



Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros

Incluido en el Capítulo 5
del Informe de Gestión Consolidado 2024
de Telefónica, S.A. y de su Grupo de Sociedades





1.	2.	3.	4.	5.	6.
Telefónica en 2024	Informe de sostenibilidad	Riesgos	Informe Anual de Gobierno Corporativo	Informe Anual sobre remuneraciones de los consejeros	Otra información

Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros

- 5.1.** Informe Anual sobre Remuneraciones
- 5.2.** Anexo Estadístico Informe Anual sobre Remuneraciones

5.1. Informe Anual sobre Remuneraciones

Introducción al Informe

La presente sección 5.1, y la sección 5.2 constituyen el mencionado Informe, que se debe preparar y someter a votación de la Junta General de Accionistas con carácter consultivo. Conforme a lo establecido en la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, dicho Informe forma parte del Informe de Gestión de la Compañía. Este Informe se mantendrá accesible en la página web de la Compañía y de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) por el periodo legalmente establecido.

El presente Informe consta fundamentalmente de dos secciones:

- En primer lugar, se describe un resumen de nuestra Política de Remuneraciones de los Consejeros (la Política de Remuneraciones) aplicable en 2025, aprobada en la Junta General de Accionistas de la Compañía celebrada el 31 de marzo de 2023, con el 92,66% de los votos emitidos (se puede acceder a esta Política en el siguiente link: <https://www.telefonica.com/es/wp-content/uploads/sites/4/2021/10/politica-remuneraciones-consejeros-telefonica.pdf>).
- En segundo lugar, contiene la descripción de cómo se ha aplicado la Política de Remuneraciones de los Consejeros durante el ejercicio 2024.

A continuación, se expone el contexto sobre cuya base se han tomado determinadas decisiones, relacionadas con la Política de Remuneraciones y su aplicación, y que han sido consideradas por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno (CNRBG) y por el Consejo de Administración de la Compañía.

Telefónica en 2024

Resultados financieros

Telefónica ha presentado unos sólidos resultados en 2024 que no sólo dan cumplimiento a su estrategia, sino que han superado las expectativas de mercado. A

continuación se indican algunos de los principales hitos conseguidos relacionados con los objetivos establecidos en la retribución variable:

Flujo de Caja Libre	Acelera su crecimiento y alcanza los 2.634 millones de euros en 2024, un 14,1% más que en el mismo periodo del ejercicio anterior.
EBITDA	Crecimiento rentable y sostenible, del +1,2% ajustado, debido principalmente al incremento de ingresos y la generación constante de eficiencias y al proceso de transformación llevado a cabo por la Compañía durante los últimos años.
Ingresos	Crecimiento del +1,6%. El aumento de los ingresos se ha apoyado en los ingresos de servicios (+2,5%), apalancado en el sólido comportamiento de los ingresos B2B (+4,8%), siendo Telefónica Tech motor diferencial de crecimiento.

Además, se pueden destacar otros factores como la disminución de la intensidad del capital invertido por lo que el ratio CapEx sobre ingresos se ha situado en un 12,9% en 2024, cumpliendo asimismo con el objetivo establecido para el año. Además, el margen de caja, medido como EBITDA menos CapEx ajustado mejora en 0,3 puntos porcentuales hasta el 19,3%, mostrando la mejora del apalancamiento operativo de la Compañía.

Compromiso con nuestros accionistas

El desempeño consistente en la ejecución de la estrategia, junto a la sólida evolución del negocio, se ha traducido en un buen comportamiento de la acción y ha permitido continuar con la política de reparto de dividendos. En este sentido, Telefónica ha confirmado la remuneración al accionista correspondiente a 2024, consistente en un dividendo en efectivo de 0,30 euros por acción pagadero en dos tramos: diciembre de 2024 (0,15 euros) y junio de 2025 (0,15 euros).

Gracias a ello, el Retorno Total para el Accionista de Telefónica ("TSR") en el año 2024 asciende a +19,87%, en línea tanto con el del sector como de sus principales mercados. Durante los últimos tres años (2022-2024) el TSR ha ascendido al 33,6%, significativamente mejor que el TSR del sector que asciende a +14,1% (por debajo del TSR del Ibex-35 que ha ascendido al +50,6%), y por



encima tanto de la mediana como del percentil 75 del grupo de comparación utilizado en el Plan de Incentivo a Largo Plazo que ha sido del 4,58% y del 26,88%, respectivamente.

Compromiso con nuestros clientes

Telefónica ha mantenido una sólida posición en los mercados y crecimiento de los accesos de valor, un 11% en FTTH (fibra hasta el hogar), y un 2% en contrato móvil, mientras se continúa acelerando en el despliegue de 5G. Además, se ha mejorado en agilidad, eficiencia, inteligencia, calidad y sostenibilidad de la red (proceso "zero-touch" e IA). Esto se ha puesto de manifiesto en la mejora de la fidelidad de los clientes medido a través de los siguientes indicadores:

- Net Promoter Score (NPS) situado en 33 (+2 p.p. vs. 2023), el máximo histórico en determinadas geografías.
- Reducción de la tasa de abandono de clientes convergentes ("churn"). En España este indicador es el más bajo desde 2013.

Además, en España destaca el crecimiento interanual simultáneo de todos los accesos estratégicos en 2024 por primera vez desde 2018, y un ingreso medio por cliente convergente (ARPU) por encima de los 90 euros.

Compromiso con la sostenibilidad

En 2024, Telefónica continuó reduciendo emisiones en línea con su compromiso de ser neta cero en 2040. Desde 2015, la compañía ha reducido sus emisiones en un 52% en los 3 alcances. La Compañía está en el buen camino para alcanzar el 100% de energía renovable en 2030, alcanzando un nivel del 89% en 2024.

Compromiso con el impacto social y la transparencia

En el área social, Telefónica ha avanzado en diversidad con un 34% de mujeres en puestos ejecutivos, logrando un sólido progreso hacia su objetivo del 37% en 2027. También durante el trimestre, Telefónica ha sido incluida en el 'FT Diversity Leader' por sexto año consecutivo, y ha obtenido una puntuación de 81/100 en el último informe de EcoVadis, situando a la Compañía en el percentil 99 de entre todas las empresas evaluadas (en torno a 130.000). Por último, en cuanto a gobernanza, Telefónica ha participado activamente en el desarrollo del código de conducta de la Oficina de Inteligencia Artificial y se ha unido al Pacto de IA de la Unión Europea para el desarrollo de una IA confiable y segura. Además, el pasado mes de octubre la Compañía obtuvo el máximo galardón en la categoría Reporting y Transparencia de los Premios Reuters a la Sostenibilidad 2024.

Nuevo liderazgo

Por otra parte, el Consejo de Administración acordó el 18 de enero de 2025 la resolución del contrato suscrito con D. José María Álvarez-Pallete López como Presidente Ejecutivo y el nombramiento de D. Marc Thomas Murtra Millar como Consejero Ejecutivo por cooptación y Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración de la Sociedad. Por lo que se refiere al presente Informe, y la información facilitada a través del mismo hay que considerar que se refleja el detalle de la remuneración del anterior Presidente Ejecutivo en los apartados relativos a 2024, y la del nuevo Presidente Ejecutivo en los apartados correspondientes al ejercicio 2025.

Aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos en 2024

A continuación se resumen las principales características de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos correspondiente a 2024:

- **Componentes fijos de la remuneración** (Retribución Fija, Retribuciones en Especie y Plan de Pensiones): se han mantenido sin cambios respecto al año anterior, sin perjuicio de pequeñas diferencias en la valoración de las rentas en especie.
- **Retribución Variable a Corto Plazo:** las métricas y pesos relativos establecidos para el 2024 fueron Flujo de Caja Libre (30%), Ingresos Operativos (25%), EBITDA (25%) y objetivos no financieros - ESG (20%).

El coeficiente de pago ponderado ha ascendido al 78,38% del importe máximo, como consecuencia de que el grado de consecución de los objetivos financieros en su conjunto ha estado en torno al nivel target. Además, el grado de consecución de los objetivos no financieros - ESG ha superado los niveles target.

- **Retribución Variable a Largo Plazo:** el 31 de diciembre de 2024 finalizó el periodo de medición de objetivos del Segundo ciclo (2022-2024) del Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 2021. El 50% del incentivo estaba sujeto al TSR relativo, el 40% al Flujo de Caja Libre generado en cada uno de los años del periodo de medición y el 10% a la Neutralización de Emisiones de CO₂ Alcances 1+2. Debido al buen comportamiento de la acción y los dividendos abonados durante el periodo 2022-2024, el TSR de Telefónica ha ascendido al 33,6%. Este porcentaje sitúa a Telefónica en cuarta posición dentro del grupo de comparación, lo que ha permitido que el pago vinculado al objetivo de TSR relativo haya ascendido al 100%.

Además, se ha alcanzado tanto (i) el objetivo de Flujo de Caja Libre, que permitirá a la Compañía continuar con la senda de reducción de deuda y mejora de opcionalidad, como (ii) el objetivo de Neutralización de

Emisiones, en línea con los compromisos adquiridos por la Compañía en materia de emisiones de carbono. De esta forma, el coeficiente de pago ponderado de la Retribución Variable a Largo Plazo ha ascendido a un 100%.

Si se consideran todos los conceptos anteriores, y se comparan con los del año 2023, la remuneración de los Consejeros Ejecutivos se ha incrementado un 3%.

Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos en 2025

La Política de Remuneraciones a aplicar en 2025 sigue una línea continuista con la que se ha aplicado en 2024. El diseño de la Retribución Variable a Corto y Largo Plazo busca incentivar la consecución de las prioridades estratégicas de la Compañía, además de la creación de valor para el accionista y el resto de sus grupos de interés.

El sistema retributivo aplicable a D. Marc Thomas Murtra Millar, como Presidente Ejecutivo, será el previsto en la Política de Remuneraciones de Consejeros de Telefónica aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 31 de marzo de 2023. Se indica a continuación un cuadro con el resumen de la política aplicable en 2025:

	Retribución Fija (RF)		Retribución Variable a Corto Plazo (RVCP)		Retribución Variable a Largo Plazo (RVLP)	
Importe (en miles de euros)	Presidente Ejecutivo • 1.923 €	Consejero Delegado: • 1.600 €	Presidente Ejecutivo: • Target: 180% RF • Máx: 233,1% RF	Consejero Delegado: • Target: 150% RF • Máx: 194,25% RF	Presidente Ejecutivo: • Target: 200% RF • Máx: 240% RF	Consejero Delegado: • Target: 180% RF • Máx: 216% RF
Objetivos			<ul style="list-style-type: none"> Flujo de Caja Libre (30%). EBITDA (25%). Ingresos Operativos (25%). NPS (10%). Reducción de Emisiones GHG (5%). Mujeres en posiciones directivas (5%). <p>El % de pago máximo de cada objetivo es del 125%, salvo el Flujo de Caja Libre que puede llegar al 140%.</p>		<ul style="list-style-type: none"> TSR relativo (50%). Flujo de Caja Libre (40%). Neutralización de Emisiones CO₂ (5%). Mujeres en posiciones directivas (5%). <p>El % de pago máximo de cada objetivo es del 100%, salvo el Flujo de Caja Libre que puede llegar al 150%.</p>	
Características básicas	Se mantiene la cuantía para el nuevo Presidente Ejecutivo, que permanece inalterada desde 2013.	Sin cambios desde su nombramiento como tal.	<ul style="list-style-type: none"> En metálico. Todos los objetivos son cuantitativos, 80% de ellos financieros. Cláusulas malus y clawback. RVCP máxima por debajo de lo establecido en la Política. 		<ul style="list-style-type: none"> En acciones. 3 años de periodo de medición. 2 años de periodo de retención mínimo de acciones. Cláusulas malus y clawback. RVLP máxima por debajo de lo establecido en la Política. 	

Adicionalmente, los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de determinadas retribuciones en especie, aportaciones a planes de pensiones para empleados de Telefónica o aportaciones al plan de previsión social de directivos.

En la sección 5.1.4 del Informe se detalla información al respecto.

5.1.1. Principios de la Política de Remuneraciones

La estrategia retributiva de Telefónica tiene como eje principal atraer, retener y motivar a los profesionales de la Compañía, a fin de que esta pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco altamente

competitivo y globalizado en el que desarrolla su actividad, estableciendo las medidas y prácticas que resulten más apropiadas para tal fin.

Teniendo en cuenta lo anterior, los principios de la Política de Remuneraciones son los siguientes:

		Consejeros Ejecutivos	Consejeros no Ejecutivos
Creación de valor	La Política está alineada con el compromiso de crecimiento, eficiencia y creación de valor a largo plazo sostenible para los grupos de interés (<i>stakeholders</i>) de Telefónica.	●	
Vinculación entre remuneración y resultados	Una parte significativa de la retribución total de los Consejeros Ejecutivos tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos financieros, de negocio, de creación de valor y objetivos no financieros, incluyendo objetivos ESG. Estos objetivos predeterminados, concretos y cuantificables están alineados con la estrategia de la Compañía.	●	
Flexibilidad	La retribución variable no está garantizada y es suficientemente flexible de tal manera que sea posible no abonar este componente.	●	
Competitividad	Con el fin de contar con los mejores profesionales, el paquete retributivo, tanto por su estructura como por su cuantía global, resultará competitivo frente al de las entidades comparables a escala internacional.	●	●
Buen Gobierno	A la hora de determinar la remuneración de los Consejeros, la Compañía considera la evolución de la normativa, las mejores prácticas, recomendaciones y tendencias nacionales e internacionales, en materia de retribuciones de Consejeros de sociedades cotizadas.	●	●
Fair Pay	Se remunera de forma adecuada la valía profesional, capacidades, experiencia, responsabilidad asumida y resultados alcanzados. La Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos se encuentra alineada con la del resto de empleados, compartiendo los mismos principios y criterios de actuación, e incorporando los elementos incluidos en el paquete retributivo del colectivo de directivos de Telefónica. La Política es coherente con la cultura inclusiva de Telefónica, donde existe el compromiso de incorporar la gestión de la diversidad y la inclusión como un elemento clave para conectar talento y crecer como compañía.	●	●
Idoneidad	Los importes se consideran adecuados para retribuir la cualificación, dedicación y responsabilidad de los Consejeros, garantizando la debida fidelidad y vinculación con la Compañía, sin llegar a comprometer la independencia de los Consejeros no Ejecutivos.		●
Transparencia	El nivel de transparencia en materia de retribuciones está en línea con las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo con el objetivo de generar confianza entre los grupos de interés (<i>stakeholders</i>), entre ellos los accionistas y los inversores.	●	●

5.1.2. Nuestras prácticas retributivas

Consejeros Ejecutivos

- Vinculación del pago de la retribución a los resultados de la Compañía (*pay for performance*).
- El peso de las métricas financieras a las que se vincula la Retribución Variable representa al menos el 80%.
- Planes de Incentivo a Largo Plazo:
 - Periodo de medición de objetivos mínimo de 3 años.
 - Principalmente en acciones.
 - Vinculado a métricas alineadas con los objetivos estratégicos a largo plazo de Telefónica.
 - Inclusión de objetivos vinculados a ESG.
 - Obligación de retención de un 100% de las acciones entregadas durante un periodo de 24 meses, y extensión a 3 años mientras no se haya alcanzado el número de acciones sujeto al compromiso de tenencia permanente de acciones.
- Cláusulas de recuperación ("*clawback*") concretas y homogéneas, que aplican sobre cualquier elemento de retribución variable, complementadas por una Política de Recuperación, que regula de forma clara y detallada el derecho de la Compañía a recuperar las remuneraciones variables satisfechas durante el plazo general de *clawback* de tres años.
- Compromiso de tenencia permanente de acciones por un valor equivalente a dos veces la retribución fija.
- Se considera, como parte del proceso de evaluación de la retribución variable, la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado.
- Asesoramiento externo recurrente a efectos de considerar las prácticas de mercado como un elemento más a tener en cuenta en el proceso de toma de decisiones sobre el diseño de la Política de Remuneraciones.
- No se garantiza el abono de ninguna retribución variable y no se refleja la posibilidad de conceder remuneraciones extraordinarias.
- La Política es coherente con el compromiso asumido por Telefónica de incorporar la gestión de la diversidad y la inclusión como un elemento clave para conectar talento y crecer como compañía. En este sentido, los profesionales de Telefónica son remunerados en función de su valía profesional, capacidades, experiencia, responsabilidad asumida y resultados alcanzados.

Consejeros no Ejecutivos

- Se retribuye de acuerdo con las responsabilidades y funciones asumidas por cada Consejero, pero sin que se llegue a comprometer su independencia.
- No participan en fórmulas de remuneraciones o sistemas vinculados al rendimiento de la Compañía o al desempeño personal.
- No perciben su remuneración mediante la entrega de acciones, opciones o derechos sobre acciones ni derechos retributivos vinculados al valor de éstas.
- No participan de los sistemas de ahorro a largo plazo tales como planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión social.

5.1.3. Política de Remuneraciones de Telefónica aplicable en 2025

Tal y como se ha detallado en la Introducción al Informe, durante 2025 será de aplicación la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas el 31 de marzo de 2023, con el 92,66% de los votos emitidos. Esta Política mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026, sin perjuicio de las adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, lleve a cabo el Consejo de Administración conforme a lo previsto en ella, y las modificaciones que en cada momento puedan ser aprobadas por la Junta General de Accionistas de Telefónica.

Se puede acceder a esta Política en la web corporativa: <https://www.telefonica.com/es/wp-content/uploads/sites/4/2021/10/politica-remuneraciones-consejeros-telefonica.pdf>

5.1.4. Remuneración de los Consejeros Ejecutivos en 2025

- La Retribución Fija del nuevo Presidente Ejecutivo, D. Marc Thomas Murtra Millar, es la prevista en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, que resultó aplicable a D. José María Álvarez-Pallete López hasta la fecha de su cese, y que permanecía invariable desde el año 2013. En el caso del Consejero Delegado, D. Ángel Vilá Boix, su importe permanece sin cambios desde su nombramiento en 2017.
- La retribución variable sujeta a resultados es significativa respecto a la retribución total (79% para el Presidente Ejecutivo y 77% para el Consejero Delegado).
- Las métricas y los niveles de cumplimiento de la retribución variable están alineados con los principales ejes de la estrategia de Telefónica.
- El valor máximo de las acciones asignadas al Segundo ciclo (2025-2027) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2024-2028 es inferior al límite máximo establecido en la Política de Remuneraciones.
- El esquema y los niveles de aportación (como porcentaje del salario regulador) del Plan de Pensiones de los Consejeros Ejecutivos están alineados con las condiciones que se aplican al resto de empleados de Telefónica en España.
- Telefónica cuenta con una Política de Recuperación ("*Executive Officer Compensation Recoupment Policy*"), que regula de forma clara y detallada el derecho de la Compañía a recuperar las remuneraciones variables satisfechas durante el plazo general de *clawback* de tres años.

Tal y como se ha indicado anteriormente, a la fecha de formulación de este Informe, los Consejeros Ejecutivos de Telefónica, S.A. son D. Marc Thomas Murtra Millar, Presidente Ejecutivo, y D. Ángel Vilá Boix, Consejero Delegado (*Chief Operating Officer - C.O.O.*).

Pay for performance y mix retributivo

El sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos de Telefónica se caracteriza por su competitividad y exigencia. La retribución variable, diseñada para incentivar la consecución de los objetivos de la Compañía, tanto a corto plazo como a largo plazo, constituye uno de los pilares fundamentales de dicho sistema.

En este sentido, la estrategia de Telefónica a largo plazo está basada en tres ejes fundamentales a los que se vincula la remuneración variable de todo el equipo humano de Telefónica:

- Crecimiento, en forma de Ingresos Operativos y Retorno Total para el Accionista;
- Eficiencia, a través de la mejora del EBITDA, la generación de Flujo de Caja Libre y la reducción de emisiones GHG, a través del consumo eficiente de recursos naturales o la economía circular;
- Confianza. Telefónica es una compañía comprometida con la sostenibilidad. Por ello, se ponderan factores como la confianza del cliente (NPS), la confianza de la sociedad y la igualdad de género (% de mujeres directivas) o la contribución a la lucha contra el cambio climático (neutralización de emisiones GHG).

En consecuencia, la obtención de la retribución variable tanto a corto como a largo plazo está vinculada a la consecución de objetivos financieros y operativos de negocio y de sostenibilidad (ESG).

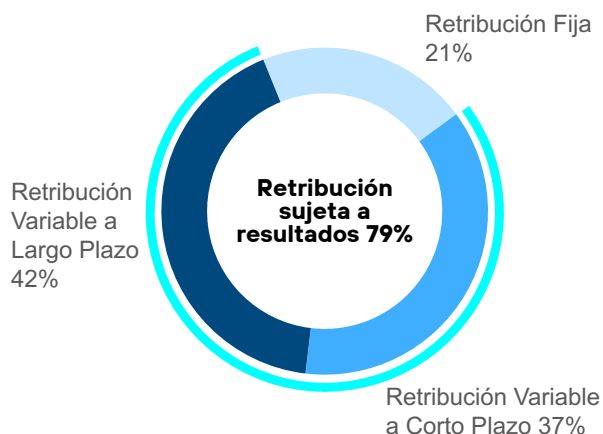
Todos los objetivos son predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con los objetivos estratégicos de Telefónica, y son fijados y evaluados estrictamente por la CNRBG, que además realiza un seguimiento de los mismos, para garantizar su alineamiento con los intereses sociales de Telefónica.

Desde el punto de vista del mix retributivo, el paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos está apalancado principalmente en la retribución variable, de tal manera que la mayor parte de la remuneración total se percibe únicamente si se cumplen los objetivos establecidos en la retribución variable a corto y largo plazo. Esta estructura retributiva es coherente con el principio de *pay for performance*.

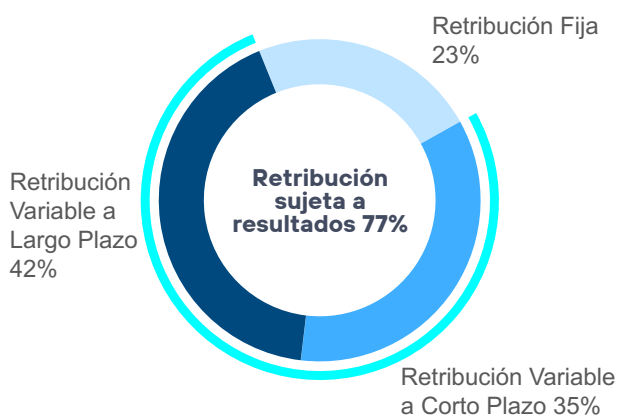
En consecuencia, los Consejeros Ejecutivos pueden no percibir importe alguno en concepto de retribución variable en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento. El porcentaje de retribución variable a corto y largo plazo es significativo en relación con la retribución total.

A continuación, se presenta el mix retributivo de los Consejeros Ejecutivos de Telefónica atendiendo a un escenario de cumplimiento de objetivos *target**:

Presidente Ejecutivo



Consejero Delegado



* En el gráfico no se han tenido en cuenta las retribuciones en especie, aportaciones a planes de pensiones para empleados de Telefónica o aportaciones al plan de previsión social de directivos.

Grupo de comparación

A la hora de establecer el paquete retributivo en 2025, la CNRBG realiza una revisión periódica de las remuneraciones de los Consejeros. Como parte de este proceso se llevan a cabo análisis retributivos de competitividad externa y se considera, asimismo, la política retributiva de los Directivos y de los empleados de la organización.

Para realizar los análisis de competitividad externa, bajo el marco establecido en la Política de Remuneraciones, se prevé proponer un mercado de referencia establecido en función de una serie de criterios objetivos, en los términos que se indican a continuación:

1. Número de compañías suficiente para obtener resultados representativos y estadísticamente fiables y sólidos.

2. Dimensión (facturación, volumen de activos, capitalización bursátil y número de empleados) y complejidad del negocio. Para cada una de las compañías seleccionadas, los datos de dimensión de cada una de las variables citadas tienen que estar dentro de unos rangos predeterminados.

3. Distribución geográfica: se han considerado únicamente compañías incluidas en el Stoxx All Europe 100, Ibex-35 y compañías europeas del sector de telecomunicaciones.

4. Alcance geográfico: compañías con presencia internacional.

5. Distribución sectorial: muestra multisectorial con una distribución homogénea, evitando la sobreponderación de sectores muy distintos a Telefónica.

Teniendo en cuenta estos criterios, el grupo de comparación estaría compuesto por 20 compañías europeas con presencia internacional. Las geografías más representadas serán aquellas en las que la presencia de Telefónica en términos de negocio es más elevada. En consecuencia, el país que aportará un número mayor de compañías al grupo de comparación será España. Además, garantizará que el sector de las telecomunicaciones sea el que tenga mayor peso relativo dentro del grupo.

Considerando este grupo de comparación, la retribución total del Presidente Ejecutivo en un escenario target de cumplimiento de objetivos, se encontraría entre la mediana y el percentil 75 del grupo de comparación.

Componentes del paquete retributivo en 2025

Los elementos que componen el paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas son similares a los del ejercicio 2024:

A. RETRIBUCIÓN FIJA

Propósito:

Recompensar el desempeño de funciones ejecutivas de forma coherente con el nivel de responsabilidad, liderazgo y nivel de desempeño dentro de la organización, favoreciendo la retención de profesionales clave y la atracción del mejor talento, y dotando de independencia económica suficiente para equilibrar la importancia de otros elementos retributivos.

Importe:

	Importe	Δ vs 2024
Presidente Ejecutivo (D. Marc Thomas Murtra Millar)	1.923.100 euros	Sin cambios desde el año 2013 (es la misma remuneración que venía percibiendo el anterior Presidente Ejecutivo, D. José María Álvarez-Pallete López).
Consejero Delegado (D. Ángel Vilá Boix)	1.600.000 euros	Sin cambios desde el año 2017 (año en el que el Sr. Vilá fue nombrado Consejero Delegado).

Funcionamiento:

La Retribución Fija bruta anual se abona mensualmente en metálico. Esta retribución es establecida por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRBG, y puede ser revisada anualmente en función de los criterios aprobados en cada momento por la CNRBG.

B. RETRIBUCIÓN VARIABLE A CORTO PLAZO

Propósito:

Recompensar la consecución de una combinación de objetivos financieros, operativos de negocio, y objetivos no financieros, incluyendo objetivos ESG, predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con los objetivos estratégicos de Telefónica.

Importe:

	Importe Target (% de la RF)	Importe Máximo (% de la RF)	Δ vs 2024
Presidente Ejecutivo (D. Marc Thomas Murtra Millar)	180%	233,1%	Sin variación
Consejero Delegado (D. Angel Vilá Boix)	150%	194,25%	Sin variación

El Importe Máximo en 2025 será del 129,5% del Importe Target, dentro del nivel máximo establecido en la Política de Remuneraciones.

Este Importe Máximo se podría alcanzar en caso de sobrecumplimiento del objetivo de Flujo de Caja Libre, siempre que además se cumpla con el objetivo target de EBITDA.

Funcionamiento:

Para el ejercicio 2025, la CNRBG ha revisado los objetivos, las métricas y las escalas de logro a utilizar con el objetivo de garantizar el cumplimiento de la estrategia de la Compañía.

Como resultado, el Consejo de Administración ha aprobado, previa propuesta de la CNRBG, las mismas métricas que se establecieron en 2024, ya que miden de forma cuantitativa las citadas prioridades estratégicas de Telefónica.

Con la finalidad de calcular el coeficiente de pago conseguido para cada nivel de consecución de objetivos, se determinará una escala de logro para cada una de las métricas que incluirá un umbral mínimo por debajo del cual no se abona incentivo. En caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos, se percibirá el Importe Target de la Retribución Variable a Corto Plazo y, en el caso de cumplimiento máximo de objetivos, se percibirá el Importe Máximo de la Retribución Variable a Corto Plazo.

A continuación, se facilita un mayor detalle sobre las escalas de logro de cada uno de los objetivos y cómo alcanzar el citado máximo:

Métricas	Ponderación (%)	Niveles de pago (% sobre target)			% de pago máximo ponderado
		Mínimo	Target	Máximo	
Objetivos financieros (80%)					
Flujo de Caja Libre	30 %	50 %	100 %	140 %	42,00 %
EBITDA	25 %	50 %	100 %	125 %	31,25 %
Ingresos Operativos	25 %	50 %	100 %	125 %	31,25 %
Objetivos ESG (20%)					
NPS	10 %	50 %	100 %	125 %	12,50 %
Igualdad de Género - % de mujeres en posiciones directivas	5 %	50 %	100 %	125 %	6,25 %
Cambio Climático - Emisiones GHG	5 %	50 %	100 %	125 %	6,25 %
		100 %			129,50 %

Para el cálculo del importe de la Retribución Variable a Corto Plazo, la CNRBG considerará, en primer lugar, el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos de forma individual y, posteriormente, el grado de consecución global de los objetivos en su conjunto. A tal efecto, se aplicarán las normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos, establecidos por la Compañía para sus directivos. En esta función de evaluación, la CNRBG cuenta con el soporte de la Comisión de Auditoría y Control, que facilita información sobre los resultados auditados por el auditor externo de la Compañía (PRICEWATERHOUSECOOPERS AUDITORES, S.L.) y el auditor interno. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión también considera cualquier riesgo asociado.

A este respecto, se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación y se considera la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado en la propuesta de Retribución Variable a Corto Plazo.

La Retribución Variable a Corto Plazo se abona íntegramente en metálico, siempre que se cumplan los objetivos establecidos al efecto. Esta retribución no se abona hasta que la CNRBG y la Comisión de Auditoría y Control lleven a cabo las actuaciones descritas anteriormente durante el primer trimestre del año siguiente, en línea con la recomendación 59 del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas de la CNMV.

C. RETRIBUCIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO

Propósito:

Fomentar el compromiso de los Consejeros Ejecutivos y de los Directivos con la Compañía y su estrategia, vinculando la retribución a la creación de valor para el accionista, así como al logro sostenible de objetivos estratégicos, de forma que esté alineada con las mejores prácticas en materia de remuneraciones. A su vez, con los Planes de Incentivo a Largo Plazo, la Compañía busca ofrecer un paquete retributivo competitivo que contribuya a retener a los Directivos que ocupan puestos clave de la organización.

Descripción de los incentivos asignados de Retribuciones Variables a Largo Plazo en vigor en 2025:

Los ciclos en vigor en 2025 derivados de planes de incentivo a largo plazo son los siguientes:

Periodo de medición	Número de acciones asignadas para un cumplimiento del 100% (Valor de las acciones asignadas como % Retribución Fija)		
	Presidente Ejecutivo (D. Marc Thomas Murtra Millar)	Consejero Delegado (D. Ángel Vilá Boix)	
Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 2021			
Tercer ciclo	2023-2025	N.A.	831.000 (180%)
Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 2024			
Primer ciclo	2024-2026	N.A.	760.000 (180%)
Segundo ciclo	2025-2027	916.000 (200%)	686.000 (180%)

D. José María Álvarez-Pallete López, como Presidente Ejecutivo de Telefónica hasta el 18 de enero de 2025 mantiene su derecho sobre la parte proporcional del incentivo correspondiente al Tercer ciclo (2023-2025)

del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025 y al Primer ciclo (2024-2026) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2024-2028.

El número de acciones asignadas en cada uno de los ciclos es significativamente inferior al límite máximo establecido en la Política de Remuneraciones así como al límite establecido en las respectivas Juntas Generales de Accionistas que aprobaron cada uno de los Planes.

Funcionamiento del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2024-2028:

En la Junta General de Accionistas de 2024 se aprobó un Plan de Incentivo a Largo Plazo 2024-2028 consistente en la entrega de acciones de Telefónica, S.A. dirigido a Directivos del Grupo Telefónica, incluyendo a los Consejeros Ejecutivos de Telefónica, S.A. que, cumpliendo con los requisitos establecidos al efecto en cada momento, sean invitados a participar en el mismo.

El Plan tiene una duración total de cinco (5) años y se divide en tres (3) ciclos, independientes entre sí, de tres (3) años de duración cada uno de ellos (Primer ciclo 2024-2026, Segundo ciclo 2025-2027 y Tercer ciclo 2026-2028).

El número de acciones a entregar al finalizar en cada uno de los ciclos dependerá del número de acciones asignadas y del grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.

Las características del Primer ciclo (2024-2026) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2024-2028 se describen en el Informe Anual sobre Remuneración de los Consejeros correspondiente al año 2023, siendo las métricas, ponderaciones y niveles de pago idénticos a los descritos a continuación para el Segundo ciclo (2025-2027).

Las métricas que se han establecido para el Segundo ciclo (2025-2027) del Plan de Incentivo a Largo Plazo son las siguientes:

Métricas	Ponderación (%)	Resultado de la Compañía	Incentivo a liquidar (%)
TSR Relativo	50 %	Percentil 75 o superior	100 %
		Mediana	30 %
		Por debajo de mediana	0%
Flujo de Caja Libre ¹	40 %	115% de cumplimiento	150 %
		100% de cumplimiento	100 %
		92% de cumplimiento	50 %
		Por debajo del 92% de cumplimiento	0%
Neutralización de Emisiones de CO ₂ Alcances 1+2 ²	5 %	100% de cumplimiento	100 %
		90% de cumplimiento	50 %
		Por debajo del 90% de cumplimiento	0%
Igualdad de Género - presencia de mujeres en posiciones directivas	5 %	100% de cumplimiento	100 %
		90% de cumplimiento	50 %
		Por debajo del 90% de cumplimiento	0%

¹ Además de un 115% de cumplimiento, será necesario que se cumpla el 100% del objetivo de Flujo de Caja Libre en cada uno de los ejercicios del periodo (2025-2027).

² Adicionalmente, para que se abone el incentivo es necesario alcanzar un nivel mínimo de reducción de emisiones.

TSR Relativo (50%)

Definición: La rentabilidad de la acción teniendo en cuenta la variación acumulada del valor de la acción de Telefónica, incluyendo los dividendos y demás conceptos similares percibidos por el accionista durante el ciclo correspondiente.

Determinación del grado de cumplimiento: Se mide la evolución del TSR de la acción de Telefónica desde el comienzo del ciclo (2025), hasta el final del mismo (2027), con relación a los TSR's alcanzados por determinadas compañías pertenecientes al sector de telecomunicaciones, ponderados según su relevancia para Telefónica, que a efectos del Plan constituirán el grupo de comparación. Las compañías incluidas en el grupo de comparación se relacionan a continuación: Vodafone Group, America Movil, Deutsche Telekom, BT Group, Orange, Telecom Italia, Telenor, TeliaSonera, Swisscom, Koninklijke KPN, TIM Brasil, Proximus, Millicom y Liberty Global.

Escala de logro: El número de acciones a entregar asociadas al cumplimiento de este objetivo oscilará entre el 15% del número de acciones teóricas target asignadas, para el supuesto de que la evolución del TSR de la acción de Telefónica, S.A. se sitúe en, al menos, la mediana del Grupo de Comparación (por debajo de este umbral no se abonará el incentivo), y el 50% para el caso de que dicha evolución se sitúe en el tercer cuartil o superior del Grupo de Comparación, calculándose el

porcentaje por interpolación para aquellos casos que se sitúen entre la mediana y el tercer cuartil.

Flujo de Caja Libre (40%)

Definición: Flujo de generación de caja libre.

Determinación del grado de cumplimiento: Se mide el nivel de Flujo de Caja Libre generado por el Grupo Telefónica durante cada año, comparándolo con el valor fijado en los presupuestos aprobados por el Consejo de Administración para cada ejercicio, considerándose el grado de cumplimiento final de Flujo de Caja Libre, el promedio de los resultados parciales anuales obtenidos y aprobados por la CNRBG.

Escala de logro:

La escala de logro para el Segundo ciclo será la siguiente:

- Umbral mínimo del 92% de cumplimiento, por debajo del cual no se abona incentivo y cuyo cumplimiento supone la entrega del 20% de las acciones teóricas target asignadas.
- Nivel *target* del 100% de cumplimiento, que supone la entrega del 40% de las acciones teóricas target asignadas.
- Nivel máximo del 115% de cumplimiento, que supondría la entrega de un 20% adicional a las acciones teóricas target asignadas, y que será aplicable siempre que se cumpla el 100% del objetivo de Flujo de Caja Libre en cada uno de los ejercicios que componen este Segundo ciclo (2025-2027), asegurando de esta manera la continuidad en la generación de caja a la vez que se incentiva el sobrecumplimiento.

Neutralización de Emisiones de CO₂ (5%)

Definición: Nivel de Neutralización/compensación de las Emisiones de CO₂ del Grupo Telefónica al finalizar cada ciclo del Plan, siendo necesario adicionalmente para que se abone esta parte del incentivo alcanzar un nivel mínimo de reducción de emisiones de Alcance 1 + 2, en línea con el escenario 1,5°C del Acuerdo de París (SBTi). Todo ello encaminado a alcanzar las cero emisiones netas en 2040 y neutralizar las emisiones de Alcance 1+2 a partir del año 2025 en sus principales mercados.

Las emisiones de Alcance 1+2 consisten en emisiones directas e indirectas de CO₂ procedentes de nuestra actividad diaria debido al consumo de combustible, las fugas de gases refrigerantes y el uso de electricidad.

La Neutralización/compensación de emisiones es la compra de créditos de carbono para absorber o reducir emisiones de CO₂ de la atmósfera.



1. Telefónica en 2024



2. Informe de sostenibilidad



3. Riesgos



4. Informe Anual de Gobierno Corporativo



5. Informe Anual sobre remuneraciones de los consejeros



6. Otra información

Conforme al Plan de Acción Climática de Telefónica, y las recomendaciones de SBTi, se admitirán también créditos de carbono de reducción de emisiones de la deforestación y degradación, con el objetivo de contribuir a frenar la deforestación en determinadas regiones donde Telefónica tiene operaciones.

Los créditos de carbono consisten en la compra de certificados de CO₂ en el mercado voluntario. Estos créditos se generan por proyectos que absorben o reducen la emisión de CO₂ a la atmósfera, que deben contar con certificaciones respecto a estándares internacionales de la más alta calidad y en la medida de lo posible tener beneficios sociales aparejados. Esta información es verificada anualmente por un auditor externo.

Determinación del grado de cumplimiento: La neutralización/compensación de emisiones se calcula como la proporción entre la cantidad de créditos de carbono retirados en nombre de la Compañía y las emisiones de Alcance 1+2.

El nivel de emisiones directas e indirectas de CO₂ procedentes de la actividad diaria de Telefónica se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Emisión CO}_2 = \text{Dato de Actividad} \times \text{Factor de Emisión}$$

Donde:

- Dato de Actividad: Cantidad de energía, combustible, gas, etcétera consumida por la Compañía durante el año.
- Factor de Emisión: Cantidad de CO₂ que se emite a la atmósfera por el consumo de cada unidad de actividad.

Para la electricidad se utiliza el factor de emisión que proporcionan fuentes oficiales (Unión Europea, Ministerios, CNMC, etcétera) y para los combustibles se utilizan los factores de emisión del GHG Protocol e IPCC (Panel Intergubernamental de cambio climático de la ONU).

Escala de logro: El Consejo de Administración, a propuesta de la CNRBG, ha determinado una escala de logro que incluye un umbral mínimo del 90% de cumplimiento, por debajo del cual no se abonará incentivo y cuyo cumplimiento supondrá la entrega del 2,5% de las acciones teóricas asignadas, y un nivel máximo del 100% de cumplimiento, que supondrá la entrega del 5% de las acciones teóricas asignadas. Adicionalmente, será necesario alcanzar un nivel mínimo de reducción de emisiones de Alcance 1 + 2, en línea con el escenario 1,5°C del Acuerdo de París (SBTi) para que se abone esta parte del incentivo.

% de Mujeres en posiciones Directivas (5%)

Definición: Porcentaje de mujeres en puestos directivos en el Grupo Telefónica a 31 de diciembre de 2027, medido como el número de mujeres en posiciones directivas comparándolo con el total de posiciones directivas en Telefónica.

Determinación del grado de cumplimiento: Se compara el porcentaje de mujeres en posiciones

directivas con el porcentaje objetivo fijado por el Consejo de Administración para 2027.

Escala de logro: El Consejo de Administración, a propuesta de la CNRBG, ha determinado una escala de logro que incluye un umbral mínimo del 90% de cumplimiento, por debajo del cual no se abonará incentivo y cuyo cumplimiento supondrá la entrega del 2,5% de las acciones teóricas asignadas, y un nivel máximo del 100% de cumplimiento, que supondrá la entrega del 5% de las acciones teóricas asignadas.

La CNRBG realizará un seguimiento anual de los objetivos, y una vez finalizado cada uno de los ciclos del Plan, se determinará el grado de consecución. En esta labor de evaluación, la CNRBG contará con el soporte de la Comisión de Auditoría y Control, que facilitará información sobre los resultados auditados por el auditor externo y el auditor interno de la Compañía, que habrán sido en primer término analizados por la propia Comisión de Auditoría y Control. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la CNRBG también considerará cualquier riesgo asociado.

Al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos se eliminarán aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que puedan introducir distorsiones en los resultados de la evaluación y se considerará la calidad de los resultados en el largo plazo en la propuesta de Retribución Variable a Largo Plazo.

En todo caso, el 100% de las acciones que se entreguen al amparo del Plan a los Consejeros Ejecutivos estarán sometidas a un periodo de retención de dos años, que aumentará a tres años en caso de que no se cumpla el compromiso de tenencia permanente de acciones.

Lo anterior no será de aplicación a las acciones que los Consejeros Ejecutivos necesiten enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la CNRBG, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

Funcionamiento del Tercer ciclo (2023-2025) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025:

Las características principales de este ciclo se describen en el Informe Anual sobre Remuneración de los Consejeros correspondiente al año 2022.

Sin perjuicio de lo anterior, a continuación se indican las métricas, ponderaciones y niveles de pago dependiendo del nivel de cumplimiento correspondientes a este ciclo:

Métricas	Ponderación (%)	Resultado de la Compañía	Incentivo a liquidar (%)
TSR Relativo ¹	50 %	Percentil 75 o superior	100 %
		Mediana	30 %
		Por debajo de mediana	0%
Flujo de Caja Libre	40 %	100% de cumplimiento	100 %
		90% de cumplimiento	50 %
		Por debajo del 90% de cumplimiento	0%
Neutralización de Emisiones de CO ₂ Alcances 1+2 en 2025 ²	10 %	100% de cumplimiento	100 %
		90% de cumplimiento	50 %
		Por debajo del 90% de cumplimiento	0%

¹ Grupo de comparación: Vodafone Group, America Movil, Deutsche Telekom, BT Group, Orange, Telecom Italia, Telenor, TeliaSonera, Swisscom, Koninklijke KPN, TIM Brasil, Proximus, Millicom, Liberty Global.

² Adicionalmente, para que se abone el incentivo es necesario alcanzar un nivel mínimo de reducción de emisiones.

Implicaciones de un cambio de control en las Retribuciones Variables a Largo Plazo:

En el caso de producirse un cambio de control en Telefónica, los ciclos que se encuentren en curso en 2025 serán objeto de liquidación anticipada de forma proporcional, entregándose a los Partícipes, cuando proceda, las acciones, o bien en su importe equivalente en efectivo, considerándose a estos efectos el precio de cierre de la última sesión bursátil del mes inmediato anterior a la fecha en la que se produzca el cambio de control.

El incentivo a liquidar se prorrateará por el tiempo transcurrido desde la fecha de inicio del ciclo que corresponda, y se ajustará en función del cumplimiento de los objetivos en la fecha del cambio de control.

D. PLAN DE PENSIONES PARA EMPLEADOS DE TELEFÓNICA

Aportaciones:

El Plan de Pensiones de los Consejeros Ejecutivos sigue el mismo esquema que en los últimos años, que será adaptado a la situación del Presidente Ejecutivo, manteniendo las condiciones que se describen más adelante, que son idénticas a las que se aplican para el resto de la plantilla de Telefónica en España:

- Presidente Ejecutivo: 4,51% del salario regulador, más un 2,2% de aportación obligatoria realizada por el Presidente Ejecutivo, hasta alcanzar el límite máximo anual que la Ley establezca en cada momento.
- Consejero Delegado: 4,51% del salario regulador, más un 2,2% de aportación obligatoria realizada por el Consejero Delegado, hasta alcanzar el límite máximo anual que la Ley establezca en cada momento.

Funcionamiento:

Se trata de un plan de aportación definida, conforme a lo establecido en los respectivos contratos, que cubre las contingencias siguientes: jubilación; fallecimiento del partícipe; fallecimiento del beneficiario; incapacidad laboral total y permanente para la profesión habitual, absoluta y permanente para todo trabajo y gran invalidez; y dependencia severa o gran dependencia del partícipe.

La prestación consiste en el derecho económico que corresponde a los beneficiarios como consecuencia del acaecimiento de cualquiera de las contingencias cubiertas por este Plan de Pensiones. Se cuantificará conforme al número de unidades de cuenta que le correspondan a cada partícipe en función de las cantidades aportadas al Plan de Pensiones y se valorarán a los efectos de su abono conforme al valor de la unidad de cuenta del día hábil anterior a la fecha en que se haga efectiva la prestación.

Asimismo, el partícipe podrá hacer efectivos sus derechos consolidados, en su totalidad o en parte, con carácter excepcional, en los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración.

El Plan de Pensiones se encuentra integrado en el Fondo de Pensiones Fonditel B, Fondo de Pensiones, gestionado por Fonditel Pensiones, EGFP, S.A.

Durante el ejercicio 2025 la normativa podría modificar los límites financieros y fiscales de las aportaciones a los planes de pensiones. En este sentido, y si eso ocurriera, tal y como se venía realizando, se tiene suscrito un seguro colectivo *unit link* en el que se canaliza el exceso de aportación sobre los límites fiscales anuales recogidos en la legislación.

Este seguro *unit link*, concertado con la entidad Occident GCO, S.A.U. de Seguros y Reaseguros, cubre las mismas contingencias que el Plan de Pensiones y los mismos supuestos de liquidez excepcional en caso de enfermedad grave o desempleo de larga duración.

En el caso del Presidente Ejecutivo, si no pudieran realizarse aportaciones a las fórmulas de previsión social anteriores, Telefónica realizará las aportaciones por los importes acordados a una o varias pólizas de seguro de vida y ahorro o instrumentos financieros equivalentes.

E. RETRIBUCIÓN EN ESPECIE

Los Consejeros Ejecutivos perciben, como remuneración en especie, además del seguro de vida con cobertura de muerte o invalidez descrito anteriormente, un seguro de salud general y de cobertura dental y tienen asignado un vehículo de Compañía, todo ello en línea con la política general aplicable a los Directivos de la Compañía.

Asimismo, Telefónica tiene contratada una póliza de responsabilidad civil (D&O) para administradores, directivos y personal con funciones asimilables del Grupo Telefónica, con las condiciones habituales para



este tipo de seguros. Dicha póliza también se extiende a sus sociedades filiales en determinados supuestos.

Cláusulas de recuperación de la retribución variable

Telefónica cuenta con una Política de Recuperación ("Executive Officer Compensation Recoupment Policy"), que regula de forma clara y detallada el derecho de la Compañía a recuperar las remuneraciones variables satisfechas durante el plazo general de clawback de tres años.

La Política de Remuneraciones que se sometió a votación de la Junta General de Accionistas en 2023 homogeneizó las cláusulas de recuperación aplicables a toda la retribución variable, estableciendo que el Consejo de Administración valorará, previo informe de la CNRBG, si procede (i) la cancelación total o parcial de la retribución variable que se encuentre pendiente de abono, y/o (ii) la recuperación total o parcial de cualquier elemento de retribución variable dentro de los treinta y seis (36) meses posteriores al abono de la misma ("clawback"), cuando se den determinadas circunstancias excepcionales que afecten a los resultados de la Sociedad, o que deriven de una conducta inapropiada del Consejero Ejecutivo.

Adicionalmente, este régimen se ha complementado y desarrollado por una Política de Recuperación (*Executive Officer Compensation Recoupment Policy*) aprobada por el Consejo de Administración en 2023, a propuesta de la CNRBG, con la que Telefónica consolida su compromiso con las mejores prácticas en materia de remuneración a nivel internacional y da cumplimiento de los requisitos de cotización exigidos a los emisores de valores extranjeros que cotizan en la Bolsa de Nueva York, así como a lo dispuesto en la Ley de Reforma de Wall Street y Protección al Consumidor "Dodd-Frank", de Estados Unidos de América (*U.S. Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act*).

En relación con las fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y las medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso, hay que considerar que la CNRBG:

- Tiene potestad para proponer al Consejo de Administración la cancelación del pago de la retribución variable ante circunstancias de este tipo.
- Valorará si circunstancias excepcionales de este tipo pueden conllevar incluso la extinción de la relación con el/los responsable/s correspondiente/s, proponiéndose al Consejo de Administración la adopción de las medidas que resulten oportunas.

A estos efectos, se considerarán como circunstancias excepcionales que serán objeto de valoración por parte

del Consejo de Administración, entre otras, y a modo de ejemplo, las siguientes:

- Reformulación de los estados financieros de la Compañía no debido a la modificación de las normas contables aplicables.
- En caso de que el Consejero Ejecutivo haya sido sancionado por un incumplimiento grave del código de conducta y demás normativa interna que le resulte de aplicación, o bien por incumplimiento grave de la normativa que le sea igualmente aplicable.
- En cualquier caso, cuando se ponga de manifiesto que la liquidación del elemento de retribución variable que se trate se ha producido total o parcialmente con base en información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori, de forma manifiesta u otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Compañía, que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados.
- Cuando el auditor externo de la Compañía introduzca salvedades en su informe que minoren los resultados tomados en consideración para determinar el importe de la retribución variable a abonar.

Posibles pagos en caso de cese

Los contratos suscritos con los Consejeros Ejecutivos son de carácter indefinido e incluyen un pacto de no concurrencia. Dicho pacto supone que, una vez extinguido el correspondiente contrato y durante la vigencia del pacto (dos años tras la finalización del contrato por cualquier causa), los Consejeros Ejecutivos no podrán prestar servicios ni directa ni indirectamente, ni por cuenta propia o ajena, ni por sí, ni por terceros, a empresas españolas o extranjeras cuya actividad sea idéntica o similar a la de Telefónica.

Por lo que se refiere a las condiciones relacionadas con la extinción de los contratos, la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 31 de marzo de 2023 (la "Política 2023") contempla una indemnización equivalente a dos anualidades de la retribución. En su aplicación, el contrato mercantil del nuevo Presidente Ejecutivo, D. Marc Thomas Murtra Millar, suscrito en enero de 2025 establece una compensación económica por cese de un importe igual a las referidas dos anualidades. Cada anualidad comprende la última Retribución Fija y la media aritmética de las dos últimas Retribuciones Variables Anuales percibidas según contrato.

En lo que respecta a las condiciones relacionadas con la extinción del contrato mercantil del Consejero Delegado (C.O.O.), D. Ángel Vilá Boix, la Política 2023 establece el mantenimiento de las condiciones de su contrato previo, que prevé una compensación económica por cese que puede alcanzar cuatro anualidades como máximo.



Estas mismas condiciones eran aplicables al anterior Presidente Ejecutivo, D. José María Álvarez-Pallete López a quien, como consecuencia de su cese, se le abonó en enero de 2025 una compensación económica por cese de 23.525.668 euros brutos.

Por otra parte, los Consejeros Ejecutivos participan en un Plan de Previsión Social de Directivos que cubre las contingencias de jubilación, jubilación anticipada, incapacidad laboral permanente en los grados de incapacidad total o absoluta o gran invalidez y fallecimiento y cuya aportación anual equivale al 35% de la Retribución Fija, tras deducir las aportaciones realizadas al Plan de Pensiones para empleados de Telefónica descrito en la letra D anterior.

El vehículo de instrumentación de este Plan aprobado en 2006 es un seguro colectivo de vida en la modalidad de unit link concertado con una entidad aseguradora, y el importe de la prestación de esta garantía será equivalente a la provisión matemática que corresponda al asegurado en la fecha en la que el tomador comunique y acredite a la aseguradora el acceso a alguna de las situaciones cubiertas por el Plan.

No se contempla actualmente la consolidación de derechos a favor de los Consejeros Ejecutivos. Si hubiese cualquier modificación legal al respecto, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRBG, podrá llevar a cabo las adaptaciones oportunas.

Así, conforme al cambio operado en la vigente Política 2023, la percepción de la compensación por cese anteriormente referida (y no solo la correspondiente al cese en la relación laboral como hasta entonces) es incompatible con el reconocimiento de derecho económico alguno relacionado con el Plan de Previsión Social de Directivos.

En este sentido, el contrato mercantil suscrito en enero de 2025 con el nuevo Presidente Ejecutivo, D. Marc Thomas Murtra Millar, prevé expresamente que, en caso de percibir la referida compensación económica por cese, no se le reconocerá ningún derecho económico derivado de este Plan.

Los contratos suscritos en vigencia de anteriores Políticas de Remuneraciones de los Consejeros, como es el caso del suscrito con el Consejero Delegado (C.O.O.), D. Ángel Vilá Boix, no contienen la incompatibilidad señalada.

Esta misma circunstancia se da en el contrato suscrito con el anterior Presidente Ejecutivo, D. José María Álvarez-Pallete López. El tratamiento de esta discrepancia entre el contrato suscrito y la Política 2023 está siendo objeto de dictamen en Derecho por lo que está pendiente de determinación a la fecha de este informe.

Aunque no se prevén cambios en el funcionamiento del Plan de Previsión Social de Directivos, en caso de que se introdujeran modificaciones al mismo, éstas deberán ser

acordadas por el Consejo de Administración. La modificación que se produzca deberá ser motivada y propuesta por la CNRBG, y, en su caso, se informará convenientemente de los motivos de dicha modificación en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

Condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos

Los contratos que en la actualidad regulan el desempeño de las funciones y responsabilidades de los Consejeros Ejecutivos son de naturaleza mercantil e incluyen las cláusulas que en la práctica acostumbran a incluirse en este tipo de contratos. Dichos contratos han sido propuestos por la CNRBG y aprobados por el Consejo de Administración. Los contratos del anterior Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado no han sufrido modificaciones significativas durante el ejercicio 2024. El contrato de D. Marc Thomas Murtra Millar como Presidente Ejecutivo ha sido aprobado en enero de 2025, con ocasión de su nombramiento como tal.

