

Entsprechenserklärung

Vorstand und Aufsichtsrat der Telefónica Deutschland Holding AG (nachfolgend auch "Gesellschaft") haben zuletzt am 28. Februar 2013 eine Entsprechenserklärung gemäß § 161 Abs. 1 AktG abgegeben. Von diesem Datum bis zum 10. Juni 2013 bezieht sich die vorliegende Entsprechenserklärung auf den "Deutscher Corporate Governance Kodex" ("DCGK") in der Fassung vom 13. Mai 2013 und für den Zeitraum ab dem 11. Juni 2013 auf den DCGK in der Fassung vom 13. Mai 2013, bekanntgemacht im Bundesanzeiger am 10. Juni 2013.

Vorstand und Aufsichtsrat der Telefónica Deutschland Holding AG erklären gemäß § 161 Abs. 1 AktG, dass die Telefónica Deutschland Holding AG mit folgenden Ausnahmen den Empfehlungen des DCGK seit der Abgabe der letzten Entsprechenserklärung entsprochen hat und zukünftig entsprechen wird:

1. Der DCGK empfiehlt in Ziffer 4.2.1 Satz 1, dass der Vorstand aus mehreren Personen bestehen und einen Vorsitzenden oder Sprecher haben soll. Von dieser Empfehlung wird seit der Beendigung der Bestellung des bisherigen Vorstandsvorsitzenden der Telefónica Deutschland Holding AG mit Wirkung zum Ablauf des 31. Januar 2014 abgewichen, weil an dessen Stelle kein anderes Vorstandsmitglied zum Vorsitzenden oder Sprecher des Vorstands ernannt worden ist. Vorstand und Aufsichtsrat halten dies für geboten, um zu verdeutlichen, dass die beiden verbliebenen Vorstandsmitglieder gleichrangig und die von ihnen mit Ausscheiden des bisherigen Vorstandsvorsitzenden zusätzlich übernommenen Aufgaben gleichwertig sind.
2. Bei der Festsetzung der Gesamtvergütung soll der Aufsichtsrat gemäß Ziffer. 4.2.2 Abs. 2 Satz 3 DCGK (in der Fassung vom 13. Mai 2013) das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigen, wobei der Aufsichtsrat für den Vergleich festlegt, wie der obere Führungskreis und die relevante Belegschaft abzugrenzen sind. Von dieser Empfehlung ist der Aufsichtsrat in Bezug auf die am 29. Januar 2014 mit Wirkung zum 1. Februar 2014 beschlossenen Gehaltserhöhungen für die beiden Vorstandsmitglieder abgewichen. Der Aufsichtsrat und der Vorstand sind der Auffassung, dass der vom DCGK empfohlene Vergleich nicht zu aussagekräftigen Ergebnissen führen kann, wenn Vorstandsmitgliedern eine Gehaltserhöhung gewährt wird, weil sie zusätzliche Aufgaben übernehmen, für die der bisherige Vorstandsvorsitzende zuständig war.
3. Von der Empfehlung in Ziffer 4.2.3 Abs. 2 Satz 4 DCGK, wonach bei der Ausgestaltung der variablen Vergütungsbestandteile sowohl positiven als auch negativen Entwicklungen Rechnung getragen werden soll, wurde und wird abgewichen. Vor-

stand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass die Vergütung des Vorstands gleichwohl auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet ist. Die Vergütung besteht aus festen sowie kurz- und langfristigen variablen Komponenten. Die für die Festlegung der variablen Vergütung maßgeblichen Parameter sind insgesamt auf eine nachhaltige Entwicklung ausgerichtet und so strukturiert, dass sie in ihrer Gesamtheit keine Anreize für dem Gesellschaftsinteresse zuwiderlaufende Geschäftsführungsmaßnahmen setzen können.

4. In Ziffer 4.2.3 Abs. 3 Satz 2 in der Fassung vom 15. Mai 2012 empfahl der DCGK, dass aktien- bzw. kennzahlenbasierte Vergütungsteile auf anspruchsvolle, relevante Vergleichsparameter bezogen sein sollen. In Ziffer 4.2.3 Abs. 2 Satz 7 in der Fassung vom 13. Mai 2013 empfiehlt der DCGK, dass die variablen Vergütungsteile auf anspruchsvolle, relevante Vergleichsparameter bezogen sein sollen. Von dieser Empfehlung wurde und wird teilweise abgewichen. Für die Höhe des Jahresbonus sind zu einem geringen Teil auch Kennzahlen von Telefónica Europe bzw. der Telefónica S.A. maßgeblich. Des Weiteren ist ein Teil der langfristigen Vergütungskomponente vom Total Shareholder Return der Aktie der Telefónica S.A. abhängig. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass hierdurch keine Fehlanreize geschaffen werden.
5. Der DCGK empfiehlt in Ziffer 4.2.3 Abs. 2 Satz 6 (in der Fassung vom 13. Mai 2013), dass die Vergütung insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsteile betragsmäßige Höchstgrenzen aufweisen soll. Von dieser Empfehlung wird teilweise abgewichen, da weder für das Aktienoptionsprogramm noch für den sogenannten Deferred Bonus betragsmäßige Höchstgrenzen festgelegt sind. Hierdurch soll dem Aufsichtsrat der erforderliche Spielraum gewährt werden, um jederzeit die Ausgewogenheit zwischen kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütungskomponenten sicherstellen zu können. Aus einem der beiden Vorstandsanstellungsverträge lässt sich zudem der exakte Betrag der Pensionsaufwendungen der Gesellschaft nicht entnehmen. Der Gesellschaft ist eine einseitige Anpassung des Vorstandsanstellungsvertrags nicht möglich, so dass Pensionsaufwendungen erst in künftigen Vorstandsanstellungsverträgen betragsmäßig beziffert werden können.
6. Von der Empfehlung in Ziffer 4.2.3 Abs. 3 Satz 3 DCGK (in der Fassung vom 15. Mai 2012) bzw. Ziffer 4.2.3 Abs. 2 S. 8 (in der Fassung vom 13. Mai 2013), wonach eine nachträgliche Änderung der Erfolgsziele oder Vergleichsparameter ausgeschlossen sein soll, wurde und wird abgewichen. Die Vertragsgestaltung lässt teilweise eine nachträgliche Änderung der Kriterien der variablen Vergütung zu. Dies ist aus Sicht des Aufsichtsrats und des Vorstands erforderlich, da sich die Gesellschaft in einem extrem volatilen und innovativen Marktumfeld bewegt, und eine Änderung der Unternehmensstrategie im Interesse der nachhaltigen

