

Entsprechenserklärung

Vorstand und Aufsichtsrat der Telefónica Deutschland Holding AG ("Gesellschaft") haben zuletzt am 13./14./17. Oktober 2016 eine Entsprechenserklärung gemäß § 161 Abs. 1 AktG, aktualisiert am 11./12. Dezember 2016 sowie am 20./21. Juli 2017, abgegeben.

Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft erklären hiermit gemäß § 161 Abs. 1 AktG, dass den Empfehlungen des "Deutschen Corporate Governance Kodex" ("DCGK") in der Fassung vom 7. Februar 2017, bekanntgemacht im Bundesanzeiger am 24. April 2017, seit der Abgabe der letzten Entsprechenserklärung mit folgenden Ausnahmen entsprochen wurde und zukünftig entsprochen wird:

1. Bei der Festsetzung der Gesamtvergütung soll der Aufsichtsrat gemäß Ziffer 4.2.2 Abs. 2 Satz 3 DCGK 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 im Juli 2014 unterzeichneten und im Oktober 2014 nach Vollzug des Erwerbs von E-Plus in Kraft getretenen Vorstandsverträge abgewichen. Da die Gesellschaft vor dem Vollzug des Erwerbs von E-Plus keine ausreichenden Informationen in Bezug auf die Vergütungsstruktur bei E-Plus hatte, konnte das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der relevanten Belegschaft nicht bestimmt werden, da hierfür auch Informationen über die Vergütungsstruktur bei E-Plus erforderlich gewesen wären. Für die zum 1. Januar 2017 bzw. zum 1. August 2017 in Kraft getretenen neuen Vorstandsverträge wurde der o.g. Empfehlung des DCGK dagegen gefolgt, so dass dieser Empfehlung zukünftig vollumfänglich entsprochen wird.
2. 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. Vorstand 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.
3. In Ziffer 4.2.3 Abs. 2 Satz 7 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 Teil auch Kennzahlen der Telefónica, S.A. maßgeblich. Auch ein Teil der langfristigen Vergütungskomponenten ist von Kennzahlen der Telefónica, S.A. abhängig bzw. kann hiervon abhängig sein. Zudem erhielt ein ehemaliges Mitglied des Vorstands eine Aktienzusage nach einem Restricted Share Plan, welcher Aktien der Telefónica, S.A. umfasste. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass hierdurch keine Fehlanreize geschaffen werden.
4. Der DCGK empfiehlt in Ziffer 4.2.3 Abs. 2 Satz 6, dass die Vergütung insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsteile betragsmäßige Höchstgrenzen aufweisen soll.

Von dieser Empfehlung wurde und wird teilweise abgewichen, da weder für das Aktienoptionsprogramm noch für den sogenannten Deferred Bonus noch für den sogenannten Bonus III 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 einzelnen Vorstandsanstellungsverträgen lässt sich zudem der exakte Betrag der Pensionsaufwendungen der Gesellschaft nicht entnehmen. Die Gesellschaft hat die insoweit zugrunde liegenden Pensionszusagen von der jeweiligen vorherigen Anstellungsgesellschaft des Vorstandsmitglieds übernommen und führt diese fort.

5. Von der Empfehlung in Ziffer 4.2.3 Abs. 2 S. 8 DCGK, 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.
6. Der DCGK empfiehlt in Ziffer 4.2.3 Abs. 3, dass der Aufsichtsrat das jeweils angestrebte Versorgungsniveau - auch nach der Dauer der Vorstandszugehörigkeit - festlegen und den daraus abgeleiteten jährlichen sowie den langfristigen Aufwand für das Unternehmen berücksichtigen soll. Von dieser Empfehlung wurde und wird teilweise abgewichen. Für einzelne Vorstandsmitglieder der Gesellschaft besteht eine beitragsorientierte Zusage, die nicht auf ein bestimmtes Versorgungsniveau zielt. Der Aufsichtsrat stellt mit der insoweit gewählten Form der Versorgungszusagen nicht auf ein angestrebtes Versorgungsniveau ab, da diese Pensionszusagen von der jeweiligen vorherigen Anstellungsgesellschaft des Vorstandsmitglieds übernommen wurden.
7. Der Empfehlung in Ziffer 4.2.5 Satz 4 DCGK, wonach der Vergütungsbericht auch Angaben zur Art der von der Gesellschaft erbrachten Nebenleistungen enthalten soll, wurde bisher nur eingeschränkt entsprochen, da die von der Gesellschaft erbrachten Nebenleistungen nur insoweit offen gelegt wurden, als sie allen Vorstandsmitgliedern gewährt wurden. Nur gegenüber einzelnen Vorstandsmitgliedern erbrachte Nebenleistungen wurden bisher nicht aufgeführt. Ferner wurde der Empfehlung in Ziffer 4.2.5 Satz 5 und 6 DCGK betreffend die Darstellung der Vorstandsvergütung, insbesondere gemäß der Mustertabellen, bisher nicht entsprochen. Die Hauptversammlung vom 5. Oktober 2012 hatte gemäß § 286 Abs. 5 HGB beschlossen, dass eine individualisierte Offenlegung der Vergütung der Vorstandsmitglieder für die Dauer von fünf Jahren, d.h. bis einschließlich für das Geschäftsjahr 2016, unterbleibt (sogenannter „Opt-Out“-Beschluss). Für diesen Zeitraum war die in 4.2.5 Satz 5 und 6 DCGK empfohlene Darstellung daher nicht vorgesehen. Zudem waren Vorstand und Aufsichtsrat der Auffassung, dass eine Offenlegung individueller Nebenleistungen dem Opt-Out-Beschluss der Hauptversammlung widersprochen hätte. Nachdem in der diesjährigen Hauptversammlung kein erneuter Opt-Out-Beschluss durch die Hauptversammlung gefasst wurde, wird zukünftig eine der Ziffer 4.2.5 DCGK und den Mustertabellen

entsprechende Darstellung der Vorstandsvergütung im Vergütungsbericht erfolgen mit der Einschränkung, dass für das Berichtsjahr 2017 die in den Mustertabellen vorgesehenen Angaben für das Vorjahr 2016 aufgrund des für diesen Zeitraum noch gültigen Opt-Out-Beschlusses entfallen.

8. Gemäß Ziffer 5.4.1 Abs. 2 DCGK soll der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und hierbei im Rahmen der unternehmensspezifischen Situation unter anderem eine Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und eine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat angemessen berücksichtigen. Der Aufsichtsrat hat konkrete Ziele für seine Zusammensetzung beschlossen, hierbei allerdings bisher weder ein konkretes Ziel bezüglich einer festen Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder noch eine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat benannt, da zum einen die Fähigkeit, den Vorstand zu überwachen und zu kontrollieren, aus Sicht des Aufsichtsrats nicht zwingend durch das Erreichen eines bestimmten Alters eingeschränkt wird und es zum anderen dem Unternehmensinteresse mehr dienen kann, die Möglichkeit zu haben, auf langjährige Expertise einzelner Mitglieder im Aufsichtsrat bauen zu können. Um die Vorgaben des DCGK hinsichtlich der Benennung konkreter Ziele für seine Zusammensetzung jedoch zukünftig zu erfüllen, hat der Aufsichtsrat nach intensiver Diskussion Anfang Oktober 2017 unter Berücksichtigung der unternehmensspezifischen Situation der Gesellschaft sowohl eine grundsätzliche Altersgrenze für die Aufsichtsratsmitglieder als auch eine grundsätzliche Regelgrenze für die Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat beschlossen, so dass dieser Empfehlung zukünftig vollumfänglich entsprochen wird.
9. Abweichend von der Empfehlung in Ziffer 5.4.6 Abs. 1 Satz 2 DCGK, 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.

12./13.14. und 16. Oktober 2017

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat