

Angaben zu Punkt 6 der Tagesordnung: Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

1. Grundsätze des Vergütungssystems

Die Telefónica Deutschland Holding AG (Telefónica Deutschland) bietet Mobilfunk- und Festnetzdienste für Privat- und Geschäftskunden sowie digitale Produkte und Dienstleistungen an. Mit mehr als 43 Millionen Mobilfunkanschlüssen und über 2 Millionen Breitbandanschlüssen zählt Telefónica Deutschland zu den drei führenden integrierten Netzbetreibern in Deutschland. Telefónica Deutschland ist Teil des spanischen Telekommunikationskonzerns Telefónica, S.A., einem der weltweit größten Telekommunikationsanbieter von Mobil- und Festnetzdiensten für Privat- und Geschäftskunden, der indirekt 69,2 % der Anteile an Telefónica Deutschland hält.

Langfristiges Ziel von Telefónica Deutschland ist es, eine Wertsteigerung für Aktionäre, Kunden, Mitarbeiter und die Gesellschaft durch nachhaltiges Wachstum und innovative Produkte zu erzielen. Um dies zu erreichen, soll neben der weiteren Stärkung der Kernmarke O₂ unter anderem auch die gute Positionierung im Markt genutzt werden, um von der Mitgestaltung der Digitalisierung zu profitieren. Strategische Wachstumsfelder zur Gewinnung von Neukunden bilden dabei insbesondere die ländlichen Gebiete, die stärkere Vermarktung von Bündelprodukten wie die Bündelung von Festnetz- und Mobilfunkprodukten und die erfolgreiche Adressierung des Geschäftskundensegments.

Mit ihrer starken Infrastruktur im Mobilfunknetz steht Telefónica Deutschland an einer wichtigen Schnittstelle für die immer weiter zunehmende digitale Vernetzung in allen Lebensbereichen. Auf Basis des gesicherten 5G-Spektrums und des weiteren Ausbaus des LTE-Netzes will Telefónica Deutschland einen wesentlichen Beitrag zur digitalen Zukunft der Gesellschaft leisten.

Telefónica Deutschland befindet sich dabei auf einem nachhaltig profitablen Wachstumskurs. Um diesen weiter fortzusetzen, steht die Vorstandsvergütung mit der Unternehmensstrategie in Einklang und setzt Anreize zur Umsetzung der genannten strategischen Ziele. Zur Sicherstellung einer leistungsgerechten Vergütung der Mitglieder des Vorstands ist die Höhe der Vergütung an wesentliche und für den Unternehmenserfolg ausschlaggebende Leistungskriterien und Performance-Parameter gekoppelt.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt verstärkt auf langfristige Komponenten, um eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern. Um den Fokus auf Nachhaltigkeit zu fördern, können neben finanziellen Kennzahlen auch nicht-finanzielle Ziele wie ökologische oder soziale Aspekte durch den Aufsichtsrat als Leistungskriterien für die variable Vergütung definiert werden. Zudem sind Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung maßgeblich mit der Entwicklung der Telefónica Deutschland-Aktie verknüpft, um eine weitere Harmonisierung der Interessen zwischen Vorstand und Aktionären zu gewährleisten.

Das Vergütungssystem entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes (AktG) in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II).

2. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat beschließt gemäß § 87a Abs. 1 AktG das Vergütungssystem des Vorstands. Er berücksichtigt dabei die Vorbefassung und Empfehlungen des Vergütungsausschusses. Das Vergütungssystem wird entsprechend der aktienrechtlichen Vorgaben der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Regelmäßig überprüft der Aufsichtsrat nach Vorbefassung des Vergütungsausschusses das Vergütungssystem auf möglichen Handlungsbedarf.

2.1 Angemessenheit der Vergütung des Vorstands

Gemäß § 87 Abs. 1 AktG setzt der Aufsichtsrat die Vergütung der Vorstandsmitglieder fest und trägt dabei Sorge, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Zudem ist die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft auszurichten.

Die Angemessenheit der Vergütung der Vorstandsmitglieder überprüft der Aufsichtsrat regelmäßig und berücksichtigt dabei die Empfehlungen des Vergütungsausschusses. Dabei nutzt der Aufsichtsrat sowohl einen horizontalen Vergleich gegenüber Vorstandsmitgliedern vergleichbarer Gesellschaften als auch einen vertikalen Vergleich gegenüber der Belegschaft von Telefónica Deutschland.

Zur Beurteilung der Angemessenheit auf horizontaler Ebene berücksichtigt der Aufsichtsrat als Vergleichsgruppe Unternehmen des TecDAX, der die größten börsennotierten nationalen Technologieunternehmen abdeckt und in dem die Gesellschaft notiert ist, sowie gegebenenfalls andere relevante Unternehmen.

Bei der Beurteilung der Angemessenheit auf vertikaler Ebene wird der obere Führungskreis sowie die Belegschaft im deutschen Konzern herangezogen. Im Zuge der Beurteilung der Angemessenheit auf vertikaler Ebene wird sowohl das aktuelle Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt als auch die Veränderung des Verhältnisses in der zeitlichen Entwicklung betrachtet. Des Weiteren bezieht der Aufsichtsrat die jeweiligen Beschäftigungsbedingungen wie beispielsweise Arbeits- und Urlaubszeiten mit ein.

2.2 Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten

Zur Vermeidung von Interessenkonflikten gelten die einschlägigen gesetzlichen Regelungen sowie Bestimmungen in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats. Hiernach hat jedes Aufsichtsratsmitglied Interessenkonflikte dem Aufsichtsratsvorsitzenden gegenüber für den Aufsichtsrat unverzüglich offenzulegen. Der Aufsichtsrat berichtet in seinem Bericht an die Hauptversammlung über etwaig aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung.

3. Übersicht über das Vergütungssystem

Das Vergütungssystem von Telefónica Deutschland stellt sich im Wesentlichen wie folgt dar:

Komponente		Beschreibung
Feste Vergütungskomponenten	Festgehalt	<ul style="list-style-type: none"> Fixe Vergütung, die in zwölf gleichen Monatsbeträgen ausbezahlt wird
	Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> Im Wesentlichen Firmenwagen, Versicherungen, D&O-Versicherung mit Selbstbehalt und sonstige Zulagen sowie bei Bedarf Entschädigungen für verfallene Vergütungsleistungen aus vorherigen Anstellungs- oder Dienstverhältnissen
	Versorgungszusage	<ul style="list-style-type: none"> Finanzierungsbeitrag in Höhe eines im Vorstandsanstellungsvertrag festgeschriebenen Prozentsatzes des jährlichen Festgehalts, der in eine rückgedeckte Unterstützungskasse investiert wird
Variable Vergütungskomponenten	Einjährige variable Vergütung (Bonus I)	<ul style="list-style-type: none"> Einjähriger Cash-Bonus Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> Mindestens 70 % ausgewählte Leistungskriterien für Telefónica Deutschland Maximal 30 % Geschäftserfolg Telefónica, S.A. Cap: 150 % des Zielbonus
	Telefónica Deutschland Performance Share Plan (Bonus II)	<ul style="list-style-type: none"> Performance Share Plan Mindestens dreijährige Performance-Periode Ausgewählte Leistungskriterien Zielerreichung: 0 % bis maximaler Wert (Cap) Cap: 200 % des Zuteilungswerts
	Telefónica, S.A. Performance Share Plan (Bonus III)	<ul style="list-style-type: none"> Performance Share Plan Mindestens dreijährige Performance-Periode Ausgewählte Leistungskriterien Zielerreichung: 0 % bis maximaler Wert (Cap)
Weitere Vertragsbestandteile	Malus/Clawback	<ul style="list-style-type: none"> Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütung möglich
	Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> Vorstandsvorsitzender: EUR 4.900.000 Ordentliches Vorstandsmitglied: EUR 2.300.000

3.1 Komponenten des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für den Vorstand besteht aus festen und variablen Vergütungskomponenten, deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bildet.

Die festen Vergütungskomponenten setzen sich aus dem Festgehalt, den Nebenleistungen sowie der Versorgungszusage zusammen. Die variablen Vergütungskomponenten umfassen die einjährige variable Vergütung (Bonus I) und die Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung. Diese umfassen den Telefónica Deutschland Performance Share Plan (Bonus II), den Telefónica, S.A. Performance Share Plan (Bonus III), den Telefónica, S.A. Restricted Share Plan als Sondervergütungsinstrument in Einzelsituationen und die mögliche Teilnahme der Vorstandsmitglieder am Mitarbeiterbeteiligungsprogramm der Telefónica, S.A.

3.2 Struktur der Vorstandsvergütung

Die Zielgesamtvergütung (Festgehalt + Nebenleistungen + Versorgungszusage + Zielbetrag der einjährigen variablen Vergütung + Zuteilungswert der Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung) des Vorstands umfasst im Regelfall überwiegend erfolgsabhängige Vergütungselemente, um den Pay for Performance-Gedanken des Vergütungssystems zu stärken.

Die Vergütungsstruktur ist auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Um dies zu gewährleisten, stellt der Aufsichtsrat sicher, dass der Zuteilungswert der Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung stets den Zielbetrag der einjährigen variablen Vergütung übersteigt. Zudem achtet der Aufsichtsrat darauf, dass die festen und variablen Vergütungselemente, die mit dem Erfolg von Telefónica Deutschland verbunden sind, erheblich jene Elemente überwiegen, die mit dem Erfolg der Telefónica, S.A. verbunden sind. Gleichsam besteht ein strategisches Interesse der Telefónica Deutschland, einer wirtschaftlich erfolgreichen Unternehmensgruppe anzugehören und von damit verbundenen Synergien zu profitieren, weswegen bis zu 30 % der einjährigen variablen Vergütung (Bonus I) vom wirtschaftlichen Erfolg der Telefónica, S.A. abhängen kann. Um diesem strategischen Interesse auch langfristig betrachtet gerecht zu werden, kann der Aufsichtsrat einer Teilnahme der Vorstandsmitglieder an langfristigen aktienbasierten Vergütungsprogrammen der Telefónica, S.A. zustimmen (Telefónica, S.A. Performance Share Plan (Bonus III), Restricted Share Plan, Mitarbeiterbeteiligungsprogramm).

Der Anteil des Festgehalts an der Zieldirektvergütung (Festgehalt + Zielbetrag der einjährigen variablen Vergütung + Zuteilungswert der Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung) beträgt zwischen 31 % und 43 %. Der Anteil der einjährigen variablen Vergütung (Bonus I) an der Zieldirektvergütung beträgt zwischen 28 % und 31 %, während der Anteil der Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung zwischen 29 % und 38 % beträgt.

Die Nebenleistungen liegen regelmäßig bei rund 9 % des Festgehalts. Der Anteil der Versorgungszusage beträgt regelmäßig 20 % des Festgehalts.

Die Zielgesamtvergütung (Zieldirektvergütung + Nebenleistungen + Versorgungszusage) der Vorstandsmitglieder besteht regelmäßig zu 36 % bis 53 % aus Festvergütung (Festgehalt + Nebenleistungen + Versorgungszusage), zu 23 % bis 29 % aus einjähriger variabler Vergütung (Bonus I) und zu 24 % bis 35 % aus Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung.

Im Fall der Gewährung des Restricted Share Plan als Sondervergütungsinstrument oder der Teilnahme eines Vorstandsmitglieds am Mitarbeiterbeteiligungsprogramm kann der Anteil der Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung höher ausfallen.

Bei Vorstandsmitgliedern, die im Rahmen eines International Assignments für Telefónica Deutschland tätig sind, aus dem Ausland rekrutiert werden oder im Rahmen ihrer erstmaligen Bestellung eine Antrittsprämie erhalten, können sich leicht abweichende Anteile der einzelnen Komponenten ergeben.

