

Erklärung zur Unternehmensführung

gemäß § 289a HGB

1. Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG

Nach § 161 des deutschen Aktiengesetzes (AktG) haben Vorstand und Aufsichtsrat einer börsennotierten Aktiengesellschaft jährlich zu erklären, dass den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ entsprochen wurde und wird bzw. welchen Empfehlungen nicht gefolgt wurde oder wird und die Gründe hierfür. Die Erklärung soll auf der Internetseite der Gesellschaft dauerhaft öffentlich zugänglich sein.

Vorstand und Aufsichtsrat der Telefónica Deutschland Holding AG („Gesellschaft“) haben am 13./14. und 17. Oktober 2016 eine Entsprechenserklärung gemäß § 161 Abs. 1 AktG abgegeben. Die vorliegende Entsprechenserklärung bezieht sich auf den „Deutschen Corporate Governance Kodex“ („DCGK“) in der Fassung vom 5. Mai 2015, bekanntgemacht im Bundesanzeiger am 12. Juni 2015.

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

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. (gemessen im Vergleich zu relevanten Wettbewerbern) maßgeblich. Des Weiteren ist ein Teil der langfristigen Vergütungskomponente vom Total Shareholder Return der Aktie der Telefónica S.A. abhängig. Zudem erhält ein Mitglied des Vorstands eine Aktienzusage nach einem Restricted Share Plan, welcher ebenfalls Aktien der Telefónica S.A. umfasst. 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 so genannten 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 zwei Vorstandsansetzungsverträgen lässt sich zudem der exakte

Betrag der Pensionsaufwendungen der Gesellschaft nicht entnehmen. Die Gesellschaft hat die insoweit zu Grunde 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 wird abgewichen. Für zwei Vorstandsmitglieder der Gesellschaft bestehen beitragsorientierte Zusagen, die nicht auf ein bestimmtes Versorgungsniveau zielen, oder es werden festgelegte Beträge zum selbständigen Aufbau einer Altersversorgung gezahlt. Der Aufsichtsrat stellt mit der insoweit gewählten Form der Versorgungszusagen nicht auf ein angestrebtes Versorgungsniveau ab. Für ein weiteres Vorstandsmitglied wurde eine Pensionszusage von der vorherigen Anstellungsgesellschaft des Vorstandsmitglieds übernommen, sodass der Aufsichtsrat das angestrebte Versorgungsniveau nicht neu festgelegt hat.

7. 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, wurde und wird nur eingeschränkt entsprochen. Ferner wird der Empfehlung in Ziffer 4.2.5 Satz 5 und 6 DCGK betreffend die Darstellung der Vorstandsvergütung, insbesondere gemäß der Mustertabelle, nicht 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. Solange ein solcher sogenannter „Opt-Out“ Beschluss der Hauptversammlung vorliegt, ist die in 4.2.5

Satz 5 und 6 DCGK empfohlene Darstellung nicht vorgesehen. Ferner 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.

8. Gemäß Ziffer 5.4.1 Abs. 2 DCGK soll der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele unter Berücksichtigung einer Altersgrenze und einer Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat benennen. Der Aufsichtsrat hat konkrete Ziele für seine Zusammensetzung beschlossen, ohne allerdings ein konkretes Ziel bezüglich einer festen Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder zu benennen. Aus Sicht der Gesellschaft ist 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. Der Aufsichtsrat hat außerdem keine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat benannt. Die Gesellschaft ist der Auffassung, dass es dem Unternehmensinteresse mehr dient, die Möglichkeit zu haben, auf langjährige Expertise einzelner Mitglieder im Aufsichtsrat bauen zu können.

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.

Es gab eine Aktualisierung der Entsprechenserklärung am 11./12. Dezember 2016:

Vorstand und Aufsichtsrat der Telefónica Deutschland Holding AG („Gesellschaft“) haben zuletzt am 13./14. und 17. Oktober 2016 eine Entsprechenserklärung gemäß § 161 Abs. 1 AktG abgegeben. Aufgrund Berücksichtigung der Empfehlung in Ziffer 4.2.2. Abs. 2 Satz 3 des Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK“) im Rahmen der neuen Vorstandsverträge wird in Ziffer 1 der Entsprechenserklärung ein neuer Satz am Ende eingefügt.

Der Wortlaut von Ziffer 1 der Entsprechenserklärung wird aktualisiert wie folgt:

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 in Kraft tretenden neuen Vorstandsverträge wird der obengenannten Empfehlung des DCGK dagegen gefolgt.

Im Übrigen bleibt die Entsprechenserklärung vom 13./14. und 17. Oktober 2016 unverändert.

Diese Entsprechenserklärung, ihre Aktualisierung sowie die vorherigen Entsprechenserklärungen stehen auf der Internetseite der Gesellschaft unter WWW.TELEFONICA.DE/ENTSPRECHENSERKLAERUNG zur Verfügung.

2. Relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken

Die Telefónica Deutschland Holding AG und ihre Verwaltungsorgane sind einer effizienten, nachhaltigen und transparenten Unternehmensführung sowie Werten verpflichtet, die die Grundlage einheitlicher Geschäftsgrundsätze bilden, wie sie in dem Leitfaden „Unsere Geschäftsgrundsätze“ dargelegt sind. Dieser Verhaltenskodex enthält verschiedene Grundsätze und Richtlinien, die sich sowohl an das Management als auch an die Mitarbeiter im Rahmen ihrer täglichen Arbeit richten. Die Geschäftsgrundsätze enthalten wertvolle Hilfestellungen insbesondere in Situationen, in denen rechtliche und/oder ethische Interessenkonflikte auftreten, um integer und professionell zu handeln und Entscheidungen treffen zu können. Dies betrifft nicht nur die Gestaltung und Umsetzung von Arbeitsprozessen, sondern auch die Art und Weise, wie das Unternehmen mit seinen Kunden, seinen Aktionären, seinen Mitarbeitern, Lieferanten und anderen Stakeholdern umgeht.

Die Geschäftsgrundsätze des Unternehmens stehen auf der Internetseite des Unternehmens unter WWW.TELEFONICA.DE/GESCHAFTSGRUNDSAETZE zur Verfügung.

Die Einhaltung der Geschäftsgrundsätze ist von herausragender Bedeutung, da die Reputation des Unternehmens durch die Handlungen und Entscheidungen seiner Verwaltungsorgane und Mitarbeiter aufgebaut und beeinflusst wird. Daher wird diese Einhaltung in enger Zusammenarbeit zwischen dem Compliance-Team, der Personalverwaltung, der Innenrevision sowie den Bereichen „Fraud“ und Recht überwacht.

Das Compliance-Programm des Unternehmens umfasst die Hauptbereiche Korruptionsbekämpfung mit klaren Richtlinien und Verfahren und externem Whistleblower-System (WWW.TELEFONICA.DE/OMBUDSMANN), Wettbewerbsrecht und ethisch angemessenes Verhalten. Der Datenschutzbeauftragte des Unternehmens gewährleistet die Einhaltung des Datenschutzrechts, das für die Gesellschaft von höchster Bedeutung ist. Die Funktionen Compliance, Datenschutz, Informationssicherheit und Innenrevision sind ebenso wie die Rechtsabteilung Teile des Geschäftsbereichs General Counsel Office, welches direkt dem Vorstand unterstellt ist.

Weitere Einzelheiten zur Compliance-Organisation des Unternehmens werden im Corporate Governance Bericht erläutert, der Teil des Geschäftsberichts ist und finden sich auch auf der Internetseite des Unternehmens unter WWW.TELEFONICA.DE/CORPORATE-GOVERNANCE-BERICHT

3. Zusammensetzung und Arbeitsweise von Vorstand, Aufsichtsrat und den Ausschüssen des Aufsichtsrats

Der Vorstand der Telefónica Deutschland Holding AG bestand während des Geschäftsjahrs 2016 aus drei Mitgliedern (Thorsten Dirks, Rachel Empey und Markus Haas).

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 111 Abs. 5 AktG für den Vorstand eine Gender Diversity Quote von mindestens 20% festgelegt. Diese Quote gilt seitdem und wird übererfüllt:

Der Vorstand bestand im Geschäftsjahr 2016 zu einem Drittel aus weiblichen Mitgliedern. Seit 1 Januar 2017 liegt die Quote bei 50% (ein Mitglied des zweiköpfigen Vorstands ist weiblich).

Der Vorstand leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung im Unternehmensinteresse unter Berücksichtigung der Belange der Aktionäre, seiner Arbeitnehmer und der sonstigen dem Unternehmen verbundenen Gruppen mit dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung. Die Arbeit des Vorstands wird

insbesondere durch die mit Zustimmung des Aufsichtsrats erlassene Geschäftsordnung des Vorstands und die Satzung der Gesellschaft geregelt. Der Vorstand entwickelt die strategische Ausrichtung des Unternehmens, stimmt sich hierzu regelmäßig mit dem Aufsichtsrat ab und sorgt für ihre Umsetzung.

Jedes Vorstandsmitglied hat den ihm nach der Geschäftsverteilung zugewiesenen Geschäftsbereich zu leiten, unbeschadet der gemeinsamen Verantwortung der Vorstandsmitglieder für die Leitung des gesamten Unternehmens. In allen Angelegenheiten von grundlegender oder wesentlicher Bedeutung für das Unternehmen und/oder seine verbundenen Gesellschaften, insbesondere Angelegenheiten im Hinblick auf die Organisation, Unternehmenspolitik, Investitions- und Finanzplanung sowie betreffend Investitionen, die das vom Aufsichtsrat verabschiedete Jahresbudget wesentlich überschreiten, muss der gesamte Vorstand entscheiden. Ferner kann jedes Vorstandsmitglied dem Gesamtvorstand Angelegenheiten zur Entscheidung vorlegen. Geschäfte und Maßnahmen von besonderer Bedeutung bedürfen zudem der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrats.

Sitzungen des Vorstands werden regelmäßig abgehalten, grundsätzlich einmal pro Woche. Sitzungen können auch per Telefon oder Videokonferenz abgehalten werden. Beschlüsse des Vorstands können auch außerhalb von Sitzungen, insbesondere schriftlich, per Fax oder E-Mail, gefasst werden.

Der Vorstand hat entsprechend § 76 Abs. 4 AktG für die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands Zielgrößen für den Frauenanteil festgelegt. Die bis zum 30. Juni 2017 zu erreichende Mindest-Gender Diversity Quote beträgt 16 %.

Der Vorstand berichtet dem Aufsichtsrat des Unternehmens regelmäßig über den Geschäftsgang, unter anderem indem er dem Aufsichtsrat monatlich schriftliche Berichte vorlegt, die relevante Leistungsindikatoren für die Geschäftstätigkeit des Unternehmens enthalten. Ferner hat der Vorstand dem Aufsichtsrat über Vorgänge zu berichten, die für die Rentabilität oder Liquidität des Unternehmens von erheblicher Bedeutung sein können. Schließlich hat der Vorstand dem Aufsichtsrat über wichtige Ereignisse oder Angelegenheiten im Sinne von § 90 Abs. 1 Satz 3 AktG zu berichten. Diesen Maßgaben kommt der Vorstand gemäß den gesetzlichen Vorgaben nach.

Der Aufsichtsrat des Unternehmens besteht aus 16 Mitgliedern, von denen acht Anteilseigner und acht Arbeitnehmervertreter sind. Antonio Manuel Ledesma Santiago verließ den Aufsichtsrat der Telefónica Deutschland Holding AG mit Wirkung zum Ende der Hauptversammlung vom 19. Mai 2016. Peter Erskine wurde am selben Tag von der Hauptversammlung als sein Nachfolger gewählt.

Außerdem verließ die stellvertretende Vorsitzende Imke Blumenthal den Aufsichtsrat der Telefónica Deutschland Holding AG mit Wirkung zum 30. Juni 2016. Christoph Braun ist als Nachfolger von Imke Blumenthal mit Wirkung seit dem 1. Juli Mitglied des Aufsichtsrats der Telefónica Deutschland Holding AG. In der Sitzung vom 18. Juli 2016 wurde Christoph Braun als stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender gewählt.

Die gegenwärtigen Mitglieder des Aufsichtsrats sind: die Vorsitzende Eva Castillo Sanz, der stellvertretende Vorsitzende Christoph Braun, sowie die Aufsichtsratsmitglieder Angel Vilá Boix, Laura Abasolo García de Baquedano, Peter Erskine, Patricia Cobián González, Michael Hoffmann, Sally Anne Ashford, Enrique Medina Malo, Marcus Thurand, Dr. Jan-Erik Walter, Joachim Rieger, Jürgen Thierfelder, Thomas Pfeil, Christoph Heil, und Claudia Weber.

Der Aufsichtsrat bestand bis zum 30. Juni 2016 mit sechs weiblichen und zehn männlichen Mitgliedern zu 37,5 % aus weiblichen und zu 62,5 % aus männlichen Mitgliedern. Seit dem 1. Juli 2016 setzt sich der Aufsichtsrat aus fünf weiblichen und elf männlichen Mitgliedern zusammen (d.h. 31,25 % weibliche und 68,75 % männliche Mitglieder). Er erfüllt damit weiterhin die vom Aufsichtsrat auch für sich festgelegte Vorgabe des § 96 Abs. 2 AktG (30 % Mindest-Gender Diversity Quote).

Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens laufend. Er wird in alle außerhalb des üblichen Geschäftsgangs liegenden Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen eingebunden. Der Aufsichtsrat ist für die Bestellung und Abberufung der Mitglieder des Vorstands zuständig und setzt die Vergütung des Vorstands fest. Die Vorsitzende des Aufsichtsrats koordiniert die Tätigkeiten im Aufsichtsrat und die Zusammenarbeit mit dem Vorstand. Die Grundsätze der Arbeit des Aufsichtsrats und seiner Zusammenarbeit mit dem Vorstand sind maßgeblich in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats sowie der Satzung der Gesellschaft geregelt.

Der Aufsichtsrat hält mindestens zwei Sitzungen im Kalenderhalbjahr ab. Sitzungen des Aufsichtsrats können auch per Telefon- oder Videokonferenz abgehalten werden. Beschlüsse des Aufsichtsrats können auch außerhalb von Sitzungen gefasst werden, insbesondere schriftlich, per Fax oder E-Mail.

Der Aufsichtsrat überprüft die Effizienz seiner Tätigkeit mindestens einmal jährlich.

Zusammensetzung und Arbeit der Ausschüsse des Aufsichtsrats

Um dem Aufsichtsrat eine optimale Erfüllung seiner Aufgaben zu ermöglichen, sieht die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats

rats die Einrichtung von drei festen Ausschüssen vor. Der Aufsichtsrat kann weitere Ausschüsse einsetzen. Dem Aufsichtsrat wird regelmäßig über die Arbeit der Ausschüsse berichtet.

Der Prüfungsausschuss (Audit Committee) bereitet unter anderem die Entscheidung des Aufsichtsrats über die Billigung der Jahresabschlüsse vor, erörtert die Quartals- und Halbjahresberichte mit dem Vorstand, überwacht die Rechnungslegungsprozesse, die internen Kontrollsysteme (einschließlich Compliance, Risikomanagement und interner Revisionsysteme) und die Abschlussprüfung. Ferner ist er für die Koordination mit dem Abschlussprüfer zuständig. Aktuell setzt sich der Prüfungsausschuss aus den folgenden Mitgliedern zusammen:

- Michael Hoffmann (Vorsitzender)
- Laura Abasolo García de Baquedano
- Thomas Pfeil und
- Christoph Heil.

Der Nominierungsausschuss (Nomination Committee) schlägt dem Aufsichtsrat für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung geeignete Kandidaten vor. Patricia Cobián González wurde zur Vorsitzenden des Nominierungsausschusses gewählt. Die weiteren Mitglieder sind Eva Castillo Sanz und Enrique Medina Malo.

Dem Vermittlungsausschuss (Mediation Committee) mit den Aufgaben nach § 31 Mitbestimmungsgesetz gehören folgende Mitglieder an:

- Eva Castillo Sanz (Vorsitzende)
- Christoph Braun (seit 1. Juli 2016)
- Angel Vilá Boix und
- Marcus Thurand.

Imke Blumenthal gehörte dem Vermittlungsausschuss bis 30. Juni 2016 an.

Seit dem 7. März 2016 besteht ein Vorstandsvergütungsausschuss (Remuneration Committee). Seine Mitglieder sind:

- Sally Ashford (Vorsitzende)
- Eva Castillo Sanz
- Claudia Weber
- Dr. Jan-Erik Walter.

Weitere Einzelheiten zur Zusammensetzung und zur Arbeit der Ausschüsse des Aufsichtsrats finden sich im Bericht des Aufsichtsrats.

30. Januar 2017