

Telefónica, S. A.  
Ejercicio 2021



# INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

Incluido en el Capítulo 5  
del Informe de Gestión  
Consolidado 2021 de  
Telefónica, S.A. y de su  
Grupo de Sociedades

## 5.1. Informe Anual sobre Remuneraciones GRI 102-37

### Introducción al informe

La presente sección y la sección 5.2 siguiente constituyen el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Telefónica, S.A. (Telefónica o la Compañía), 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 nuestra Política de Remuneraciones de Consejeros (la Política de Remuneraciones) aplicable en 2022, aprobada con el 88,97% de los votos emitidos en la Junta General de Accionistas de la Compañía celebrada el 23 de abril de 2021, y que mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023 (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>).

Es preciso destacar que Telefónica se adelantó a los nuevos requerimientos establecidos en la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, y que en la mencionada Política de Remuneraciones ya se incorporaron las novedades introducidas en el artículo 529 novodecies de dicha Ley, relativas al contenido y procedimiento de aprobación de la política de remuneraciones de consejeros. Por ello, no será necesaria la aprobación de una nueva política en la próxima Junta General de Accionistas.

- En segundo lugar, contiene la descripción de cómo se ha aplicado la Política de Remuneraciones de los Consejeros durante 2021. En dicho ejercicio resultaron de aplicación dos políticas retributivas:
  - Desde el 1 de enero hasta el 22 de abril, la política de remuneraciones de consejeros aprobada en la Junta General de Accionistas de la Compañía celebrada el 8 de junio de 2018, con el 88,45% de los votos emitidos (se puede acceder a esta Política en el siguiente link: <https://www.telefonica.com/es/wp-content/uploads/sites/4/2021/08/politica-remuneraciones-consejeros-2018.pdf>).
  - Desde el 23 de abril hasta el 31 de diciembre, la Política de Remuneraciones aprobada el 23 de abril de 2021. En

el apartado 03.2 de la citada Política se describen los principales cambios introducidos que se circunscribieron a las remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos.

A continuación, se expone el contexto sobre cuya base se han tomado determinadas decisiones, relacionadas con la remuneración, en concreto las operaciones corporativas extraordinarias que se han ejecutado o llevado a cabo en 2021 y que han sido consideradas por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno y por el Consejo de Administración a la hora de aplicar la Política de Remuneraciones.

### Resultados de Telefónica en 2021

La fortaleza de los resultados de Telefónica en 2021 ha representado un punto de inflexión en su transición hacia un crecimiento sostenible y rentable. Desde el segundo trimestre del año Telefónica ha recuperado un sólido crecimiento interanual orgánico de los ingresos y del OIBDA y ha dado dos de los pasos más significativos en su estrategia a largo plazo con la creación de la *joint venture* VMED O2 y la venta de la división de torres de telecomunicaciones de Telxius.

La *joint venture* VMED O2 ha reforzado aún más la presencia del Grupo Telefónica en uno de los mercados principales donde opera, a través de su exposición al mayor operador convergente del Reino Unido, complementando la posición de liderazgo en España, Brasil y Alemania. Junto con la venta de las torres en Europa y Latinoamérica, contribuyen a un beneficio neto de 8,1 mil millones de euros en 2021, cinco veces más que durante el ejercicio 2020, al tiempo que ha reducido la deuda financiera neta en otros 9,2 mil millones de euros o un 26,1% interanual hasta los 26,0 mil millones de euros y ha fortalecido el balance, con un aumento significativo del patrimonio neto atribuible a los accionistas de Telefónica, que se dobla respecto a diciembre 2020.

Al mismo tiempo, se ha seguido invirtiendo en crecimiento y rentabilidad a largo plazo, con el CapEx de crecimiento en las redes de última generación representando aproximadamente el 45% del total del CapEx (excluyendo espectro) en 2021. El enfoque en reducir la intensidad de capital y aumentar la eficiencia operativa y la digitalización ha permitido llevar a cabo este aumento de la inversión junto con una sólida generación de flujo de caja libre de 3,8 mil millones de euros, excluyendo los pagos de espectro, -25,0% interanual afectado por la desconsolidación de las torres de Telxius y de T. UK, y por la recuperación de los niveles de inversión anteriores al COVID-19.

Todo lo anterior ha permitido que Telefónica haya protagonizado su mejor año en Bolsa desde 2009 con una revalorización cercana al 18,7% y un Retorno Total para el

Accionista ("RTA") del 29,6%. En este sentido, la subida acumulada por la Compañía en 2021 ha superado tanto la revalorización del Ibex 35 (7,9%) como su RTA (10,5%). Asimismo, también está por encima del 11,8% de revalorización y RTA (16,5%) del sector de telecomunicaciones europeo en 2021.

### Operaciones corporativas extraordinarias en 2021

A lo largo de 2021, Telefónica ha anunciado, ejecutado o completado operaciones corporativas de máxima importancia en la historia del Grupo Telefónica que le permitirán seguir ganando flexibilidad estratégica y financiera. Entre otras destacan principalmente las siguientes:

- Tal y como se ha señalado anteriormente, en el Reino Unido se llegó a un acuerdo con Liberty Global para combinar O2 y Virgin Media y formar una compañía conjunta participada al 50% por ambas entidades (VMED O2).
- Se llevó a cabo la venta de la división de torres de telecomunicaciones de su filial Telxius (cerca de 34.000 emplazamientos repartidos en España, Alemania, Brasil, Perú, Chile y Argentina) a American Tower Corporation.
- En Brasil, se adjudicó a Telefónica la subasta de los activos móviles de Oi junto con los socios TIM Brasil y Claro.
- En Alemania, se ha creado un vehículo (UGG) participado por Telefónica Infra y Allianz para el despliegue de 50.000 km de fibra para dar cobertura a más de dos millones de hogares en zonas rurales y semirurales de menos de 10.000 habitantes.
- En Hispam, se ha vendido la operadora en Costa Rica y El Salvador.

Estas operaciones, en su gran mayoría ya completadas en 2021, han ayudado a generar en torno a 9.500 millones de euros para rebajar la deuda financiera neta del Grupo, una reducción del 27% frente a diciembre de 2020, y a capturar nuevas oportunidades de crecimiento.

### Retribución devengada en 2021 por los Consejeros Ejecutivos

Las implicaciones en los elementos de la retribución variable han sido los siguientes:

- **Retribución Variable a Corto Plazo:** las métricas y pesos relativos establecidos para el 2021 fueron OIBDA (30%), Ingresos Operativos (30%), Free Cash Flow (20%) y objetivos no financieros - ESG (20%).

Teniendo en cuenta lo anterior, el coeficiente de pago ponderado ha ascendido al 85% del importe máximo. Este porcentaje se explica principalmente por qué 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 2021 ha finalizado el periodo de medición de objetivos del segundo ciclo (2019-2022) 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, a pesar del mejor comportamiento de la acción en 2021. Sin embargo, se ha alcanzado el objetivo de Free Cash Flow. El incentivo se abonará a lo largo del mes de marzo de 2022.

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 2021, se limitaría alrededor de un 25% del incentivo máximo inicialmente concedido.

- **Retribución Variable Extraordinaria:** La Política de Remuneraciones aprobada en la pasada Junta General de Accionistas de 2021 atribuye al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, la facultad para acordar la concesión de remuneraciones extraordinarias a los Consejeros Ejecutivos y otros Altos Directivos de la Compañía, como recompensa al esfuerzo y especial dedicación en relación con la consecución de determinados hitos estratégicos y la ejecución de determinadas operaciones corporativas de singular relevancia, considerando criterios como el esfuerzo extraordinario de los Consejeros Ejecutivos en operaciones corporativas de alta relevancia, complejidad y singularidad, que generen un valor significativo para los accionistas de la Compañía y/o un beneficio económico o un incremento patrimonial relevante, y el desempeño extraordinario del negocio que permita alcanzar los hitos estratégicos de la Compañía.

Tras un examen detallado del proceso de diseño y ejecución de las operaciones corporativas extraordinarias descritas anteriormente, que además han tenido un impacto muy relevante en los estados financieros de la Compañía, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, aprobó la asignación de una remuneración extraordinaria en metálico para el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado, cuya contribución resultó crucial en el desarrollo del negocio y en el éxito de las operaciones corporativas. En concreto, el importe de esta Retribución Variable Extraordinaria ha ascendido a una anualidad de su Retribución Fija. Dicho importe está dentro de los límites establecidos en la Política de Remuneraciones, tanto en términos absolutos como en relación al importe máximo de la remuneración total a asignar a los Consejeros Ejecutivos. En el apartado 5.1.6.D del informe se detallan los criterios que ha tenido en cuenta el Consejo de Administración para conceder dicha remuneración.

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 2021 y previsiones para el ejercicio 2022.

### 5.1.1. Principios de la Política de Remuneraciones

Telefónica presentó en la Junta General de Accionistas celebrada el 23 de abril de 2021 la Política de Remuneraciones cuyo periodo de vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 2023. La Política de Remuneraciones, que fue aprobada por la Junta con el 88,97% de los votos emitidos, ha mantenido las líneas fundamentales aplicadas en los ejercicios anteriores.

La estrategia retributiva de Telefónica tiene como eje principal atraer, retener y motivar a los profesionales de la

Compañía, a fin de que esta pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco altamente competitivo y globalizado en el que desarrolla su actividad, estableciendo las medidas y prácticas que resulten más apropiadas para tal fin.

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

		Consejeros Ejecutivos	Consejeros no Ejecutivos
<b>Creación de valor</b>	Alineamiento con los intereses de los accionistas y con el objetivo de creación de valor de forma sostenible en el tiempo.	●	
<b>Vinculación entre remuneración y resultados</b>	Una parte significativa de la retribución total de los Consejeros Ejecutivos tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos financieros, de negocio, de creación de valor y objetivos ESG. Estos objetivos predeterminados, concretos y cuantificables están alineados con el Plan Estratégico de la Compañía.	●	
<b>Flexibilidad</b>	La retribución variable no está garantizada y es suficientemente flexible de tal manera que sea posible no abonar este componente.	●	
<b>Competitividad</b>	Con el fin de contar con los mejores profesionales, el paquete retributivo, tanto por su estructura como por su cuantía global, resultará competitivo frente al de las entidades comparables a escala internacional.	●	●
<b>Buen Gobierno</b>	A la hora de determinar la remuneración de los Consejeros, la Compañía considera la evolución de la normativa, las mejores prácticas, recomendaciones y tendencias nacionales e internacionales, en materia de retribuciones de Consejeros de sociedades cotizadas.	●	●
<b>Fair Pay'</b>	Se remunera de forma adecuada la valía profesional, experiencia, dedicación y responsabilidad de cada Consejero, velando por que las políticas y prácticas retributivas garanticen la no discriminación por cualquier causa (entre otras, por razón de género, edad, cultura, religión y/o raza).	●	●
<b>Idoneidad</b>	Los importes se consideran adecuados para retribuir la cualificación, dedicación y responsabilidad de los Consejeros, garantizando la debida fidelidad y vinculación con la Compañía, sin llegar a comprometer la independencia de los Consejeros no Ejecutivos.		●
<b>Transparencia</b>	El nivel de transparencia en materia de retribuciones está en línea con las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo con el objetivo de generar confianza entre todos los grupos de interés, entre ellos los accionistas y los inversores.	●	●

Adicionalmente, para el establecimiento de las condiciones retributivas de los Consejeros Ejecutivos, se ha tenido en cuenta el sistema retributivo aplicable a los empleados de la Compañía.

En concreto:

- 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.
- Igualmente, los elementos que componen la remuneración de los consejeros por sus funciones ejecutivas están alineados con los elementos incluidos en el paquete de remuneración del colectivo de directivos de Telefónica.

## 5.1.2. Lo que hacemos

### 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 a Corto Plazo representa al menos el 80%.
- La retribución está alineada con todos nuestros grupos de interés ("*stakeholders*"), de forma que una parte de la retribución variable está vinculada a objetivos de sostenibilidad (ESG<sup>31</sup>).
- Planes de Incentivo a Largo Plazo:
  - Periodo de medición de objetivos mínimo de 3 años.
  - Entrega en acciones.
  - Vinculado a métricas alineadas con los objetivos estratégicos a largo plazo de Telefónica, incluidos los objetivos de sostenibilidad (ESG).
  - Obligación de retención de un 100% de las acciones entregadas durante un periodo de dos años, y extensión a 3 años en caso de incumplimiento del compromiso de tenencia permanente de acciones.
- Cláusulas de reducción (*malus*) y recuperación (*clawback*) homogéneas, que aplican sobre cualquier elemento de retribución variable.
- Obligación de tenencia permanente de acciones por un valor equivalente a dos veces la retribución fija.
- Consideración, 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 existen retribuciones variables garantizadas.
- Se garantiza la no discriminación en materia de retribución por cualquier causa (entre otras, por razón de género, edad, cultura, religión o raza). Los profesionales de Telefónica son remunerados en función de su valía profesional, habilidades, experiencia, dedicación y responsabilidad asumida.

### Consejeros no Ejecutivos

- Se retribuye de acuerdo a las responsabilidades y funciones asumidas por cada Consejero, pero sin que se llegue a comprometer la independencia de sus miembros.

- 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 o instrumentos referenciados al valor de la acción.
- 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 2022 GRI 102-35, 102-36

Telefónica 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, así como su alineación 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 *high performers*, y las recomendaciones generales de gobierno corporativo a nivel nacional e internacional.

Una vez realizado dicho análisis, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, sometió a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2021 la actual Política de Remuneraciones, que entró en vigor en la fecha de celebración de la Junta (23 de abril de 2021) y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023, sin perjuicio de las adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, lleve a cabo el Consejo de Administración conforme a lo previsto en ella, y en las modificaciones que en cada momento puedan ser aprobadas por la Junta General de Accionistas de Telefónica.

### 5.1.4. Remuneración de los Consejeros Ejecutivos en 2022 GRI 102-35, 102-36

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

<sup>31</sup> Environmental, Social and Governance

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:

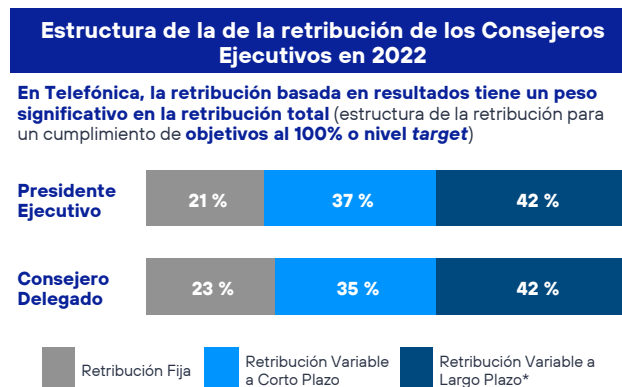
- (i) Crecimiento, en forma de Ingresos Operativos y Retorno Total para el Accionista;
- (ii) Eficiencia, a través de la mejora del OIBDA, la generación de Flujo de Caja Libre (*Free Cash Flow*) y el consumo eficiente de recursos naturales o la economía circular;
- (iii) Confianza. Telefónica es una 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 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, que además realiza un seguimiento de los mismos, para garantizar su alineamiento con los intereses sociales de Telefónica.

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 (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) no superaría el 85%.

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



\*Se refleja el mix retributivo de acuerdo a una asignación 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, aportaciones al plan de previsión social de directivos ni posibles remuneraciones extraordinarias.

	Tipología de objetivos	Métrica	Peso
<b>Retribución Variable a Corto Plazo</b>	<b>Objetivos operativos y financieros (80%)</b>	OIBDA	30 %
		Ingresos operativos	30 %
		<i>Free Cash Flow</i>	20 %
	<b>Objetivos de sostenibilidad - ESG (20%)</b>	NPS	5 %
		GAP NPS	4 %
		Cambio Climático - Emisiones GHG	5 %
		Igualdad de Género - % de mujeres en posiciones directivas	3 %
Confianza de la Sociedad - REP Trak	3 %		
<b>Retribución Variable a Largo Plazo</b>	<b>Creación de valor para el accionista y objetivos financieros (90%)</b>	TSR relativo*	50 %
		<i>Free Cash Flow</i>	40 %
	<b>Objetivos de sostenibilidad - ESG (10%)</b>	Neutralización de Emisiones de CO2	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 2022:

Los elementos que componen el paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas son similares a los del ejercicio 2021:

### 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 2022 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. Esta remuneración es un 13,8% inferior a la que estaba establecida para el cargo de Presidente Ejecutivo con anterioridad a su nombramiento como tal.

*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 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno.

Esta retribución puede ser revisada anualmente en función de los criterios aprobados en cada momento por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno. 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, la obtención de resultados extraordinarios por parte del Grupo Telefónica, 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 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno 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 ESG, predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con el interés social y 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*.

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

- iii *Presidente Ejecutivo*: 233,10% de la *Retribución Fija* (129,5% del *Importe Target*).
- iv *Consejero Delegado*: 194,25% de la *Retribución Fija* (129,5% del *Importe Target*).

Los importes target y máximos son idénticos a los establecidos desde el año 2018, tal y como se recoge en la Política de Remuneraciones de 2021.

#### Métricas:

Para el ejercicio 2022 la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno 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 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, 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 al OIBDA, que refleja tanto el crecimiento del Grupo Telefónica como la evolución de la ejecución operativa.
  - El 30% de los objetivos está vinculado a los ingresos operativos (*Operating Revenue*), que permiten medir el crecimiento del Grupo Telefónica.
  - 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%).
  - GAP NPS (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 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno. El nivel máximo de la Retribución Variable a Corto Plazo 2022 se mantiene en el 129,5% del target en caso de cumplimiento máximo de todos los objetivos preestablecidos.

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 la Retribución Variable a Corto Plazo target y, en el caso de cumplimiento máximo de objetivos, se percibirá la Retribución Variable a Corto Plazo máxima.

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

Métricas	Ponderación (%)	Niveles de pago (% sobre target)			% de pago máximo ponderado
		Mínimo	Target	Máximo	
<b>Objetivos financieros (80%)</b>					
<b>OIBDA</b>	30 %	50 %	100 %	140 %	42,00 %
<b>Ingresos Operativos</b>	30 %	50 %	100 %	125 %	37,50 %
<b>Free Cash Flow</b>	20 %	50 %	100 %	125 %	25,00 %
<b>Objetivos ESG (20%)</b>					
<b>NPS</b>	5 %	50 %	100 %	125 %	6,25 %
<b>GAP NPS</b>	4 %	50 %	100 %	125 %	5,00 %
<b>Cambio Climático - Emisiones GHG</b>	5 %	50 %	100 %	125 %	6,25 %
<b>Igualdad de Género - % de mujeres en posiciones directivas</b>	3 %	50 %	100 %	125 %	3,75 %
<b>Confianza de la Sociedad - REP Trak</b>	3 %	50 %	100 %	125 %	3,75 %
	<b>100 %</b>				<b>129,50 %</b>

Para el cálculo del importe de la Retribución Variable a Corto Plazo, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno 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 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno 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 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno y la Comisión de Auditoría y Control lleven a cabo las actuaciones descritas anteriormente durante el primer trimestre del año siguiente.

Además, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, 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 veinticuatro (24) 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 nuevo 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 comenzará 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. La asignación de las acciones de este tercer ciclo se realizará en 2023.

Por otro lado, durante 2022 continuará vigente el periodo de medición del tercer ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2018-2023, aprobado en la Junta General de Accionistas de 2018, para la determinación en su caso de las acciones finalmente adjudicadas a los partícipes. Las características y términos de este Plan pueden consultarse en los Informes Anuales sobre Remuneraciones correspondiente a los ejercicios 2019 y 2020.

#### Métricas y funcionamiento del segundo ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2026:

Las métricas que se han determinado para el Segundo 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 CO<sub>2</sub> (10%).

Métricas	Ponderación (%)	Resultado de la Compañía	Incentivo a devengar (%)
TSR Relativo <sup>1</sup>	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 <sub>2</sub> para llegar a cero emisiones netas en 2025 <sup>2</sup>	10 %	100% de cumplimiento	100 %
		90% de cumplimiento	50 %
		Por debajo del 90% de cumplimiento	0%

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

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 (2022), hasta el final del mismo (2024), con relación a los TSR's experimentados 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 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno.

**Escala de logro:** Para cada ciclo, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, 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 CO<sub>2</sub> (10%)

**Definición:** Nivel de Neutralización de las Emisiones de CO<sub>2</sub> del Grupo Telefónica a 31 de diciembre de 2024, siendo necesario adicionalmente para que se abone el 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 cero emisiones netas para el año 2025 en sus principales mercados para los alcances 1 + 2.

La neutralización de emisiones es la compra de créditos de carbono para absorber CO<sub>2</sub> de la atmósfera. Para llegar a ser una compañía con cero emisiones netas se deben reducir las emisiones de CO<sub>2</sub> (alcances 1+2) en línea con el escenario 1,5°C y neutralizar la totalidad de las emisiones remanentes, es decir, aquellas que no se hayan podido evitar.

Los créditos de carbono consisten en la compra de certificados de CO<sub>2</sub> en el mercado voluntario. Estos créditos se generan por proyectos que absorben CO<sub>2</sub> 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.

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

**Determinación del grado de cumplimiento:** Las emisiones netas se calculan como la diferencia entre las emisiones de alcance 1+2 y la compra de créditos de carbono.

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

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

Donde:

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

Para la electricidad se utiliza el factor de emisión que proporcionan fuentes oficiales (Unión Europea, Ministerios, CNMC, etc.) 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 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, 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 el incentivo.

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

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno 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 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno 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 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno 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 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno y la Comisión de Auditoría y Control hayan realizado las actuaciones descritas anteriormente.

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 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

#### Incentivos asignados de Retribuciones Variables a Largo Plazo en vigor en 2022:

Tal y como se ha mencionado anteriormente, los ciclos en vigor en 2022 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	
<b>Plan de Incentivo a Largo Plazo 2018-2023</b>				
<b>Tercer Ciclo<sup>1</sup> (50% reducción)</b>	2020-2022	2023	267.000 (92,5%) <sup>1</sup>	198.000 (82,5%) <sup>1</sup>
<b>Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2026</b>				
<b>Primer Ciclo<sup>2</sup></b>	2021-2023	2024	1.094.000 (200)%	819.000 (180)%
<b>Segundo Ciclo<sup>2</sup></b>	2022-2024	2025	995.000 (200)%	745.000 (180)%

#### <sup>1</sup> Plan de Incentivo a Largo Plazo 2018-2023:

- Tercer ciclo 2020-2023: En 2020, como gesto de responsabilidad hacia la sociedad, clientes, accionistas, y los empleados de Telefónica tras los efectos económicos derivados del COVID-19, se decidió que el valor de la asignación en este ciclo fuese un 50% inferior respecto al de los ciclos anteriores.

Por lo tanto, el número máximo de acciones representó, según su valor de concesión, un 92,5% de la Retribución Fija para el Presidente Ejecutivo (267.000 acciones) y un 82,5% para el Consejero Delegado (198.000 acciones).

#### <sup>2</sup> Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2026:

El valor de las acciones máximas asignadas en el primer y segundo ciclo 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 (1.093.664 acciones) y un 180% para el Consejero Delegado (818.926 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.

Como ya se ha indicado, este número máximo de acciones es significativamente inferior al límite máximo aprobado por la Junta General de Accionistas en 2021 (1.367.081 acciones para el Presidente Ejecutivo y 1.137.398 acciones para el Consejero Delegado).

- 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.

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 2022 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 2021 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:

- 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.

En los ejercicios 2015 y 2021 la ley aplicable en esta materia rebajó los límites financieros y fiscales de las aportaciones a los planes de pensiones. En este sentido, y tal como se venía realizando, para compensar la diferencia producida a favor de los beneficiarios, se tiene suscrito un seguro colectivo unit link en el que se canalizan las referidas diferencias que en cada ejercicio se puedan producir.

El seguro unit link se concertó con la entidad Plus Ultra, Seguros Generales y Vida, S.A. de Seguros y Reaseguros (tras la fusión por absorción, el 31 de diciembre de 2019, de Seguros de Vida y Pensiones Antares, S.A.U. por Plus Ultra), que 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, 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.

## F. PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL DE DIRECTIVOS

### Aportación máxima:

35% de la Retribución Fija.

A estas contribuciones, calculadas conforme al porcentaje anterior, se deducirán las aportaciones realizadas al Plan de Pensiones para empleados de Telefónica.

La percepción de cualquier indemnización derivada del cese de la relación laboral será incompatible con el reconocimiento de derecho económico alguno relacionado con este Plan de Previsión Social de Directivos.

### Funcionamiento:

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.

Las contingencias cubiertas por el Plan de Previsión Social de Directivos son jubilación, jubilación anticipada, incapacidad laboral permanente en los grados de incapacidad total o absoluta o gran invalidez y fallecimiento. No obstante, tal y como se ha explicado anteriormente, no se reconoce derecho económico alguno en caso de que el Consejero Ejecutivo perciba cualquier indemnización derivada del cese de la relación laboral.

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 al asegurador el acceso a dicha situación.

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 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, podrá llevar a cabo las adaptaciones oportunas.

En caso de que se introdujeran modificaciones al Plan de Previsión Social de Directivos, éstas deberán ser acordadas por el Consejo de Administración. La modificación que se produzca deberá ser motivada y propuesta por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, y, en su caso, se informará convenientemente de los motivos de

dicha modificación en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

Aunque no se prevén modificaciones sobre el funcionamiento de este Plan, podrá ser actualizado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, de acuerdo con los cambios que se produzcan en la legislación vigente.

### **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 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno:

- 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.

Adicionalmente, la Compañía introdujo en 2018 unas cláusulas de reducción y de recuperación en el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2018-2023, aprobado por la Junta General de Accionistas de 2018. Según estas cláusulas, durante los años 2022 y 2023 y con motivo de cada entrega de acciones, se valorará si procede confirmar o cancelar, total o parcialmente, la liquidación correspondiente a cada ejercicio y, además, en su caso, reclamar el reembolso, total o parcial, de las acciones ya entregadas (o su importe en metálico) en el supuesto de que el número de acciones entregadas no haya estado ajustado a las condiciones establecidas por el Consejo de Administración o cuando se hayan entregado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

Asimismo, en el año 2024, en el momento de formular las cuentas anuales correspondientes al ejercicio anterior, se valorará si procede reclamar el reembolso, total o parcial de las acciones entregadas con anterioridad (o su importe en metálico) en caso de que concurran los supuestos anteriormente referidos. Además, la Compañía podrá cancelar el pago del Plan a los Consejeros Ejecutivos, total o parcialmente, cuando el auditor de cuentas externo de la Compañía introduzca salvedades en su informe que minoren los resultados tomados en consideración para determinar el número de acciones a entregar.

Por otra parte, la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 2021, que homogeneizó las cláusulas de reducción (malus) y recuperación (clawback) para toda la remuneración variable, establece que el Consejo de Administración valorará, previo informe de la Comisión de

Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, 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 veinticuatro (24) 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.

### **Posibles pagos en caso de cese**

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

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

## 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 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno y aprobados por el Consejo de Administración y no sufrieron modificaciones significativas durante el ejercicio 2021.

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 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno 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

Tal y como establece la actual Política de Remuneraciones de los Consejeros en su apartado 3.8, 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 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno 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 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

La verificación de este compromiso se realizará por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, 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 y los Consejeros Ejecutivos disponen hasta el 31 de diciembre de 2023 para cumplir con el mismo.

A 31 de diciembre de 2021, el Presidente Ejecutivo de la Compañía, D. José María Álvarez-Pallete López era titular de 1.976.343 acciones de Telefónica, S.A.

Asimismo, el Consejero Delegado (C.O.O.), D. Ángel Vilá Boix, era titular de 508.112 acciones de Telefónica.

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

### 5.1.5. Remuneración de los Consejeros en su condición de tales en 2022

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 2022, 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 (*)
<b>Presidente (**)</b>	240.000 euros	80.000 euros	22.400 euros
<b>Vicepresidente</b>	200.000 euros	80.000 euros	-
<b>Vocal Dominical</b>	120.000 euros	80.000 euros	11.200 euros
<b>Vocal Independiente</b>	120.000 euros	80.000 euros	11.200 euros
<b>Otro Externo</b>	120.000 euros	80.000 euros	11.200 euros

(\*) Adicionalmente, el importe de la dieta por asistencia a cada una de las reuniones de las Comisiones Consultivas o de Control es de 1.000 euros.

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

Los Consejeros Ejecutivos podrán renunciar a percibir dichas asignaciones.

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

### 5.1.6. Aplicación de la Política de Remuneraciones en 2021

#### Resumen de la Política de Remuneraciones vigente en 2021 y resultados de la votación del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a 2020

La remuneración devengada en el ejercicio 2021 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 Novodécimas 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 alguna excepción temporal a la misma.

A este respecto, la remuneración devengada en 2021 por los Consejeros Ejecutivos y los Consejeros en su condición de tales ha estado compuesta por los mismos elementos que los descritos en relación con la actual Política de Remuneraciones vigente en 2022.

Adicionalmente, los dos Consejeros Ejecutivos han devengado un paquete de retribución extraordinaria en 2021. Dicha retribución fue aprobada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, como consecuencia del esfuerzo extraordinario que han realizado los Consejeros en dos operaciones corporativas de especial relevancia, siendo estas la transacción entre O2 y Virgin Media y la venta de división de torres de telecomunicaciones de Telxius. La Política de Remuneraciones aprobada en la Junta General de Accionistas de 2021 recogía, en su apartado 03.5, la posibilidad de conceder dicha remuneración.

La descripción detallada del sistema retributivo de los Consejeros en 2021 se incluyó en el apartado 4.6.5 del IARC correspondiente a 2020. Dicho Informe fue aprobado por el 88,84% de los votos emitidos, con un 7,59% de votos emitidos en contra y un 3,57% de abstenciones. Por tanto, y teniendo en cuenta el alto grado de aprobación de este Informe, la Compañía ha considerado oportuno elaborar el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2021 en términos similares, incorporando las novedades introducidas en la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

## Estructura de la retribución de los Consejeros Ejecutivos

A continuación, se presenta el mix retributivo de los Consejeros Ejecutivos de Telefónica en los últimos tres años:



<sup>1</sup> En el año 2021, el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado, como gesto de responsabilidad tras los efectos del COVID-19, manifestaron a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno que consideraban adecuado proponer su renuncia a la percepción del incentivo en acciones que les correspondía del primer ciclo (2018-2020) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2018-2023. El Consejo de Administración, a propuesta de dicha Comisión, acordó que no le fueran entregadas dichas acciones.

<sup>2</sup> Para determinar el valor del incentivo correspondiente al segundo ciclo (2019-2021) 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

En el cuadro anterior no se incluyen los importes devengados en 2021 en concepto de Retribución Variable Extraordinaria, que ha ascendido a una vez la Retribución Fija para cada Consejero Ejecutivo (ver apartado 5.1.6.D).

## Remuneración de los Consejeros Ejecutivos en 2021

### A. RETRIBUCIÓN FIJA

Presidente Ejecutivo: 1.923.100 euros.

En el caso del Presidente Ejecutivo, el importe de Retribución Fija correspondiente a 2021 es igual al percibido desde el año 2013, que fue fijada en su condición de Consejero Delegado, habiendo permanecido invariable tras su nombramiento como Presidente en el año 2016.

Consejero Delegado: 1.600.000 euros.

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

### B. RETRIBUCIÓN VARIABLE A CORTO PLAZO

Presidente Ejecutivo: 3.807.738 euros.

Calculado como la multiplicación de la remuneración fija (1.923.100 euros) por el Importe Target (180%) por el Grado de Consecución Global de Objetivos (110%)

Consejero Delegado: 2.640.000 euros.

Calculado como la multiplicación de la remuneración fija (1.600.000 euros) por el Importe Target (150%) por el Grado de Consecución Global de Objetivos (110%).

Para el ejercicio 2021 el Consejo de Administración aprobó, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, aquellas métricas cuantificables y medibles que mejor reflejan las palancas de creación de valor del Grupo Telefónica con el objetivo de garantizar el cumplimiento de su Plan Estratégico. Estas métricas y su peso relativo son las siguientes:



MÉTRICA	DEFINICIÓN Y FORMA DE MEDICIÓN	PONDERACIÓN
<b>OBJETIVOS FINANCIEROS</b>		<b>80%</b>
<b>OIBDA</b>	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).	<b>30%</b>
<b>INGRESOS OPERATIVOS</b>	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.	<b>30%</b>
<b>FREE CASH FLOW</b>	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.	<b>20%</b>
<b>OBJETIVOS NO FINANCIEROS - ESG</b>		<b>20%</b>
<b>CONFIANZA DEL CLIENTE</b> (NPS / GAP NPS)	NPS y GAP NPS 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	<b>11%</b>
<b>CONFIANZA DE LA SOCIEDAD</b> (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.	<b>3%</b>
<b>CAMBIO CLIMÁTICO</b> (Emisiones de gases de efecto invernadero)	Las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) es la métrica utilizada para medir nuestro impacto ambiental. Se mide a través de emisiones directas e indirectas de CO <sub>2</sub> , procedentes de la actividad diaria de Telefónica. Emisión CO <sub>2</sub> = Actividad x Factor de Emisión - Dato de actividad: Cantidad de energía, combustible, gas, etc. consumida por la Compañía - Factor de Emisión: Cantidad de CO <sub>2</sub> que se emite a la atmósfera por el consumo de cada unidad de actividad. Para la electricidad se utiliza el factor de emisión que nos proporcionan fuentes oficiales (Unión Europea, Ministerios, CNMC, etc.) 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.	<b>5%</b>
<b>IGUALDAD DE GÉNERO</b> (% 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 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, 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.	<b>1%</b>

A lo largo del año la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno ha realizado un seguimiento de dichos objetivos establecidos para la Retribución Variable a Corto Plazo de 2021, pagadera en 2022.

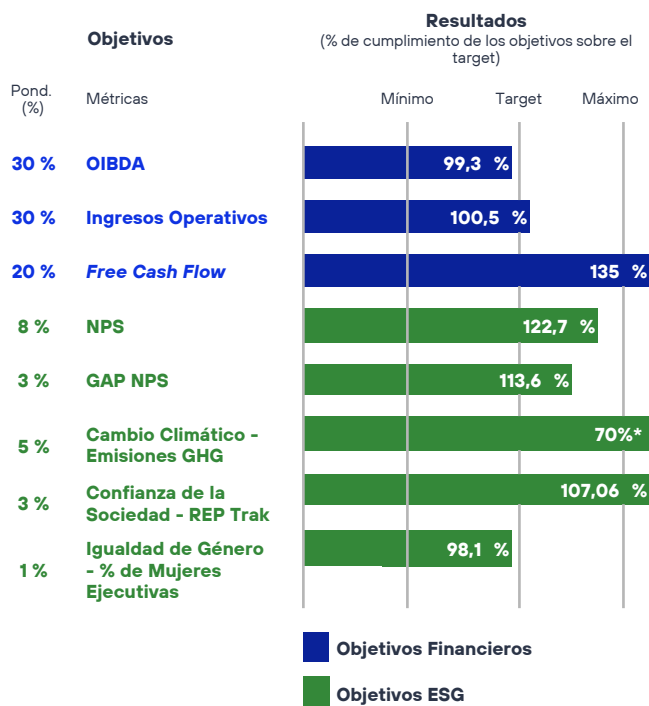
La evaluación final de los citados objetivos se ha realizado sobre la base de los resultados auditados correspondientes al ejercicio 2021 de acuerdo con el siguiente proceso:

1. Los resultados del ejercicio 2021 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 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno estableció una propuesta de Retribución Variable a Corto Plazo al Consejo de Administración. La Comisión también ha considerado la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado en la propuesta de retribución variable.

2. Por último, el Consejo de Administración ha aprobado la propuesta de Retribución Variable a Corto Plazo de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno. 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 2022 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%.

Este grado de consecución de objetivos se corresponde con un 110% de coeficiente de pago ponderado, que se corresponden con 3.807.738 euros para el Presidente Ejecutivo y 2.640.000 euros para el Consejero Delegado. 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 Segundo Ciclo 2019-2021

Tal y como se ha explicado en el apartado 5.1.4.C anterior, 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, sean invitados a participar en el

mismo, incluyendo a los Consejeros Ejecutivos de Telefónica, S.A.

El 31 de diciembre de 2021 finalizó el periodo de medición de los objetivos del segundo 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: 468.000 acciones.
- Consejero Delegado: 347.000 acciones.

Para determinar el número concreto de acciones a entregar al finalizar el citado ciclo, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno 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 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno el cálculo del TSR Relativo de Telefónica desde el comienzo del ciclo (2019) hasta el final del mismo (2021), con relación a los TSR's experimentados 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 (2019, 2020 y 2021), 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 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno 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 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno 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.

Considerando todo lo anterior, el coeficiente de pago vinculado al *Free Cash Flow* ha sido del 100%:

Ejercicio	% cumplimiento	% pago
2021	135 %	100 %
2020	113 %	100 %
2019	101 %	100 %
<b>% Incentivo vinculado al <i>Free Cash Flow</i></b>		100 %

Teniendo en cuenta los resultados del TSR Relativo y del *Free Cash Flow*, el coeficiente de pago ponderado ha ascendido a un 50%. (234.000 acciones para el Presidente Ejecutivo y 173.500 acciones para el Consejero Delegado). El valor de estas acciones a 31 de diciembre de 2021 supone alrededor de un 25% del valor del incentivo máximo inicialmente concedido en 2019.

## D. RETRIBUCIÓN VARIABLE EXTRAORDINARIA

La Política de Remuneraciones establece en su apartado 03.5 que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, tiene la facultad de acordar la concesión de remuneraciones extraordinarias a los Consejeros Ejecutivos y otros Altos Directivos de la Compañía como recompensa al esfuerzo y especial dedicación en relación con la consecución de determinados hitos estratégicos y la ejecución de determinadas operaciones corporativas de singular relevancia. Entre los criterios que se tienen en consideración se incluyen los siguientes:

- Esfuerzo extraordinario del Consejero Ejecutivo y/o del Alto Directivo en una operación corporativa de alta relevancia, complejidad y singularidad, que genere un valor significativo para los accionistas de la Compañía y/o un beneficio económico o un incremento patrimonial relevante que refuerce la sostenibilidad y el crecimiento a largo plazo de Telefónica.
- Desempeño extraordinario del negocio que permita alcanzar hitos estratégicos.

A este respecto, en el ejercicio 2021 se han producido una serie de operaciones corporativas que, en opinión del Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, cumplen

con los criterios de la Política de Remuneraciones antes citados, y que se analizan a continuación:

### Desarrollo Joint Venture O2 y Virgin Media

La transacción entre O2 y Virgin Media fue sin duda una de las operaciones más relevantes de la historia del Grupo Telefónica por los siguientes motivos:

Tras alcanzar un acuerdo con Liberty Global el 7 de mayo de 2020 para unir los respectivos negocios en el Reino Unido y formar una *joint venture* (JV) participada al 50% por ambas compañías, el 1 de junio de 2021 se completó la transacción, una vez obtenidas las aprobaciones regulatorias pertinentes, llevadas a cabo las recapitalizaciones necesarias y cumplidas el resto de las condiciones pactadas para el cierre de la mencionada transacción.

La constitución de esta JV ha aportado un valor muy significativo para Telefónica por los siguientes motivos (entre otros):

- Desde una perspectiva de negocio, esta transacción se encuentra totalmente alineada con la estrategia de Telefónica enfocada en mejorar el posicionamiento en sus mercados principales, y permite reforzar su presencia y continuidad en ese mercado a través de la formación del proveedor integrado de servicios líder que ofrezca al cliente una propuesta de valor convergente.
- Además, la nueva JV será capaz de cristalizar valor a través de la captura de cuantiosas sinergias que se estiman en torno a 6,25 mil millones de libras en términos de valor presente neto, de las cuales cerca del 80% están relacionadas con ahorros de costes y CapEx.
- Se han recibido 5,4 mil millones de libras en efectivo, de los cuales 2,6 mil millones de libras correspondieron al pago en efectivo de Liberty Global a Telefónica para compensar la participación en la JV y 2,8 mil millones de libras correspondieron a fondos brutos procedentes de las recapitalizaciones. La transacción ayudó a reducir la deuda financiera neta de Telefónica en 4.9 mil millones de euros (esto ha representado un porcentaje de reducción de la deuda del Grupo del 14%).
- Con esta transacción se han reforzado de manera significativa los fondos propios de la Compañía. En este sentido, las plusvalías de esta operación han supuesto un aumento del 61% del patrimonio neto de Telefónica (patrimonio neto atribuible a Telefónica, S.A., sin minoritarios).

En relación con el esfuerzo extraordinario realizado por parte de los Consejeros Ejecutivos, es importante recordar las dificultades que rodearon a esta operación. La mayor parte de las negociaciones con la contraparte fueron llevadas a cabo en remoto, en pleno confinamiento provocado por el COVID-19 entre los meses de marzo y mayo 2020 siendo esta transacción una de las primeras grandes operaciones de M&A a nivel global anunciadas durante el inicio la pandemia. Los equipos de Telefónica involucrados en la negociación, con el Presidente Ejecutivo y con el Consejero Delegado al frente, trabajaron en un tiempo récord dada la envergadura de la transacción para alcanzar acuerdos altamente

complejos con la máxima confidencialidad y evitando que otros competidores de Telefónica interfirieran en el proceso. En concreto, tanto el Presidente Ejecutivo como el Consejero Delegado jugaron un papel fundamental en el buen desarrollo de estas operaciones. El Presidente Ejecutivo diseñó y ejecutó una relación estratégica con Liberty Global, asumiendo personalmente las negociaciones en cuestiones clave para que las mismas no quedasen paralizadas en determinados momentos. Por su parte, el Consejero Delegado dirigió y coordinó diariamente los equipos de Telefónica que debían cerrar los acuerdos.

### **Venta de la división de torres de telecomunicaciones de Telxius**

La venta de la división de torres de telecomunicaciones de Telxius el 13 de enero de 2021 también supuso una transacción muy relevante para el Grupo Telefónica, destacando los siguientes aspectos:

- El precio de la transacción supuso una valoración récord en la industria, 7.865 millones de euros. Esto supone un múltiplo de FV/EBITDA 30,5x muy por encima de transacciones comparables recientes (promedio FV/EBITDA < 21,0x durante 2020).
- Incremento de 33% del equity de Telefónica (patrimonio neto atribuible a Telefónica, S.A., sin minoritarios) y reducción de deuda financiera neta de 4,7 mil millones de euros en el Grupo Telefónica (lo que ha representado un porcentaje de reducción de la deuda del Grupo del 13%).
- Términos favorables de los acuerdos industriales que permiten el uso de las infraestructuras a futuro, manteniendo la opcionalidad y flexibilidad para la renovación futura (sin cláusulas de renovación *all or nothing*), así como tarifas de uso futuro de dichas infraestructuras por debajo de estándares europeos de mercado (así lo han señalado las agencias de calificación crediticia).
- Diversificación de proveedores de infraestructuras de torres de telecomunicaciones en dos de los mercados clave, España y Alemania.
- Compromiso de mantenimiento de empleo para la totalidad de la plantilla por dos años en las filiales europeas y un año en las latinoamericanas.
- Acuerdo de transacción con un régimen de responsabilidad limitado a garantías fundamentales, otras representaciones básicas y cuestiones fiscales.
- Esta transacción se realizó de forma muy confidencial, competitiva y acelerada. A este respecto, el proceso se ejecutó en un tiempo récord, en tan solo dos meses desde noviembre de 2020 hasta la firma de los acuerdos el 13 de enero 2021. Para ello, se requirió la participación directa y permanente de los Consejeros Ejecutivos.

### **Evolución favorable del precio de la acción de Telefónica y excelentes resultados financieros**

Telefónica ha firmado su mejor año en Bolsa desde 2009 con una revalorización cercana al 18,7% y un Retorno Total para el

Accionista ("RTA") del 29,6%. En este sentido, la subida acumulada por la Compañía en 2021 ha superado tanto la revalorización del Ibex 35 (7,9%) como su RTA (10,5%). Asimismo, también está por encima del 11,8% de revalorización y RTA (16,5%) del sector de telecomunicaciones europeo en 2021.

### **Importe abonado en concepto de Retribución Variable Extraordinaria**

El Consejo de Administración aprobó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, la concesión de una retribución variable extraordinaria para el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado de la compañía, cuyo esfuerzo y dedicación han sido cruciales en el desarrollo del negocio y en el éxito de las operaciones corporativas. El incentivo ha ascendido a una anualidad de la Retribución Fija. Dicho importe está dentro de los límites establecidos en la Política de Remuneraciones, tanto en términos absolutos como en relación al importe máximo de la remuneración total a asignar a los Consejeros Ejecutivos.

En todo caso, la retribución variable extraordinaria está sujeta a las cláusulas de reducción (*malus*) y recuperación (*clawback*) previstas con carácter general en la Política de Remuneraciones.

### **E. PLAN DE PENSIONES PARA EMPLEADOS DE TELEFÓNICA**

Aportaciones realizadas en 2021 al Fondo de Pensiones Fonditel B, Fondo de Pensiones en 2021:

- Presidente Ejecutivo: 8.000 euros.
- Consejero Delegado: 8.000 euros.

Aportaciones realizadas en 2021 al seguro unit link, relacionado con el Plan de pensiones, concertado con Plus Ultra, Seguros Generales y Vida, S.A. de Seguros y Reaseguros (tras la fusión por absorción, el 31 de diciembre de 2020, de Seguros de Vida y Pensiones Antares, S.A.U. por Plus Ultra):

- Presidente Ejecutivo: 124.117 euros.
- Consejero Delegado: 64.160 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 <i>Fonditel</i>	+	Póliza de Seguro Unit-link	Total
<b>Presidente Ejecutivo</b>	6,87%	8.000 €	+	124.117 €	<b>132.117 €</b>
<b>Consejero Delegado</b>	4,51%	8.000 €	+	64.160 €	<b>72.160 €</b>

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

El importe de los derechos consolidados, a 31 de diciembre de 2021, es el siguiente:

- D. José María Álvarez-Pallete López: 345.791 (de los que 178.015 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: 369.190 euros (de los que 23.950 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 2021 es la siguiente:

- D. José María Álvarez- Pallete López: 965.289 euros.
- D. Ángel Vilá Boix: 457.058 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.

## F. 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 2021 a 36.869 euros para el Presidente Ejecutivo y 30.200 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 (14.597 euros).

Por otro lado, en el mes de julio de 2021 finalizó el Plan Global de compra incentivada de acciones de Telefónica, S.A. para los Empleados del Grupo Telefónica ("Plan Global"), aprobado en la Junta General de Accionistas de 2018. Como muestra de su compromiso con la Compañía y con el objetivo de incentivar la participación del resto de empleados en el Plan Global, los Consejeros Ejecutivos aportaron el máximo permitido por el Plan de 1.800€.

En relación a este Plan, cada uno de los Consejeros Ejecutivos ha percibido 167 acciones adicionales (equivalente a una acción adicional por cada dos acciones adquiridas), al haber cumplido con la condición de permanencia y mantenimiento (un año tras la finalización del periodo de compra, esto es, hasta el 31 de julio de 2021).

Asimismo, los Consejeros Ejecutivos tienen asignado un vehículo de compañía en línea con la política general aplicable a los Directivos de Telefónica.

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

## G. PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL DE DIRECTIVOS

Tal y como se ha explicado en el apartado 5.1.4.F) anterior, 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 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, 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 2021 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 2021 son las siguientes:

- D. José María Álvarez-Pallete López: 10.635.925 euros.
- D. Ángel Vilá Boix: 8.198.143 euros.

### Otra información adicional:

- Malus y clawback: estas cláusulas no han sido aplicadas durante el ejercicio 2021.
- Durante el ejercicio 2021 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 2021 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 4.6.5 del IARC correspondiente a 2020, el Presidente Ejecutivo renunció en el año 2021 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 2021 ha sido la siguiente:

	2021	2020
Asignación fija por pertenencia al Consejo, Comisión Delegada y Comisiones Consultivas o de Control	2.841.100 €	2.754.534 €
Dietas de asistencia a las reuniones de las Comisiones Consultivas o de Control	260.000 €	248.000 €
Remuneraciones por pertenencia a determinados Órganos de Administración de algunas sociedades filiales de Telefónica	704.912 €	547.645 €

Durante el ejercicio 2021 los Consejeros en su condición de tales no han devengado pagos por cese anticipado o terminación del contrato, ni retribuciones derivadas de la concesión de anticipos, créditos, garantías, ni

remuneraciones en virtud de los pagos que realice Telefónica a una tercera entidad en la que los Consejeros presten servicios o cualquier otro concepto retributivo distinto de los señalados anteriormente.

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

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

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, 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 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, juega un rol principal en la definición de la Política de Remuneraciones del Grupo Telefónica y en el desarrollo y concreción de sus elementos, debiendo ser las principales decisiones aprobadas por el Consejo de Administración.

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

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

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

	Determinación y diseño de los elementos retributivos	Aplicación de la retribución variable	Análisis de la competitividad externa de la remuneración
<b>Junta General de Accionistas</b>	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.	

	<b>Determinación y diseño de los elementos retributivos</b>	<b>Aplicación de la retribución variable</b>	<b>Análisis de la competitividad externa de la remuneración</b>
<b>Consejo de Administración</b>	<p>Consejeros en su condición de tales: aprueba la distribución entre distintos conceptos del importe máximo aprobado por la Junta General de Accionistas.</p> <p>Consejeros Ejecutivos: aprueba la remuneración fija y las condiciones principales del sistema de retribución variable a corto plazo y a largo plazo.</p> <p>Aprueba las adaptaciones o actualizaciones de la Política de Remuneraciones.</p> <p>Aprueba los contratos que regulan el desempeño de las funciones y responsabilidades de los Consejeros Ejecutivos.</p> <p>Aprueba el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros para ser sometido a voto consultivo de la Junta General Ordinaria de Accionistas.</p>	<p>Aprueba el diseño, importes 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 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno.</p> <p>Aprueba el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros para ser sometido a voto consultivo de la Junta General Ordinaria de Accionistas.</p> <p>Evalúa si procede la aplicación de las cláusulas malus y/o clawback.</p>	<p>Es informado sobre los análisis y estudios retributivos de los Consejeros realizados por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno.</p>
<b>Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno</b>	<p>Consejeros en su condición de tales: propone al Consejo de Administración la distribución entre los distintos conceptos del importe máximo aprobado por la Junta General de Accionistas. Revisa la retribución de los Consejeros de manera periódica para asegurar su adecuación a los cometidos desempeñados por aquéllos.</p> <p>Consejeros Ejecutivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Propone al Consejo de Administración la remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos considerando, entre otros factores, el nivel de responsabilidad y el liderazgo dentro de la organización, favoreciendo la retención de profesionales clave y la atracción del mejor talento, y dotando de independencia económica suficiente para equilibrar la importancia de otros elementos retributivos.</li> <li>Revisa anualmente las condiciones de la retribución variable, incluyendo la estructura, los niveles máximos de remuneración, los objetivos establecidos y el peso de cada uno de ellos, atendiendo a la estrategia de la Compañía, las necesidades y la situación del negocio. Estas condiciones son sometidas a la aprobación del Consejo de Administración.</li> <li>Propone al Consejo de Administración los contratos que regulan el desempeño de las funciones y responsabilidades de los Consejeros Ejecutivos.</li> <li>Propone al Consejo de Administración el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, y, cuando proceda, la Política de Remuneraciones.</li> </ul> <p>A la hora de llevar a cabo estas actuaciones, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno valora el voto de los accionistas en la Junta General a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio anterior.</p>	<p>Propone al Consejo de Administración los objetivos al inicio de cada periodo de medición.</p> <p>Evalúa el cumplimiento de los objetivos tras finalizar el periodo de medición. De cara a que el abono de la retribución variable quede sujeto a una comprobación suficiente de que se han cumplido de modo efectivo los objetivos establecidos, tal y como se establece en la recomendación 59 del Código de Buen Gobierno, esta evaluación se realiza sobre la base de los resultados auditados por el auditor externo y el auditor interno de la Compañía, los cuales son analizados, en primer término, por la Comisión de Auditoría y Control, así como del grado de consecución de los objetivos. A este respecto, con la finalidad de garantizar que la retribución variable guarda relación efectiva con el desempeño profesional de los beneficiarios, se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.</p> <p>Remite un informe al Consejo, cuando corresponda, sobre la procedencia o no de la aplicación de las cláusulas malus y/o clawback.</p> <p>Propone al Consejo de Administración la retribución variable a abonar a los Consejeros Ejecutivos. En dicha propuesta también considerará la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado en la propuesta de retribución variable.</p> <p>Propone al Consejo de Administración el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, y, cuando proceda, la Política de Remuneraciones.</p>	<p>Realiza una revisión periódica de las remuneraciones de los Consejeros. Como parte de este proceso se llevan a cabo análisis retributivos de competitividad externa y se considera, asimismo, la política retributiva de los Directivos y del resto de empleados de la organización.</p> <p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Número de compañías suficiente para obtener resultados representativos y estadísticamente fiables y sólidos.</li> <li>Datos de dimensión (facturación, activos, capitalización bursátil y número de empleados) que permitan situar a Telefónica en la mediana del grupo de comparación.</li> <li>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.</li> <li>Alcance geográfico: compañías con presencia internacional.</li> <li>Distribución sectorial: muestra multisectorial con una distribución homogénea entre sectores de actividad.</li> </ol>
<b>Comisión de Auditoría y Control</b>		<p>Analiza los resultados auditados por el auditor externo e interno para evaluar el cumplimiento de los objetivos de la retribución variable.</p>	
<b>Dirección de Planificación y Control, Dirección de Ética Corporativa y Sostenibilidad y Dirección de Personas</b>		<p>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.</p>	
<b>Secretaría General</b>	<p>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.</p> <p>Prepara, junto con la Dirección de Personas, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.</p>	<p>Prepara, junto con la Dirección de Personas, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.</p>	

	<b>Determinación y diseño de los elementos retributivos</b>	<b>Aplicación de la retribución variable</b>	<b>Análisis de la competitividad externa de la remuneración</b>
<b>Dirección de Personas</b>	Elabora las propuestas correspondientes de diseño de la Política de Remuneraciones aplicable a los Consejeros Ejecutivos. Prepara, junto con Secretaría General, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.	Prepara, junto con Secretaría General, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.	
<b>Asesores externos durante el año 2021</b>	Willis Towers Watson asesoró en la elaboración del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de 2021. 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.	Willis Towers Watson asesora en el análisis de la comparativa, en relación con el mercado, del paquete retributivo de Consejeros y Alta Dirección.

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

Conforme a los artículos 40 de los Estatutos sociales, 23 del Reglamento del Consejo de Administración y 1 del Reglamento de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, 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
D <sup>a</sup> María Luisa García Blanco	Vocal	Independiente	18 de diciembre de 2019
D. Francisco Javier de Paz Mancho	Vocal	Otro Externo	8 de abril de 2016

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno 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 2021 y hasta la fecha de aprobación del presente informe, las actuaciones más relevantes realizadas por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno han sido las siguientes:

### Año 2021:

- Elaboración de un Plan de Trabajo Anual para 2021, 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 2020 (a abonar en 2021).
- Evaluación del cumplimiento de los objetivos vinculados al primer ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2018-2023 de los Consejeros Ejecutivos e informe favorable a la aceptación de la renuncia a dicho incentivo por parte de los Consejeros Ejecutivos.
- Análisis de la retribución total de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2021.
- Análisis de la retribución total de los miembros del Comité Ejecutivo para el ejercicio 2021.
- Propuesta de los Principios de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, para su elevación al Consejo de Administración y posterior sometimiento a la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en 2021.
- Propuesta de fijación y seguimiento de los objetivos ligados a la remuneración variable a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2021.
- Propuesta del Plan de Incentivo a Largo Plazo 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., para su elevación al Consejo de Administración y posterior sometimiento a la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en 2021.
- Propuesta de concesión de la Retribución Variable Extraordinaria a los Consejeros Ejecutivos, como recompensa al esfuerzo y especial dedicación realizados



ante la consecución de determinados hitos estratégicos de la Compañía, conforme a lo establecido en la Política de Remuneraciones.

- 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.
- Propuesta de modificación del Reglamento del Consejo de Administración para adaptarlo a las novedades introducidas por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas.

#### **Año 2022:**

- Análisis de la retribución total de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2022.
- 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 (a abonar en 2022).
- Propuesta de fijación de los objetivos ligados a la remuneración variable a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2022.
- Propuesta de fijación de los objetivos ligados al segundo ciclo 2022-2025 del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2026.
- Propuesta de Informe Anual de 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 a celebrar en 2022.

Por otra parte, señalar que la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno 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 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno 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 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno 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 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno tiene potestad para proponer al Consejo de Administración la cancelación del pago de la retribución variable ante determinadas circunstancias. Adicionalmente, la Compañía introdujo unas cláusulas de reducción y de recuperación en el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2018-2023, aprobado por la Junta General de Accionistas de 2018. La información en detalle a este respecto puede consultarse en el apartado 5.1.6 del presente Informe.

La Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 2021 homogeneiza las cláusulas de reducción (malus) y recuperación (clawback) 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 veinticuatro (24) meses posteriores al abono de la misma (clawback), cuando se den determinadas circunstancias excepcionales que afecten a los resultados de la Sociedad, o que deriven de una conducta inapropiada del Consejero Ejecutivo. Adicionalmente, en el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2026, aprobado en la Junta General de Accionistas de 2021, se han incluido dichas cláusulas de reducción y recuperación.

- La Comisión de Auditoría y Control de la Compañía participa en el proceso de toma de decisiones relacionadas con la remuneración variable a corto plazo (bonus) 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 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno 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 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, tiene la facultad de acordar la posible reevaluación o modificación de las retribuciones vinculadas a resultados en el caso de producirse cambios internos o externos significativos que evidencien la necesidad de revisarlas.
- En relación con las medidas necesarias para evitar conflictos de interés por parte de los consejeros, en línea con lo establecido por la Ley de Sociedades de Capital, el Reglamento del Consejo de Administración de Telefónica recoge, un conjunto de obligaciones derivadas de sus deberes de lealtad, y de evitar situaciones de conflicto de interés. Por otro lado, el Reglamento de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno 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 2021 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 2019.
  - 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 participantes que determine el Consejo de Administración estarán sometidas a un periodo de retención de dos años. Además, si un Consejero Ejecutivo no está cumpliendo 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 (8%), GAP NPS (3%), Cambio Climático - Emisiones GHG (5%), Confianza de la Sociedad - REP Trak (3%), Igualdad de Género - % de Mujeres Ejecutivas (1%). Además, el abono del 10% de los incentivos correspondientes al primer y al segundo ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2026 están vinculados a la neutralización de emisiones de CO<sub>2</sub>.

### **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 2021.

## 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 2021.

### 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
<b>Votos emitidos</b>	3.038.958.272	54,99 %

	Número	% sobre emitidos
<b>Votos negativos</b>	230.627.308	7,59 %
<b>Votos a favor</b>	2.699.923.154	88,84 %
<b>Votos en blanco</b>	—	— %
<b>Abstenciones</b>	108.407.810	3,57 %

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

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2021
<b>D. JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ</b>	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
<b>D. ISIDRO FAINÉ CASAS</b>	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
<b>D. JOSÉ MARÍA ABRIL PÉREZ</b>	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
<b>D. JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR</b>	Vicepresidente Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
<b>D. ÁNGEL VILÁ BOIX</b>	Consejero Delegado	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
<b>D. JUAN IGNACIO CIRAC SASTURAIN</b>	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
<b>D. PETER ERSKINE</b>	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
<b>D<sup>a</sup> CARMEN GARCÍA DE ANDRÉS</b>	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
<b>D<sup>a</sup> MARÍA LUISA GARCÍA BLANCO</b>	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
<b>D. PETER LÖSCHER</b>	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
<b>D<sup>a</sup> VERÓNICA PASCUAL BOÉ</b>	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
<b>D. FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO</b>	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
<b>D. FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA</b>	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
<b>D<sup>a</sup> MARÍA ROTONDO URCOLA</b>	Consejero Independiente	Desde 29/09/2021 hasta 31/12/2021
<b>D<sup>a</sup> CLAUDIA SENDER RAMÍREZ</b>	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
<b>D<sup>a</sup> SABINA FLUXÀ THIENEMANN</b>	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 29/09/2021
<b>D. JORDI GUAL SOLÉ</b>	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 15/12/2021
<b>D. IGNACIO MORENO MARTÍNEZ</b>	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 15/12/2021

**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 2021	Total ejercicio 2020
<b>D. JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ</b>	0	0	0	1.923	3.808	0	0	1.923	7.654	5.035
<b>D. ISIDRO FAINÉ CASAS</b>	200	0	80	0	0	0	0	0	280	280
<b>D. JOSÉ MARÍA ABRIL PÉREZ</b>	200	11	91	0	0	0	0	0	302	300
<b>D. JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR</b>	200	23	114	0	0	0	0	0	337	340
<b>D. ÁNGEL VILÁ BOIX</b>	0	0	0	1.600	2.640	0	0	1.600	5.840	3.758
<b>D. JUAN IGNACIO CIRAC SASTURAIN</b>	120	21	22	0	0	0	0	0	163	142
<b>D. PETER ERSKINE</b>	120	23	114	0	0	0	0	0	257	253
<b>D<sup>a</sup> CARMEN GARCÍA DE ANDRÉS</b>	120	21	22	0	0	0	0	0	163	166
<b>D<sup>a</sup> MARÍA LUISA GARCÍA BLANCO</b>	120	23	22	0	0	0	0	0	165	164
<b>D. PETER LÖSCHER</b>	120	22	109	0	0	0	0	0	251	189
<b>D<sup>a</sup> VERÓNICA PASCUAL BOÉ</b>	120	10	11	0	0	0	0	0	141	140
<b>D. FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO</b>	120	32	125	0	0	0	0	0	277	276
<b>D. FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA</b>	120	0	0	0	0	0	0	0	120	120
<b>D<sup>a</sup> MARÍA ROTONDO URCOLA</b>	30	2	3	0	0	0	0	0	35	0
<b>D<sup>a</sup> CLAUDIA SENDER RAMÍREZ</b>	120	19	21	0	0	0	0	0	160	141
<b>D<sup>a</sup> SABINA FLUXÀ THIENEMANN</b>	90	0	0	0	0	0	0	0	90	128
<b>D. JORDI GUAL SOLÉ</b>	120	22	22	0	0	0	0	0	164	162
<b>D. IGNACIO MORENO MARTÍNEZ</b>	120	31	45	0	0	0	0	0	196	200

**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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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) 2019-2022 (Segundo Ciclo)	468.000	468.000	0	0	234.000	234.000	3,8520	901	234.000	0	0
	Performance Share Plan (PSP) 2020-2023 (Tercer Ciclo)	267.000	267.000	0	0	0	0	0	0	0	267.000	267.000
	Performance Share Plan (PSP) 2021-2024 (Primer Ciclo)	0	0	1.094.000	1.094.000	0	0	0	0	0	1.094.000	1.094.000
	Plan Global de Compra Incentivada de Acciones para Empleados (GESP) 2019-2021	167	167	0	0	167	167	3,9315	1	0	0	0

<b>D. ÁNGEL VILÁ BOIX</b>	Performance Share Plan (PSP) 2019-2022 (Segundo Ciclo)	347.000	347.000	0	0	173.500	173.500	3,8520	668	173.500	0	0
	Performance Share Plan (PSP) 2020-2023 (Tercer Ciclo)	198.000	198.000	0	0	0	0	0	0	0	198.000	198.000
	Performance Share Plan (PSP) 2021-2024 (Primer Ciclo)	0	0	819.000	819.000	0	0	0	0	0	819.000	819.000
	Plan Global de Compra Incentivada de Acciones para Empleados (GESP) 2019-2021	167	167	0	0	167	167	3,9315	1	0	0	0

### iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
D. José María Álvarez-Pallete López	132	132	541	541	1.133	927	10.636	9.389
D. Ángel Vilá Boix	72	72	488	488	802	675	8.198	7.170

### 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	31
D. Ángel Vilá Boix	Prima Seguro Médico	6
D. Ángel Vilá Boix	Prima Seguro de Vida	24
D. Ángel Vilá Boix	Vehículo	15



## 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 2021	Total ejercicio 2020
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	107	0	0	0	0	0	0	51	158	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	0	0	0
D. PETER ERSKINE	63	0	0	0	0	0	0	0	63	30
D <sup>a</sup> CARMEN GARCÍA DE ANDRÉS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D <sup>a</sup> MARÍA LUISA GARCÍA BLANCO	0	0	0	0	0	0	0	51	51	0
D. PETER LÖSCHER	100	0	0	0	0	0	0	0	100	74
D <sup>a</sup> VERÓNICA PASCUAL BOÉ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	206	0	0	0	0	0	0	89	295	286
D. FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D <sup>a</sup> MARÍA ROTONDO URCOLA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D <sup>a</sup> CLAUDIA SENDER RAMÍREZ	0	0	0	0	0	0	0	38	38	0
D <sup>a</sup> SABINA FLUXÀ THIENEMANN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. JORDI GUAL SOLÉ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. IGNACIO MORENO MARTÍNEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Nombre	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021		
	Denominación del Plan	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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
D. José María Álvarez-Pallete López	0	0	0	0	178	165	0	0
D. Ángel Vilá Boix	0	0	0	0	24	22	0	0

#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo						
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	Total ejercicio 2021 sociedad + grupo	
D. JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	7.654	902	132	37	8.725	0	0	0	0	0	8.725	
D. ISIDRO FAINÉ CASAS	280	0	0	0	280	0	0	0	0	0	280	
D. JOSÉ MARÍA ABRIL PÉREZ	302	0	0	0	302	0	0	0	0	0	302	
D. JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	337	0	0	0	337	158	0	0	0	158	495	
D. ÁNGEL VILÁ BOIX	5.840	669	72	45	6.626	0	0	0	0	0	6.626	
D. JUAN IGNACIO CIRAC SASTURAIN	163	0	0	0	163	0	0	0	0	0	163	
D. PETER ERSKINE	257	0	0	0	257	63	0	0	0	63	320	
D <sup>a</sup> CARMEN GARCÍA DE ANDRÉS	163	0	0	0	163	0	0	0	0	0	163	
D <sup>a</sup> MARÍA LUISA GARCÍA BLANCO	165	0	0	0	165	51	0	0	0	51	216	
D. PETER LÖSCHER	251	0	0	0	251	100	0	0	0	100	351	
D <sup>a</sup> VERÓNICA PASCUAL BOÉ	141	0	0	0	141	0	0	0	0	0	141	
D. FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	277	0	0	0	277	295	0	0	0	295	572	
D. FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	120	0	0	0	120	0	0	0	0	0	120	
D <sup>a</sup> MARÍA ROTONDO URCOLA	35	0	0	0	35	0	0	0	0	0	35	
D <sup>a</sup> CLAUDIA SENDER RAMÍREZ	160	0	0	0	160	38	0	0	0	38	198	

<b>D<sup>o</sup> SABINA FLUXÀ THIENEMANN</b>	90	0	0	0	90	0	0	0	0	0	90
<b>D. JORDI GUAL SOLÉ</b>	164	0	0	0	164	0	0	0	0	0	164
<b>D. IGNACIO MORENO MARTÍNEZ</b>	196	0	0	0	196	0	0	0	0	0	196
<b>TOTAL</b>	16.595	1.571	204	82	18.452	705	0	0	0	705	19.157

**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 2021	% variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% variación 2018/2017	Ejercicio 2017
<b>CONSEJEROS EJECUTIVOS</b>									
D. JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	8.725	68,01	5.193	-6,21	5.537	-0,29	5.553	0,89	5.504
D. ÁNGEL VILÁ BOIX	6.626	71,17	3.871	-5,45	4.094	-0,51	4.115	132,88	1.767
<b>CONSEJEROS EXTERNOS</b>									
D. ISIDRO FAINÉ CASAS	280	0,00	280	0,00	280	0,00	280	0,00	280
D. JOSÉ MARÍA ABRIL PÉREZ	302	0,67	300	0,00	300	0,00	300	0,67	298
D. JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	495	-0,60	498	20,00	415	14,64	362	45,97	248
D. JUAN IGNACIO CIRAC SASTURAIN	163	14,79	142	1,43	140	-0,71	141	0,71	140
D. PETER ERSKINE	320	13,07	283	4,43	271	1,88	266	-1,85	271
D <sup>a</sup> CARMEN GARCÍA DE ANDRÉS	163	-1,81	166	3,11	161	1,90	158	59,60	99
D <sup>a</sup> MARÍA LUISA GARCÍA BLANCO	216	31,71	164	3,80	158	54,90	102	-	0
D. PETER LÖSCHER	351	33,46	263	56,55	168	7,01	157	12,14	140
D <sup>a</sup> VERÓNICA PASCUAL BOÉ	141	0,71	140	-	0	-	0	-	0
D. FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	572	1,78	562	-3,93	585	8,33	540	-4,26	564
D. FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	120	0,00	120	0,00	120	0,00	120	51,90	79
D <sup>a</sup> MARÍA ROTONDO URCOLA	35	-	0	-	0	-	0	-	0
D <sup>a</sup> CLAUDIA SENDER RAMÍREZ	198	40,43	141	-	0	-	0	-	0

<b>D<sup>o</sup> SABINA FLUXÀ THIENEMANN</b>	90	-29,69	128	-7,91	139	-0,71	140	-0,71	141
<b>D. JORDI GUAL SOLÉ</b>	164	1,23	162	0,62	161	9,52	147	-	0
<b>D. IGNACIO MORENO MARTÍNEZ</b>	196	-2,00	200	2,56	195	2,63	190	2,15	186
<b>RESULTADOS CONSOLIDADOS DE LA SOCIEDAD</b>	12.095	368,25	2.583	-4,97	2.718	-51,21	5.571	21,19	4.597
<b>REMUNERACIÓN MEDIA DE LOS EMPLEADOS</b>	62	31,91	47	-30,88	68	33,33	51	-7,27	55

## OBSERVACIONES

### • D. José María Álvarez-Pallete López:

(i) La variación interanual en la retribución del año 2020 respecto al 2021 considerando la retribución ordinaria (esto es, sin incluir la retribución variable extraordinaria y sin tener en cuenta lo descrito en el punto (ii) siguiente), 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 ha incrementado en un 368% en 2021 respecto a 2020.

(ii) La variación 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 (ver sección 5.1.6.D).

(iii) Cabe destacar que la retribución devengada en el año 2021 por el Presidente Ejecutivo representa un 95,8% de su retribución anual target, de acuerdo con lo establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada en la Junta General de Accionistas 2021, y que su 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.

(iv) En la remuneración correspondiente a 2017, se ha incluido el importe de la columna "Total ejercicio 2017" del apartado D.1.C del Informe Anual sobre Remuneraciones del 2017 (5.358 miles de €), más el importe de las aportaciones a sistemas de ahorro a largo plazo con derechos económicos consolidados (146 miles de €).

### • D. Ángel Vila Boix:

(i) La variación interanual en la retribución del año 2020 respecto al 2021 considerando la retribución ordinaria (esto es, sin incluir la retribución variable extraordinaria y sin tener en cuenta lo descrito en el punto (ii) siguiente), es de un 15%, derivado de la variación de performance YoY asociado a la retribución variable del Consejero.

(ii) La variación 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 (ver sección 5.1.6.D).

(iii) Cabe destacar que la retribución devengada en el año 2021 por el Consejero Delegado representa un 98,1% de su retribución anual target, de acuerdo con lo establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada en la Junta General de Accionistas 2021.

(iv) Las cifras de 2017 y 2018 no son comparables dado que el Consejero fue nombrado el 26 de julio de 2017 y, por tanto, la remuneración se corresponde al periodo desde el 26 de julio al 31 de diciembre de 2017. A partir de 2018 fue miembro del Consejo durante el ejercicio completo.

- D. Jose Javier Echenique Landiribar: En 2018 comenzó a percibir una remuneración adicional por su incorporación a órganos de administración de otras sociedades del Grupo Telefónica.

El 18 de diciembre de 2019 fue nombrado Vicepresidente del Consejo de Administración, por lo que su remuneración fija se incrementó en 80 miles € anuales.

- D<sup>a</sup> Carmen García de Andrés y D. Francisco José Riberas Mera (% variación 2017/2018): Las cifras indicadas muestran la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2016 y en 2017. Estas cifras no son comparables dado que estos Consejeros fueron nombrados el 4 de mayo de 2017 y, por tanto, la remuneración se corresponde al periodo desde el 4 de mayo al 31 de diciembre de 2017. A partir de 2018 fueron miembros del Consejo durante el ejercicio completo.

- D<sup>a</sup> María Luisa García Blanco: En relación con la variación 2018/2019, la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2018 y en 2019. Estas cifras no son comparables dado que la Consejera fue nombrada el 25 de abril de 2018 y, por tanto, la remuneración se corresponde al periodo desde el 25 de abril al 31 de diciembre de 2018. A partir de 2019 fue miembro del Consejo durante el ejercicio completo.

En relación con la variación 2020/2021, el incremento en las remuneraciones se debe principalmente a que D<sup>a</sup> María Luisa García Blanco se incorporó al Consejo Asesor de Telefónica España en 2021.

- D. Peter Löscher: A mediados de 2020 comenzó a percibir una remuneración adicional por su incorporación a órganos de administración de otras sociedades del Grupo Telefónica. A partir de 2021 ya ha percibido la remuneración total por el ejercicio completo por pertenecer a dichos órganos de administración.
- D<sup>a</sup> Claudia Sender Ramírez (% variación 2020/2021): El 24 de febrero de 2021 se incorporó a la Comisión de Estrategia e Innovación, percibiendo la retribución correspondiente.
- D<sup>a</sup> Sabina Fluxà Thienemann (% variación 2020/2021): La reducción de la remuneración se debe principalmente a que D<sup>a</sup> Sabina Fluxà Thienemann renunció a su cargo de Consejera con fecha 29 de septiembre de 2021.
- 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 el ejercicio 2021, 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 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 23 de febrero de 2022.

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

No

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2021 ]

CIF: [ A-28015865 ]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[ GRAN VIA, 28 MADRID ]

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

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	3.038.958.272	54,99

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	230.627.308	7,59
Votos a favor	2.699.923.154	88,84
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	108.407.810	3,57

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don ISIDRO FAINÉ CASAS	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JOSÉ MARÍA ABRIL PÉREZ	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	Vicepresidente Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	Consejero Delegado	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JUAN IGNACIO CIRAC SASTURAIN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don PETER ERSKINE	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña CARMEN GARCÍA ANDRÉS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña MARIA LUISA GARCÍA BLANCO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don PETER LÖSCHER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña VERÓNICA PASCUAL BOÉ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña MARÍA ROTONDO URCOLA	Consejero Independiente	Desde 29/09/2021 hasta 31/12/2021
Doña CLAUDIA SENDER RAMÍREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña SABINA FLUXÀ THIENEMANN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 29/09/2021
Don JORDI GUAL SOLÉ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 15/12/2021
Don IGNACIO MORENO MARTÍNEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 15/12/2021

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 2021	Total ejercicio 2020
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ				1.923	3.808			1.923	7.654	5.035
Don ISIDRO FAINÉ CASAS	200		80						280	280
Don JOSÉ MARÍA ABRIL PÉREZ	200	11	91						302	300
Don JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	200	23	114						337	340
Don ÁNGEL VILÁ BOIX				1.600	2.640			1.600	5.840	3.758
Don JUAN IGNACIO CIRAC SASTURAIN	120	21	22						163	142
Don PETER ERSKINE	120	23	114						257	253
Doña CARMEN GARCÍA ANDRÉS	120	21	22						163	166
Doña MARIA LUISA GARCÍA BLANCO	120	23	22						165	164
Don PETER LÖSCHER	120	22	109						251	189
Doña VERÓNICA PASCUAL BOÉ	120	10	11						141	140
Don FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	120	32	125						277	276
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	120								120	120
Doña MARÍA ROTONDO URCOLA	30	2	3						35	
Doña CLAUDIA SENDER RAMÍREZ	120	19	21						160	141
Doña SABINA FLUXÁ THIENEMANN	90								90	128
Don JORDI GUAL SOLÉ	120	22	22						164	162
Don IGNACIO MORENO MARTÍNEZ	120	31	45						196	200

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	Performance Share Plan (PSP) 2019-2022 (Segundo Ciclo)	468.000	468.000			234.000	234.000	3,85	901	234.000		
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	Performance Share Plan (PSP) 2020-2023 (Tercer Ciclo)	267.000	267.000					0,00			267.000	267.000
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	Performance Share Plan (PSP) 2021-2024 (Primer Ciclo)			1.094.000	1.094.000			0,00			1.094.000	1.094.000
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	Plan Global de Compra Incentivada de Acciones para Empleados (GESP) 2019-2021	167	167			167	167	3,93	1			
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	Performance Share Plan (PSP) 2019-2022 (Segundo Ciclo)	347.000	347.000			173.500	173.500	3,85	668	173.500		
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	Performance Share Plan (PSP) 2020-2023 (Tercer Ciclo)	198.000	198.000					0,00			198.000	198.000

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	Performance Share Plan (PSP) 2021-2024 (Primer Ciclo)			819.000	819.000			0,00			819.000	819.000
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	Plan Global de Compra Incentivada de Acciones para Empleados (GESPE) 2019-2021	167	167			167	167	3,93	1			

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	132	132	541	541	1.133	927	10.636	9.389
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	72	72	488	488	802	675	8.198	7.170

### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	Prima Seguro Médico	6
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	Prima Seguro de Vida	31
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	Prima Seguro Médico	6
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	Prima Seguro de Vida	24
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	Vehículo	15

### 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 2021	Total ejercicio 2020
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ										



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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Don ISIDRO FAINÉ CASAS										
Don JOSÉ MARÍA ABRIL PÉREZ										
Don JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	107							51	158	158
Don ÁNGEL VILÁ BOIX										
Don JUAN IGNACIO CIRAC SASTURAIN										
Don PETER ERSKINE	63								63	30
Doña CARMEN GARCÍA ANDRÉS										
Doña MARIA LUISA GARCÍA BLANCO								51	51	
Don PETER LÖSCHER	100								100	74
Doña VERÓNICA PASCUAL BOÉ										
Don FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	206							89	295	286
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA										
Doña MARÍA ROTONDO URCOLA										
Doña CLAUDIA SENDER RAMÍREZ								38	38	
Doña SABINA FLUXÀ THIENEMANN										
Don JORDI GUAL SOLÉ										
Don IGNACIO MORENO MARTÍNEZ										

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ					178	165		

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don ÁNGEL VILÁ BOIX					24	22		

### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 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 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	7.654	902	132	37	8.725						8.725
Don ISIDRO FAINÉ CASAS	280				280						280
Don JOSÉ MARÍA ABRIL PÉREZ	302				302						302

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 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 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	337				337	158				158	495
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	5.840	669	72	45	6.626						6.626
Don JUAN IGNACIO CIRAC SASTURAIN	163				163						163
Don PETER ERSKINE	257				257	63				63	320
Doña CARMEN GARCÍA ANDRÉS	163				163						163
Doña MARIA LUISA GARCÍA BLANCO	165				165	51				51	216
Don PETER LÖSCHER	251				251	100				100	351
Doña VERÓNICA PASCUAL BOÉ	141				141						141
Don FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	277				277	295				295	572
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	120				120						120
Doña MARÍA ROTONDO URCOLA	35				35						35

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 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 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Doña CLAUDIA SENDER RAMÍREZ	160				160	38				38	198
Doña SABINA FLUXÀ THIENEMANN	90				90						90
Don JORDI GUAL SOLÉ	164				164						164
Don IGNACIO MORENO MARTÍNEZ	196				196						196
<b>TOTAL</b>	<b>16.595</b>	<b>1.571</b>	<b>204</b>	<b>82</b>	<b>18.452</b>	<b>705</b>				<b>705</b>	<b>19.157</b>

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

	Importes totales devengados y % variación anual									
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017	
<b>Consejeros ejecutivos</b>										
Don JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	8.725	68,01	5.193	-6,21	5.537	-0,29	5.553	0,89	5.504	
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	6.626	71,17	3.871	-5,45	4.094	-0,51	4.115	132,88	1.767	

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
<b>Consejeros externos</b>									
Don ISIDRO FAINÉ CASAS	280	0,00	280	0,00	280	0,00	280	0,00	280
Don JOSÉ MARÍA ABRIL PÉREZ	302	0,67	300	0,00	300	0,00	300	0,67	298
Don JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	495	-0,60	498	20,00	415	14,64	362	45,97	248
Don JUAN IGNACIO CIRAC SASTURAIN	163	14,79	142	1,43	140	-0,71	141	0,71	140
Don PETER ERSKINE	320	13,07	283	4,43	271	1,88	266	-1,85	271
Doña CARMEN GARCÍA ANDRÉS	163	-1,81	166	3,11	161	1,90	158	59,60	99
Doña MARIA LUISA GARCÍA BLANCO	216	31,71	164	3,80	158	54,90	102	-	0
Don PETER LÖSCHER	351	33,46	263	56,55	168	7,01	157	12,14	140
Doña VERÓNICA PASCUAL BOÉ	141	0,71	140	-	0	-	0	-	0
Don FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	572	1,78	562	-3,93	585	8,33	540	-4,26	564
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	120	0,00	120	0,00	120	0,00	120	51,90	79
Doña MARÍA ROTONDO URCOLA	35	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña CLAUDIA SENDER RAMÍREZ	198	40,43	141	-	0	-	0	-	0
Doña SABINA FLUXÀ THIENEMANN	90	-29,69	128	-7,91	139	-0,71	140	-0,71	141
Don JORDI GUAL SOLÉ	164	1,23	162	0,62	161	9,52	147	-	0

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Don IGNACIO MORENO MARTÍNEZ	196	-2,00	200	2,56	195	2,63	190	2,15	186
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>									
	12.095	368,25	2.583	-4,97	2.718	-51,21	5.571	21,19	4.597
<b>Remuneración media de los empleados</b>									
	62	31,91	47	-30,88	68	33,33	51	-7,27	55

**D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

---

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

[ 23/02/2022 ]

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

[ ] Si  
[✓] No