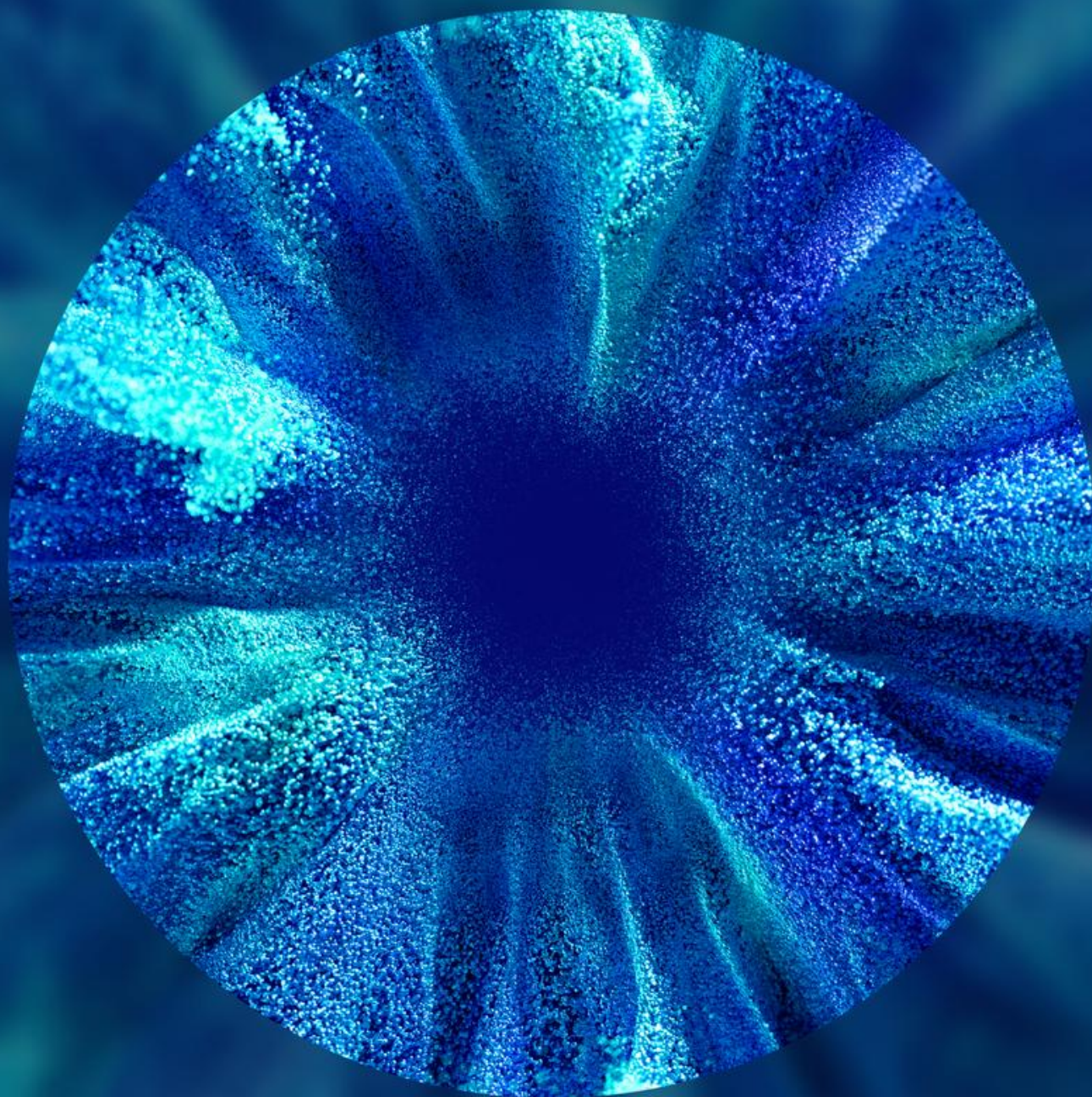




Política de Remuneraciones de los Consejeros de Telefónica S.A.

Introducción

Esta Política de Remuneraciones de los Consejeros de Telefónica, S.A. (en adelante, “Telefónica” o la “Compañía”) será sometida a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2026 como punto separado del orden del día (en adelante, la “Política”), para reemplazar la actual Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 31 de marzo de 2023. Entrará en vigor en la fecha de su aprobación por parte de la Junta General de Accionistas y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 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.

La Política, junto con la fecha y el resultado de la votación, será accesible en la página web de Telefónica de forma gratuita desde su aprobación y al menos mientras permanezca en vigor.

La Política contiene los siguientes apartados:

Principios y prácticas retributivas	3
Prácticas retributivas	4
Proceso de determinación, revisión y aplicación de la Política	5
I. Órganos involucrados	5
II. Criterios adoptados en la determinación de la Política	6
Principales cambios	7
Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos	8
4.1 Componentes retributivos	8
4.2 Mix retributivo	8
4.3 Detalle de los elementos retributivos:	10
4.4 Pagos vinculados a la terminación	16
4.5 Cláusulas de reducción y de recuperación	16
4.6 Compromiso de tenencia permanente de acciones	17
4.7 Condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos	18
4.8 Remuneraciones aplicables a nuevos Consejeros Ejecutivos	19
Remuneraciones de los Consejeros en su condición de tales	20
Coherencia con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo	21
Vigencia	22

1 Principios y prácticas retributivas

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.

Los principios básicos de la Política, y las prácticas retributivas aplicadas en Telefónica, son los siguientes:

Principios de remuneración de Telefónica

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.

Prácticas retributivas

Consejeros ejecutivos

- Vinculación 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; (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 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.
- 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 del performance 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.

2 Proceso de determinación, revisión y aplicación de la Política

I. Órganos de administración involucrados

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno (“**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.

A continuación, se detallan las funciones que, atendiendo a las previsiones legales, desempeñan los órganos de la Compañía involucrados de un modo particular en la revisión, determinación, aplicación y aprobación de la Política:

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 Ejecutivos que incluyen la entrega de acciones, opciones sobre acciones o derechos retributivos vinculados al valor de éstas.
- Emite un voto consultivo sobre el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

Consejo de Administración:

- Previo informe de la CNRBG, aprueba la distribución y conceptos retributivos de los Consejeros en su condición de tales, dentro del importe máximo aprobado por la Junta General de Accionistas.
- Respecto a los Consejeros Ejecutivos, a propuesta de la CNRBG: (i) aprueba la remuneración fija y las condiciones principales del sistema de retribución variable a corto plazo y a largo plazo; (ii) aprueba los contratos que regulan el desempeño de las funciones y responsabilidades; y (iii) aprueba el diseño, importes *target*, grado de consecución de los objetivos e incentivo a abonar, de la retribución variable a corto y largo plazo.
- Aprueba el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros para ser sometido a voto consultivo de la Junta General Ordinaria de Accionistas.
- Aprueba las adaptaciones o actualizaciones de la Política de Remuneraciones.
- Evalúa si procede la aplicación de las cláusulas de reducción (*malus*) y/o recuperación (*clawback*).

Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno:

- Propone al Consejo de Administración la aprobación de la Política de Remuneraciones y, en su caso, sus adaptaciones y modificaciones.
- Revisa la retribución de los Consejeros de manera periódica para asegurar su adecuación a los cometidos desempeñados por aquéllos.
- Respecto a la remuneración de los Consejeros Ejecutivos: (i) propone al Consejo de Administración la remuneración fija considerando, entre otros factores, el nivel de responsabilidad y el liderazgo dentro de la organización; (ii) revisa anualmente las condiciones de la retribución variable, atendiendo a la estrategia de la Compañía, las necesidades y la situación del negocio; (iii) evalúa si se han cumplido los objetivos para el pago de la retribución variable, basándose en los informes de los auditores internos y externos, revisados por la Comisión de Auditoría y Control; (iv) propone al Consejo de Administración la retribución variable a abonar; (v) propone al Consejo de Administración los contratos que regulan el desempeño de sus funciones y responsabilidades; (vi) propone al Consejo de Administración el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros; y (vii) remite un informe al Consejo, cuando procede, sobre la procedencia o no de la aplicación de las cláusulas *malus* y/o *clawback*.

A la hora de llevar a cabo estas actuaciones, la CNRBG valora el voto de los accionistas en las Juntas Generales de accionistas a las que se sometió a votación, con carácter consultivo, los Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros de los ejercicios anteriores.

Además, tienen un papel relevante en la determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones, la Comisión de Auditoría y Control, la Secretaría General, la Dirección de Personas, así como la Dirección de Estrategia y Control y la Dirección de Sostenibilidad.

II. Criterios adoptados en la determinación de la Política

Consideración de las opiniones de los accionistas y de las recomendaciones de buen gobierno

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.

En todo momento, tanto la CNRBG como el Consejo de Administración se aseguran de que la Política de Remuneraciones esté alineada con las recomendaciones del Código de Buen Gobierno del regulador español en materia de mercado de valores, la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

Consideración de las condiciones de mercado

La CNRBG realiza una revisión periódica de las remuneraciones de los Consejeros y como parte de este proceso se llevan a cabo análisis y estudios retributivos de competitividad externa. Para ello, se considera un mercado de referencia establecido en función de una serie de criterios objetivos, entre los que se podrán incluir los siguientes:

1. Número de compañías suficiente para obtener resultados representativos y estadísticamente fiables y sólidos.
2. Datos de dimensión (por ejemplo: facturación, 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 determinados.
3. Distribución geográfica: se han considerado únicamente compañías 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 de Telefónica.

Asimismo, la Compañía suele contar con el asesoramiento de consultores externos, independientes y expertos en remuneraciones.

Consideración de las condiciones retributivas de los Empleados

La política retributiva de Telefónica, aplicable a todos los Empleados y a los Consejeros Ejecutivos, está diseñada con un enfoque global, con el objeto de que esté alineada con el Plan Estratégico de la Compañía, y teniendo en cuenta las particularidades locales de los distintos mercados en los que Telefónica opera.

Como consecuencia de ello, la Política de remuneraciones aplicable a los Consejeros Ejecutivos, conecta con las siguientes características de las directrices globales aplicables a los Empleados de Telefónica.

- La Retribución Fija recompensa el desempeño de funciones de forma coherente con el nivel de responsabilidad, liderazgo y nivel de desempeño dentro de la organización.
- La Compañía ofrece beneficios como seguro de salud, previsión social, seguro de vida, ayuda para el cuidado de hijos (incluyendo guardería) y comida, entre otros, que forman parte de las ayudas familiares para los Empleados.
- Los Planes de Acciones son clave para alinear objetivos con los accionistas, fomentar la cultura de accionista y permanencia, e impulsar un espíritu común de emprendimiento en el Grupo.
- Los sistemas de previsión social de Consejeros Ejecutivos están alineados con los establecidos para los Empleados y directivos de Telefónica.
- Los Consejeros Ejecutivos participan en el mismo esquema de Retribución Variable a Corto Plazo de los Empleados de Telefónica, vinculado a los resultados del negocio del Plan Estratégico 2026-2030 ("*Transform & Grow*"), alineando así los intereses de este colectivo con los de los accionistas.
- La participación en planes de incentivo a largo plazo se extiende a niveles organizativos más allá de Consejeros Ejecutivos y Equipo Directivo. Los elementos de diseño de estos planes están alineados para fomentar objetivos coherentes en toda la Compañía.

3 Principales cambios

Factores considerados en el proceso de reflexión de la CNRBG para proponer los cambios en la Política

Factores internos

- Nueva dirección ejecutiva de Grupo Telefónica
- 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.
- La normativa y recomendaciones generales de gobierno corporativo.

Tras la celebración de cada Junta General de Accionistas, la CNRBG realiza un proceso de reflexión, sobre los resultados alcanzados en las votaciones de las propuestas de acuerdos. En concreto, y por lo que se refiere en materia retributiva, se han considerado, además de factores internos y externos, los resultados mediante amplia mayoría de las últimas votaciones sobre el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, y la Política de Remuneraciones aprobada el 31 de marzo de 2023.

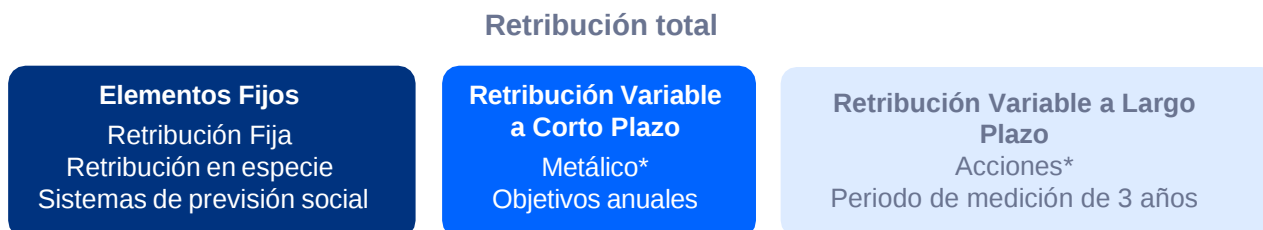
Por otro lado, se han producido cambios en la dirección ejecutiva de Telefónica, con el nombramiento, en 2025, de D. Marc Thomas Murtra Millar como nuevo Presidente Ejecutivo y, posteriormente, de D. Emilio Gayo Rodríguez como Consejero Delegado. Por ello, se adaptan ciertos apartados de la Política en lo que respecta a la remuneración de los nuevos Consejeros Ejecutivos. La Política pretende alinear el sistema retributivo de los consejeros con el Plan Estratégico 2026-2030 (*"Transform & Grow"*) que tiene, como parte de sus pilares fundamentales, la simplificación del modelo operativo y el desarrollo del talento, fortaleciendo una cultura centrada en el impacto y la ejecución.

A la luz de todo lo anterior, la CNRBG ha propuesto al Consejo de Administración la presente Política de Remuneraciones que cuenta con las siguientes características:

- Se alinea la Política con los principios del Plan Estratégico de Telefónica para el periodo 2026-2030 y el espíritu de *"Transform & Grow"*.
- En relación con los Consejeros Ejecutivos:
 - Sigue sin estar prevista la posibilidad de conceder remuneraciones extraordinarias.
 - Los Consejeros Ejecutivos no perciben la asignación fija establecida por la pertenencia al Consejo y, en su caso, la Comisión Delegada.
 - Se limita el importe de la indemnización en caso de cese por decisión unilateral de la sociedad para el Presidente Ejecutivo a dos anualidades.

4 Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos

4.1 Componentes retributivos



* Tanto la Retribución Variable a Corto Plazo como la Retribución Variable a Largo Plazo podrían abonarse en metálico y/o incluir entrega de acciones, opciones sobre acciones o derechos retributivos vinculados al valor de éstas

4.2 Mix retributivo

El paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos se sustenta 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. En todo caso, dicho porcentaje respecto a la retribución total máxima (considerando a estos efectos como tal la suma de la Retribución Fija, el importe máximo de la Retribución Variable a Corto Plazo y el nivel de asignación máximo de la Retribución Variable a Largo Plazo) podrá alcanzar como máximo el 85%.

A continuación, se presenta el mix retributivo de los Consejeros Ejecutivos de Telefónica atendiendo a diferentes escenarios. Los gráficos indican el peso de los diferentes elementos retributivos (Retribución Fija, Retribución Variable a Corto Plazo y Retribución Variable a Largo Plazo) sobre la retribución total (suma de estos elementos).

A efectos ilustrativos, para determinar el peso relativo de la retribución variable se indica el importe máximo de la Retribución Variable a Corto Plazo correspondiente a 2026 y la asignación realizada en el tercer ciclo 2026-2028 del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2024-2028:

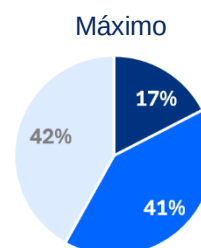
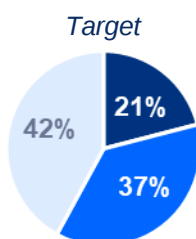
Retribución fija¹	Anual	• Presidente Ejecutivo: 1.923.100 euros. • Consejero Delegado: 1.450.000 euros.
Retribución Variable a Corto Plazo	Escenario "Mínimo"	No se abona Retribución Variable a Corto Plazo.
	Escenario "Target"	• Presidente Ejecutivo: 180% de la Retribución Fija. • Consejero Delegado: 150% de la Retribución Fija.
	Escenario "Máximo" ²	• Presidente Ejecutivo: 233,1% de la Retribución Fija. • Consejero Delegado: 194,25% de la Retribución Fija.
Retribución Variable a Largo Plazo	Escenario "Mínimo"	No se abona Retribución Variable a Largo Plazo.
	Escenario "Target" ³	• Presidente Ejecutivo: 200% de la Retribución Fija. • Consejero Delegado: 180% de la Retribución Fija.
	Escenario "Máximo"	• Presidente Ejecutivo: 240% de la Retribución Fija. • Consejero Delegado: 216% de la Retribución Fija.

¹ No se incluye, a estos efectos, el importe de la retribución en especie ni las aportaciones a los sistemas de previsión social que puedan corresponder a los Consejeros Ejecutivos.

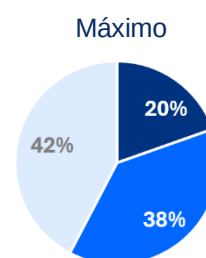
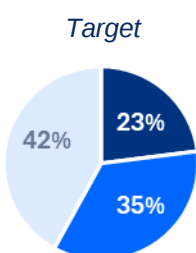
² El importe máximo de la Retribución Variable a Corto Plazo no podrá superar el 129,5% del importe *target*.

³ Las asignaciones para los ciclos de futuros planes pueden variar al alza o a la baja. El nivel de asignación "Target" de la Retribución Variable a Largo Plazo para cada ciclo no podrá superar el 250% de la Retribución Fija. En todo caso, el nivel de asignación máximo para cada ciclo será del 250% de la Retribución Fija.

Presidente Ejecutivo



Consejero Delegado



Elementos fijos
 Retribución Variable a Corto Plazo
 Retribución Variable a Largo Plazo

4.3 Detalle de los elementos retributivos

Los elementos ordinarios que componen el paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas se describen a continuación:

Elementos Fijos

Retribución Fija	
Propósito	Recompensar el desempeño de las funciones ejecutivas de forma coherente con el nivel de responsabilidad, liderazgo y nivel de desempeño dentro de la organización.
Cuantía	• Presidente Ejecutivo: 1.923.100 euros. • Consejero Delegado: 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. Esta retribución puede ser revisada anualmente en función de los criterios aprobados en cada momento por la CNRBG. El incremento máximo para el periodo de vigencia de la Política no podrá ser superior al 10% anualizado del salario anual bruto. En determinadas situaciones como, por ejemplo, cambio en el tamaño y en la complejidad del negocio, un cambio de responsabilidad, el desarrollo en el puesto y/o necesidades especiales de retención y motivación, la CNRBG podría decidir aplicar incrementos superiores. Las razones subyacentes se explicarían, en su caso, en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.
Retribución en especie	
Funcionamiento	Los Consejeros Ejecutivos perciben, como remuneración en especie, además del seguro de vida con cobertura de muerte o invalidez, 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. Por otra parte, los Consejeros Ejecutivos podrán participar en los planes de acciones de Telefónica, S.A. dirigidos a los Empleados del Grupo Telefónica.

Retribución Variable a Corto Plazo

Sistemas de previsión social		
Propósito	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 <i>unit link</i> (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 <i>unit link</i>. 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 una póliza de seguro de ahorro que recoge las principales características de dichos instrumentos, cubriendo las mismas contingencias que el plan de pensiones y los seguros <i>unit link</i>, aplicables a los Empleados y directivos de Telefónica.	
Plan de pensiones / Plan de previsión	Cuantía	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. Asimismo, el partícipe podrá hacer efectivos sus fondos acumulados, en su totalidad o en parte, con carácter excepcional, en los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración. 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, se tiene suscrito un seguro colectivo de vida en la modalidad de <i>unit link</i> en el que se canaliza el exceso de aportación sobre los límites fiscales anuales recogidos en la legislación. Este seguro <i>unit link</i>, 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. 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 de <i>unit link</i>, se instrumentan a través de una póliza de seguro de ahorro que replica las principales características de dichos instrumentos.
Sistemas de previsión social		
Plan de Previsión Social de Directivos	Cuantía	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 <i>unit link</i> 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

Retribución Variable a Corto Plazo

		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 aprueba la anterior 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 esta política 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.
--	--	--

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.
Cuantía	• Importe Target (se alcanza en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos): • Presidente Ejecutivo: 180% de la Retribución Fija. • Consejero Delegado: 150% de la Retribución Fija. • Importe Máximo (se alcanzará en caso de cumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos): • Presidente Ejecutivo: 233,10% de la Retribución Fija (129,5% del Importe Target). • Consejero Delegado: 194,25% de la Retribución Fija (129,5% del Importe Target).

Retribución Variable a Corto Plazo

Métricas	Se vincula a la consecución de una combinación de objetivos concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y la estrategia de Telefónica. Los objetivos no financieros tendrán un peso, como máximo, del 20% en conjunto. Los objetivos son aprobados por el Consejo de Administración al inicio de cada ejercicio, a propuesta de la CNRBG. A continuación, se enumeran algunos ejemplos de métricas que podrían incluirse en la Retribución Variable a Corto Plazo: • Objetivos financieros, operativos de negocio y de creación de valor, con el propósito de alinear la retribución de los Consejeros Ejecutivos con los resultados financieros subyacentes de Telefónica: • Ingresos: Por ejemplo, a través de indicadores como los ingresos operativos, ingresos promedio por usuario ("ARPU", en sus siglas en inglés), etc. • Resultados: A través de indicadores como, por ejemplo, OIBDA, EBITDA, Resultado Operativo o el Beneficio Neto. • Generación de caja: Se podrían utilizar métricas como el Free Cash Flow, el Operating Cash Flow, etc. • Retorno: A través de indicadores como, por ejemplo, el ROE, ROCE, ROA, ROI, etc. • Control del gasto y de la deuda: A través de indicadores como, por ejemplo, la Deuda Financiera Neta, CapEx, OpEx, etc. • Objetivos no financieros, incluyendo objetivos ESG, en línea con el compromiso de Telefónica de aportar valor a largo plazo a los stakeholders: • Clientes: A través de indicadores como, por ejemplo, el Net Promoter Score (NPS) o el GAP NPS. • Empleados: A través de indicadores como, por ejemplo, objetivos globales de diversidad, la brecha salarial de género, el porcentaje de mujeres ejecutivas y/o en los máximos órganos de gobierno de la Compañía, integración laboral de las personas con discapacidad, etc. • Sociedad: En relación con la transición ecológica, se podrán establecer, entre otros objetivos, la reducción de emisiones de CO2, porcentaje de energía consumida procedente de energías renovables o reducción de residuos. En relación con el desarrollo social, se podrán fijar objetivos ligados a la inclusión digital, reducción de la brecha digital, reputación (REP Trak), etc.
Funcionamiento	La Retribución Variable a Corto Plazo podrá abonarse en metálico y/o incluir entrega de acciones, opciones sobre acciones o derechos retributivos vinculados al valor de éstas (en cuyo caso sería necesario un acuerdo por parte de la Junta General de Accionistas), siempre que se cumplan los objetivos establecidos al efecto. Como regla general, 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 abonará el 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. 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 labor 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 y por el auditor interno, 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 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.

Retribución Variable a Corto Plazo

	La Retribución Variable a Corto Plazo no se abonará hasta que la CNRBG y la Comisión de Auditoría y Control hayan realizado las actuaciones descritas anteriormente durante el primer trimestre del año siguiente. El importe que, en su caso, se abone estará sujeto a las cláusulas de reducción (<i>malus</i>) y de recuperación (<i>clawback</i>) descritas en el apartado 4.5 de la Política.
--	--

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.
Cuantía	Nivel de asignación máximo para cada ciclo: 250% de la Retribución Fija para cada Consejero Ejecutivo.
Métricas	Los objetivos que se establezcan en la Retribución Variable a Largo Plazo estarán alineados con la generación de valor para los <i>stakeholders</i> y serán aprobados por el Consejo de Administración al inicio de cada ciclo del Plan, a propuesta de la CNRBG. A continuación, se enumeran algunos ejemplos de métricas que podrían incluirse en la Retribución Variable a Largo Plazo: • Objetivos de creación de valor para los accionistas: por ejemplo, Retorno Total para el Accionista, la revalorización de la acción o el EPS. • Objetivos económico-financieros: • Resultados: A través de indicadores como, por ejemplo, OIBDA, EBITDA, Resultado Operativo o el Beneficio Neto. • Generación de caja: Se podrían utilizar métricas como el Free Cash Flow, el Operating Cash Flow, etc. • Retorno: A través de indicadores como, por ejemplo, el ROE, ROCE, ROA, ROI, etc. • Control del gasto y de la deuda: A través de indicadores como, por ejemplo, la Deuda Financiera Neta, CapEx, OpEx, etc. • Objetivos no financieros, incluyendo objetivos ESG: por ejemplo, Net Promoter Score (NPS), GAP NPS, brecha salarial de género, objetivos globales de diversidad, porcentaje de mujeres ejecutivas y/o en los máximos órganos de gobierno de la Compañía, integración laboral de las personas con discapacidad, reducción de emisiones de CO2, porcentaje de energía consumida procedente de energías renovables, reducción de residuos, etc. Alguna de las métricas podrá medirse de forma relativa respecto a un grupo de comparación compuesto por compañías competidoras.
Funcionamiento	La Retribución Variable a Largo Plazo podrá abonarse en metálico y/o incluir entrega de acciones, opciones sobre acciones o derechos retributivos vinculados al valor de éstas, siempre que se cumplan los objetivos establecidos al efecto. El 100% de las acciones que, en su caso, se entreguen derivadas del Plan 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. La CNRBG realiza un seguimiento anual de los objetivos, y una vez finalizado cada uno de los ciclos del Plan, determina el grado de consecución. En esta labor de evaluación, cuenta con el soporte de la Comisión de Auditoría y Control, que facilita 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 considera cualquier riesgo asociado. Al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían 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. La Retribución Variable a Largo Plazo no se abonará hasta que la CNRBG y la Comisión de Auditoría y Control hayan realizado las actuaciones descritas anteriormente. El importe que, en su caso, se abone estará sujeto a las cláusulas de reducción (<i>malus</i>) y de recuperación (<i>clawback</i>) descritas en el apartado 4.5 de la Política.

4.4 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 (2) 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.

A efectos aclaratorios, la compensación asociada al pacto de no concurrencia descrito en el párrafo anterior se encuentra ya incluida dentro de las remuneraciones contempladas en la presente Política para los Consejeros Ejecutivos, y no constituye, por tanto, una retribución adicional a las descritas en los apartados anteriores.

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos establecen una compensación económica por resolución unilateral del contrato a instancias de la Compañía que no obedezca a un incumplimiento grave o culpable de los deberes en el desempeño del cargo como consejero o, en su caso, a instancias del Consejero Ejecutivo principalmente derivadas del incumplimiento grave de las obligaciones contractuales por parte de la Compañía. El importe de dicha compensación económica para el Presidente Ejecutivo, D. Marc Thomas Murtra Millar, es de dos anualidades y, en el caso del Consejero Delegado, D. Emilio Gayo Rodríguez es de cuatro anualidades, al mantener las condiciones de su anterior contrato, que preveía una compensación económica por extinción de la relación que puede alcanzar dicho importe. Cada anualidad comprende la última Retribución Fija y la media aritmética de las dos últimas Retribuciones Variables Anuales percibidas según contrato.

La percepción de la compensación por resolución del contrato descrita en el párrafo anterior es incompatible con el reconocimiento de derecho económico alguno relacionado con el Plan de Previsión Social de Directivos. Por lo tanto, en caso de percibir la compensación económica referida anteriormente, al Consejero Ejecutivo correspondiente no se le reconocería ningún derecho económico derivado de este Plan.

4.5 Cláusulas de reducción y de recuperación

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 debida a la modificación de las normas contables aplicables.
- En caso de que un 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.

4.6 Compromiso de tenencia permanente de acciones

Los Consejeros Ejecutivos deberán mantener (directa o indirectamente) un número de acciones (incluyendo las entregadas como remuneración) equivalente a dos (2) anualidades de su Retribución Fija bruta, mientras sigan perteneciendo al Consejo de Administración y desarrollen funciones ejecutivas.

Para alcanzar dicho objetivo se establece un periodo de cinco (5) años desde la fecha de nombramiento como Consejeros Ejecutivos. El Consejo de Administración/la CNRBG pueden aprobar un plazo superior en caso de concurrir circunstancias excepcionales.

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 tres (3) años, elevando por tanto el grado de compromiso del Consejero Ejecutivo.

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

4.7 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 anteriormente, a continuación, se describen de forma resumida las principales condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos:

Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado

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.

4.8 Remuneraciones aplicables a nuevos Consejeros Ejecutivos

El sistema retributivo anteriormente descrito para los Consejeros Ejecutivos será de aplicación a cualquier Consejero que se pueda incorporar al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política para desempeñar funciones ejecutivas.

La CNRBG y el Consejo de Administración determinarán los elementos e importes del sistema retributivo aplicables al nuevo Consejero Ejecutivo teniendo en cuenta las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas, su experiencia profesional, la retribución de mercado de ese puesto y cualesquiera otras que considere adecuadas, que se reflejarán debidamente en el correspondiente contrato a firmar entre la Compañía y el nuevo Consejero Ejecutivo.

Excepcionalmente, para facilitar la contratación de un candidato externo, la CNRBG podría proponer al Consejo de Administración el establecimiento de un incentivo especial que compense la pérdida de incentivos no devengados en la anterior compañía con motivo del cese y consiguiente aceptación de la oferta de Telefónica.

Para promociones internas, la CNRBG podrá proponer al Consejo de Administración el mantenimiento, cancelación y/o compensación de los incentivos preexistentes y otras obligaciones que pudieran estar vigentes en el momento del nombramiento.

En el caso de que el nuevo nombramiento implique una asignación internacional, se aplicará el reglamento correspondiente de asignaciones internacionales de la Compañía.

Por lo que se refiere a las condiciones relacionadas con la extinción de los contratos, siguiendo las mejores prácticas de mercado, la Política de la Compañía aplicable a los nuevos nombramientos de Consejeros Ejecutivos contempla una indemnización equivalente a dos anualidades de la retribución. Estas condiciones podrían no ser de aplicación en el caso de que el Consejero Ejecutivo hubiera mantenido una relación previa con una entidad legal del Grupo Telefónica y las condiciones pactadas para el caso de extinción fueran distintas.

5 Remuneraciones de los Consejeros en su condición de tales

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 aprobación de la distribución de su importe entre los distintos conceptos y Consejeros. Para ello, se tienen en cuenta las funciones y responsabilidades asignadas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones dentro del propio Consejo y cualquier otra circunstancia objetiva que se considere relevante.

De conformidad con el artículo 35 de los Estatutos Sociales, la retribución de los Consejeros en su condición de tales, es decir, como miembros del Consejo de Administración y por el desempeño de la función de supervisión y decisión colegiada propia de este órgano, consistirá en una asignación mensual fija y determinada, así como en dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones delegadas y consultivas.

A continuación, se desglosan los elementos aplicables a la Política de Remuneraciones de los Consejeros en su condición de tales:

	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 pertenencia a otras sociedades del Grupo.

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.

6 Coherencia con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad 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. En condiciones normales este elemento a largo plazo tiene un peso no inferior al 30% de la remuneración total en un escenario de cumplimiento de objetivos estándar (fijo + variable a corto plazo + variable a largo plazo).
 - 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. Dicha proporción respecto a la retribución total (considerada a estos efectos como Retribución Fija, Retribución Variable a Corto Plazo y a Largo Plazo anualizada) alcanzará como máximo el 85%.

Además, las siguientes medidas permiten reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo 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 económico-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.

7 Vigencia

Esta Política reemplaza la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 31 de marzo de 2023, entrará en vigor en la fecha de su aprobación por parte de la Junta General de Accionistas y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 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.