por su pertenencia a la Comisión Delegada, ni por su pertenencia a los órganos de administración de sociedades filiales y participadas de Telefónica.

A continuación, y en lo que se refiere al ejercicio 2025, se detalla, en concreto, la pertenencia de los Consejeros no Ejecutivos a Órganos de Administración de otras Sociedades del Grupo Telefónica y a Consejos Asesores:

- D^a María Luisa García Blanco: Miembro del Consejo Asesor de Telefónica España.
- D^a 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.
- D^a Solange Sobral Targa: Consejera de Telefónica Brasil, S.A.
- D. César Mascaraque Alonso: Consejero de Telefónica Brasil, S.A.

De acuerdo con lo anterior, la remuneración agregada por conceptos en 2025 ha sido la siguiente:

	2025	2024
Asignación fija por pertenencia al Consejo, Comisión Delegada y Comisiones Consultivas o de Control	2.561.067 €	2.538.667 €
Dietas de asistencia a las reuniones de las Comisiones Consultivas o de Control	138.000 €	194.000 €
Remuneraciones por pertenencia a determinados Órganos de Administración u Órganos Colegiados de algunas sociedades filiales de Telefónica	890.489 €	1.092.315 €

Durante el ejercicio 2025 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

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 CNRBG 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
Junta General de Accionistas	Aprueba la Política de Remuneraciones al menos cada tres (3) años como punto separado del orden del día. Aprueba el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los Consejeros en su condición de tales. 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. Voto consultivo sobre el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, donde se detallan las retribuciones devengadas durante el ejercicio.	Voto consultivo sobre el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, donde se detallan las retribuciones devengadas durante el ejercicio.	
Consejo de Administración	Consejeros en su condición de tales: aprueba la distribución entre distintos conceptos del importe máximo aprobado por la Junta General de Accionistas. Consejeros Ejecutivos: aprueba la remuneración fija y las condiciones principales del sistema de retribución variable a corto plazo y a largo plazo. Aprueba las adaptaciones o actualizaciones de la Política de Remuneraciones. Aprueba los contratos que regulan el desempeño de las funciones y responsabilidades de los Consejeros Ejecutivos. Aprueba el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros para ser sometido a voto consultivo de la Junta General Ordinaria de Accionistas.	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. Aprueba el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros para ser sometido a voto consultivo de la Junta General Ordinaria de Accionistas. Evalúa si procede la aplicación de las cláusulas de recuperación (<i>clawback</i>).	Es informado sobre los análisis y estudios retributivos de los Consejeros realizados por la CNRBG.



	Determinación y diseño de los elementos retributivos	Aplicación de la retribución variable	Análisis de la competitividad externa de la remuneración
Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno	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 aquellos. Consejeros Ejecutivos: - Propone al Consejo de Administración la remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos considerando, entre otros factores, el nivel de responsabilidad y el liderazgo dentro de la organización, favoreciendo la retención de profesionales clave y la atracción del mejor talento, y dotando de independencia económica suficiente para equilibrar la importancia de otros elementos retributivos. - Revisa anualmente las condiciones de la retribución variable, incluyendo la estructura, los niveles máximos de remuneración, los objetivos establecidos y el peso de cada uno de ellos, atendiendo a la estrategia de la Compañía, las necesidades y la situación del negocio. Estas condiciones son sometidas a la aprobación del Consejo de Administración. - Propone al Consejo de Administración los contratos que regulan el desempeño de las funciones y responsabilidades de los Consejeros Ejecutivos. - Propone al Consejo de Administración el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, y, cuando proceda, la Política de Remuneraciones. 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.	Propone al Consejo de Administración los objetivos al inicio de cada periodo de medición, y los posibles ajustes que pudieran corresponder con posterioridad. 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. Remite un informe al Consejo, cuando corresponda, sobre la procedencia o no de la aplicación de las cláusulas de recuperación (<i>clawback</i>). 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. Propone al Consejo de Administración el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, y, cuando proceda, la Política de Remuneraciones.	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. Los criterios para realizar estos análisis han sido descritos en la sección 5.1.4 anterior.
Comisión de Auditoría y Control		Analiza los resultados auditados por el auditor externo e interno para evaluar el cumplimiento de los objetivos de la retribución variable.	
Dirección de Estrategia y Control, Dirección de Sostenibilidad y Dirección de Personas		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.	
Secretaría General	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.	
Dirección de Personas	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
Asesores externos durante el año 2025	Towers Watson asesoró en la elaboración del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de 2025. Por su parte, los despachos de abogados Gómez-Acebo & Pombo y Garrigues han participado en la revisión de los aspectos jurídicos del citado Informe y en la elaboración de la Política de Remuneraciones	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.	Towers Watson 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 (3) 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 2025, la composición de la CNRBG es la siguiente:

Nombre	Cargo	Categoría	Fecha de Nombramiento
D. Peter Löscher	Presidente	Independiente	17 de abril de 2020 (como Vocal) 20 de febrero de 2024 (fecha de nombramiento como Presidente)
D ^a María Luisa García Blanco	Vocal	Independiente	18 de diciembre de 2019
D. Carlos Ocaña Orbis	Vocal	Dominical	26 de febrero de 2025
D ^a Ana María Sala Andrés	Vocal	Independiente	29 de julio de 2025
D. César Mascaraque Alonso	Vocal	Independiente	26 de noviembre de 2025

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 2025 y hasta la fecha de aprobación del presente Informe, las actuaciones más relevantes realizadas por la CNRBG han sido las siguientes:

Año 2025:

- Elaboración de un Plan de Trabajo Anual para 2025, 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.

- Informe al Consejo de Administración respecto al cese de D. José María Álvarez-Pallete López, y propuesta de las condiciones relacionadas con dicho cese, y al nombramiento como Consejero Ejecutivo y Presidente Ejecutivo de D. Marc Thomas Murtra Millar.

- Propuesta del contrato a suscribir con D. Marc Thomas Murtra Millar, como nuevo Presidente Ejecutivo.

- Propuesta sobre el nombramiento del Consejero D. Peter Löscher como Consejero Independiente Coordinador.

- Informe al Consejo de Administración respecto al cese de D. Ángel Vilá Boix, y propuesta de las condiciones relacionadas con dicho cese, y al nombramiento como Consejero Ejecutivo y Consejero Delegado (C.O.O.) de D. Emilio Gayo Rodríguez.

- Propuesta del contrato a suscribir con D. Emilio Gayo Rodríguez, como nuevo Consejero Delegado (C.O.O.).

- 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 2024.

- Evaluación del cumplimiento de los objetivos vinculados al Segundo ciclo (2022-2024) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025 aprobado por la Junta General de Accionistas de 2021.

- Análisis de la retribución total de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2025.

- Propuesta de fijación y seguimiento de los objetivos ligados a la remuneración variable a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2025.

- Propuesta del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, correspondiente al ejercicio 2024, para su elevación al Consejo de Administración y posterior sometimiento a la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 10 de abril de 2025.

- Propuesta del Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio 2024, para su posterior elevación al Consejo de Administración.

- 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. correspondiente al ejercicio 2024.

Año 2026:

- Análisis de la retribución total de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2026.



- 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. correspondiente al ejercicio 2025.
- Evaluación del cumplimiento de los objetivos vinculados a la Retribución Variable a Corto Plazo de los Consejeros Ejecutivos correspondiente al ejercicio 2025.
- Evaluación del cumplimiento de los objetivos vinculados al Tercer ciclo (2023-2025) del Plan de Incentivo a Largo Plazo (2021-2025) 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 2026.
- Propuesta de fijación de los objetivos ligados al Tercer ciclo (2026-2028) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2024-2028 aprobado por la Junta General de Accionistas de 2024.
- 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 a celebrar en 2026.
- Propuesta de Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, correspondiente al ejercicio 2025, para su elevación al Consejo de Administración y posterior sometimiento a la Junta General Ordinaria de Accionistas a celebrar en 2026.
- Propuesta del Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio 2025, para su posterior elevación al Consejo de Administración.

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, Towers Watson asesoró en la elaboración del presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros. Igualmente, los despachos de abogados Gómez-Acebo & Pombo y Garrigues han participado en la revisión de este y en la elaboración de la Política de Remuneraciones.



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

- El abono de la retribución variable únicamente se produce con posterioridad a la fecha de formulación y auditoría de las correspondientes cuentas anuales, y tras haberse podido determinar el grado de consecución de los objetivos operativos y financieros.
- Los Planes de Incentivo a Largo Plazo, con ciclos de tres (3) años, interrelacionan resultados anuales y favorecen el alineamiento con los intereses a largo plazo, promoviendo decisiones prudentes.
- El Consejo de Administración, a propuesta de la CNRBG, puede acordar la reevaluación o modificación de las retribuciones vinculadas a resultados en caso de producirse cambios internos o externos significativos que evidencien la necesidad de revisarlas.
- Posibilidad de que (i) se cancele total o parcialmente la retribución variable pendiente de abono (*malus*), y/o (ii) se recupere total o parcialmente cualquier elemento de retribución variable dentro de los treinta y seis (36) meses posteriores a su abono (*clawback*), cuando se den determinadas circunstancias excepcionales que afecten a los resultados de la Compañía, o deriven de una conducta inapropiada del Consejero Ejecutivo.
- La Comisión de Auditoría y Control participa en el proceso de toma de decisiones relacionadas con la remuneración 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.

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

La Política de Telefónica cuenta con las siguientes características que garantizan la coherencia con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Compañía:

- Política retributiva coherente con el Plan Estratégico de la Compañía y orientada a la obtención de los resultados a largo plazo:
 - a. La remuneración total de los Consejeros Ejecutivos 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.

- b. La remuneración variable se vincula a la consecución de una combinación de objetivos económico-financieros, de creación de valor y ligados a la sostenibilidad, el medioambiente o el buen gobierno, que son concretos, predeterminados y cuantificables, y alineados con el interés y la estrategia de Telefónica.
- c. 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.
- d. El 100% de las acciones que se entreguen al amparo de la Retribución Variable a Largo Plazo a los Consejeros Ejecutivos estarán sometidas a un periodo de retención de dos (2) años. Además, si un Consejero Ejecutivo no ha alcanzado el número de acciones sujeto al compromiso de tenencia permanente de acciones, el periodo de retención de las acciones que, en su caso, perciba derivadas de cualquier sistema de retribución variable, aumentaría hasta los tres (3) años.
- Los Consejeros Ejecutivos cuentan con un sistema de retribución variable donde se exige el cumplimiento de un determinado umbral para tener derecho al pago. El porcentaje de retribución variable a corto y largo plazo es significativo en relación con la retribución total.



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 2025.



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 2025.

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	3.609.217.510	63,65 %

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	420.511.493	11,65 %
Votos a favor	2.611.713.942	72,36 %
Votos en blanco	—	— %
Abstenciones	576.992.075	15,99 %



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

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2025
D. MARC THOMAS MURTRA MILLAR	Presidente Ejecutivo	Desde 18/01/2025 hasta 31/12/2025
D. ISIDRO FAINÉ CASAS	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
D. JOSÉ MARÍA ABRIL PÉREZ	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
D. CARLOS OCAÑA ORBIS	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
D. EMILIO GAYO RODRÍGUEZ	Consejero Delegado	Desde 06/03/2025 hasta 31/12/2025
D. OLAYAN M. ALWETAID	Consejero Dominical	Desde 26/02/2025 hasta 31/12/2025
Dª MARÍA LUISA GARCÍA BLANCO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
D. PETER LÖSCHER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Dª ANNA MARTÍNEZ BALAÑÁ	Consejero Independiente	Desde 29/07/2025 hasta 31/12/2025
D. CÉSAR MASCARAQUE ALONSO	Consejero Independiente	Desde 22/10/2025 hasta 31/12/2025
Dª MÓNICA REY AMADO	Consejero Independiente	Desde 29/07/2025 hasta 31/12/2025
D. ALEJANDRO REYNAL AMPLE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Dª ANA MARÍA SALA ANDRÉS	Consejero Independiente	Desde 26/02/2025 hasta 31/12/2025
Dª CLAUDIA SENDER RAMÍREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Dª SOLANGE SOBRAL TARGA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
D. JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 18/01/2025
D. ÁNGEL VILÁ BOIX	Consejero Delegado	Desde 01/01/2025 hasta 06/03/2025
D. FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 22/10/2025
Dª VERÓNICA PASCUAL BOÉ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 29/07/2025
D. FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 26/02/2025
Dª MARÍA ROTONDO URCOLA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 29/07/2025



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 2025	Total ejercicio 2024
D. MARC THOMAS MURTRA MILLAR	0	0	0	1.835	3.293	0	0	0	5.128	0
D. ISIDRO FAINÉ CASAS	200	0	80	0	0	0	0	0	280	280
D. JOSÉ MARÍA ABRIL PÉREZ	200	9	91	0	0	0	0	0	300	301
D. CARLOS OCAÑA ORBIS	187	19	101	0	0	0	0	0	307	338
D. EMILIO GAYO RODRÍGUEZ	0	0	0	1.190	1.984	0	0	0	3.174	0
D. OLAYAN M. ALWETAID	100	0	0	0	0	0	0	0	100	0
D ^a MARÍA LUISA GARCÍA BLANCO	120	25	101	0	0	0	0	0	246	192
D. PETER LÖSCHER	193	23	114	0	0	0	0	0	330	260
D ^a ANNA MARTÍNEZ BALANÁ	50	0	0	0	0	0	0	0	50	0
D. CÉSAR MASCARAQUE ALONSO	20	0	8	0	0	0	0	0	28	0
D ^a MÓNICA REY AMADO	50	3	5	0	0	0	0	0	58	0
D. ALEJANDRO REYNAL AMPLE	120	0	1	0	0	0	0	0	121	120
D ^a ANA MARÍA SALA ANDRÉS	100	10	16	0	0	0	0	0	126	0
D ^a CLAUDIA SENDER RAMÍREZ	120	0	80	0	0	0	0	0	200	201
D ^a SOLANGE SOBRAL TARGA	120	9	11	0	0	0	0	0	140	141
D. JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	0	0	0	93	0	0	23.526	0	23.619	5.437
D. ÁNGEL VILÁ BOIX	0	0	0	292	0	0	17.378	0	17.670	4.036
D. FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	100	18	95	0	0	0	0	0	213	259
D ^a VERÓNICA PASCUAL BOÉ	70	8	7	0	0	0	0	0	85	143
D. FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	20	0	0	0	0	0	0	0	20	120
D ^a MARÍA ROTONDO URCOLA	70	14	13	0	0	0	0	0	97	167



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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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. MARC THOMAS MURTRA MILLAR	Performance Share Plan (PSP) 2025-2027 (Segundo Ciclo)	0	0	916.000	916.000	0	0	0	0	0	916.000	916.000
	Performance Share Plan (PSP) 2022-2024 (Segundo Ciclo)	283.000	283.000	0	0	283.000	283.000	4,28 €	1.211	0	0	0
D. EMILIO GAYO RODRÍGUEZ	Performance Share Plan (PSP) 2023-2025 (Tercer Ciclo)	316.000	316.000	0	0	0	0	0	0	0	316.000	316.000
	Performance Share Plan (PSP) 2024-2026 (Primer Ciclo)	326.000	326.000	0	0	0	0	0	0	0	326.000	326.000
	Performance Share Plan (PSP) 2025-2027 (Segundo Ciclo)	0	0	622.000	622.000	0	0	0	0	0	622.000	622.000



D. JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ- PALLETE LÓPEZ	Performance Share Plan (PSP) 2022-2024 (Segundo Ciclo)	995.000	995.000	0	0	995.000	995.000	3,94 €	3.917	0	0	0
	Performance Share Plan (PSP) 2023-2025 (Tercer Ciclo)	1.110.000	1.110.000	0	0	1.110.000	725.570	3,94 €	2.857	0	0	0
	Performance Share Plan (PSP) 2024-2026 (Primer Ciclo)	1.015.000	1.015.000	0	0	1.015.000	259.959	3,94 €	1.023	0	0	0
D. ÁNGEL VILÁ BOIX	Performance Share Plan (PSP) 2022-2024 (Segundo Ciclo)	745.000	745.000	0	0	745.000	745.000	4,30 €	3.204	0	0	0
	Performance Share Plan (PSP) 2023-2025 (Tercer Ciclo)	831.000	831.000	0	0	831.000	559.780	4,30 €	2.408	0	0	0
	Performance Share Plan (PSP) 2024-2026 (Primer Ciclo)	760.000	760.000	0	0	760.000	202.782	4,30 €	872	0	0	0

Observaciones:

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

- Se incluyen como "consolidadas" las acciones entregadas en marzo de 2025 derivadas del Segundo ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 2021, cuyo periodo de medición comprendía el periodo 2022-2024. Respecto a este Segundo ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2022-2024, se abonaron al Presidente Ejecutivo hasta el 18 de enero de 2025 (D. José María Álvarez-Pallete López) 3.917.315 euros, equivalentes al valor de 995.000 acciones, y al Consejero Delegado hasta el 6 de marzo de 2025 (D. Ángel Vilá Boix) 3.204.245 euros, equivalentes al valor de 745.000 acciones. Estas acciones se han valorado considerando la fecha de entrega.
- Las acciones concedidas a D. Emilio Gayo Rodríguez derivadas del Tercer 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 2023-2025, y que el 50% serán entregadas en el mes de marzo de 2026, se deben entender como no consolidadas ni vencidas al finalizar el ejercicio 2025. Sin embargo, en el caso de D. José María Álvarez-Pallete López y D. Ángel Vilá Boix, sí se incluyen como "consolidado" la parte proporcional del incentivo, una vez medidos los objetivos conforme a los últimos datos disponibles antes de las fechas de cese, y prorrateados los incentivos en función del tiempo en el que estos Consejeros Ejecutivos anteriores participaron en el citado ciclo. En este sentido, también se incluye el contravalor en euros de las acciones derivadas del Primer Ciclo 2024-2026 del Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 2024.



iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro (miles €)
D. Marc Thomas Murtra Millar	83
D. Emilio Gayo Rodríguez	59
D. José María Álvarez-Pallete López	13.092
D. Ángel Vilá Boix	9.712

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
D. Marc Thomas Murtra Millar	83	0	562	0	83	0	583	0
D. Emilio Gayo Rodríguez	59	0	360	0	474	0	4.832	0
D. José María Álvarez-Pallete López	6	132	26	541	14.718	1.619	0	12.851
D. Ángel Vilá Boix	13	72	89	488	10.794	1.084	0	10.138

**iv) Detalle de otros conceptos**

Nombre	Concepto	Importe retributivo
D. Marc Thomas Murtra Millar	Prima Seguro Médico	6
D. Marc Thomas Murtra Millar	Prima Seguro de Vida	42
D. Emilio Gayo Rodríguez	Prima Seguro Médico	1
D. Emilio Gayo Rodríguez	Prima Seguro de Vida	51
D. Emilio Gayo Rodríguez	Vehículo	14
D. José María Álvarez-Pallete López	Prima Seguro Médico	1
D. José María Álvarez-Pallete López	Prima Seguro de Vida	2
D. Ángel Vilá Boix	Prima Seguro Médico	2
D. Ángel Vilá Boix	Prima Seguro de Vida	5
D. Ángel Vilá Boix	Vehículo	4

**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 2025	Total ejercicio 2024
D. MARC THOMAS MURTRA MILLAR	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. CARLOS OCAÑA ORBIS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. EMILIO GAYO RODRÍGUEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. OLAYAN M. ALWETAID	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D ^a MARÍA LUISA GARCÍA BLANCO	0	0	0	0	0	0	0	88	88	88
D. PETER LÖSCHER	133	0	0	0	0	0	0	0	133	126
D ^a ANNA MARTÍNEZ BALANÁ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. CÉSAR MASCARAQUE ALONSO	16	0	0	0	0	0	0	0	16	0
D ^a MÓNICA REY AMADO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. ALEJANDRO REYNAL AMPLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D ^a ANA MARÍA SALA ANDRÉS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D ^a CLAUDIA SENDER RAMÍREZ	0	0	0	0	0	0	0	133	133	133
D ^a SOLANGE SOBRAL TARGA	82	0	0	0	0	0	0	0	82	86
D. JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. ÁNGEL VILÁ BOIX	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	220	0	0	0	0	0	0	129	349	328
D ^a VERÓNICA PASCUAL BOÉ	54	0	0	0	0	0	0	37	91	155
D. FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D ^a MARÍA ROTONDO URCOLA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

		Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025		
										Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)			
Nombre	Denominación del Plan	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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
D. Marc Thomas Murtra Millar	0	0	0	0	0	0	0	0
D. Emilio Gayo Rodríguez	0	0	0	0	243	0	0	0
D. José María Álvarez-Pallete López	0	0	0	0	188	187	0	0
D. Ángel Vilá Boix	0	0	0	0	25	25	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 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
D. MARC THOMAS MURTRA MILLAR	5.128	0	83	48	5.259	0	0	0	0	0	5.259
D. ISIDRO FAINÉ CASAS	280	0	0	0	280	0	0	0	0	0	280
D. JOSÉ MARÍA ABRIL PÉREZ	300	0	0	0	300	0	0	0	0	0	300
D. CARLOS OCAÑA ORBIS	307	0	0	0	307	0	0	0	0	0	307
D. EMILIO GAYO RODRÍGUEZ	3.174	1.211	59	66	4.510	0	0	0	0	0	4.510
D. OLAYAN M. ALWETAID	100	0	0	0	100	0	0	0	0	0	100
D ^a MARÍA LUISA GARCÍA BLANCO	246	0	0	0	246	88	0	0	0	88	334
D. PETER LÖSCHER	330	0	0	0	330	133	0	0	0	133	463
D ^a ANNA MARTÍNEZ BALAÑÁ	50	0	0	0	50	0	0	0	0	0	50
D. CÉSAR MASCARAQUE ALONSO	28	0	0	0	28	16	0	0	0	16	44
D ^a MÓNICA REY AMADO	58	0	0	0	58	0	0	0	0	0	58
D. ALEJANDRO REYNAL AMPLE	121	0	0	0	121	0	0	0	0	0	121
D ^a ANA MARÍA SALA ANDRÉS	126	0	0	0	126	0	0	0	0	0	126
D ^a CLAUDIA SENDER RAMÍREZ	200	0	0	0	200	133	0	0	0	133	333



D ^a SOLANGE SOBRAL TARGA	140	0	0	0	140	82	0	0	0	82	222
D. JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ- PALLETE LÓPEZ	23.619	7.797	13.092	2	44.510	0	0	0	0	0	44.510
D. ÁNGEL VILÁ BOIX	17.670	6.484	9.712	10	33.876	0	0	0	0	0	33.876
D. FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	213	0	0	0	213	349	0	0	0	349	562
D ^a VERÓNICA PASCUAL BOÉ	85	0	0	0	85	91	0	0	0	91	176
D. FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	20	0	0	0	20	0	0	0	0	0	20
D ^a MARÍA ROTONDO URCOLA	97	0	0	0	97	0	0	0	0	0	97
TOTAL	52.292	15.492	22.946	126	90.856	892	0	0	0	892	91.748



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.

OBSERVACIONES A LAS VARIACIONES 2025/2024:

- El incremento de la retribución total de D. José María Álvarez-Pallete López y de D. Ángel Vilá Boix se debe principalmente a que en el ejercicio 2025, con motivo de su cese por decisión unilateral de la Sociedad, han devengado y consolidado las siguientes compensaciones:
 - (i) pagos por cese;
 - (ii) reconocimiento de los derechos económicos relacionados con el Plan de Previsión Social de Directivos de Telefónica, los cuales no se percibirán hasta que se produzcan los supuestos previstos en la póliza (jubilación, jubilación anticipada, incapacidad laboral permanente en los grados de incapacidad total o absoluta o gran invalidez y fallecimiento);
 - (iii) importe proporcional del Incentivo correspondiente al Primer ciclo (2024-2026) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2024-2028, y del Tercer ciclo (2023-2025) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025, una vez medidos los objetivos establecidos en cada caso, conforme a los últimos datos disponibles antes de las fechas de cese, y prorrateados los incentivos en función del tiempo en el que los Consejeros Ejecutivos anteriores participaron en los citados ciclos;
 - (iv) importe abonado en 2025 derivado del Segundo ciclo (2022-2024) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025, que no se informó en 2024 siguiendo el criterio comunicado por la CNMV a Telefónica en relación con el reporte de las cantidades de Retribución Variable a Largo Plazo (en dicho ejercicio 2024 se informó de las acciones entregadas en virtud del Primer ciclo 2021-2023).
- Resultados consolidados de la Sociedad: el cambio en el resultado consolidado de la sociedad en el ejercicio 2024 se debe a que los resultados de 2024 han sido reexpresados para presentar los resultados de Telefónica Móviles Argentina, Telefónica del Perú, Otecel, Telefónica Móviles del Uruguay y Colombia Telecomunicaciones, entre otras compañías de menor escala con sede en Hispanoamérica, como operaciones en discontinuación.
- Remuneración media de los empleados: el cambio en la remuneración media de los empleados en el ejercicio 2024 se debe a que los resultados de 2024 han sido reexpresados para presentar los resultados de Telefónica Móviles Argentina, Telefónica del Perú, Otecel, Telefónica Móviles del Uruguay y Colombia Telecomunicaciones, entre otras compañías de menor escala con sede en Hispanoamérica, como operaciones en discontinuación.



Importes totales devengados y % variación anual									
	Ejercicio 2025	% variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021
CONSEJEROS EJECUTIVOS									
D.MARC THOMAS MURTRA MILLAR	5.259	-	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
D. EMILIO GAYO RODRÍGUEZ	4.510	-	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
D. JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	44.510	361,29	9.649	52,67	6.320	-6,88	6.787	-22,21	8.725
D. ÁNGEL VILÁ BOIX	33.876	371,29	7.188	53,59	4.680	-6,42	5.001	-24,52	6.626
CONSEJEROS EXTERNOS									
D. ISIDRO FAINÉ CASAS	280	0,00	280	0,00	280	0,00	280	0,00	280
D. JOSÉ MARÍA ABRIL PÉREZ	300	-0,33	301	0,00	301	0,33	300	-0,66	302
D. CARLOS OCAÑA ORBIS	307	106,04	149	0,00	0	0,00	0	0,00	0
D. OLAYAN M. ALWETAID	100	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
D ^a MARÍA LUISA GARCÍA BLANCO	334	19,29	280	-2,10	286	0,35	285	31,94	216
D. PETER LÖSCHER	463	19,95	386	2,39	377	0,27	376	7,12	351
D ^a ANNA MARTÍNEZ BALANÁ	50	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
D. CÉSAR MASCARAQUE ALONSO	44	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
D ^a MÓNICA REY AMADO	58	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
D. ALEJANDRO REYNAL AMPLE	121	0,83	120	0,00	0	0,00	0	0,00	0
D ^a ANA MARÍA SALA ANDRÉS	126	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
D ^a CLAUDIA SENDER RAMÍREZ	333	-0,30	334	13,22	295	2,43	288	45,45	198
D ^a SOLANGE SOBRAL TARGA	222	-2,20	227	0,00	0	0,00	0	0,00	0
D. FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	562	-4,26	587	-3,93	611	1,16	604	5,59	572
D ^a VERÓNICA PASCUAL BOÉ	176	-40,94	298	15,06	259	30,81	198	40,43	141
D. FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	20	-83,33	120	0,00	120	0,00	120	0,00	120
D ^a MARÍA ROTONDO URCOLA	97	-41,92	167	0,60	166	2,47	162	362,86	35
RESULTADOS CONSOLIDADOS DE LA SOCIEDAD	-1.403	-	2.589	-	-1.473	-	2.960	-75,53	12.095
REMUNERACIÓN MEDIA DE LOS EMPLEADOS	91	89,58	48	-30,43	69	27,78	54	-12,90	62



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 23 de febrero de 2026.

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:

31/12/2025

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	3.609.217.510	63,65

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	420.511.493	11,65
Votos a favor	2.611.713.942	72,36
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	576.992.075	15,99

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR	Presidente Ejecutivo	Desde 18/01/2025 hasta 31/12/2025
Don ISIDRO FAINÉ CASAS	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JOSÉ MARÍA ABRIL PÉREZ	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don CARLOS OCAÑA ORBIS	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don EMILIO GAYO RODRÍGUEZ	Consejero Delegado	Desde 06/03/2025 hasta 31/12/2025
Don OLAYAN M. ALWETAID	Consejero Dominical	Desde 26/02/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARÍA LUISA GARCÍA BLANCO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don PETER LÖSCHER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña ANNA MARTÍNEZ BALAÑÁ	Consejero Independiente	Desde 29/07/2025 hasta 31/12/2025
Don CÉSAR MASCARAQUE ALONSO	Consejero Independiente	Desde 22/10/2025 hasta 31/12/2025
Doña MÓNICA REY AMADO	Consejero Independiente	Desde 29/07/2025 hasta 31/12/2025
Don ALEJANDARO REYNAL AMPLE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña ANA MARÍA SALA ANDRÉS	Consejero Independiente	Desde 26/02/2025 hasta 31/12/2025
Doña CLAUDIA SENDER RAMÍREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña SOLANGE SOBRAL TARGA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 18/01/2025
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	Consejero Delegado	Desde 01/01/2025 hasta 06/03/2025
Don FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 22/10/2025

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Doña VERÓNICA PASCUAL BOÉ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 29/07/2025
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 26/02/2025
Doña MARÍA ROTONDO URCOLA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 29/07/2025

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 2025	Total ejercicio 2024
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR				1.835	3.293				5.128	
Don ISIDRO FAINÉ CASAS	200		80						280	280
Don JOSÉ MARÍA ABRIL PÉREZ	200	9	91						300	301
Don CARLOS OCAÑA ORBIS	187	19	101						307	338
Don EMILIO GAYO RODRÍGUEZ				1.190	1.984				3.174	
Don OLAYAN M. ALWETAID	100								100	
Doña MARÍA LUISA GARCÍA BLANCO	120	25	101						246	192
Don PETER LÖSCHER	193	23	114						330	260
Doña ANNA MARTÍNEZ BALANÁ	50								50	
Don CÉSAR MASCARAQUE ALONSO	20		8						28	
Doña MÓNICA REY AMADO	50	3	5						58	
Don ALEJANDARO REYNAL AMPLE	120		1						121	120
Doña ANA MARÍA SALA ANDRÉS	100	10	16						126	
Doña CLAUDIA SENDER RAMÍREZ	120		80						200	201
Doña SOLANGE SOBRAL TARGA	120	9	11						140	141

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 2025	Total ejercicio 2024
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ				93			23.526		23.619	5.437
Don ÁNGEL VILÁ BOIX				292			17.378		17.670	4.036
Don FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	100	18	95						213	259
Doña VERÓNICA PASCUAL BOÉ	70	8	7						85	143
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	20								20	120
Doña MARÍA ROTONDO URCOLA	70	14	13						97	167

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 MARC THOMAS MURTRA MILLAR	Performance Share Plan (PSP) 2025-2027 (Segundo Ciclo)			916.000	916.000			0,00			916.000	916.000
Don EMILIO GAYO RODRÍGUEZ	Performance Share Plan (PSP) 2023-2025 (Tercer Ciclo)	316.000	316.000					0,00			316.000	316.000
Don EMILIO GAYO RODRÍGUEZ	Performance Share Plan (PSP)	326.000	326.000					0,00			326.000	326.000

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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
	2024-2026 (Primer Ciclo)											
Don EMILIO GAYO RODRÍGUEZ	Performance Share Plan (PSP) 2025-2027 (Segundo Ciclo)			622.000	622.000			0,00			622.000	622.000
Don EMILIO GAYO RODRÍGUEZ	Performance Share Plan (PSP) 2022-2024 (Segundo Ciclo)	283.000	283.000			283.000	283.000	4,28	1.211			
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	Performance Share Plan (PSP) 2022-2024 (Segundo Ciclo)	995.000	995.000			995.000	995.000	3,94	3.917			
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	Performance Share Plan (PSP) 2024-2026 (Primer Ciclo)	1.015.000	1.015.000			1.015.000	259.959	3,94	1.023			
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	Performance Share Plan (PSP) 2023-2025 (Tercer Ciclo)	1.110.000	1.110.000			1.110.000	725.570	3,94	2.857			
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	Performance Share Plan (PSP)	745.000	745.000			745.000	745.000	4,30	3.204			

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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
	2022-2024 (Segundo Ciclo)											
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	Performance Share Plan (PSP) 2023-2025 (Tercer Ciclo)	831.000	831.000			831.000	559.780	4,30	2.408			
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	Performance Share Plan (PSP) 2024-2026 (Primer Ciclo)	760.000	760.000			760.000	202.782	4,30	872			

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR	83
Don EMILIO GAYO RODRÍGUEZ	59
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	13.092
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	9.712

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR	83		562		83		583	
Don EMILIO GAYO RODRÍGUEZ	59		360		474		4.832	
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	6	132	26	541	14.718	1.619		12.851
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	13	72	89	488	10.794	1.084		10.138

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR	Prima Seguro Médico	6
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR	Prima Seguro de Vida	42
Don EMILIO GAYO RODRÍGUEZ	Prima Seguro Médico	1
Don EMILIO GAYO RODRÍGUEZ	Prima Seguro de Vida	51
Don EMILIO GAYO RODRÍGUEZ	Vehículo	14
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	Prima Seguro Médico	1
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	Prima Seguro de Vida	2
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	Prima Seguro Médico	2
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	Prima Seguro de Vida	5