Entwicklung der Gesellschaft auch innerhalb eines Bemessungszeitraums für die variablen Vergütungsbestandteile möglich sein muss. Derartige im wohlverstandenen Interesse der Gesellschaft erforderliche Änderungen der Unternehmenspolitik sollen nicht durch monetäre Interessen der Mitglieder des Vorstands behindert oder verzögert werden. Daher ist insbesondere der Aufsichtsrat der Ansicht, dass Flexibilität in Bezug auf die Erfolgsziele und Vergleichsparameter erforderlich ist.

7. Abweichend von der Empfehlung in Ziffer 4.2.3 Abs. 4 DCGK ist in den Vorstandsverträgen kein förmlicher Abfindungs-Cap für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit vereinbart. Durch eine Kombination verschiedener Mechanismen ist in den Anstellungsverträgen sichergestellt, dass ein Vorstandsmitglied im Falle vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit im Regelfall weniger, aber keinesfalls mehr als den Betrag erhält, der im DCGK als Abfindungs-Cap empfohlen wird.
8. Der Empfehlung in Ziffer 4.2.5 Abs. 2 DCGK, wonach der Vergütungsbericht auch Angaben zur Art der von der Gesellschaft erbrachten Nebenleistungen enthalten soll, wird nur eingeschränkt entsprochen. Die Hauptversammlung vom 5. Oktober 2012 hat gemäß § 286 Abs. 5 HGB beschlossen, dass eine individualisierte Offenlegung der Vergütung der Vorstandsmitglieder für die Dauer von fünf Jahren unterbleibt. Daher werden im Vergütungsbericht die von der Gesellschaft erbrachten Nebenleistungen nur insoweit offen gelegt, als sie allen Vorstandsmitgliedern gewährt werden. Soweit Nebenleistungen nur gegenüber einzelnen Vorstandsmitgliedern erbracht werden, werden sie nicht aufgeführt. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass die mit der Offenlegung dieser Individualleistungen verbundene Individualisierung dem Beschluss der Hauptversammlung widersprechen und im Übrigen einen zu starken Eingriff in die Privatsphäre der betroffenen Vorstandsmitglieder darstellen würde.
9. Abweichend von der Empfehlung in Ziffer 5.1.2 Abs. 2 Satz 3 DCGK bestimmt die Gesellschaft keine Altersgrenze für Vorstände. Eine feste Altersgrenze für Vorstandsmitglieder ist aus Sicht der Telefónica Deutschland Holding AG nicht sachgerecht, da die Fähigkeit, das Unternehmen erfolgreich zu führen, nicht zwingend durch das Erreichen eines bestimmten Alters eingeschränkt wird. Vielmehr kann es im Unternehmensinteresse ggfs. erforderlich werden, Personen fortgeschrittenen Alters mit großem Erfahrungsschatz auch über das Erreichen einer bestimmten Altersgrenze hinaus zu bestellen. Außerdem könnte eine Festsetzung einer festen Altersgrenze auch diskriminierend wirken.
10. Gemäß Ziffer 5.4.1 Abs. 2 DCGK soll der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung

konkrete Ziele unter Berücksichtigung einer Altersgrenze benennen. Der Aufsichtsrat hat konkrete Ziele für seine Zusammensetzung beschlossen, ohne allerdings ein konkretes Ziel bezüglich einer festen Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder zu benennen. Ebenso wie bei Vorstandsmitgliedern ist aus Sicht der Telefónica Deutschland Holding AG auch für Aufsichtsratsmitglieder eine feste Altersgrenze nicht sachgerecht, da die Fähigkeit, den Vorstand zu überwachen und zu kontrollieren, nicht zwingend durch das Erreichen eines bestimmten Alters eingeschränkt wird. Vielmehr kann es im Unternehmensinteresse ggfs. erforderlich werden, Personen fortgeschrittenen Alters mit großem Erfahrungsschatz auch über das Erreichen einer bestimmten Altersgrenze hinaus zu bestellen. Außerdem könnte eine Festsetzung einer festen Altersgrenze auch diskriminierend wirken.

11. Abweichend von der Empfehlung in Ziffer 5.4.6 Abs. 1 Satz 3 DCGK (in der Fassung vom 15. Mai 2012) bzw. Ziffer 5.4.6 Abs. 1 Satz 2 DCGK (in der Fassung vom 13. Mai 2013), wonach u. a. der Vorsitz und die Mitgliedschaft in den Ausschüssen bei der Vergütung besonders berücksichtigt werden sollen, erhält nur der Vorsitzende des Prüfungsausschusses eine zusätzliche Vergütung. Die Gesellschaft ist der Auffassung, dass dies der gegenwärtigen Zusammensetzung des Aufsichtsrats angemessen Rechnung trägt.

11. Februar 2014

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat