

Erklärung zur Unternehmensführung

gemäß §§ 315d i.V.m. 289f 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 12./13./14. und 16. Oktober 2017 eine Entsprechenserklärung gemäß § 161 Abs. 1 AktG abgegeben. Die vorliegende Entsprechenserklärung bezieht sich auf den „Deutschen Corporate Governance Kodex“ („DCGK“) in der Fassung vom 7. Februar 2017, bekanntgemacht im Bundesanzeiger am 24. April 2017.

Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft erklären, dass den Empfehlungen des DCGK 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.

Diese Entsprechenserklärung, sowie die vorherigen Entsprechenserklärungen stehen auf der Internetseite der Gesellschaft, für 2017 unter

WWW.TELEFONICA.DE/ENTSPRECHENSERKLAERUNG-2017 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/GESCHAFTSGRUNDSATZE zur Verfügung.

Die Beachtung 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 den Fachbereichen Compliance, Personal, Interne Revision, Corporate Responsibility und der Rechtsabteilung überwacht.

Das Compliance-Programm des Unternehmens umfasst u.a. die Hauptbereiche Korruptionsbekämpfung mit klaren Richtlinien und Verfahren, Kartell- und Wettbewerbsrecht sowie die Verhinderung ethisch unangemessenen Verhaltens. Mögliche Rechtsverstöße, insbesondere Hinweise auf Korruption, können von Beschäftigten und Dritten u.a. über das externe Whistleblower-System (WWW.TELEFONICA.DE/OMBUDSMANN) geschützt gemeldet werden. Der Datenschutzbeauftragte des Unternehmens überwacht die Einhaltung des Datenschutzrechts, das für die Gesellschaft von höchster Bedeutung ist. Die Funktionen Compliance, Datenschutz, Unternehmenssicherheit und Interne Revision waren im Geschäftsjahr 2017 ebenso wie die Rechtsabteilung Teile des Geschäftsbereichs General Counsel, welcher direkt dem Vorstand unterstellt ist.

Weitere Einzelheiten zur Compliance-Organisation des Unternehmens werden im Corporate Governance Bericht erläutert, der auch Teil des Geschäftsberichts ist und finden sich auf der Internetseite des Unternehmens unter WWW.TELEFONICA.DE/CORPORATE-GOVERNANCE-BERICHT-2017.

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

Der Vorstand der Telefónica Deutschland Holding AG bestand zu Beginn des Geschäftsjahrs 2017 aus zwei Mitgliedern (Markus Haas, CEO und Rachel Empey, CFO). Seit dem 1. August 2017 besteht der Vorstand aus acht Mitgliedern, Markus Haas, Vorstandsvorsitzender (CEO), Markus Rolle, Finanzvorstand (CFO), Wolfgang Metze (Chief Consumer Officer), Alfons Lösing (Chief Partner und Business Officer), Cayetano Carbajo Martín (Chief Technology Officer), Guido Eidmann (Chief Information Officer), Valentina Daiber (Chief Officer Legal und Corporate Affairs) und Nicole Gerhardt (Chief Human Resources Officer und Arbeitsdirektorin).

Der Aufsichtsrat hat 2015 gemäß § 111 Abs. 5 AktG für den Vorstand eine Gender Diversity Quote von mindestens 20% festgelegt. Diese Quote galt bis zum Dezember 2017 und wurde übererfüllt, im Dezember 2017 legte der Aufsichtsrat eine neue Quote von 25% fest, zu erfüllen bis zum 30.6.2022: Der Vorstand bestand bis zum 31. Juli 2017 zu 50% aus weiblichen Mitgliedern (ein Mitglied des zweiköpfigen Vorstands war weiblich). Seit dem 1. August 2017 beträgt der Anteil weiblicher Mitglieder 25% (mit Nicole Gerhardt und Valentina Daiber sind zwei Mitglieder des achtköpfigen Vorstands weiblich).

Unter Einbeziehung der obenstehende Geschlechterquote und Berücksichtigung der auch in den Vorstandsverträgen verankerten Altersgrenze für Vorstandsmitglieder strebt die Gesellschaft sich zum Wohle des Unternehmens ergänzende Kompetenzen, Fähigkeiten und Erfahrung in der Verwaltung an.

In Übereinstimmung mit den Unternehmensgrundsätzen hat sich die Gesellschaft ausdrücklich zu Diversität und Chancengleichheit im Unternehmen verpflichtet. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Überzeugung, dass Vielfalt nachhaltig dem Unternehmensinteresse dient. Das Diversitätskonzept für den Vorstand beinhaltet die nachfolgend gemäß § 289f Abs. 2 Nr. 6 HGB erläuterten Diversitätskriterien.

Die Mitglieder des Vorstands sollen insbesondere langjährige Führungserfahrung aus unterschiedlichen, für das Unternehmen relevanten Bereichen vorweisen. Mindestens ein Mitglied soll über internationale Berufs- oder Ausbildungserfahrung verfügen und der Vorstand in seiner Gesamtheit langjährige Erfahrung auf den Gebieten Telekommunikation, Finanzen, Vertrieb und Personalführung aufweisen. Die Zielgröße für den Anteil weiblicher und männlicher Mitglieder beträgt mindestens 25 %.

Diese Ziele sollen bei Besetzung und Nachfolgeplanung der Mitglieder des Vorstands durch den Aufsichtsrat berücksichtigt werden und sind aktuell und seit Beginn des Geschäftsjahrs 2017 erfüllt, wie sich auch anhand der auf der Internetseite der Gesellschaft WWW.TELEFONICA.DE/VORSTAND veröffentlichten Lebensläufen der Mitglieder des Vorstands nachvollziehen lässt. Teil der nachhaltigen Diversitätsstrategie ist auch die vom Vorstand auf 30% angehobene Mindestgeschlechterquote für den Anteil von Frauen und Männern an der Führungsebene Berichtsebene-1.

Der Vorstand hat entsprechend § 76 Abs. 4 AktG im Jahr 2015 freiwillig für die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands Zielgrößen für den Frauenanteil festgelegt. Die bis zum 30. Juni 2017 zu erreichende Mindest-Gender Diversity Quote betrug 16 %. Zum Stichtag 30. Juni 2017 wurde diese Quote unterschritten, für die erste Führungsebene betrug der Frauenanteil 8 %, für die zweite Führungsebene 13 %. Die bereits im Jahr 2013 eingeführte Strategie und die begleitenden Maßnahmen erzielten nicht die

gewünschte Wirkung, so dass die geplante Zielgröße verfehlt wurde. Der Vorstand verfolgt jedoch weiterhin das Ziel, Diversität in der Telefónica Deutschland Gruppe voranzutreiben und hat eine neue Quote für den Frauen- bzw. Männeranteil der Führungsebene von 30 % beschlossen, zu erreichen bis zum 30. Juni 2022. Dieses Ziel soll mithilfe der neuen, ab 1.1.2018 geltenden Diversitätsstrategie der Gesellschaft erreicht werden. Aufgrund organisatorischer Veränderungen nach der Umgestaltung des Vorstands wird die zu betrachtende Führungsebene nunmehr als Berichtsebene 1 definiert. Zum 31.12. 2017 betrug der Frauenanteil in dieser Gruppe 13 %.

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 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.

Ángel Vilá Boix verließ den Aufsichtsrat der Telefónica Deutschland Holding AG mit Wirkung zum 4. Oktober 2017, Julio Linares López wurde durch Beschluss des zuständigen Registergerichts vom 16. Oktober 2017 als sein Nachfolger bestellt.

Die gegenwärtigen Mitglieder des Aufsichtsrats sind: die Vorsitzende Eva Castillo Sanz, der stellvertretende Vorsitzende Christoph Braun, sowie die Aufsichtsratsmitglieder Julio Linares López, 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 setzt sich 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 ist überzeugt, dass Diversität der Erfüllung seiner Überwachungs – und Leitungsaufgaben zum Wohle des Unternehmens dient.

Der Aufsichtsrat hat sich in Übereinstimmung mit den Unternehmensgrundsätzen ausdrücklich zu Diversität und Chancengleichheit in der Gesellschaft verpflichtet. Der Aufsichtsrat ist der Überzeugung, dass Vielfalt nachhaltig dem Unternehmensinteresse dient. Die Kriterien des Diversitätskonzepts für den Aufsichtsrat ergeben sich aus dem Kompetenzprofil und den Zusammensetzungskriterien des Aufsichtsrats, die nach der Überzeugung des Aufsichtsrats eine dem Wohle des Unternehmens dienende Vielfalt im Aufsichtsrat sicherstellen. Die Einzelheiten des Kompetenzprofils und der Zusammensetzungskriterien sind im Einzelnen dem Corporate Governance Bericht zu entnehmen, publiziert auf der Internetseite des Unternehmens unter **WWW.TELEFONICA.DE/CORPORATE-GOVERNANCE-BERICHT-2017**.

Das Nominierungskomitee und der Gesamt-Aufsichtsrat berücksichtigen Kompetenzprofil und Zusammensetzungskriterien frühzeitig bei der Vorbereitung von Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung und setzen das Diversitätskonzept des Aufsichtsrats so um.

Aktuell und seit Beginn des Geschäftsjahres 2017 sind die Anforderungen des Diversitätskonzepts erfüllt, wie sich aus den Lebensläufen der Aufsichtsratsmitglieder und der Darstellung des jeweiligen beruflichen und persönlichen Hintergrunds unter Angabe der aktuellen Mandate, veröffentlicht unter **WWW.TELEFONICA.DE/AUFSICHTSRAT** ergibt.

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, so auch im Geschäftsjahr 2017.

Zusammensetzung und Arbeit der Ausschüsse des Aufsichtsrats

Um dem Aufsichtsrat eine optimale Erfüllung seiner Aufgaben zu ermöglichen bestehen derzeit vier Ausschüsse des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat kann bei Bedarf 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 Revisionssysteme) 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
- Julio Linares López (seit dem 13. Dezember 2017) und
- Marcus Thurand.

Ángel Vilá Boix gehörte dem Vermittlungsausschuss bis 4. Oktober 2017 an.

Die Mitglieder des Vorstandsvergütungsausschusses (Remuneration Committee) 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.

9. Februar 2018

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat