



Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros

Incluido en el Capítulo 5
del Informe de Gestión Consolidado 2022
de Telefónica, S.A. y de su Grupo de Sociedades

5.1. Informe Anual sobre Remuneraciones

Introducción al informe

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

El presente Informe consta fundamentalmente de dos secciones:

- En primer lugar, se describe un resumen de las políticas retributivas que pueden ser aplicables en 2023:
 - Desde el 1 de enero hasta la aprobación por la Junta General de Accionistas de la nueva Política, la política de remuneraciones de consejeros aprobada en la Junta General de Accionistas de la Compañía celebrada el 23 de abril de 2021, con el 88,97% de los votos emitidos (se puede acceder a esta Política en el siguiente link: <https://www.telefonica.com/es/wp-content/uploads/sites/4/2021/10/politica-remuneraciones-consejeros-telefonica.pdf>).
 - Desde la aprobación por la Junta General de Accionistas de la nueva Política hasta el 31 de diciembre, la política de remuneraciones de consejeros que, en su caso, apruebe la Junta General Ordinaria de Accionistas que se celebrará en 2023. Tal y como se explicará más adelante, esta nueva Política de Remuneraciones es continuista con la aprobada el 23 de abril de 2021.
- En segundo lugar, contiene la descripción de cómo se ha aplicado la Política de Remuneraciones de los Consejeros durante 2022.

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 CNRBG y por el Consejo de Administración.

Resultados de Telefónica en 2022

A pesar del complejo contexto macroeconómico, Telefónica ha vuelto a presentar un crecimiento sostenible en 2022, demostrando su experiencia en la gestión de los negocios en este entorno.

Telefónica se ha fortalecido en sus mercados clave. España ha mejorado su OIBDA secuencialmente gracias a mayores eficiencias. En Brasil, la fortaleza diferencial de las operaciones de Vivo impulsa el crecimiento orgánico interanual del margen OIBDA mientras crecen los ingresos a doble dígito. Alemania presenta de nuevo fuerte tracción comercial, acelerando sus ingresos y el OIBDA. Por su parte, VMO2 ha capturado ya un 30% de las sinergias anuales proyectadas en 540M€ a finales de 2022. T. Infra continúa explorando oportunidades de crecimiento y creación de valor con sus nuevos vehículos de fibra, con la incorporación en julio de España y Reino Unido. T. Tech crece en escala y por encima del mercado y cuenta con un sólido "funnel" comercial.

Con base en lo anterior, Telefónica ha confirmado el cumplimiento de sus objetivos y el dividendo establecidos para 2022.

Cabe recordar que la Compañía hizo públicos sus objetivos para el año 2022 el 24 de febrero, el mismo día que dio comienzo la invasión de Ucrania. Desde entonces el entorno macroeconómico empeoró sustancialmente, pero a pesar de ello Telefónica revisó al alza sus objetivos en el mes de julio, y ha conseguido completar el año cumpliendo dicha guía de crecimiento. Demostrando aún más si cabe, ese esfuerzo añadido de gestión:

- El crecimiento reportado de los ingresos del Grupo se ha acelerado significativamente hasta el +4,7% interanual.
- El OIBDA creció un +3.0% interanual en términos orgánicos gracias al crecimiento de los ingresos, eficiencias y realización de sinergias, y gestionando de manera efectiva las presiones inflacionistas.
- El capital se ha asignado eficientemente, priorizando las inversiones en crecimiento. El CapEx ha crecido un +4,6% orgánico interanual, situándose el ratio CapEx/Ventas orgánico en el 14,8% (en línea con el objetivo del 15%).
- El Flujo de Caja Libre ("Free Cash Flow") se ha incrementado hasta los 4.566 M€

- El ratio de apalancamiento ha mejorado respecto al ejercicio anterior, y la Deuda Financiera Neta se ha situado en 26.687 M€

Además, dentro del compromiso de Telefónica de crear valor para sus grupos de interés (*stakeholders*), han de destacarse los siguientes hitos conseguidos en 2022:

- Reducción de las emisiones de CO₂ en un 80% respecto al año 2015 a nivel global.
- Publicación del Análisis del Ciclo de Vida detallado de las soluciones de conectividad según los criterios de la Taxonomía de la UE (primera empresa del sector en hacerlo).
- Aprobación por el Consejo de Administración de la Política de Igualdad del Grupo, que aborda las diferencias salariales, la igualdad de oportunidades y una mayor paridad.
- 31,3% de mujeres directivas a 31 de diciembre de 2022.

Adicionalmente, en el contexto macroeconómico y de elevada incertidumbre, el Retorno Total para el Accionista ("TSR") en 2022 ha sido del -5,27%, mientras que el TSR en mediana de las compañías que componen el grupo de comparación para la medición de este objetivo en la Retribución Variable a Largo Plazo ha sido del -23,7%. En este sentido, Telefónica se sitúa en quinta posición en comparación con las 14 compañías que conforman dicho grupo.

Nueva Política de Remuneraciones a proponer en la Junta General de Accionistas

Tras la celebración de la Junta General de Accionistas de cada ejercicio, la CNRBG realiza un proceso de reflexión sobre la adecuación de la Política de Remuneraciones a los objetivos estratégicos de Telefónica y a los intereses de sus grupos de interés (*stakeholders*).

La CNRBG, dentro de su compromiso de escucha continua a sus accionistas, mantiene un dialogo constante y transparente con los accionistas para conocer, entre otras cuestiones, su opinión acerca de la política retributiva y testear las modificaciones que resulten oportunas introducir. Además, la CNRBG aprovecha esta interacción para proporcionar a los accionistas mayor contexto sobre las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración durante el último ejercicio.

En el proceso de reflexión también se han considerado los resultados de las votaciones relativas al informe anual sobre remuneraciones de los consejeros obtenidos en los dos últimos ejercicios y los relativos a la política de remuneraciones de los consejeros aprobada el 23 de abril de 2021.

Fruto de las conclusiones alcanzadas en el proceso de reflexión, la CNRBG ha propuesto al Consejo de Administración una nueva Política de Remuneraciones que cuenta con las siguientes características:

- La nueva Política que se propone es continuista con la aprobada por la Junta General de Accionistas del 23 de abril de 2021.
- En relación con los Consejeros Ejecutivos:
 - Se elimina la posibilidad de conceder remuneraciones extraordinarias.
 - Tanto los importes como las características de los elementos fijos y variables de la remuneración permanecen inalterados. A este respecto, la Retribución Fija permanece sin cambios desde el año 2013.
 - Sin perjuicio de lo anterior, el importe máximo de la Retribución Variable a Corto Plazo 2023 se limita al 125% del importe *target*. Este nivel máximo es inferior al incluido en la Política de Remuneración y al que se estableció en 2022 (129,5% del importe *target*).
 - Se amplía en doce (12) meses adicionales, hasta los treinta y seis (36) meses, la duración del periodo en el que es posible recuperar total o parcialmente cualquier elemento de retribución variable de los Consejeros Ejecutivos, con posterioridad a su abono ("*clawback*").
- No se introduce ningún cambio respecto a la remuneración de los Consejeros en su condición de tales.

Esta nueva Política de Remuneraciones se someterá a votación en la Junta General Ordinaria de Accionistas a celebrar en 2023 y, en caso de que sea aprobada, entrará en vigor en esa misma fecha.

Retribución devengada en 2022 por los Consejeros Ejecutivos

A continuación se detallan los aspectos más relevantes sobre la retribución devengada en 2022 por los Consejeros Ejecutivos:

- **Retribución total devengada en 2022 vs. 2021:** disminución de un **22,2%** en el caso del **Presidente Ejecutivo** y un **24,5%** en el caso del **Consejero Delegado**.
- **% Retribución variable total devengada vs. retribución variable inicialmente concedida:** **63,6%** por parte del **Presidente Ejecutivo** y **61,5%** por parte del **Consejero Delegado**.
- **Retribución Variable a Corto Plazo:** las métricas y pesos relativos establecidos para el 2022 fueron Ingresos Operativos (30%), OIBDA (30%), *Free Cash Flow* (20%) y objetivos no financieros - ESG (20%).

Teniendo en cuenta lo anterior, el coeficiente de pago ponderado ha ascendido al 121,3% del importe *target*. Este porcentaje se explica principalmente porque el grado de consecución de los objetivos financieros en su conjunto ha estado por encima del 100%. Además, el grado de consecución de los objetivos no financieros -

ESG en su conjunto también ha superado los niveles target.

- **Retribución Variable a Largo Plazo:** el 31 de diciembre de 2022 ha finalizado el periodo de medición de objetivos del tercer ciclo (2020-2023) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2018-2023. El 50% del incentivo estaba sujeto al TSR relativo y el 50% al *Free Cash Flow* generado en cada uno de los años del periodo de medición. No se ha devengado importe alguno derivado del TSR relativo debido al comportamiento de la acción de Telefónica respecto al grupo de comparación. Sin embargo, se ha alcanzado el objetivo de *Free Cash Flow*. El incentivo se abonará a lo largo del mes de marzo de 2023.

El valor económico del incentivo a percibir en acciones por los Consejeros Ejecutivos, considerando el precio de la acción de Telefónica a 31 de diciembre de 2022, es de un 25,35% del incentivo máximo inicialmente concedido.

En los siguientes apartados se recoge la información relativa a los principios que rigen la remuneración de los Consejeros, así como el detalle de la remuneración correspondiente al ejercicio 2022 y previsiones para el ejercicio 2023.

5.1.1. Principios de la Política de Remuneraciones

GRI 2-19

La estrategia retributiva de Telefónica tiene como eje principal atraer, retener y motivar a los profesionales de la Compañía, a fin de que esta pueda cumplir sus objetivos

estratégicos dentro del marco altamente competitivo y globalizado en el que desarrolla su actividad, estableciendo las medidas y prácticas que resulten más apropiadas para tal fin.

Teniendo en cuenta lo anterior, los principios de la Política de Remuneraciones son los siguientes:

		Consejeros Ejecutivos	Consejeros no Ejecutivos
Creación de valor	La Política está alineada con el compromiso de crecimiento, eficiencia y creación de valor a largo plazo sostenible para los grupos de interés (<i>stakeholders</i>) de Telefónica.	●	
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. Estos objetivos predeterminados, concretos y cuantificables están alineados con el Plan Estratégico de la Compañía.	●	
Flexibilidad	La retribución variable no está garantizada y es suficientemente flexible de tal manera que sea posible no abonar este componente.	●	
Competitividad	Con el fin de contar con los mejores profesionales, el paquete retributivo, tanto por su estructura como por su cuantía global, resultará competitivo frente al de las entidades comparables a escala internacional.	●	●
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. La Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos se encuentra alineada con la del resto de empleados, compartiendo los mismos principios y criterios de actuación, e incorporando los elementos incluidos en el paquete retributivo del colectivo de directivos de Telefónica. La Política es coherente con la cultura inclusiva de Telefónica, donde existe el compromiso de incorporar la gestión de la diversidad y la inclusión como un elemento clave para conectar talento y crecer como compañía.	●	●
Idoneidad	Los importes se consideran adecuados para retribuir la cualificación, dedicación y responsabilidad de los Consejeros, garantizando la debida fidelidad y vinculación con la Compañía, sin llegar a comprometer la independencia de los Consejeros no Ejecutivos.		●
Transparencia	El nivel de transparencia en materia de retribuciones está en línea con las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo con el objetivo de generar confianza entre los grupos de interés (<i>stakeholders</i>), entre ellos los accionistas y los inversores.	●	●

Los principios señalados en este apartado son aplicables tanto a la Política de Remuneraciones aprobada en la Junta General de Accionistas celebrada el 23 de abril de 2021 como en la Política de Remuneraciones que se someterá a la Junta General de Accionistas de 2023.

5.1.2. Nuestras prácticas retributivas

GRI 2-19

Consejeros Ejecutivos

- Vinculación del pago de la retribución a los resultados de la Compañía (*pay for performance*).
- El peso de las métricas financieras a las que se vincula la Retribución Variable representa al menos el 80%.
- La retribución está alineada con los intereses de nuestros grupos de interés (*stakeholders*), de forma que la retribución variable está vinculada tanto a objetivos financieros y de retorno para los accionistas como a objetivos no financieros, incluyendo objetivos ESG (Medioambiental, Social y Gobernanza).
- Planes de Incentivo a Largo Plazo:
 - Periodo de medición de objetivos mínimo de 3 años.
 - Principalmente en acciones.
 - Vinculado a métricas alineadas con los objetivos estratégicos a largo plazo de Telefónica.
 - Inclusión de objetivos vinculados a ESG.
 - Obligación de retención de un 100% de las acciones entregadas durante un periodo de 24 meses, y extensión a 3 años mientras no se haya alcanzado el número de acciones sujeto al compromiso de tenencia permanente de acciones.
- Cláusulas de reducción ("*malus*") y recuperación ("*clawback*") concretas y homogéneas, que aplican sobre cualquier elemento de retribución variable.
- Compromiso de tenencia permanente de acciones por un valor equivalente a dos veces la retribución fija.
- Se considera, como parte del proceso de evaluación de la retribución variable, la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado.
- Asesoramiento externo recurrente a efectos de considerar las prácticas de mercado como un elemento más a tener en cuenta en el proceso de toma de decisiones sobre el diseño de la Política de Remuneraciones.
- No se garantiza el abono de ninguna retribución variable y no se refleja la posibilidad de conceder remuneraciones extraordinarias.
- La Política es coherente con el compromiso asumido por Telefónica de incorporar la gestión de la diversidad y la inclusión como un elemento clave para conectar talento y crecer como compañía. En este sentido, los profesionales de Telefónica son remunerados en función de su valía profesional, capacidades, experiencia, responsabilidad asumida y resultados alcanzados.

Consejeros no Ejecutivos

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

5.1.3. Política de Remuneraciones de Telefónica aplicable en 2023

Tal y como se ha detallado en la Introducción al Informe, la CNRBG realiza periódicamente un proceso de reflexión sobre la Política de Remuneraciones vigente, donde se tienen en cuenta tanto factores internos como factores externos:

Factores internos

- Los objetivos marcados en el corto y largo plazo.
- Los resultados obtenidos por el Grupo.
- La vinculación al Plan Estratégico y a la sostenibilidad.
- El alineamiento con la política general de retribución de los empleados de la Compañía.

Factores externos

- Las recomendaciones recibidas en el proceso de involucración con inversores, accionistas y *proxy advisors* que Telefónica lleva a cabo regularmente.
- Las prácticas de mercado de compañías relevantes para Telefónica por ser competidores por negocio o por talento y compañías consideradas de alto rendimiento,
- La normativa y recomendaciones generales de gobierno corporativo a nivel nacional e internacional.

Especial relevancia han tenido los comentarios, recomendaciones y sugerencias recibidos por parte de los accionistas en relación con la Política de Remuneraciones. La CNRBG también ha considerado los resultados de las votaciones relativas al informe anual sobre remuneraciones de los consejeros obtenidos en los dos últimos ejercicios y los relativos a la Política de Remuneraciones de los consejeros aprobada el 23 de abril de 2021.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, la CNRBG ha propuesto al Consejo de Administración una nueva Política de Remuneraciones que es continuista con la anterior. En relación con los Consejeros Ejecutivos, tanto los importes como las características de los elementos

fijos y variables de la remuneración permanecen inalterados. Por otro lado, la nueva Política de Remuneraciones elimina la posibilidad de conceder remuneraciones extraordinarias y amplía hasta los treinta y seis (36) meses la duración del período en el que es posible recuperar total o parcialmente cualquier elemento de retribución variable de los Consejeros Ejecutivos, con posterioridad a su abono ("clawback").

Por lo que se refiere a la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, no se introduce ninguna modificación.

Esta nueva Política de Remuneraciones se someterá a votación en la Junta General de Accionistas a celebrar en 2023 y, en caso de que sea aprobada, entrará en vigor en esa misma fecha. Hasta esa fecha estará vigente la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas el 23 de abril de 2021.

5.1.4. Remuneración de los Consejeros Ejecutivos en 2023

- **Se elimina la posibilidad de conceder retribuciones extraordinarias.**
- **Tanto los importes como las características de los elementos fijos y variables de la remuneración permanecen inalterados o se han visto reducidos.**
- **La retribución sujeta a resultados es significativa respecto a la retribución total (79% para el Presidente Ejecutivo y 77% para el Consejero Delegado, en un escenario de cumplimiento de objetivos target).**
- **La Retribución Fija del Presidente Ejecutivo sigue siendo la misma desde el año 2013. En el caso del Consejero Delegado, su importe permanece sin cambios desde su nombramiento en 2017.**
- **El importe máximo de la Retribución Variable a Corto Plazo se ha reducido hasta el 125% del target (en 2022 dicho porcentaje ascendía al 129,5%). Se mantienen las mismas métricas y ponderaciones establecidos en 2022.**
- **Se concede el tercer ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2026, que se vincula a los mismos objetivos establecidos en los dos ciclos anteriores (TSR relativo, Free Cash Flow y neutralización de emisiones de CO₂). Como en años anteriores, el valor de las acciones máximas asignadas en cada uno de los ciclos del Plan es inferior al límite máximo establecido en la Política de Remuneraciones.**

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

Delegado (*Chief Operating Officer - C.O.O.*).

Pay for performance y mix retributivo

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.

En este sentido, la estrategia de Telefónica a largo plazo está basada en tres ejes fundamentales a los que se vincula la remuneración variable de todo el equipo humano de Telefónica:

- (i) Crecimiento, en forma de Ingresos Operativos y Retorno Total para el Accionista;
- (ii) Eficiencia, a través de la mejora del OIBDA, la generación de *Free Cash Flow* y el consumo eficiente de recursos naturales o la economía circular;
- (iii) Confianza. Telefónica es una compañía totalmente comprometida con la sostenibilidad. Por ello, se ponderan factores como la confianza del cliente, la confianza de la sociedad, la igualdad de género o la contribución a la lucha contra el cambio climático.

En consecuencia, la obtención de la retribución variable tanto a corto como a largo plazo está vinculada a la consecución de objetivos financieros y operativos de negocio y de sostenibilidad (ESG).

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

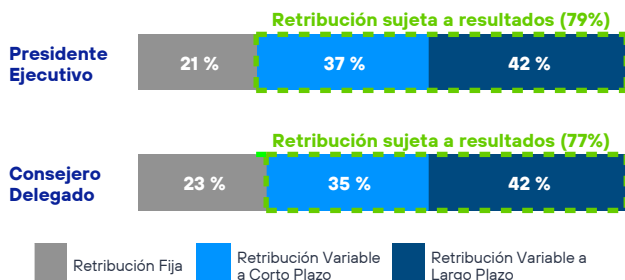
El paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos está apalancado principalmente en la retribución variable, de tal manera que la mayor parte de la remuneración total se percibe únicamente si se cumplen los objetivos establecidos en la retribución variable a corto y largo plazo. Esta estructura retributiva 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. En todo caso, dicho porcentaje respecto a la retribución total (considerando a estos efectos como tal la suma de la Retribución Fija, la Retribución Variable a Corto Plazo y el incentivo a largo plazo anualizado) podrá alcanzar como máximo el 85%.

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

Estructura de la de la retribución de los Consejeros Ejecutivos en 2023

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



*Se refleja el mix retributivo de acuerdo a una asignación de Retribución Variable a Largo Plazo equivalente al 200% de la Retribución Fija para el Presidente Ejecutivo y 180% para el Consejero Delegado. A estos efectos, no se han tenido en cuenta las retribuciones en especie, aportaciones a planes de pensiones para empleados de Telefónica o aportaciones al plan de previsión social de directivos.

	Tipología de objetivos	Métrica	Peso
Retribución Variable a Corto Plazo	Objetivos operativos y financieros (80%)	Ingresos operativos	30 %
		OIBDA	30 %
		Free Cash Flow	20 %
	Objetivos de sostenibilidad - ESG (20%)	NPS	5 %
		NPS GAP	4 %
		Cambio Climático - Emisiones GHG	5 %
		Igualdad de Género - % de mujeres en posiciones directivas	3 %
		Confianza de la Sociedad - REP Trak	3 %
Retribución Variable a Largo Plazo	Creación de valor para el accionista y objetivos financieros (90%)	TSR relativo*	50 %
		Free Cash Flow	40 %
	Objetivos de sostenibilidad - ESG (10%)	Neutralización de Emisiones de CO ₂	10 %

*El grupo de comparación está formado por compañías pertenecientes al sector de las telecomunicaciones, ponderadas según su relevancia para Telefónica.

Componentes del paquete retributivo en 2023

Los elementos que componen el paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas son similares a los del ejercicio 2022, pero sin la posibilidad de que se puedan conceder retribuciones variables extraordinarias.

A. RETRIBUCIÓN FIJA

Propósito:

Recompensar el desempeño de funciones ejecutivas de forma coherente con el nivel de responsabilidad, liderazgo y nivel de desempeño dentro de la organización, favoreciendo la retención de profesionales clave y la atracción del mejor talento, y dotando de independencia económica suficiente para equilibrar la importancia de

otros elementos retributivos.

Cuantías:

En el ejercicio 2023 no está previsto ningún incremento en la Retribución Fija de los Consejeros Ejecutivos.

Presidente Ejecutivo: 1.923.100 euros.

Esta remuneración es igual a la percibida desde el año 2013 y fue fijada en su condición de Consejero Delegado, habiendo permanecido sin variación tras su nombramiento como Presidente en el año 2016.

Consejero Delegado: 1.600.000 euros.

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

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. 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.

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 (se alcanza en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos):

- i Presidente Ejecutivo: 180% de la Retribución Fija.
- ii Consejero Delegado: 150% de la Retribución Fija.

Estos importes son idénticos a los establecidos desde el año 2018.

Importe Máximo (se alcanzará en caso de cumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos):

- i. Presidente Ejecutivo: 225% de la Retribución Fija (125% del Importe Target).

- ii. Consejero Delegado: 187,5% de la Retribución Fija (125% del Importe Target).

Estos importes se han reducido con respecto a 2022 y con respecto a los establecidos en la Política de Remuneraciones.

Métricas:

Para el ejercicio 2023 la CNRBG ha revisado los objetivos, las métricas y las escalas de logro a utilizar con el objetivo de garantizar el cumplimiento del Plan Estratégico del Grupo Telefónica. Como resultado, el Consejo de Administración ha seleccionado, previa propuesta de la CNRBG, aquellas métricas cuantificables y medibles que mejor reflejan las palancas de creación de valor del Grupo Telefónica:

- Un 80% de los objetivos son operativos y financieros:
 - El 30% de los objetivos está vinculado a los ingresos operativos (*Operating Revenue*), que permiten medir el crecimiento del Grupo Telefónica.
 - El 30% de los objetivos está vinculado al OIBDA, que refleja tanto el crecimiento del Grupo Telefónica como la evolución de la ejecución operativa.
 - El 20% de los objetivos está vinculado al *Free Cash Flow*, el cual es clave para cumplir con los compromisos financieros de la Compañía.
- El restante 20% está vinculado a objetivos de sostenibilidad (ESG), alineados con el Plan Estratégico de la Compañía:
 - El 9% de los objetivos está vinculado a la Confianza del Cliente, no sólo en relación con Telefónica sino también en términos relativos frente a nuestros competidores:
 - NPS (5%).
 - NPS GAP (4%).
 - El 11% de los objetivos está vinculado a otros objetivos de sostenibilidad (ESG):
 - Cambio Climático (Emisiones GHG) (5%).
 - Igualdad de Género - % de Mujeres Ejecutivas (3%).
 - Confianza de la Sociedad - REP Trak (3%).

Funcionamiento:

Los objetivos indicados anteriormente son aprobados por el Consejo de Administración al inicio de cada ejercicio, a propuesta de la CNRBG. El nivel máximo de la Retribución Variable a Corto Plazo 2023 se establece en el 125% del *target* en caso de cumplimiento máximo de todos los objetivos preestablecidos. Este nivel máximo es inferior al establecido en la Política de Remuneración (129,5% del *target*).

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	
Objetivos financieros (80%)					
Ingresos Operativos	30 %	50 %	100 %	125 %	37,50 %
OIBDA	30 %	50 %	100 %	125 %	37,50 %
Free Cash Flow	20 %	50 %	100 %	125 %	25,00 %
Objetivos ESG (20%)					
NPS	5 %	50 %	100 %	125 %	6,25 %
NPS GAP	4 %	50 %	100 %	125 %	5,00 %
Cambio Climático - Emisiones GHG	5 %	50 %	100 %	125 %	6,25 %
Igualdad de Género - % de mujeres en posiciones directivas	3 %	50 %	100 %	125 %	3,75 %
Confianza de la Sociedad - REP Trak	3 %	50 %	100 %	125 %	3,75 %
	100 %				125,00 %

Para el cálculo del importe de la Retribución Variable a Corto Plazo, la CNRBG considerará, en primer lugar, el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos de forma individual y, posteriormente, el grado de consecución global de los objetivos en su conjunto. A tal efecto, se aplicarán las normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos, establecidos por la Compañía para sus directivos. En esta función de evaluación, la CNRBG cuenta con el soporte de la Comisión de Auditoría y Control, que facilita información sobre los resultados auditados por el auditor externo de la Compañía (PRICEWATERHOUSECOOPERS AUDITORES, S.L.) y el auditor interno. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión también considera cualquier riesgo asociado.

A este respecto, se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación y se considera la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado en la propuesta de Retribución Variable a Corto Plazo.

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

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

C. RETRIBUCIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO

Propósito:

Fomentar el compromiso de los Consejeros Ejecutivos y de los Directivos con la Compañía y su Plan Estratégico, vinculando la retribución a la creación de valor para el accionista, así como al logro sostenible de objetivos estratégicos, de forma que esté alineada con las mejores prácticas en materia de remuneraciones. A su vez, con los Planes de Incentivo a Largo Plazo, la Compañía busca ofrecer un paquete retributivo competitivo que contribuya a retener a los Directivos que ocupan puestos clave de la organización.

Descripción:

En la Junta General de Accionistas de 2021 se aprobó un Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2026 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 (es decir, con entrega de las acciones que correspondan en cada ciclo una vez transcurridos tres años desde el inicio de cada ciclo).

1. El primer ciclo 2021-2024: el periodo de medición de objetivos se inició el 1 de enero de 2021 y finalizará el 31 de diciembre de 2023. En caso de cumplimiento de los objetivos la entrega de las acciones se realizará en el año 2024, una vez se hayan formulado y auditado las cuentas correspondientes al ejercicio 2023.

El número de acciones asignadas ha representado, en valor de concesión, un 200% de la Retribución Fija para el Presidente Ejecutivo y un 180% de la Retribución Fija para el Consejero Delegado.

2. El segundo ciclo 2022-2025: el periodo de medición de objetivos se inició el 1 de enero de 2022 y finalizará el 31 de diciembre de 2024. En caso de

cumplimiento de los objetivos la entrega de las acciones se realizará en el año 2025, una vez se hayan formulado y auditado las cuentas correspondientes al ejercicio 2024.

El número de acciones asignadas ha representado, en valor de concesión, un 200% de la Retribución Fija para el Presidente Ejecutivo y un 180% de la Retribución Fija para el Consejero Delegado.

3. El tercer y último ciclo 2023-2026: el periodo de medición de objetivos ha comenzado el 1 de enero de 2023 y finalizará el 31 de diciembre de 2025. En caso de cumplimiento de los objetivos la entrega de las acciones se realizará en el año 2026, una vez se hayan formulado y auditado las cuentas correspondientes al ejercicio 2025.

El número de acciones asignadas ha representado, en valor de concesión, un 200% de la Retribución Fija para el Presidente Ejecutivo y un 180% de la Retribución Fija para el Consejero Delegado.

Métricas del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2026:

Las métricas que se han establecido para el Tercer Ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2026 son el TSR Relativo (50%), el Free Cash Flow (40%) y Neutralización de Emisiones de CO₂ (10%).

Métricas	Ponderación (%)	Resultado de la Compañía	Incentivo a liquidar (%)
TSR Relativo ¹	50 %	Percentil 75 o superior	100 %
		Mediana	30 %
		Por debajo de mediana	0%
Free Cash Flow	40 %	100% de cumplimiento	100 %
		90% de cumplimiento	50 %
		Por debajo del 90% de cumplimiento	0%
Neutralización de Emisiones de CO ₂ alcances 1+2 en 2025 ²	10 %	100% de cumplimiento	100 %
		90% de cumplimiento	50 %
		Por debajo del 90% de cumplimiento	0%

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

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

A continuación se desarrollan cada una de estas métricas:

TSR Relativo (50%)

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

Determinación del grado de cumplimiento: Se mide la evolución del TSR de la acción de Telefónica desde el comienzo del ciclo (2023), hasta el final del mismo (2025), con relación a los TSR's alcanzados por determinadas compañías pertenecientes al sector de telecomunicaciones, ponderados según su relevancia para Telefónica, que a efectos del Plan constituirán el grupo de comparación. Las compañías incluidas en el grupo de comparación se relacionan a continuación: Vodafone Group, America Movil, Deutsche Telekom, BT Group, Orange, Telecom Italia, Telenor, TeliaSonera, Swisscom, Koninklijke KPN, TIM Brasil, Proximus, Millicom y Liberty Global.

Escala de logro: El número de acciones a entregar asociadas al cumplimiento de este objetivo oscilará entre el 15% del número de acciones teóricas 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.

Free Cash Flow (40%)

Definición: Flujo de generación de caja libre (FCF).

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

Escala de logro: Para cada ciclo, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRBG, determina una escala de logro que incluye un umbral mínimo del 90% de cumplimiento, por debajo del cual no se abona incentivo y cuyo cumplimiento supone la entrega del 20% de las acciones teóricas asignadas, y un nivel máximo del 100% de cumplimiento, que supone la entrega del 40% de las acciones teóricas asignadas.

Neutralización de Emisiones de CO₂ (10%)

Definición: Nivel de Neutralización de las Emisiones de CO₂ del Grupo Telefónica a 31 de diciembre de 2025, siendo necesario adicionalmente para que se abone esta parte del incentivo alcanzar un nivel mínimo de reducción de emisiones de alcance 1 + 2, en línea con el escenario 1,5°C del Acuerdo de París (SBTi) y con el objetivo marcado por la Compañía de neutralizar todas sus emisiones alcance 1+2 para el año 2025 en sus principales mercados.

La neutralización de emisiones es la compra de créditos de carbono para absorber CO₂ de la atmósfera.

Los créditos de carbono consisten en la compra de certificados de CO₂ en el mercado voluntario. Estos créditos se generan por proyectos que absorben o reducen CO₂ de la atmósfera, que deben contar con certificaciones respecto a estándares internacionales de la más alta calidad y en la medida de lo posible tener beneficios sociales aparejados. Esta información es verificada anualmente por un auditor externo.

Para 2023 y 2024, conforme al Plan de Acción Climática de Telefónica, y las recomendaciones de SBTi, se admitirán créditos de carbono de reducción de emisiones de la deforestación y degradación, con el objetivo de contribuir a frenar la deforestación en determinadas regiones donde Telefónica tiene operaciones.

Las emisiones de alcance 1 y 2 consisten en emisiones directas e indirectas de CO₂ procedentes de nuestra actividad diaria debido al consumo de combustible, las fugas de gases refrigerantes y el uso de electricidad.

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

El nivel de emisiones directas e indirectas de CO₂ procedentes de la actividad diaria de Telefónica se calculará de acuerdo a la siguiente fórmula:

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

Donde:

- Dato de Actividad: Cantidad de energía, combustible, gas, etcétera consumida por la Compañía durante el año.
- Factor de Emisión: Cantidad de CO₂ que se emite a la atmósfera por el consumo de cada unidad de actividad.

Para la electricidad se utiliza el factor de emisión que proporcionan fuentes oficiales (Unión Europea, Ministerios, CNMC, etcétera) y para los combustibles se utilizan los factores de emisión del GHG Protocol.

Escala de logro: Al inicio del ciclo, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRBG, determinará una escala de logro que incluirá un umbral mínimo del 90% de cumplimiento, por debajo del cual no se abonará incentivo y cuyo cumplimiento supondrá la entrega del 5% de las acciones teóricas asignadas, y un nivel máximo del 100% de cumplimiento, que supondrá la entrega del 10% de las acciones teóricas asignadas. Adicionalmente, será necesario alcanzar un nivel mínimo de reducción de emisiones de alcance 1 + 2, en línea con el escenario 1,5°C del Acuerdo de París (SBTi) para que se abone esta parte del incentivo.

Funcionamiento del tercer ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2026:

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.

Para que cada uno de los partícipes tengan derecho a recibir las correspondientes acciones, deberá mantener una relación laboral o mercantil con el Grupo Telefónica en la fecha de entrega de cada ciclo (sin perjuicio de las excepciones que se consideren oportunas), y haber estado vinculado al mismo, por lo menos, durante un año.

Los Partícipes no recibirán las acciones a las que, en su caso, pudieran tener derecho, hasta que la CNRBG y la Comisión de Auditoría y Control hayan realizado las actuaciones descritas anteriormente. El importe que, en su caso, se abone estará sujeto a las cláusulas de reducción ("malus") y de recuperación ("clawback") descritas en el subapartado siguiente "Cláusulas de reducción y de recuperación de la retribución variable" del presente Informe.

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

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

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

Incentivos asignados de Retribuciones Variables a Largo Plazo en vigor en 2023:

Tal y como se ha mencionado anteriormente, los ciclos en vigor en 2023 derivados de planes de incentivo a largo plazo son los siguientes:

	Periodo de medición	Año de entrega de las acciones	Número de acciones asignadas (Valor de las acciones asignadas como % Retribución Fija)	
			Presidente Ejecutivo	Consejero Delegado
Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2026				
Primer ciclo	2021-2023	2024	1.094.000 (200)%	819.000 (180)%
Segundo ciclo	2022-2024	2025	995.000 (200)%	745.000 (180)%
Tercer ciclo	2023-2025	2026	1.110.000 (200)%	831.000 (180)%

El valor de las acciones máximas asignadas en cada uno de los ciclos del Plan es inferior al límite máximo establecido en la Política de Remuneraciones (250% de la Retribución Fija) y en el acuerdo de la Junta General de Accionistas de 23 de abril de 2021.

- Primer ciclo 2021-2024: El número máximo de acciones representó, según su valor de concesión, un 200% de la Retribución Fija para el Presidente Ejecutivo (1.094.000 acciones) y un 180% para el Consejero Delegado (819.000 acciones). En caso de sobrecumplimiento de objetivos no se abonarán acciones adicionales. En este sentido, el número de acciones indicado anteriormente es el número máximo que pueden llegar a percibir los Consejeros Ejecutivos en caso de cumplir o sobrecumplir el 100% de los objetivos.
- Segundo ciclo: 2022-2025: Se ha mantenido el valor de concesión del primer ciclo (200% de la Retribución Fija para el Presidente Ejecutivo y 180% para el Consejero Delegado), habiéndose asignado un número máximo de 995.000 acciones al Presidente Ejecutivo y 745.000 acciones al Consejero Delegado. En caso de sobrecumplimiento de objetivos no se abonarán acciones adicionales. En este sentido, el número de acciones indicado anteriormente es el número máximo que pueden llegar a percibir los Consejeros Ejecutivos en caso de cumplir o sobrecumplir el 100% de los objetivos.
- Tercer ciclo: 2023-2026: Se ha mantenido el valor de concesión del primer y segundo ciclo (200% de la Retribución Fija para el Presidente Ejecutivo y 180% para el Consejero Delegado), habiéndose asignado un número máximo de 1.110.000 acciones al Presidente Ejecutivo y 831.000 acciones al Consejero Delegado. En caso de sobrecumplimiento de objetivos no se abonarán acciones adicionales. En este sentido, el número de acciones indicado anteriormente es el número máximo que pueden llegar a percibir los Consejeros Ejecutivos en caso de cumplir o sobrecumplir el 100% de los objetivos.

Como se ha indicado en el presente Informe, así como en los informes anuales sobre remuneraciones de los consejeros anteriores, el número máximo de acciones concedido al amparo de cada uno de los ciclos es significativamente inferior al límite máximo aprobado por la Junta General de Accionistas en 2021.

El número de acciones a entregar al finalizar en cada uno de los ciclos del Plan dependerá del número máximo de acciones asignadas y del grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.

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 2023 serán objeto de liquidación anticipada de forma proporcional, entregándose a los Partícipes, cuando proceda, las acciones, o bien en su importe equivalente en efectivo, considerándose a estos efectos el precio de cierre de la última sesión bursátil del mes inmediato anterior a la fecha en la que se produzca el cambio de control.

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

D. PLAN DE PENSIONES PARA EMPLEADOS DE TELEFÓNICA

Aportaciones:

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

- Presidente Ejecutivo: 6,87% del salario regulador, más un 2,2% de aportación obligatoria realizada por el Presidente Ejecutivo, hasta alcanzar el límite máximo anual que la Ley establezca en cada momento.
- Consejero Delegado: 4,51% del salario regulador, más un 2,2% de aportación obligatoria realizada por el Consejero Delegado, hasta alcanzar el límite máximo anual que la Ley establezca en cada momento.

Funcionamiento:

Se trata de un plan de aportación definida, conforme a lo establecido en los respectivos contratos, que cubre las contingencias siguientes: jubilación; fallecimiento del partícipe; fallecimiento del beneficiario; incapacidad laboral total y permanente para la profesión habitual, absoluta y permanente para todo trabajo y gran invalidez; y dependencia severa o gran dependencia del partícipe.

La prestación consiste en el derecho económico que corresponde a los beneficiarios como consecuencia del acaecimiento de cualquiera de las contingencias cubiertas por este Plan de Pensiones. Se cuantificará conforme al número de unidades de cuenta que le correspondan a cada partícipe en función de las cantidades aportadas al Plan de Pensiones y se valorarán a los efectos de su abono conforme al valor de la unidad de cuenta del día hábil anterior a la fecha en que se haga efectiva la prestación.

Asimismo, el partícipe podrá hacer efectivos sus derechos consolidados, en su totalidad o en parte, con carácter excepcional, en los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración.

El Plan de Pensiones se encuentra integrado en el Fondo de Pensiones Fonditel B, Fondo de Pensiones, gestionado por Fonditel Pensiones, EGFP, S.A.

Durante el ejercicio 2023 la ley puede modificar los límites financieros y fiscales de las aportaciones a los planes de pensiones. En este sentido, y tal como se venía realizando, se tiene suscrito un seguro colectivo unit link en el que se canaliza el exceso de aportación sobre los límites fiscales anuales recogidos en la legislación.

Este seguro unit link, concertado con la entidad Plus Ultra, Seguros Generales y Vida, S.A. de Seguros y Reaseguros, cubre las mismas contingencias que el Plan de Pensiones y los mismos supuestos de liquidez excepcional en caso de enfermedad grave o desempleo de larga duración.

E. RETRIBUCIÓN EN ESPECIE

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

Asimismo, los Consejeros Ejecutivos participan en el Plan Global de Compra Incentivada de Acciones para Empleados (GESP), en las mismas condiciones que el resto de empleados de Telefónica. Los Consejeros Ejecutivos han decidido destinar a la adquisición de acciones el importe máximo establecido en el GESG (1.800 euros).

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 reducción y de recuperación de la retribución variable

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

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

al Consejo de Administración la adopción de las medidas que resulten oportunas.

Por otra parte, la Política de Remuneraciones homogeneiza las cláusulas *malus* y *clawback* para toda la remuneración variable. La Política de Remuneraciones que se somete a votación de la Junta General de Accionistas en 2023 establece que el Consejo de Administración valorará, previo informe de la CNRBG, si procede (i) la cancelación total o parcial de la retribución variable que se encuentre pendiente de abono (*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 Sociedad, o que deriven de una conducta inapropiada del Consejero Ejecutivo.

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.

Adicionalmente, seguirán vigentes las cláusulas de reducción y de recuperación previstas en el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2018-2023, aprobado por la Junta General de Accionistas de 2018, cuyas características se pueden consultar en el Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros correspondientes a los años 2018, 2019 y 2020.

Además, las remuneraciones variables de los Consejeros Ejecutivos estarán sujetas a cualesquiera otras cláusulas o compromisos de recuperación ("*clawback*") que establezca la Política de recuperación de remuneraciones variables de la Compañía que, en su caso, apruebe el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRBG, para, entre otras finalidades, cumplir con la normativa aplicable y/o los requisitos de cotización exigibles en cada

momento en los mercados en los que cotizan los valores de Telefónica y, en particular, con la Ley de Reforma de *Wall Street* y Protección al Consumidor "Dodd-Frank", de Estados Unidos de América (*U.S. Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act*).

Posibles pagos en caso de cese

Los contratos suscritos con los Consejeros Ejecutivos son de carácter indefinido e incluyen un pacto de no concurrencia. Dicho pacto supone que, una vez extinguido el correspondiente contrato y durante la vigencia del pacto (dos años tras la finalización del contrato por cualquier causa), los Consejeros Ejecutivos no podrán prestar servicios ni directa ni indirectamente, ni por cuenta propia o ajena, ni por sí, ni por terceros, a empresas españolas o extranjeras cuya actividad sea idéntica o similar a la de Telefónica.

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

Por otra parte, los Consejeros Ejecutivos participan en un Plan de Previsión Social de Directivos que cubre las contingencias de jubilación, jubilación anticipada, incapacidad laboral permanente en los grados de incapacidad total o absoluta o gran invalidez y fallecimiento y cuya aportación anual equivale al 35% de la Retribución Fija, tras deducir las aportaciones realizadas al Plan de Pensiones para empleados de Telefónica descrito en la letra D anterior. No obstante, la percepción de la compensación descrita en el párrafo anterior es incompatible con el reconocimiento de derecho económico alguno relacionado con este Plan de Previsión Social de Directivos. Por lo tanto, en caso de percibir la compensación económica referida anteriormente, al Consejero Ejecutivo correspondiente no se le reconocerá ningún derecho económico derivado de este Plan.

El vehículo de instrumentación de este Plan aprobado en 2006 es un seguro colectivo de vida en la modalidad de unit link concertado con una entidad aseguradora, y el importe de la prestación de esta garantía será equivalente a la provisión matemática que corresponda al asegurado en la fecha en la que el tomador comunique y acredite a la aseguradora el acceso a alguna de las situaciones cubiertas por el Plan.

No se contempla actualmente la consolidación de derechos a favor de los Consejeros Ejecutivos. Si hubiese cualquier modificación legal al respecto, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRBG, podrá llevar a cabo las adaptaciones oportunas.

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

Condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos

Los contratos que en la actualidad regulan el desempeño de las funciones y responsabilidades de los Consejeros Ejecutivos son de naturaleza mercantil e incluyen las cláusulas que en la práctica acostumbran a incluirse en este tipo de contratos. Dichos contratos han sido propuestos por la CNRBG y aprobados por el Consejo de Administración y no sufrieron modificaciones significativas durante el ejercicio 2022.

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

- Duración: Indefinida
- Preaviso: Se recoge la obligación de preavisar en el caso de extinción del contrato por decisión unilateral del Consejero Ejecutivo, disponiéndose que deberá comunicar su decisión unilateral por escrito y con una antelación mínima de tres meses, salvo casos de fuerza mayor. En el supuesto de que incumpliera tal obligación, deberá abonar a la Compañía una cantidad equivalente a la Retribución Fija correspondiente al período de preaviso incumplido.
- Exclusividad: El contrato establece la prohibición, durante su vigencia, de celebrar -directamente o mediante persona interpuesta- otros contratos laborales, mercantiles o civiles con otras empresas o entidades que desarrollen actividades de análoga naturaleza a las de Telefónica.
- Pacto de no concurrencia: Declara compatible su relación con el desempeño de otros puestos representativos, de administración y gestión y con otras situaciones profesionales que pueda atender en otras entidades dentro de Telefónica, o en cualesquiera otras entidades ajenas a la Compañía con conocimiento expreso de la CNRBG y del Consejo de Administración.

Por el contrario, declara incompatible, durante la vigencia del pacto (dos (2) años tras la finalización del contrato por cualquier causa), la prestación de servicios directa e indirectamente, por cuenta propia o ajena, por sí, por terceros, a empresas españolas o extranjeras cuya actividad sea idéntica o similar a la de Telefónica.

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

cualquier tipo de documentos de carácter reservado y confidencial que conozca y a los que haya tenido acceso, como consecuencia del ejercicio de su cargo.

- Cumplimiento del sistema normativo: Se incluye la obligación de observancia de las reglas y obligaciones establecidas en el régimen normativo de Telefónica, que se encuentran, entre otras normas, en el Reglamento del Consejo de Administración y en el Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores de Telefónica.

Compromiso de tenencia permanente de acciones

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

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

Para alcanzar dicho objetivo se establece un periodo de cinco años, a contar desde el 1 de enero de 2019 o, en el caso de Consejeros Ejecutivos nombrados con posterioridad, desde su nombramiento, salvo que el Consejo de Administración/la CNRBG aprueben un plazo superior en caso de concurrir circunstancias excepcionales.

	Requerimiento de tenencia de acciones
Presidente Ejecutivo	200% Retribución Fija bruta
Consejero Delegado	200% Retribución Fija bruta

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

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

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

Si bien este requisito entró en vigor el 1 de enero de 2019, los Consejeros Ejecutivos disponen hasta el 31 de diciembre de 2023 para cumplir con el mismo.

A 31 de diciembre de 2022, el Presidente Ejecutivo de la Compañía, D. José María Álvarez-Pallete López era titular de 2.168.574 acciones de Telefónica, S.A. Asimismo, el Consejero Delegado (C.O.O.), D. Ángel Vilá Boix, era titular de 624.248 acciones de Telefónica.

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

5.1.5. Remuneración de los Consejeros en su condición de tales en 2023

- 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 2023, en función de la información de mercado disponible, la Comisión ha propuesto al Consejo no incrementar la retribución fija de los Consejeros, tanto en su condición de tales como por el desempeño de funciones ejecutivas. Esta retribución permanece sin cambios desde el año 2012.

	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
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.

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

Los Consejeros Ejecutivos podrán renunciar a percibir dichas asignaciones.

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

5.1.6. Aplicación de la Política de Remuneraciones en 2022

GRI 2-19

Resumen de la Política de Remuneraciones vigente en 2022 y resultados de la votación del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a 2021

La remuneración devengada en el ejercicio 2022 ha seguido los términos de la Política de Remuneraciones aprobada con carácter vinculante por la Junta General de Accionistas celebrada el 23 de abril de 2021, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 Novodécies de la Ley de Sociedades de Capital.

Para mayor detalle, puede acceder a la Política de Remuneraciones vigente accediendo al siguiente enlace: <https://www.telefonica.com/es/wp-content/uploads/sites/4/2021/10/politica-remuneraciones-consejeros-telefonica.pdf>

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

A este respecto, la remuneración devengada en 2022 por los Consejeros Ejecutivos y los Consejeros en su condición de tales ha estado compuesta por los elementos descritos en la actual Política de Remuneraciones vigente en 2023.

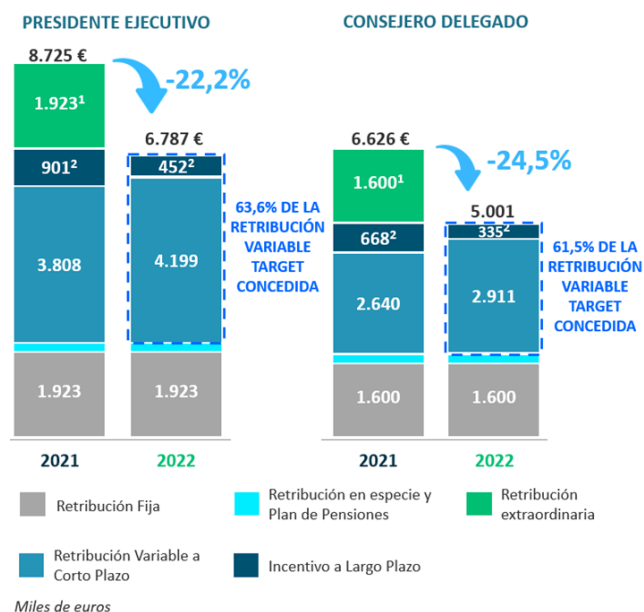
La descripción detallada del sistema retributivo de los Consejeros en 2022 se incluyó en el apartado 5.1.4 del IARC correspondiente a 2021. Dicho Informe fue aprobado por el 53,28% de los votos emitidos a favor, con

un 42,89% de votos emitidos en contra y un 3,83% de abstenciones.

Estructura de la retribución de los Consejeros Ejecutivos

- La retribución devengada en 2022 ha disminuido significativamente respecto a la retribución de 2021:
 - Presidente Ejecutivo: -22,2%.
 - Consejero Delegado: -24,5%.
- A este respecto, el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado en 2022 han devengado un 63,6% y un 61,5%, respectivamente, de la retribución variable target inicialmente concedida.
- En particular, el valor económico del tercer ciclo (2020-2023) del Incentivo a Largo Plazo 2018-2023 a percibir en acciones por los Consejeros Ejecutivos, considerando el precio de la acción de Telefónica a 31 de diciembre de 2022, es de un 25,35% del incentivo máximo inicialmente concedido.

A continuación, se presenta el mix de la retribución devengada por parte de los Consejeros Ejecutivos de Telefónica en los últimos dos años:



¹Retribución extraordinaria como consecuencia de esfuerzo extraordinario realizado por los consejeros ejecutivos en operaciones corporativas de especial relevancia. La política de remuneraciones que se somete a la Junta General de Accionistas de 2023 elimina la posibilidad de percibir este tipo de remuneraciones.

²Para determinar el valor del incentivo correspondiente al segundo y tercer ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2018-2023, se ha multiplicado el número de acciones devengadas por cada Consejero Ejecutivo por el precio de la acción de Telefónica a 31 de diciembre de 2021 y a 31 de diciembre de 2022, respectivamente.

En la siguiente tabla se compara para el periodo 2021-2022 el importe devengado de Retribución Variable a Corto Plazo y de Retribución Variable a Largo Plazo, en relación con los importes concedidos para un escenario target de cumplimiento de objetivos (esto es, 100% de cumplimiento):

% (importe devengado / importe target concedido)

	2021	2022
Presidente Ejecutivo	64,4 %	63,6 %
Consejero Delegado	62,7 %	61,5 %

Remuneración de los Consejeros Ejecutivos en 2022

A. RETRIBUCIÓN FIJA

Presidente Ejecutivo: 1.923.100 euros.

En el caso del Presidente Ejecutivo, el importe de Retribución Fija correspondiente a 2022 es igual al percibido desde el año 2013, que fue fijada en su condición de Consejero Delegado, habiendo permanecido invariable tras su nombramiento como Presidente en el año 2016.

Consejero Delegado: 1.600.000 euros.

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

B. RETRIBUCIÓN VARIABLE A CORTO PLAZO

Presidente Ejecutivo: 4.198.897 euros.

Calculado como la multiplicación de la remuneración fija (1.923.100 euros) por el Importe Target (180%) por el coeficiente de pago ponderado (121,3%)

Consejero Delegado: 2.911.200 euros.

Calculado como la multiplicación de la remuneración fija (1.600.000 euros) por el Importe Target (150%) por el coeficiente de pago ponderado (121,3%).

Para el ejercicio 2022 el Consejo de Administración aprobó, previa propuesta de la CNRBG, aquellas métricas cuantificables y medibles que mejor reflejan las palancas de creación de valor del Grupo Telefónica con el objetivo de garantizar el cumplimiento de su Plan Estratégico.

Estas métricas y su peso relativo son las siguientes:

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

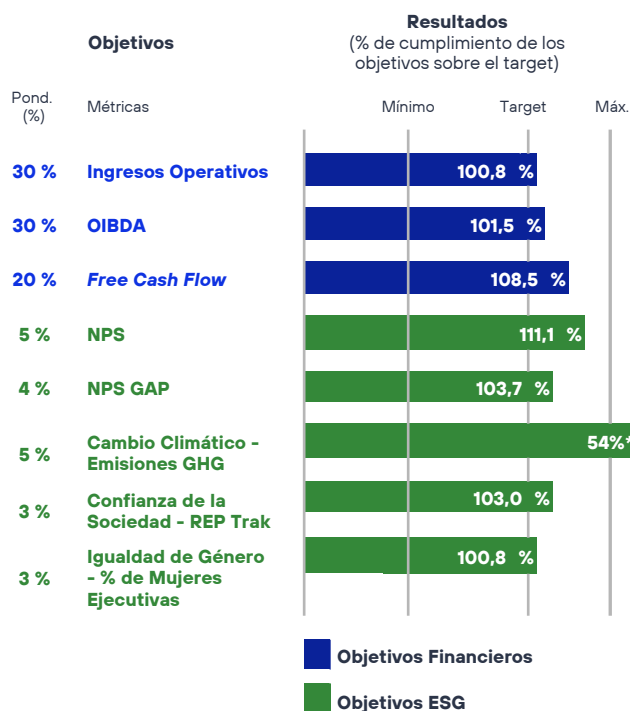
A lo largo del año la CNRBG ha realizado un seguimiento de dichos objetivos establecidos para la Retribución Variable a Corto Plazo de 2022, pagadera en 2023.

La evaluación final de los citados objetivos se ha realizado sobre la base de los resultados auditados correspondientes al ejercicio 2022 de acuerdo con el siguiente proceso:

1. Los resultados del ejercicio 2022 así como el grado de consecución de los objetivos han sido analizados, en primer término, por la Comisión de Auditoría y Control, sobre la base de los resultados auditados por PRICEWATERHOUSECOOPERS AUDITORES, S.L.

Tras dicho análisis, la CNRBG estableció una propuesta de Retribución Variable a Corto Plazo al Consejo de Administración. La Comisión también ha considerado la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado en la propuesta de retribución variable.

- Por último, el Consejo de Administración ha aprobado la propuesta de Retribución Variable a Corto Plazo de la CNRBG. Como resultado de lo anterior, y de acuerdo con lo establecido en la recomendación 59 del Código de Buen Gobierno, el Consejo de Administración ha acordado abonar a los Consejeros Ejecutivos en el primer trimestre de 2023 las cantidades recogidas a continuación, con base en el siguiente grado de consecución de los objetivos:



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

El grado de consecución de todos los objetivos se ha situado entre el nivel target y el nivel máximo, a excepción del objetivo de reducción de emisiones GHG, donde se ha superado el nivel máximo. Una vez aplicadas las escalas de logro de cada uno de los objetivos, se ha determinado un 121,3% de coeficiente de pago ponderado, que se corresponde con 4.198.897 euros para el Presidente Ejecutivo (121,3% del Importe Target) y 2.911.200 euros para el Consejero Delegado (121,3% del Importe Target). La Retribución Variable a Corto Plazo target ascendía al 180% de la Retribución Fija Anual para el Presidente Ejecutivo y de un 150% de la Retribución Fija Anual para el Consejero Delegado.

C. RETRIBUCIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO

Plan de Incentivo a Largo Plazo 2018-2023. Devengo del tercer ciclo 2020-2023

La Junta General de Accionistas de 2018 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 2022 finalizó el periodo de medición de los objetivos del tercer ciclo del Plan 2018-2023. El número de acciones teóricas asignadas en caso del cumplimiento del 100% de los objetivos de TSR y Free Cash Flow, que correspondería a los Consejeros Ejecutivos, fue el siguiente:

- Presidente Ejecutivo: 267.000 acciones.
- Consejero Delegado: 198.000 acciones.

Para determinar el número concreto de acciones a entregar al finalizar el citado ciclo, la CNRBG ha analizado el grado de cumplimiento de cada uno de los dos 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%
Free Cash Flow	50 %	100% de cumplimiento	100 %
		90% de cumplimiento	50 %
		Por debajo del 90% de cumplimiento	0%

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

En relación con el TSR Relativo, cuya ponderación es del 50%, Kepler ha facilitado a la CNRBG el cálculo del TSR Relativo de Telefónica desde el comienzo del ciclo (2020) hasta el final del mismo (2022), con relación con los TSR's alcanzados por determinadas compañías pertenecientes al sector de telecomunicaciones, ponderados según su relevancia para Telefónica que a efectos del Plan constituyen el grupo de comparación. Las compañías incluidas en el grupo de comparación se relacionan a continuación: America Movil, BT Group, Deutsche Telekom, Orange, Telecom Italia, Vodafone Group, Proximus, Koninklijke KPN, Millicom, Swisscom, Telenor, TeliaSonera y Tim Brasil.

El TSR de Telefónica ha finalizado por debajo de la mediana siguiendo la escala de logro establecida. Por tanto, no se ha generado derecho alguno a percibir acciones vinculadas al cumplimiento del objetivo de TSR Relativo.

En relación con el *Free Cash Flow*, cuya ponderación es del 50% restante, la Dirección de Planificación y Control preparó un informe en relación con el *Free Cash Flow* generado por el Grupo Telefónica en cada uno de los años del periodo de medición de objetivos (2020, 2021 y 2022), sobre la base de los resultados auditados por el auditor interno y externo de la Compañía, comparándolo con el valor fijado en los presupuestos aprobados por el Consejo de Administración para cada ejercicio.

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

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

A este respecto, el grado de cumplimiento anual del *Free Cash Flow* ha sido del 113% (año 2020), 135% (año 2021) y 108,5% (año 2022). Por tanto, el coeficiente de pago vinculado al *Free Cash Flow* ha sido del 100%.

Teniendo en cuenta los resultados del TSR Relativo y del *Free Cash Flow*, el coeficiente de pago ponderado ha ascendido a un 50% (133.500 acciones para el Presidente Ejecutivo y 99.000 acciones para el Consejero Delegado). El **valor de estas acciones** a 31 de diciembre de 2022 **supone un 25,3% del valor del incentivo máximo** inicialmente concedido en 2020. Este incentivo se abonará a lo largo del mes de marzo de 2023.

D. PLAN DE PENSIONES PARA EMPLEADOS DE TELEFÓNICA

Aportaciones realizadas al Fondo de Pensiones Fonditel B, Fondo de Pensiones en 2022:

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

Aportaciones realizadas en 2022 al seguro *unit link*, relacionado con el Plan de pensiones, concertado con Plus Ultra, Seguros Generales y Vida, S.A. de Seguros y Reaseguros:

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

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

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

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

El importe de los derechos consolidados, a 31 de diciembre de 2022, es el siguiente:

- D. José María Álvarez-Pallete López: 321.744 euros (de los que 160.852 euros corresponden a los derechos generados en el Plan de Pensiones de Telefónica Internacional y el resto al Plan de Pensiones de Telefónica).
- D. Ángel Vilá Boix: 343.300 euros (de los que 22.022 euros corresponden a los derechos generados en el Plan de Pensiones de Telefónica España y el resto al Plan de Pensiones de Telefónica).

La provisión matemática del seguro *unit link* a 31 de diciembre 2022 es la siguiente:

- D. José María Álvarez- Pallete López: 982.846 euros.
- D. Ángel Vilá Boix: 471.805 euros.

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

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

E. RETRIBUCIÓN EN ESPECIE

A este respecto, los Consejeros Ejecutivos perciben las siguientes prestaciones asistenciales:

- Seguro de salud general y de cobertura dental.
- Seguro de vida con cobertura de muerte o invalidez.

El coste de esta retribución en especie ascendió en 2022 a 80.784 euros para el Presidente Ejecutivo y 64.905 euros para el Consejero Delegado. Además, en el anexo estadístico se refleja la retribución en especie derivada del uso del vehículo por el Consejero Delegado (18.429 euros).

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

F. PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL DE DIRECTIVOS

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

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

Las aportaciones realizadas en 2022 al plan de previsión social han sido las siguientes:

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

Las expectativas de derecho a 31 de diciembre de 2022 son las siguientes:

- D. José María Álvarez-Pallete López: 9.981.981 euros.
- D. Ángel Vilá Boix: 7.762.083 euros.

Otra información adicional:

- *Malus y clawback*: estas cláusulas no han sido aplicadas durante el ejercicio 2022.
- Durante el ejercicio 2022 los Consejeros Ejecutivos no han percibido ni devengado pagos por cese anticipado o terminación del contrato de Consejeros, ni retribuciones derivadas de la concesión de anticipos, créditos, garantías, ni remuneraciones procedentes de otras sociedades del Grupo o en virtud de los pagos que realice Telefónica a una tercera entidad en la que los Consejeros presten servicios o cualquier otro concepto retributivo distinto de los señalados anteriormente.
- Las condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos en 2022 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 el apartado 5.1.5. del presente Informe y al que se aplicó en ejercicios anteriores.

A este respecto, y como ya se había señalado en el apartado 5.1.5 del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a 2021, el Presidente Ejecutivo renunció en el año 2022 al cobro de 240.000 euros como Presidente del Consejo de Administración y 80.000 euros como Presidente de la Comisión Delegada.

Además, los Consejeros no Ejecutivos han percibido la remuneración que les corresponde por pertenecer a

determinados órganos de administración de algunas sociedades filiales y participadas de Telefónica.

De acuerdo con lo anterior, la remuneración agregada por conceptos en 2022 ha sido la siguiente:

	2022	2021
Asignación fija por pertenencia al Consejo, Comisión Delegada y Comisiones Consultivas o de Control	2.604.801 €	2.841.100 €
Dietas de asistencia a las reuniones de las Comisiones Consultivas o de Control	247.000 €	260.000 €
Remuneraciones por pertenencia a determinados Órganos de Administración de algunas sociedades filiales de Telefónica	1.068.598 €	704.912 €

Durante el ejercicio 2022 los Consejeros en su condición de tales no han devengado pagos por cese anticipado o terminación del contrato, ni retribuciones derivadas de la concesión de anticipos, créditos, garantías, ni remuneraciones en virtud de los pagos que realice Telefónica a una tercera entidad en la que los Consejeros presten servicios o cualquier otro concepto retributivo distinto de los señalados anteriormente.

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

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

GRI 2-20

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

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

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

A continuación, se incluyen las funciones que desempeñan los distintos órganos de la Compañía involucrados en la determinación y aprobación de la Política de Remuneraciones y sus condiciones, así como

una referencia a la involucración de asesores externos en esta materia:

	Determinación y diseño de los elementos retributivos	Aplicación de la retribución variable	Análisis de la competitividad externa de la remuneración
Junta General de Accionistas	Aprueba la Política de Remuneraciones al menos cada tres 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.	<i>Aprueba el diseño, importes target, 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.</i> <i>Aprueba el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros para ser sometido a voto consultivo de la Junta General Ordinaria de Accionistas.</i> <i>Evalúa si procede la aplicación de las cláusulas malus y/o clawback.</i>	Es informado sobre los análisis y estudios retributivos de los Consejeros realizados por la CNRBG.
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 aquéllos. 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. 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 <i>malus</i> y/ o <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. Para realizar los análisis de competitividad externa se considera un mercado de referencia establecido en función de una serie de criterios objetivos, en los términos que se indican a continuación: - Número de compañías suficiente para obtener resultados representativos y estadísticamente fiables y sólidos. - Datos de dimensión (facturación, activos, capitalización bursátil y número de empleados) que permitan situar a Telefónica en la mediana del grupo de comparación. - Distribución geográfica: principalmente se incluyen compañías cuya matriz se sitúa en Europa Continental y en el Reino Unido y, además, entidades norteamericanas representativas del sector de la tecnología, medios y entretenimiento, o relacionadas con dicho sector, referentes de la Compañía. - Alcance geográfico: compañías con presencia internacional. - Distribución sectorial: muestra multisectorial con una distribución homogénea entre sectores de actividad.
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.	

	Determinación y diseño de los elementos retributivos	Aplicación de la retribución variable	Análisis de la competitividad externa de la remuneración
Dirección de Planificación y Control, Dirección de Ética Corporativa y 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 2022	WTW asesoró en la elaboración del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de 2022. Por su parte, el despacho de abogados Garrigues ha participado en la revisión del citado Informe.	Mercer-Kepler analiza trimestralmente el nivel de cumplimiento del Retorno Total al Accionista (<i>Total Shareholder Return - TSR</i>) de Telefónica de cada uno de los ciclos vivos del plan de acciones.	WTW asesora en el análisis de la comparativa, en relación con el mercado, del paquete retributivo de Consejeros y Alta Dirección.

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

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

En este sentido, la Comisión está compuesta por los siguientes Consejeros:

Nombre	Cargo	Categoría	Fecha de Nombramiento
D. José Javier Echenique Landiribar	Presidente	Independiente	4 de mayo de 2017 (como Vocal) 18 de diciembre de 2019 (fecha de nombramiento como Presidente)
D. Peter Erskine	Vocal	Otro Externo	27 de febrero de 2008
D. Peter Löscher	Vocal	Independiente	17 de abril de 2020
Dª María Luisa García Blanco	Vocal	Independiente	18 de diciembre de 2019
D. Francisco Javier de Paz Mancho	Vocal	Otro Externo	8 de abril de 2016

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 2022 y hasta la fecha de aprobación del presente informe, las actuaciones más relevantes realizadas por la CNRBG han sido las siguientes:

Año 2022:

- Elaboración de un Plan de Trabajo Anual para 2022, a fin de contar con una adecuada planificación que permita asegurar el cumplimiento de los objetivos perseguidos de forma eficiente por la Comisión.
- Propuestas de nombramiento relacionadas con el Consejo de Administración y sus Comisiones, y con los Consejos de Sociedades Filiales.
- Análisis de la estructura organizativa del Grupo Telefónica, así como otras cuestiones vinculadas con la plantilla.
- Evaluación del cumplimiento de los objetivos vinculados a la remuneración variable a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos correspondiente al ejercicio 2021 (a abonar en 2022).
- Evaluación del cumplimiento de los objetivos vinculados al segundo ciclo 2019-2022 del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2018-2023 de los Consejeros Ejecutivos.
- Análisis de la retribución total de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2022.

- Análisis de la retribución total de los miembros del Comité Ejecutivo para el ejercicio 2022.
- Propuesta de fijación y seguimiento de los objetivos ligados a la remuneración variable a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2022.
- Propuesta del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, correspondiente al ejercicio 2021, para su elevación al Consejo de Administración y posterior sometimiento a la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en 2022.

Año 2023:

- Análisis de la retribución total de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2023.
- Evaluación del cumplimiento de los objetivos vinculados a la Retribución Variable a Corto Plazo de los Consejeros Ejecutivos correspondiente al ejercicio 2022 (a abonar en 2023).
- Evaluación del cumplimiento de los objetivos vinculados al tercer ciclo 2020-2023 del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2018-2023 (a abonar en 2023).
- Propuesta de fijación de los objetivos ligados a la Retribución Variable a Corto Plazo de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2023.
- Propuesta de fijación de los objetivos ligados al tercer ciclo 2023-2026 del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2026.
- 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 2023.
- Propuesta de Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, correspondiente al ejercicio 2022, para su elevación al Consejo de Administración y posterior sometimiento a la Junta General Ordinaria de Accionistas a celebrar en 2023.

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

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

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

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

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

La Política de Remuneraciones establece cláusulas de *malus* y *clawback* concretas y homogéneas, para su aplicación sobre cualquier elemento de retribución variable. A este respecto, se incluye la posibilidad de que (i) se cancele total o parcialmente la retribución variable que se encuentre 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 al abono de la misma ("*clawback*"), cuando se den determinadas circunstancias excepcionales que afecten a los resultados de la Sociedad, o que deriven de una conducta inapropiada del Consejero Ejecutivo.

- La Comisión de Auditoría y Control de la Compañía participa en el proceso de toma de decisiones relacionadas con la Retribución Variable a Corto Plazo de los Consejeros Ejecutivos, mediante la verificación de los datos económicos-financieros y no financieros que puedan formar parte de los objetivos establecidos en dicha remuneración, ya que es preciso que, en primer lugar, esta Comisión verifique previamente los resultados de la Compañía, como base para el cálculo de los correspondientes objetivos.
- La CNRBG está formada por 5 miembros, dos de los cuales también son miembros de la Comisión de Auditoría y Control. La presencia cruzada de Consejeros en estas dos Comisiones asegura la toma en

consideración de los riesgos asociados a las retribuciones en las deliberaciones de las citadas Comisiones y en sus propuestas al Consejo, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de los incentivos anuales y plurianuales.

- De acuerdo con la Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRBG, tiene la facultad de acordar la posible revaluación o modificación de las retribuciones vinculadas a resultados en el caso de producirse cambios internos o externos significativos que evidencien la necesidad de revisarlas.
- En relación con las medidas necesarias para evitar conflictos de interés por parte de los consejeros, en línea con lo establecido por la Ley de Sociedades de Capital, el Reglamento del Consejo de Administración de Telefónica recoge, un conjunto de obligaciones derivadas de sus deberes de lealtad, y de evitar situaciones de conflicto de interés. Por otro lado, el Reglamento de la CNRBG establece que una de sus funciones es velar por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la Comisión.

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

- Diseño de la política retributiva coherente con la estrategia de la Compañía y orientada a la obtención de los resultados a largo plazo:
 - a. La remuneración total de los Consejeros Ejecutivos y de la Alta Dirección se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en: (i) una Retribución Fija, (ii) una Retribución Variable a Corto Plazo y (iii) una Retribución Variable a Largo Plazo. Para los Consejeros Ejecutivos, en condiciones normales este elemento a largo plazo tiene un peso en la fecha de concesión no inferior al 30% de la remuneración total en un escenario de cumplimiento de objetivos estándar (fijo + variable a corto plazo + variable a largo plazo). La retribución a largo plazo devengada en 2022 ha tenido un peso inferior debido a que no se ha cumplido el objetivo del TSR relativo y por la disminución del valor de las acciones respecto al precio en que fueron concedidas en 2020.
 - b. 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.

- c. Conforme a la Política de Remuneraciones, el 100% de las acciones que se entreguen al amparo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2026 a los Consejeros Ejecutivos y a otros partícipes que determine el Consejo de Administración estarán sometidas a un periodo de retención de dos años. Además, si un Consejero Ejecutivo no cumple con el compromiso de tenencia permanente de acciones, el periodo de retención de las acciones que, en su caso, perciban derivadas de cualquier elemento de retribución variable, aumentaría hasta los 3 años.

- Equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración: Los Consejeros Ejecutivos cuentan con un sistema de retribución variable plenamente flexible que permite que éstos puedan no percibir importe alguno por este concepto en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento. El porcentaje de Retribución Variable a Corto y Largo Plazo puede ser relevante en caso de un cumplimiento máximo de objetivos. En todo caso, dicho porcentaje respecto a la retribución total (considerada a estos efectos como Retribución Fija, Retribución Variable a Corto Plazo e incentivo a largo plazo anualizado) no superaría el 85%.
- La percepción del 20% de la Retribución Variable a Corto Plazo está vinculada a las siguientes métricas ESG: NPS (5%), NPS GAP (4%), Cambio Climático - Emisiones GHG (5%), Confianza de la Sociedad - REP Trak (3%), Igualdad de Género - % de Mujeres Ejecutivas (3%). Además, el abono del 10% de los incentivos correspondientes a los tres ciclos del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2026 están vinculados a la neutralización de emisiones de CO₂.

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 2022.

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 2022.

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	3.234.412.128 €	55,97 %
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	1.387.366.467	42,90 %
Votos a favor	1.723.151.319	53,28 %
Votos en blanco	—	— %
Abstenciones	123.894.342	3,84 %

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

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2022
D. JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
D. ISIDRO FAINÉ CASAS	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
D. JOSÉ MARÍA ABRIL PÉREZ	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
D. JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	Vicepresidente Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
D. ÁNGEL VILÁ BOIX	Consejero Delegado	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
D. JUAN IGNACIO CIRAC SASTURAIN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
D. PETER ERSKINE	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
D ^a CARMEN GARCÍA DE ANDRÉS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
D ^a MARÍA LUISA GARCÍA BLANCO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
D. PETER LÖSCHER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
D ^a VERÓNICA PASCUAL BOÉ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
D. FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
D. FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
D ^a MARÍA ROTONDO URCOLA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
D ^a CLAUDIA SENDER RAMÍREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022

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 2022	Total ejercicio 2021
D. JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	0	0	0	1.923	4.199	0	0	0	6.122	7.654
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	302
D. JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	200	24	114	0	0	0	0	0	338	337
D. ÁNGEL VILÁ BOIX	0	0	0	1.600	2.911	0	0	0	4.511	5.840
D. JUAN IGNACIO CIRAC SASTURAIN	120	30	34	0	0	0	0	0	184	163
D. PETER ERSKINE	120	19	114	0	0	0	0	0	253	257
D ^a CARMEN GARCÍA DE ANDRÉS	120	32	34	0	0	0	0	0	186	163
D ^a MARÍA LUISA GARCÍA BLANCO	120	32	45	0	0	0	0	0	197	165
D. PETER LÖSCHER	120	23	114	0	0	0	0	0	257	251
D ^a VERÓNICA PASCUAL BOÉ	120	7	11	0	0	0	0	0	138	141
D. FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	120	33	125	0	0	0	0	0	278	277
D. FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	120	0	0	0	0	0	0	0	120	120
D ^a MARÍA ROTONDO URCOLA	120	20	22	0	0	0	0	0	162	35
D ^a CLAUDIA SENDER RAMÍREZ	120	18	22	0	0	0	0	0	160	160

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 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumento	Nº Acciones equivalentes
D. JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	Performance Share Plan (PSP) 2020-2023 (Tercer Ciclo)	267.000	267.000	0	0	133.500	133.500	3,3850	452	133.500	0	0
	Performance Share Plan (PSP) 2021-2024 (Primer Ciclo)	1.094.000	1.094.000	0	0	0	0	0	0	0	1.094.000	1.094.000
	Performance Share Plan (PSP) 2022-2025 (Segundo Ciclo)	0	0	995.000	995.000	0	0	0	0	0	995.000	995.000
	Plan Global de Compra Incentivada de Acciones para Empleados (GESP) 2022-2024	0	0	130	130	0	0	0	0	0	130	130

D. ÁNGEL VILÁ BOIX	Performance Share Plan (PSP) 2020-2023 (Tercer Ciclo)	198.000	198.000	0	0	99.000	99.000	3.3850	335	99.000	0	0
	Performance Share Plan (PSP) 2021-2024 (Primer Ciclo)	819.000	819.000	0	0	0	0	0	0	0	819.000	819.000
	Performance Share Plan (PSP) 2022-2025 (Segundo Ciclo)	0	0	745.000	745.000	0	0	0	0	0	745.000	745.000
	Plan Global de Compra Incentivada de Acciones para Empleados (GESP) 2022-2024	0	0	130	130	0	0	0	0	0	130	130

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
D. José María Álvarez-Pallete López	132	132	541	541	1.144	1.133	9.982	10.636
D. Ángel Vilá Boix	72	72	488	488	793	802	7.762	8.198

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
D. José María Álvarez-Pallete López	Prima Seguro Médico	6
D. José María Álvarez-Pallete López	Prima Seguro de Vida	75
D. Ángel Vilá Boix	Prima Seguro Médico	6
D. Ángel Vilá Boix	Prima Seguro de Vida	59
D. Ángel Vilá Boix	Vehículo	18

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 2022	Total ejercicio 2021
D. JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. ISIDRO FAINÉ CASAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. JOSÉ MARÍA ABRIL PÉREZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	90	0	0	0	0	0	0	88	178	158
D. ÁNGEL VILÁ BOIX	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. JUAN IGNACIO CIRAC SASTURAIN	0	0	0	0	0	0	0	90	90	0
D. PETER ERSKINE	80	0	0	0	0	0	0	0	80	63
D ^a CARMEN GARCÍA DE ANDRÉS	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	51
D. PETER LÖSCHER	119	0	0	0	0	0	0	0	119	100
D ^a VERÓNICA PASCUAL BOÉ	0	0	0	0	0	0	0	60	60	0
D. FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	171	0	0	0	0	0	0	155	326	295
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
D ^a CLAUDIA SENDER RAMÍREZ	0	0	0	0	0	0	0	128	128	38

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 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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
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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
D. José María Álvarez-Pallete López	0	0	0	0	161	178	0	0
D. Ángel Vilá Boix	0	0	0	0	22	24	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 2022 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 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
D. JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	6.122	452	132	81	6.787	0	0	0	0	0	6.787
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. JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	338	0	0	0	338	178	0	0	0	178	516
D. ÁNGEL VILÁ BOIX	4.511	335	72	83	5.001	0	0	0	0	0	5.001
D. JUAN IGNACIO CIRAC SASTURAIN	184	0	0	0	184	90	0	0	0	90	274
D. PETER ERSKINE	253	0	0	0	253	80	0	0	0	80	333
D ^a CARMEN GARCÍA DE ANDRÉS	186	0	0	0	186	0	0	0	0	0	186
D ^a MARÍA LUISA GARCÍA BLANCO	197	0	0	0	197	88	0	0	0	88	285
D. PETER LÖSCHER	257	0	0	0	257	119	0	0	0	119	376
D ^a VERÓNICA PASCUAL BOÉ	138	0	0	0	138	60	0	0	0	60	198
D. FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	278	0	0	0	278	326	0	0	0	326	604
D. FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	120	0	0	0	120	0	0	0	0	0	120
D ^a MARÍA ROTONDO URCOLA	162	0	0	0	162	0	0	0	0	0	162
D ^a CLAUDIA SENDER RAMÍREZ	160	0	0	0	160	128	0	0	0	128	288
TOTAL	13.486	787	204	164	14.641	1.069	0	0	0	1.069	15.710

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 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% variación 2019/2018	Ejercicio 2018
CONSEJEROS EJECUTIVOS									
D. JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	6.787	-22,21	8.725	68,01	5.193	-6,21	5.537	-0,29	5.553
D. ÁNGEL VILÁ BOIX	5.001	-24,52	6.626	71,17	3.871	-5,45	4.094	-0,51	4.115
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	-0,66	302	0,67	300	0,00	300	0,00	300
D. JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	516	4,24	495	-0,60	498	20,00	415	14,64	362
D. JUAN IGNACIO CIRAC SASTURAIN	274	68,10	163	14,79	142	1,43	140	-0,71	141
D. PETER ERSKINE	333	4,06	320	13,07	283	4,43	271	1,88	266
Dª CARMEN GARCÍA DE ANDRÉS	186	14,11	163	-1,81	166	3,11	161	1,90	158
Dª MARÍA LUISA GARCÍA BLANCO	285	31,94	216	31,71	164	3,80	158	54,90	102
D. PETER LÖSCHER	376	7,12	351	33,46	263	56,55	168	7,01	157
Dª VERÓNICA PASCUAL BOÉ	198	40,43	141	0,71	140	0,00	0	0,00	0
D. FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	604	5,59	572	1,78	562	-3,93	585	8,33	540
D. FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	120	0,00	120	0,00	120	0,00	120	0,00	120
Dª MARÍA ROTONDO URCOLA	162	362,86	35	0,00	0	0,00	0	0,00	0
Dª CLAUDIA SENDER RAMÍREZ	288	45,45	198	40,43	141	0,00	0	0,00	0
RESULTADOS CONSOLIDADOS DE LA SOCIEDAD	2.960	-75,53	12.095	368,25	2.583	-4,97	2.718	-51,21	5.571
REMUNERACIÓN MEDIA DE LOS EMPLEADOS	54	-12,90	62	31,91	47	-30,88	68	33,33	51

OBSERVACIONES

- D. José María Álvarez-Pallete López:

(i) La variación interanual en la retribución del año 2022 respecto al 2021 se debe a la retribución extraordinaria percibida en 2021. Cabe destacar que la retribución variable devengada en el año 2022 por el Presidente Ejecutivo representa un 63,6% de la retribución variable *target* inicialmente concedida. La retribución fija es igual a la percibida desde el año 2013, que fue fijada en su condición de Consejero Delegado, habiendo permanecido sin variación tras su nombramiento como Presidente en el año 2016.

(ii) La variación interanual en la retribución del año 2021 respecto al 2020 considerando la retribución ordinaria, tal y como se detalla en el punto (i) anterior, es de un 16%, derivado de la variación de performance YoY asociado a la retribución variable del Consejero. El resultado consolidado de la sociedad se incrementó en un 368% en 2021 respecto a 2020.

(iii) La variación 2021/2020 reflejada en la tabla viene determinada por la propuesta de renuncia realizada por el Presidente Ejecutivo del primer ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2018-2023, que el Consejo de Administración acordó no abonar en 2020 como gesto de responsabilidad tras los efectos del COVID-19, y la retribución variable extraordinaria percibida por el Presidente Ejecutivo en 2021.

- D. Ángel Vila Boix:

(i) La variación interanual en la retribución del año 2022 respecto al 2021 se debe a la retribución extraordinaria percibida en 2021. Cabe destacar que la retribución variable devengada en el año 2022 por el Consejero Delegado representa un 61,5% de la retribución variable *target* inicialmente concedida. La retribución fija permanece sin cambios desde 2017.

(ii) La variación interanual en la retribución del año 2021 respecto al 2020 considerando la retribución ordinaria, tal y como se detalla en el punto (i) anterior, es de un 15%, derivado de la variación de performance YoY asociado a la retribución variable del Consejero.

(iii) La variación 2021/2020 reflejada en la tabla viene determinada por la propuesta de renuncia realizada por el Consejero Delegado del primer ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2018-2023, que el Consejo de Administración acordó no abonar en 2020 como gesto de responsabilidad tras los efectos del COVID-19, y la retribución variable extraordinaria percibida por el Consejero Delegado en 2021.

- D. Juan Ignacio Cirac Sasturain (% variación 2022/2021): El 15 de diciembre de 2021 se incorporó como vocal a la Comisión de Regulación y Asuntos Institucionales, percibiendo la retribución correspondiente a partir de 2022. El incremento en las remuneraciones se debe también a que en 2022 percibió la correspondiente remuneración por su pertenencia a los Consejos Asesores de Telefónica Tech y Telefónica de Ingeniería de Seguridad.

- D^a Carmen García de Andrés (% variación 2022/2021): El 15 de diciembre de 2021 se incorporó como vocal a la Comisión de Regulación y Asuntos Institucionales, percibiendo la retribución correspondiente a partir de 2022.

- D^a María Luisa García Blanco (% variación 2022/2021): El 15 de diciembre de 2021 fue nombrada Presidenta de la Comisión de Sostenibilidad y Calidad, percibiendo la retribución correspondiente a partir de 2022.

- D^a Verónica Pascual Boé (% variación 2022/2021): El incremento en las remuneraciones se debe principalmente a que en 2022 percibió la correspondiente remuneración por su pertenencia al Consejo Asesor de Telefónica Tech.

- D^a María Rotondo Urcola (% variación 2022/2021): Con respecto a la variación entre ambos ejercicios, hay que considerar que D^a María Rotondo se incorporó como miembro al Consejo de Administración y como vocal a la Comisión de Sostenibilidad y Calidad en septiembre de 2021 y, por tanto, percibió la correspondiente remuneración por estos conceptos desde septiembre a diciembre de 2021, frente al 2022 que fue percibida durante el ejercicio completo. Asimismo, D^a María Rotondo se incorporó como vocal a la Comisión de Auditoría y Control el 15 de diciembre de 2021, percibiendo la retribución correspondiente a partir de 2022.
- D^a Claudia Sender Ramírez (% variación 2022/2021): Con respecto a la variación entre ambos ejercicios, hay que considerar que D^a Claudia Sender se incorporó al Consejo Asesor de Telefónica Hispanoamérica en junio de 2021 y, por tanto, solo percibió una remuneración por este concepto desde junio a diciembre de 2021, frente al 2022 que fue percibida durante el ejercicio completo. Asimismo, en el ejercicio 2022, D^a Claudia Sender percibió la correspondiente remuneración por su pertenencia al Consejo Asesor de Telefónica Tech.
- Remuneración media empleados de Telefónica S.A. y todas sus filiales dependientes: En el ejercicio 2019, la remuneración media se ha calculado a partir de los gastos de personal incluidos en las Cuentas Anuales Consolidadas de dicho ejercicio, donde se incluye el coste del Plan de Suspensión Individual. A este respecto, el 27 de septiembre de 2019 Telefónica España suscribió el II Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas (CEV). El valor actual de los flujos de pagos del Plan, junto con la actualización de las estimaciones del plan anterior y la dotación de una provisión asociada al plan de formación supuso un gasto antes de impuestos de 1.732 millones de euros.

En los ejercicios 2022 y 2021, la remuneración media se ha calculado a partir de los gastos de personal incluidos en las cuentas anuales consolidadas del ejercicio. En 2021 se incluye el coste del Plan de Salidas Voluntarias de Telefónica España. El impacto de este Plan sobre los gastos de personal asciende a 1.382 millones de euros antes de impuestos.

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 22 de febrero de 2023.

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

No