3.3 Maximalvergütung

Um eine angemessene Vergütung der Mitglieder des Vorstands zu gewährleisten, ist diese in zweierlei Hinsicht begrenzt. Einerseits sind für die variablen Vergütungskomponenten Höchstgrenzen (Caps) festgelegt. Andererseits hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für die Vorstandsmitglieder eine Maximalvergütung festgelegt, die alle festen und variablen Vergütungskomponenten umfasst. Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden EUR 4.900.000,00 und für die übrigen Vorstandsmitglieder jeweils EUR 2.300.000,00. Die mögliche Kappung des die Maximalvergütung überschreitenden Betrags erfolgt mit der Auszahlung des im relevanten Geschäftsjahr begebenen und zur Auszahlung fälligen Bonus II bzw. Bonus III.

4. Die einzelnen Elemente des Vergütungssystems im Detail

4.1 Feste Vergütungskomponenten

4.1.1 Festgehalt

Das jährliche Festgehalt ist eine fixe Vergütung, die in zwölf gleichen Monatsbeträgen ausbezahlt wird.

4.1.2 Nebenleistungen

Zusätzlich erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen. Diese umfassen im Wesentlichen Firmenwagen, Lebens- und Unfallversicherung, Reisekostenpauschalen, den Ersatz von Kosten der Sozialversicherung, Gremienentschädigung und sonstige Zulagen. Des Weiteren wird für die Vorstandsmitglieder eine D&O-Versicherung mit einem Selbstbehalt von 10 % des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen des jährlichen Festgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds abgeschlossen. Zur Gewinnung qualifizierter Kandidatinnen und Kandidaten für den Vorstand kann der Aufsichtsrat die Vergütung erstmalig bestellter Mitglieder des Vorstands in angemessener und marktgerechter Weise um eine Antrittsprämie (Sign-on Bonus) – beispielsweise zur Entschädigung für verfallene Vergütungsleistungen aus vorherigen Anstellungs- oder Dienstverhältnissen – ergänzen.

4.1.3 Versorgungszusage

Die Vorstandsmitglieder, die am Pensionsplan der Gesellschaft teilnehmen, erhalten jährlich einen Finanzierungsbeitrag in Höhe eines im Vorstandsanstellungsvertrag festgeschriebenen Prozentsatzes des jährlichen Festgehalts, der in eine rückgedeckte Unterstützungskasse investiert wird. Die Vorstandsmitglieder können jährlich zwischen verschiedenen vorgegebenen Vorsorgepaketen wählen, die die Risiken Hinterbliebenenversorgung, Berufsunfähigkeit und Alter unterschiedlich stark absichern. Neben der gesetzlichen Garantieverzinsung gibt es keine weitere Zinsgarantie. Die Vorstandsmitglieder haben die Wahlmöglichkeit zwischen einer einmaligen Auszahlung, einer Auszahlung in drei oder sechs Teilbeträgen oder dem Bezug einer Rente. Altersrente bzw. die Auszahlung erhält das Vorstandsmitglied, das die Altersgrenze erreicht hat und aus den Diensten der Firma ausgeschieden ist.

Vorstandsmitglieder können vereinzelt auch eine Versorgungszusage entsprechend der Leistungsordnung B des Essener Verbandes sowie einen festen Finanzierungsbeitrag für die sogenannte BOLO (Beitragsorientierte Leistungsordnung des Essener Verbandes) erhalten.

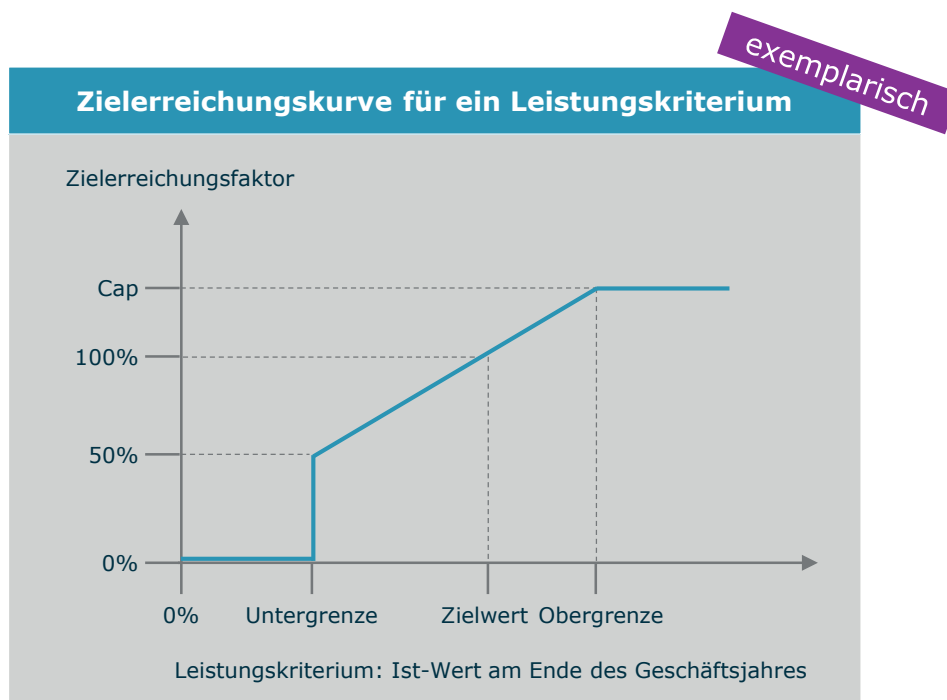
Bei Vorstandsmitgliedern, die im Rahmen eines International Assignments für Telefónica Deutschland tätig sind, kann hiervon abweichend die Versorgungszusage der abgebenden Gesellschaft fortgeführt werden. In diesem Fall trägt Telefónica Deutschland für die Dauer der Bestellung den anfallenden Versorgungsaufwand.

4.2 Variable Vergütungskomponenten

Für die einjährige variable Vergütung (Bonus I) und zwei Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung (Telefónica Deutschland Performance Share Plan (Bonus II), Telefónica, S.A. Performance Share Plan (Bonus III)) können verschiedene Leistungskriterien zur Erfolgsmessung herangezogen werden. Diese umfassen neben internen und externen finanziellen Leistungskriterien auch nichtfinanzielle Leistungskriterien (ESG-Kriterien; Environmental, Social, Governance). Die folgende Tabelle zeigt die möglichen Leistungskriterien und deren Bezug zur Geschäftsstrategie und Bedeutung für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft:

Leistungskriterien für variable Vergütungskomponenten (Bonus I, Bonus II, Bonus III)		
Leistungskriterien	Beschreibung / Strategiebezug	
Finanziell Intern	Revenues	Die Entwicklung der Umsatzerlöse (Revenues) stellt eine wesentliche Grundlage für die Messung des Unternehmenserfolgs dar. Sie bilden den Gesamtwert der betrieblichen Tätigkeit ab und sind damit eine zentrale Kennzahl für den Erfolg des Absatzes unserer Produkte und Dienstleistungen im Markt. Um das Erreichen unserer Ziele bei den Umsatzerlösen angemessen zu incentivieren, können diese in die variable Vergütung integriert werden.
	OIBDA	Die Ertragskraft des operativen Geschäfts wird anhand des OIBDA (Operating Income before Depreciation and Amortization; Betriebsergebnis vor Abschreibungen) gemessen. Diese Betrachtung gibt einen umfassenden Blick auf die Aufwands- und Ertragsstruktur. Um neben dem absoluten Wachstum ebenfalls die strategische Relevanz des profitablen Wachstums abzubilden, kann OIBDA in die variable Vergütung integriert werden.
	Operating Cash Flow	Operating Cash Flow berechnet sich als Differenz von OIBDA und CapEx (Capital Expenditure; Investitionsausgaben). Operating Cash Flow gibt Auskunft über die liquiden Mittel, die wir mit unserer operativen Geschäftstätigkeit erwirtschaften. Um die Generierung von liquiden Mitteln aus unserer operativen Geschäftstätigkeit zu incentivieren, kann der Operating Cash Flow in die variable Vergütung integriert werden.
	Free Cash Flow (FCF)	Der Free Cash Flow (FCF) gibt Aufschluss über die Veränderung der verfügbaren finanziellen Mittel, die es uns beispielsweise ermöglichen, Wachstumsinvestitionen zu tätigen, um den Ausbau des Netzwerks sowie die Produktentwicklung zu gewährleisten, Dividendenzahlungen vorzunehmen oder Finanzverbindlichkeiten zu bedienen. Aufgrund dieser Bedeutung kann durch die Integration von FCF in die variable Vergütung eine adäquate Anreizsetzung zur Erreichung der operativen Ziele gewährleistet werden.
	Return on Capital Employed (ROCE)	Return on Capital Employed (ROCE) berechnet sich als Quotient aus EBIT (Earnings before Interest and Taxes; Gewinn vor Zinsen und Steuern) und dem eingesetzten Kapital (Capital Employed). ROCE gibt Aufschluss darüber, wie effizient und profitabel unsere Investitionen sind. Um den effizienten Umgang mit dem zur Verfügung gestellten Kapital zu incentivieren, kann ROCE in die variable Vergütung integriert werden.
Extern	Relative Aktienrendite (rTSR)	Der relative Total Shareholder Return (rTSR) ist ein externes, auf den Kapitalmarkt ausgerichtete Leistungskriterium und fördert daher die Interessenkongruenz. Die Berücksichtigung der Aktienkursentwicklung im Vergleich zu einer Vergleichsgruppe setzt zudem einen Anreiz, langfristig im Wettbewerb zu bestehen und die Vergleichsgruppe leistungsmäßig zu übertreffen.
Nicht-finanziell	ESG-Kriterien	Durch die Verwendung von nicht-finanziellen Leistungskriterien in der variablen Vergütung wird sichergestellt, dass neben einer positiven finanziellen auch eine im Übrigen nachhaltige Entwicklung incentiviert wird. Die nicht-finanziellen Ziele können sich unmittelbar und mittelbar auf Kundenzufriedenheit sowie auf soziale und ökologische Faktoren beziehen (z.B. Net Promoter Score (NPS), NPS-Differenz zum besten Wettbewerber, Reputation des Unternehmens in der Gesellschaft gemessen an Hand des RepTrak Pulse, Reduktion von Treibhausgasemissionen, Geschlechterdiversität gemessen anhand des Anteils von Frauen in Führungspositionen)

Um die Zielerreichung zu bestimmen, werden für die einzelnen Leistungskriterien Zielerreichungskurven definiert. Diese ordnen dem tatsächlich erreichten Wert eines Leistungskriteriums einen entsprechenden Zielerreichungsfaktor zu. Die folgende Abbildung zeigt eine exemplarische Zielerreichungskurve:

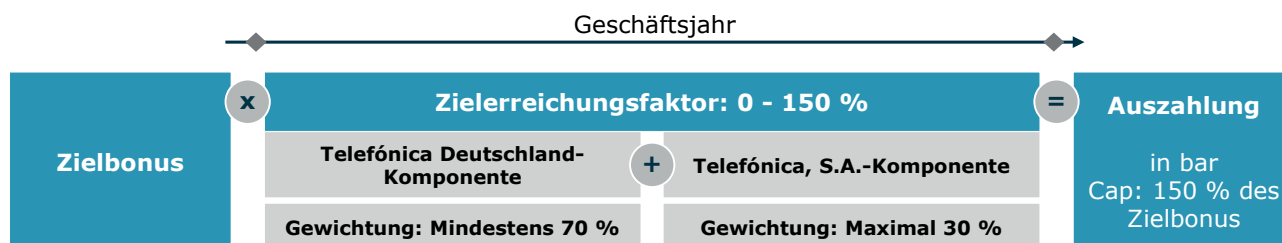


Falls der Ist-Wert des Leistungskriteriums am Ende des Geschäftsjahres bzw. der Performance-Periode eine Untergrenze unterschreitet, liegt der Zielerreichungsfaktor bei 0 %. Bei Erreichen der Untergrenze liegt der Zielerreichungsfaktor typischerweise bei 50 %. Bei Erreichen des Zielwerts beträgt der Faktor 100 %. Falls der Ist-Wert eine Obergrenze erreicht oder überschreitet, nimmt der Faktor einen maximalen Wert an (CAP). Liegt der Ist-Wert zwischen Untergrenze, Zielwert und Obergrenze, wird der Zielerreichungsfaktor mittels linearer Interpolation oder einer ähnlichen Kurvenstruktur bestimmt.

Den Ist-Wert eines Leistungskriteriums bestimmt der Aufsichtsrat dabei nach Vorbefassung des Vergütungsausschusses nach Ende des Geschäftsjahres bzw. der Performance-Periode. Neben Informationen von auditierten Ergebnissen können dabei interne Regelungen zur Evaluation zur Anwendung kommen. Insbesondere können etwaige Risiken im Zusammenhang mit der Zielsetzung und deren Erreichung berücksichtigt werden sowie Anpassungen für Sondereffekte auf Grund von außergewöhnlichen Ereignissen erfolgen, um die langfristige Qualität der Ergebnisse und damit verbundene Risiken zu reflektieren.

4.2.1 Einjährige variable Vergütung (Bonus I)

Der Bonus I ist ein jährlich zugeworbener Bonus, der Anreize für den Geschäftserfolg im betreffenden Geschäftsjahr setzt. Die Höhe des Zielbonus beträgt dabei 100 % des jährlichen Festgehalts beim Vorstandsvorsitzenden und 65 % des jährlichen Festgehalts bei ordentlichen Vorstandsmitgliedern. Die Auszahlungshöhe berechnet sich am Ende des Geschäftsjahres als Produkt aus dem Zielbonus und einem Zielerreichungsfaktor, der in Abhängigkeit vom Jahreserfolg einen minimalen Wert von 0 % und einen maximalen Wert von 150 % annehmen kann. Die Vorstandsmitglieder können also maximal eine Auszahlung von 150 % des jeweiligen Zielbonus erhalten (CAP). Der Aufsichtsrat behält sich zudem das Recht vor, den Bonus I bei außerordentlichen Entwicklungen nach pflichtgemäßem Ermessen zu begrenzen. Die Auszahlung erfolgt nach Ende des jeweiligen Geschäftsjahres in bar.



Der Zielerreichungsfaktor setzt sich aus zwei Komponenten zusammen: Die erste Komponente orientiert sich am Jahreserfolg von Telefónica Deutschland (Telefónica Deutschland-Komponente) und hat eine Gewichtung von mindestens 70 %. Die zweite Komponente orientiert sich am Jahreserfolg der Telefónica, S.A. (Telefónica, S.A.-Komponente) und hat eine Gewichtung von maximal 30 %. Die tatsächliche Gewichtung wird jährlich durch den Aufsichtsrat festgelegt.

Telefónica Deutschland-Komponente: Der Zielerreichungsfaktor für die Telefónica Deutschland-Komponente bemisst sich neben finanziellen Leistungskriterien auch an nichtfinanziellen Leistungskriterien (ESG-Kriterien; Environmental, Social, Governance). Die für ein Geschäftsjahr maßgeblichen Leistungskriterien wählt der Aufsichtsrat aus den oben beschriebenen möglichen Leistungskriterien aus. Ebenso legt er deren Gewichtung, Zielwerte und Zielerreichungskurven jährlich fest. Die Zielwerte werden dabei aus der strategischen Planung abgeleitet.

Um einen erhöhten Anreiz für die gleichzeitige Erfüllung der Zielwerte aller für das betreffende Jahr relevanter Leistungskriterien zu schaffen, kann der Aufsichtsrat zum Zeitpunkt der Festlegung der einzelnen Zielerreichungskurven beschließen, dass die Zielerreichungsfaktoren der einzelnen Leistungskriterien auf vordefinierte Werte angehoben werden, falls alle Zielwerte erreicht oder überschritten werden. Die Summe der gewichteten Zielerreichungsfaktoren der gewählten Leistungskriterien ergibt die Telefónica Deutschland-Komponente.

Telefónica, S.A.-Komponente: Der Zielerreichungsfaktor für die Telefónica, S.A.-Komponente wird vom Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen festgelegt. Ermessensleitend ist dabei der Geschäftserfolg der Telefónica, S.A. im betreffenden Jahr.

4.2.2 Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung

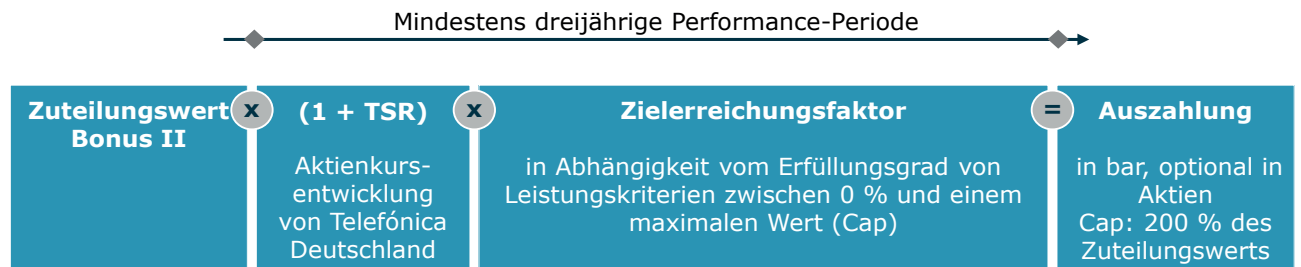
Die Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung sind aktienbasierte Vergütungsprogramme. Die ersten beiden Komponenten sind der Telefónica Deutschland Performance Share Plan (Bonus II) und der Telefónica, S.A. Performance Share Plan (Bonus III). Der gesamte Zuteilungswert für die beiden Komponenten beträgt pro Jahr für den Vorstandsvorsitzenden 120 % und für ordentliche Vorstandsmitglieder 66 % des jährlichen Festgehalts. Die Zuteilung nimmt der Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Kalenderjahres vor, wobei der Vorstandsvorsitzende maximal 40 % und die ordentlichen Vorstandsmitglieder maximal 33 % des jährlichen Festgehalts als Zuteilungswert für den Telefónica, S.A. Performance Share Plan (Bonus III) erhalten können.

Weitere Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung sind der Telefónica, S.A. Restricted Share Plan als Sondervergütungsinstrument in Einzelsituationen und die mögliche Teilnahme der Vorstandsmitglieder am Mitarbeiterbeteiligungsprogramm der Telefónica, S.A.

4.2.2.1 Telefónica Deutschland Performance Share Plan (Bonus II)

Der Bonus II ist ein Performance Share Plan von Telefónica Deutschland. Ein Zuteilungszyklus beginnt jeweils am 1. Januar eines Geschäftsjahres und hat eine Performance-Periode von mindestens drei Jahren. Zu Beginn der Performance-Periode legt der Aufsichtsrat den Zuteilungswert in Höhe

eines prozentualen Anteils des jährlichen Festgehalts für das Vorstandsmitglied fest. Die Auszahlung nach Ende der Performance-Periode berechnet sich als Produkt aus dem jeweiligen Zuteilungswert, einem TSR-Faktor (1+TSR), der die Aktienkursentwicklung (Total Shareholder Return (TSR)) von Telefónica Deutschland über die Planlaufzeit reflektiert, und einem Zielerreichungsfaktor, der in Abhängigkeit vom Erfüllungsgrad von Leistungskriterien der Telefónica Deutschland zwischen 0 % und einem maximalen Wert (Cap) liegen kann. Die Auszahlung ist auf 200 % des Zuteilungswerts begrenzt (Cap) und erfolgt in bar. Der Aufsichtsrat behält sich jedoch das Recht vor, die Ansprüche alternativ in Aktien zu begleichen.



TSR-Faktor (1+TSR): Der Total Shareholder Return („TSR“) meint die prozentuale Veränderung des Aktienkurses über die Planlaufzeit unter der Annahme, dass (Brutto-) Dividenden, die je Aktie während der Planlaufzeit gezahlt wurden, direkt reinvestiert würden. Zur Berechnung des TSR-Faktors (1+TSR) wird der Total Return Index am Ende der Performance-Periode, definiert als Durchschnitt der Tageswerte des Total Return Index der letzten 30 Börsenhandelstage der Performance-Periode, zum Total Return Index zu Beginn der Performance-Periode, definiert als Durchschnitt der Tageswerte des Total Return Index der letzten 30 Börsenhandelstage vor Beginn der Performance-Periode, in Relation gesetzt. Die Berechnung kann an etwaige Änderungen des Grundkapitals während der Performance-Periode angepasst werden.

Die Berücksichtigung der Aktienkursentwicklung in der Erfolgsmessung richtet die Interessen des Vorstands direkt an denen der Aktionäre aus und schafft einen Anreiz zur nachhaltigen und langfristigen Wertsteigerung der Gesellschaft.

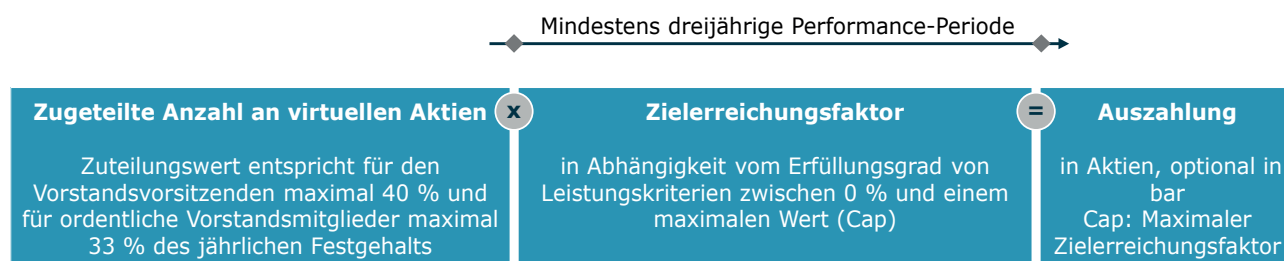
Zielerreichungsfaktor: Der Zielerreichungsfaktor bemisst sich am Erfüllungsgrad von Leistungskriterien. Die für eine Performance Periode maßgeblichen Leistungskriterien, deren Gewichtung und Zielerreichungskurven werden vom Aufsichtsrat vor oder zu Beginn der Performance Periode festgelegt. Die Leistungskriterien wählt der Aufsichtsrat dabei aus den oben beschriebenen möglichen Leistungskriterien aus. Im Falle von internen finanziellen Leistungskriterien und ESG-Kriterien sind die Zielwerte entweder Jahresziele, die vom Aufsichtsrat jährlich festgelegt werden, oder Ziele, die sich auf das Ende der jeweiligen Performance Periode beziehen. Die Zielwerte werden dabei aus der strategischen Planung abgeleitet. Im Falle von Jahreszielen berechnet sich der Zielerreichungsfaktor eines Leistungskriteriums für die gesamte Performance Periode grundsätzlich als gewichtete Summe von jährlichen Zielerreichungsfaktoren.

Im Falle des externen finanziellen Leistungskriteriums (rTSR) bemisst sich der Zielerreichungsfaktor daran, wie sich der Total Shareholder Return von Telefónica Deutschland im Vergleich zum Total Shareholder Return einer Vergleichsgruppe über die Performance-Periode entwickelt hat. Die Vergleichsgruppe wird dabei vor oder zu Beginn der Performance-Periode bestimmt.

Die Summe der gewichteten Zielerreichungsfaktoren der gewählten Leistungskriterien ergibt den Zielerreichungsfaktor für den Zuteilungszyklus.

4.2.2.2 Telefónica, S.A. Performance Share Plan (Bonus III)

Der Bonus III ist ein Performance Share Plan von Telefónica, S.A. Ein Zuteilungszyklus beginnt jeweils am 1. Januar eines Geschäftsjahres und hat eine Performance-Periode von mindestens drei Jahren. Zu Beginn der Performance-Periode wird dem Vorstandsmitglied basierend auf dem vom Aufsichtsrat festgelegten Zuteilungswert eine bestimmte Anzahl an virtuellen Performance-Aktien der Telefónica, S.A. zugeteilt. Zur Berechnung der Anzahl an Performance-Aktien wird der Zuteilungswert durch den gewichteten durchschnittlichen Aktienkurs der Telefónica, S.A. der letzten 30 Handelstage vor Beginn der jeweiligen Performance-Periode geteilt. Die Anzahl der nach Ende der Laufzeit tatsächlich erdienten Aktien berechnet sich als Produkt aus der Anzahl zugeteilter Performance-Aktien und einem Zielerreichungsfaktor, der in Abhängigkeit vom Erfüllungsgrad von Leistungskriterien zwischen 0 % und einem maximalen Wert (Cap) liegen kann. Für Planteilnehmer, die gleichzeitig Mitglieder des Executive Committee der Telefónica, S.A. sind, ist im Anschluss eine Halteperiode von mindestens 12 Monaten für mindestens 25 % der erdienten Aktien vorgesehen. Statt in Aktien behält sich der Aufsichtsrat jedoch das Recht vor, die Ansprüche in bar zu begleichen.



Zielerreichungsfaktor: Der Zielerreichungsfaktor bemisst sich am Erfüllungsgrad von Leistungskriterien. Die für eine Performance Periode maßgeblichen Leistungskriterien, deren Gewichtung und Zielerreichungskurven werden vor oder zu Beginn der Performance Periode festgelegt. Die Leistungskriterien werden dabei aus den oben beschriebenen möglichen Leistungskriterien ausgewählt. Im Falle von internen finanziellen Leistungskriterien und ESG-Kriterien sind die Zielwerte entweder Jahresziele, die jährlich festgelegt werden, oder Ziele, die sich auf das Ende der jeweiligen Performance Periode beziehen. Die Zielwerte werden dabei aus der strategischen Planung abgeleitet. Im Falle von Jahreszielen berechnet sich der Zielerreichungsfaktor eines Leistungskriteriums für die gesamte Performance Periode grundsätzlich als gewichtete Summe von jährlichen Zielerreichungsfaktoren.

Im Falle des externen finanziellen Leistungskriteriums (rTSR) bemisst sich der Zielerreichungsfaktor daran, wie sich der Total Shareholder Return im Vergleich zum Total Shareholder Return einer Vergleichsgruppe über die Performance-Periode entwickelt hat. Die Vergleichsgruppe wird dabei vor oder zu Beginn der Performance-Periode bestimmt.

Die Summe der gewichteten Zielerreichungsfaktoren der gewählten Leistungskriterien ergibt den Zielerreichungsfaktor für den Zuteilungszyklus.

4.2.2.3 Telefónica, S.A. Restricted Share Plan

Zur Gewinnung oder Bindung qualifizierter Kandidatinnen und Kandidaten für den Vorstand hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, diesen einmalig oder wiederkehrend einen festgelegten Betrag im Rahmen des Restricted Share Plan zu gewähren, zum Beispiel zur Entschädigung für verfallene Vergütungsansprüche gegenüber einem vorherigen Arbeitgeber. Dieser Plan dient insofern als Sondervergütungsinstrument.

Die Laufzeit beträgt gemäß dem Restricted Share Plan zwischen einem und fünf Jahren. Zu Beginn der Laufzeit wird dem Teilnehmer eine bestimmte Anzahl an virtuellen Aktien zugeteilt, die dem Wert nach einem bestimmten Anteil des jährlichen Festgehalts des Teilnehmers entsprechen. Am Ende der Laufzeit erhält der Teilnehmer einen gewissen Prozentsatz der ursprünglich zugeteilten virtuellen Aktien in Form von echten Aktien. Der Prozentsatz entspricht dabei dem Anteil des aktiven Beschäftigungsverhältnisses an der gesamten Planlaufzeit und liegt folglich zwischen 0 % und 100 %, d.h. der Planteilnehmer kann maximal einen Anspruch auf 100 % der ursprünglich zugeteilten virtuellen Aktien in Form von echten Aktien erhalten (Cap). Voraussetzung für eine Zuteilung der echten Aktien ist ein aktives Beschäftigungsverhältnis für mindestens 12 Monate während der Planlaufzeit sowie ein aktives Beschäftigungsverhältnis zum Zeitpunkt der Auszahlung. Zudem können weitere zu erfüllende Voraussetzungen vom Aufsichtsrat festgelegt werden. Statt in Aktien behält sich der Aufsichtsrat das Recht vor, die Ansprüche in bar zu begleichen.

4.2.2.4 Telefónica, S.A. Mitarbeiterbeteiligungsprogramm

Die Vorstandsmitglieder haben die Möglichkeit, am Mitarbeiterbeteiligungsprogramm der Telefónica, S.A. teilzunehmen. Eine Tranche hat eine Laufzeit von mindestens einem Jahr. Zunächst investiert der Teilnehmer über einen Zeitraum von mindestens 6 Monaten einen gewissen Betrag (Maximum: EUR 2.500,00), um Aktien der Telefónica, S.A. zum Marktpreis zu erwerben. Im Anschluss ist eine Halteperiode von mindestens 6 Monaten vorgesehen. Nach Ende der Halteperiode erhält der Teilnehmer für jeweils eine gekaufte Aktie maximal eine Aktie der Telefónica, S.A. kostenlos. Statt in Aktien behält sich der Aufsichtsrat das Recht vor, die Ansprüche in bar zu begleichen.

5. Malus & Clawback-Regelung

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder werden sog. Malus- und Clawback-Regelungen enthalten. Bei besonders gravierenden Verstößen gegen wesentliche Sorgfaltspflichten, wesentliche dienstvertragliche Pflichten oder sonstige wesentliche Handlungsgrundsätze (insbesondere die für die Gesellschaft geltenden Geschäftsgrundsätze (Business Principles)), kann der Aufsichtsrat die noch nicht ausbezahlte variable Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder vollständig bis auf null reduzieren (Malus). Des Weiteren kann er in diesen Fällen eine bereits ausgezahlte variable Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder vollständig zurückfordern (Clawback). Des Weiteren hat das Vorstandsmitglied bereits ausbezahlte variable Vergütungen teilweise oder vollständig zurückzahlen, wenn und soweit sich nach der Auszahlung herausstellt, dass die relevanten Finanzdaten, die der Berechnung des Auszahlungsbetrages zugrunde lagen, fehlerhaft waren und daher korrigiert werden müssen, und auf der Grundlage der korrigierten Finanzdaten ein geringerer oder gar kein Auszahlungsbetrag aus der variablen Vergütung geschuldet gewesen wäre. Die Malus- und Clawback-Regelungen in den Anstellungsverträgen der Vorstandsmitglieder werden weitere Einzelheiten regeln, die zur rechtswirksamen Gestaltung dieser Regelungen erforderlich oder empfehlenswert sind, wie beispielsweise die Möglichkeit zur Vereinbarung von Rückzahlungsplänen zur Vermeidung unbilliger Härten.

6. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

6.1 Laufzeiten der Vorstandsanstellungsverträge

Bei der Bestellung von Mitgliedern des Vorstands sowie bei der Laufzeit der Verträge der Mitglieder des Vorstands beachtet der Aufsichtsrat die Vorgaben des § 84 AktG und die Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex. Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder werden für die jeweilige Laufzeit der Bestellperiode abgeschlossen. Hierbei beträgt die Bestellperiode regelmäßig zwischen drei und fünf Jahren.

6.2 Vorzeitige Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags ohne wichtigen Grund enthalten die Vorstandsverträge eine Klausel, dass gegebenenfalls zu vereinbarenden Zahlungen an das Vorstandsmitglied nicht den Wert von zwei Jahresvergütungen und nicht den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Vorstandsanstellungsvertrags überschreiten sollen (Abfindungs-Cap).

6.3 Vorzeitige Beendigung der Vorstandstätigkeit aus wichtigem Grund

Im Falle der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigem Grund besteht kein Anspruch des Vorstandsmitglieds auf Zahlungen.

6.4 Kontrollwechsel (Change-of-Control)

Im Falle eines Kontrollwechsels haben die Vorstandsmitglieder das Recht, das Anstellungsverhältnis außerordentlich mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende zu kündigen und ihr Amt als Vorstandsmitglied mit dieser Frist niederzulegen. Das Sonderkündigungsrecht kann nur innerhalb einer Frist von sechs Monaten ab dem Kontrollwechsel ausgeübt werden. In diesem Falle zahlt die Gesellschaft dem Vorstandsmitglied eine einmalige Entschädigung in Höhe eines jährlichen Festgehalts und der zuletzt bezogenen einjährigen variablen Vergütung (Bonus I), höchstens jedoch die Vergütung, die bis zum Ende des Anstellungsvertrags zahlbar gewesen wäre.

6.5 Unterjähriger Ein- und Austritt

Im Falle eines unterjährigen Ein- und Austritts eines Mitglieds des Vorstands werden das Festgehalt, der Zielbetrag der einjährigen variablen Vergütung sowie der Zuteilungswert der Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung entsprechend der Dauer des Anstellungsverhältnisses in dem relevanten Geschäftsjahr pro rata temporis gekürzt.

6.6 Sterbegeldzusage

Verstirbt ein Vorstandsmitglied während der Dauer des Anstellungsvertrags, so haben die Witwe / der Witwer bzw. die eingetragene Lebenspartnerin / der eingetragene Lebenspartner und die Kinder, soweit diese noch nicht das 27. Lebensjahr vollendet haben, als Gesamtgläubiger Anspruch auf die unverminderte Fortzahlung des jährlichen Festgehalts für den Sterbemonat und die sechs darauf folgenden Monate, längstens jedoch bis zum Ende der Laufzeit des Vertrages.

6.7 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Mit den Vorstandsmitgliedern ist ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart. Für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots erhält das Vorstandsmitglied eine Entschädigung von 50 % der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen. Die Gesellschaft kann jederzeit auf die Einhaltung verzichten. Erhalten Vorstandsmitglieder im Zusammenhang mit der Beendigung des Anstellungsvertrags eine Abfindung, wird diese auf die Karenzentschädigung angerechnet.

7. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen, insbesondere unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen (z. B. im Falle einer schwerwiegenden Finanz- oder Wirtschaftskrise), hat der Aufsichtsrat das Recht, gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen, sofern dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Ungünstige Marktentwicklungen gelten nicht als besondere und außergewöhnliche Umstände, die eine Abweichung vom Vergütungssystem ermöglichen.

Auch im Fall einer Abweichung muss die Vergütung weiterhin auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein und mit dem Erfolg des Unternehmens und der Leistung des Vorstands übereinstimmen.

Eine Abweichung vom Vergütungssystem unter den genannten Umständen ist nur nach sorgfältiger Analyse dieser außergewöhnlichen Umstände und der Reaktionsmöglichkeiten sowie unter Berücksichtigung der Vorbehandlung des Vergütungsausschusses durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung feststellt.

Eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem ist im Hinblick auf die folgenden Bestandteile möglich: Performance-Parameter der einjährigen variablen Vergütung sowie der Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung und Bandbreiten der möglichen Zielerreichung der einzelnen Komponenten der variablen Vergütung. Sofern die Anreizwirkung der Vorstandsvergütung durch eine Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile nicht adäquat wiederherzustellen ist, hat der Aufsichtsrat bei außergewöhnlichen Entwicklungen unter den gleichen Voraussetzungen des Weiteren das Recht, vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile zu gewähren bzw. einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile zu ersetzen.