

INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS, RETRIBUCIONES Y BUEN GOBIERNO DE TELEFÓNICA, S.A.

EN RELACIÓN CON

LA PROPUESTA DE APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS (ARTÍCULO 529 NOVODECIÉS DE LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL)

20 de febrero de 2026

1. INTRODUCCIÓN

Este informe recoge la propuesta motivada de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno (“**CNRBG**”) en relación con la propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros (la “**Política**”) de Telefónica, S.A. (“**Telefónica**” o la “**Compañía**”) que se elevará a la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día, para su aprobación, y que será de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2029.

Este informe se pondrá a disposición de los accionistas en la página web de Telefónica, conforme ordena el artículo 529 novodeciés de la Ley de Sociedades de Capital. El citado artículo exige que las sociedades cotizadas cuenten con una política de remuneraciones aprobada por la Junta General y que cualquier remuneración que perciban los consejeros sea acorde con esa política de remuneraciones.

Telefónica sometió a la aprobación de la Junta General de Accionistas celebrada el 31 de marzo de 2023 la Política de Remuneraciones de los Consejeros cuyo periodo de vigencia abarcaba desde la fecha de celebración de la mencionada Junta General y hasta el 31 de diciembre de 2026. Teniendo en cuenta lo anterior, la CNRBG propone una nueva Política que, en caso de ser aprobada por la Junta General de Accionistas, será aplicable desde la fecha de su aprobación por la Junta General de Accionistas y hasta el 31 de diciembre de 2029, dejando sin efecto la Política de Remuneraciones 2023-2026 actualmente en vigor.

2. FUNDAMENTOS DE LA POLÍTICA

La Política persigue establecer un alineamiento de los modelos retributivos aplicables en Telefónica con el Plan Estratégico aplicable en cada momento, así como con los intereses de sus grupos de interés (*stakeholders*) y las mejores prácticas de buen gobierno, sobre la base de unos principios y unas prácticas retributivas que resulten apropiados para dichos fines. En particular, la Política propuesta ha tenido en consideración el nuevo Plan Estratégico 2026-2030 (“*Transform & Grow*”) presentado en el Capital Markets Day 2025.

Los fundamentos de la Política propuesta reflejan los principios de las prácticas retributivas de Telefónica, que son los siguientes:

Principios de remuneración de Telefónica

Creación de valor	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'	Remuneración adecuada de la valía profesional, las capacidades, la experiencia, la responsabilidad asumida y los resultados alcanzados. Alineación de los principios y criterios de actuación con los del resto de Empleados, incorporando los elementos incluidos en el paquete retributivo del colectivo de directivos de Telefónica.
'Equal Pay'	Coherencia 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	La remuneración considera 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.

3. RESUMEN DE LAS NOVEDADES INTRODUCIDAS EN LA NUEVA POLÍTICA RESPECTO A LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES 2023-2026

La CNRBG mantiene un diálogo permanente con los inversores y accionistas con la finalidad de, entre otras cuestiones, conocer su opinión acerca de la política retributiva y valorar las modificaciones que resulten oportunas introducir.

Además, la CNRBG aprovecha esta interacción para proporcionar a los inversores y accionistas mayor contexto sobre las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración durante el último ejercicio en esta materia. Asimismo, en su constante ejercicio de evaluación y seguimiento de la Política, la CNRBG considera los resultados de las votaciones relativas al Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

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

- **Factores internos:** La nueva dirección ejecutiva de Grupo Telefónica y la vinculación al Plan Estratégico 2026-2030 ("*Transform & Grow*") y a la sostenibilidad.
- **Factores externos:** Las recomendaciones recibidas en el proceso de involucración con inversores, accionistas u otros, las prácticas de mercado de compañías competidoras, así como la normativa y recomendaciones generales de gobierno corporativo.

En el proceso de reflexión, se ha tenido especialmente en cuenta que se han producido cambios en la dirección ejecutiva de Telefónica, con el nombramiento, en 2025, de D. Marc Thomas Murtra Millar como nuevo Presidente Ejecutivo y, posteriormente, de D. Emilio Gayo Rodríguez como nuevo Consejero Delegado. Por ello, se propone adaptar ciertos apartados de la Política en lo que respecta a la remuneración de los nuevos Consejeros Ejecutivos.

Fruto de las conclusiones alcanzadas en el proceso de reflexión, la CNRBG somete al Consejo de Administración, para su elevación a la Junta General de Accionistas, una nueva Política que cuenta con las siguientes características principales:

- En primer lugar, la nueva Política se alinea con los principios del Plan Estratégico de Telefónica para el periodo 2026-2030 y el espíritu de "*Transform & Grow*", 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.
- En relación con los Consejeros Ejecutivos, sigue sin estar prevista la posibilidad de conceder remuneraciones extraordinarias.
- La Política mantiene las cláusulas de reducción (malus) y de recuperación (clawback) sobre cualquier elemento de retribución variable, aplicables cuando se den circunstancias excepcionales que afecten a los resultados de la Compañía o que deriven de una conducta inapropiada del Consejero Ejecutivo.
- Se formaliza la no percepción por parte de los Consejeros Ejecutivos de la asignación fija establecida por la pertenencia al Consejo y, en su caso, a la Comisión Delegada.
- Se limita el importe de la indemnización en caso de cese por decisión unilateral de la Sociedad para el Presidente Ejecutivo, D. Marc Thomas Murtra Millar, a dos anualidades.
- La percepción de la compensación por resolución del contrato es incompatible con el reconocimiento de derecho económico alguno relacionado con el Plan de Previsión Social de Directivos.

La remuneración fija del Presidente Ejecutivo contemplada en la propuesta de Política es la misma que la actualmente en vigor (sin cambios desde el año 2016) y la del Consejero Delegado es un 9,375% inferior que la de su predecesor.

Finalmente, no se introduce ningún cambio respecto a la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, proponiéndose un régimen retributivo idéntico al contemplado en la Política de Remuneraciones 2023-2026.

4. VIGENCIA

La Política se someterá a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas de Telefónica y, sujeto a su aprobación, será aplicable desde la fecha de su aprobación 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.

* * *

En Madrid, a 20 de febrero de 2026