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	Vehículo	4

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 2025	Total ejercicio 2024
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR										
Don ISIDRO FAINÉ CASAS										
Don JOSÉ MARÍA ABRIL PÉREZ										
Don CARLOS OCAÑA ORBIS										
Don EMILIO GAYO RODRÍGUEZ										
Don OLAYAN M. ALWETAID										
Doña MARÍA LUISA GARCÍA BLANCO								88	88	88
Don PETER LÖSCHER	133								133	126
Doña ANNA MARTÍNEZ BALANÁ										
Don CÉSAR MASCARAQUE ALONSO	16								16	
Doña MÓNICA REY AMADO										
Don ALEJANDARO REYNAL AMPLE										
Doña ANA MARÍA SALA ANDRÉS										
Doña CLAUDIA SENDER RAMÍREZ								133	133	133

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 2025	Total ejercicio 2024
Doña SOLANGE SOBRAL TARGA	82								82	86
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ										
Don ÁNGEL VILÁ BOIX										
Don FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	220							129	349	328
Doña VERÓNICA PASCUAL BOÉ	54							37	91	155
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA										
Doña MARÍA ROTONDO URCOLA										

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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												

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR								
Don EMILIO GAYO RODRÍGUEZ					243			
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ- PALLETE LÓPEZ					188	187		
Don ÁNGEL VILÁ BOIX					25	25		

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR	5.128		83	48	5.259						5.259
Don ISIDRO FAINÉ CASAS	280				280						280
Don JOSÉ MARÍA ABRIL PÉREZ	300				300						300
Don CARLOS OCAÑA ORBIS	307				307						307
Don EMILIO GAYO RODRÍGUEZ	3.174	1.211	59	66	4.510						4.510
Don OLAYAN M. ALWETAID	100				100						100
Doña MARÍA LUISA GARCÍA BLANCO	246				246	88				88	334
Don PETER LÖSCHER	330				330	133				133	463
Doña ANNA MARTÍNEZ BALAÑÁ	50				50						50
Don CÉSAR MASCARAQUE ALONSO	28				28	16				16	44

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 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Doña MÓNICA REY AMADO	58				58						58
Don ALEJANDARO REYNAL AMPLE	121				121						121
Doña ANA MARÍA SALA ANDRÉS	126				126						126
Doña CLAUDIA SENDER RAMÍREZ	200				200	133				133	333
Doña SOLANGE SOBRAL TARGA	140				140	82				82	222
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	23.619	7.797	13.092	2	44.510						44.510
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	17.670	6.484	9.712	10	33.876						33.876
Don FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	213				213	349				349	562
Doña VERÓNICA PASCUAL BOÉ	85				85	91				91	176
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	20				20						20

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 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Doña MARÍA ROTONDO URCOLA	97				97						97
TOTAL	52.292	15.492	22.946	126	90.856	892				892	91.748

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 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros ejecutivos									
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR	5.259	-	0	-	0	-	0	-	0
Don EMILIO GAYO RODRÍGUEZ	4.510	-	0	-	0	-	0	-	0
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ- PALLETE LÓPEZ	44.510	361,29	9.649	52,67	6.320	-6,88	6.787	-22,21	8.725
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	33.876	371,29	7.188	53,59	4.680	-6,42	5.001	-24,52	6.626
Consejeros externos									
Don ISIDRO FAINÉ CASAS	280	0,00	280	0,00	280	0,00	280	0,00	280

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Don JOSÉ MARÍA ABRIL PÉREZ	300	-0,33	301	0,00	301	0,33	300	-0,66	302
Don CARLOS OCAÑA ORBIS	307	106,04	149	-	0	-	0	-	0
Don OLAYAN M. ALWETAID	100	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña MARÍA LUISA GARCÍA BLANCO	334	19,29	280	-2,10	286	0,35	285	31,94	216
Don PETER LÖSCHER	463	19,95	386	2,39	377	0,27	376	7,12	351
Doña ANNA MARTÍNEZ BALAÑÁ	50	-	0	-	0	-	0	-	0
Don CÉSAR MASCARAQUE ALONSO	44	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña MÓNICA REY AMADO	58	-	0	-	0	-	0	-	0
Don ALEJANDARO REYNAL AMPLE	121	0,83	120	-	0	-	0	-	0
Doña ANA MARÍA SALA ANDRÉS	126	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña CLAUDIA SENDER RAMÍREZ	333	-0,30	334	13,22	295	2,43	288	45,45	198
Doña SOLANGE SOBRAL TARGA	222	-2,20	227	-	0	-	0	-	0
Don FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	562	-4,26	587	-3,93	611	1,16	604	5,59	572
Doña VERÓNICA PASCUAL BOÉ	176	-40,94	298	15,06	259	30,81	198	40,43	141
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	20	-83,33	120	0,00	120	0,00	120	0,00	120
Doña MARÍA ROTONDO URCOLA	97	-41,92	167	0,60	166	2,47	162	362,86	35

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Resultados consolidados de la sociedad									
	-1.403	-	2.589	-	-1.473	-	2.960	-75,53	12.095
Remuneración media de los empleados									
	91	89,58	48	-30,43	69	27,78	54	-12,90	62

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:

[23/02/2026]

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

[] Si
[✓] No