Además de las condiciones de indemnización expuestas en el punto anterior, a continuación se describen de forma resumida las principales condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos:

- Duración: Indefinida
- Preaviso: Se recoge la obligación de preavisar en el caso de extinción del contrato por decisión unilateral del Consejero Ejecutivo, disponiéndose que deberá comunicar su decisión unilateral por escrito y con una antelación mínima de tres meses, salvo casos de fuerza mayor. En el supuesto de que incumpliera tal obligación, deberá abonar a la Compañía una cantidad equivalente a la Retribución Fija correspondiente al período de preaviso incumplido.
- Exclusividad: El contrato establece la prohibición, durante su vigencia, de celebrar –directamente o mediante persona interpuesta– otros contratos laborales, mercantiles o civiles con otras empresas o entidades que desarrollen actividades de análoga naturaleza a las de Telefónica.
- Pacto de no concurrencia: Declara compatible su relación con el desempeño de otros puestos representativos, de administración y gestión y con otras situaciones profesionales que pueda atender en otras entidades dentro de Telefónica, o en cualesquiera otras entidades ajenas a la Compañía con conocimiento expreso de la CNRBG y del Consejo de Administración.

Por el contrario, declara incompatible, durante la vigencia del pacto (dos (2) años tras la finalización del contrato por cualquier causa), la prestación de servicios directa e indirectamente, por cuenta propia o ajena, por sí, por terceros, a empresas españolas o extranjeras cuya actividad sea idéntica o similar a la de Telefónica.

- **Confidencialidad:** Durante la vigencia de la relación y también tras su terminación, se establece un deber de confidencialidad respecto de las informaciones, datos y cualquier tipo de documentos de carácter reservado y confidencial que conozca y a los que haya tenido acceso, como consecuencia del ejercicio de su cargo.
- **Cumplimiento del sistema normativo:** Se incluye la obligación de observancia de las reglas y obligaciones establecidas en el régimen normativo de Telefónica, que se encuentran, entre otras normas, en el Reglamento del Consejo de Administración y en el Reglamento Interno de Conducta en materias relativas a los Mercados de Valores de Telefónica.

Compromiso de tenencia permanente de acciones

Tal y como establece la Política de Remuneraciones de los Consejeros, los Consejeros Ejecutivos deberán mantener (directa o indirectamente) un número de acciones (incluyendo las entregadas como remuneración) equivalente a dos (2) anualidades de Retribución Fija bruta, mientras sigan perteneciendo al Consejo de Administración y desarrollen funciones ejecutivas.

Para alcanzar dicho objetivo se establece un periodo de cinco años, a contar desde el 1 de enero de 2019 o, en el caso del Presidente Ejecutivo, al haber sido nombrado con posterioridad al 1 de enero de 2019, desde su nombramiento (18 de enero de 2025). El Consejo de Administración/la CNRBG pueden aprobar un plazo superior en caso de concurrir circunstancias excepcionales.

	Requerimiento de tenencia de acciones
Presidente Ejecutivo	200% Retribución Fija bruta
Consejero Delegado	200% Retribución Fija bruta

Mientras no se haya alcanzado el número de acciones sujeto a este compromiso, las acciones que el Consejero Ejecutivo reciba al amparo de cualquier elemento de retribución variable estarán sometidas a un periodo de retención mínimo de 3 años, elevando por tanto el grado de compromiso del Consejero Ejecutivo.

Lo anterior no será de aplicación a las acciones que los Consejeros Ejecutivos necesiten enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la CNRBG, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

La verificación de este compromiso se realizará por la CNRBG, que, entre otras cuestiones, considerará aspectos como el precio de la acción a tener en cuenta o la periodicidad con la que se revisará el compromiso de tenencia.

A 31 de diciembre de 2024, el Consejero Delegado (C.O.O.), D. Ángel Vilá Boix, era titular de 1.088.504 acciones de Telefónica y por tanto el Consejero Delegado cumple con el requisito de tenencia de acciones.

5.1.5. Remuneración de los Consejeros en su condición de tales en 2025

La retribución de los Consejeros en su condición de tales permanece sin cambios desde el año 2012.

D. Marc Thomas Murtra Millar ha renunciado al cobro de los importes que le corresponderían como Presidente del Consejo de Administración y de la Comisión Delegada, esto es, 240.000 euros y 80.000 euros, respectivamente.

La remuneración que corresponde a los Consejeros en su condición de tales se estructura, dentro del marco legal y estatutario, con arreglo a los criterios y conceptos retributivos indicados a continuación, dentro del límite máximo a tal efecto determinado por la Junta General de Accionistas, de conformidad con lo previsto en el artículo 35 de los Estatutos Sociales.

De acuerdo con lo anterior, la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el día 11 de abril de 2003 fijó en 6 millones de euros el importe máximo bruto anual de la retribución a percibir por los Consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración.

La remuneración anterior tiene, en todo caso, el carácter de máxima, correspondiendo al Consejo de Administración la propuesta de distribución de su importe entre los distintos conceptos y entre los distintos Consejeros, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones dentro del Consejo de Administración y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

En relación con el ejercicio 2025, y tras el correspondiente análisis, en función de la información de mercado disponible, la CNRBG ha propuesto al Consejo de Administración no incrementar la retribución fija de los Consejeros, salvo por lo que se indica más adelante en relación con el Consejero Independiente Coordinador (*Lead Independent Director*). Esta retribución permanece sin cambios desde el año 2012.

	Consejo de Administración	Comisión Delegada	Comisiones Consultivas o de Control (*)
Presidente (**)	240.000 euros	80.000 euros	22.400 euros
Vicepresidente	200.000 euros	80.000 euros	-
Vocal Dominical	120.000 euros	80.000 euros	11.200 euros
Vocal Independiente	120.000 euros	80.000 euros	11.200 euros
Otro Externo	120.000 euros	80.000 euros	11.200 euros

(*) Adicionalmente, el importe de la dieta por asistencia a cada una de las reuniones de las Comisiones Consultivas o de Control es de 1.000 euros.

(**) A este respecto, D. Marc Thomas Murtra Millar ha renunciado al cobro de los importes anteriormente indicados (esto es, 240.000 euros como Presidente del Consejo de Administración y 80.000 euros como Presidente de la Comisión Delegada).

Los Consejeros Ejecutivos podrán renunciar a percibir dichas asignaciones.

Además, los Consejeros no Ejecutivos perciben la remuneración que les corresponde por pertenecer a determinados órganos de administración de algunas sociedades filiales y participadas de Telefónica.

Asimismo, y dada la relevancia de la función desempeñada por el Consejero Independiente Coordinador (*Lead Independent Director*), a propuesta de la CNRBG, el Consejo de Administración ha acordado asignar una remuneración adicional de 80.000 euros, por el ejercicio de dicho cargo.

5.1.6. Aplicación de la Política de Remuneraciones en 2024

Resumen de la Política de Remuneraciones vigente en 2024 y resultados de la votación del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a 2023

La remuneración correspondiente al ejercicio 2024 ha seguido los términos de la Política de Remuneraciones aprobada con carácter vinculante por la Junta General de Accionistas el 31 de marzo de 2023, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 Novodécimas de la Ley de Sociedades de Capital.

No se ha producido ninguna desviación del procedimiento para la aplicación de la Política de Remuneraciones vigente en cada momento, ni se ha aplicado ninguna excepción temporal a la misma.

A este respecto, la remuneración obtenida en 2024 por los Consejeros Ejecutivos y los Consejeros en su condición de tales ha estado compuesta por los elementos descritos en la actual Política de Remuneraciones vigente en 2025.

Como se ha indicado anteriormente, el 18 de enero de 2025 el Consejo de Administración de Telefónica acordó

la resolución del contrato suscrito con D. José María Álvarez-Pallete como Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración de Telefónica. Por tanto, el Sr. Álvarez-Pallete desempeñó el cargo de Presidente Ejecutivo durante todo el año 2024 y, en su virtud, las referencias al Presidente Ejecutivo en esta sección relativa a la aplicación de la Política de Remuneraciones de 2024 están referidas a D. José María Álvarez-Pallete.

La descripción detallada del sistema retributivo de los Consejeros en 2024 se incluyó en la sección 5.1.4 del Informe Anual sobre Remuneraciones correspondiente a 2023. Dicho Informe fue aprobado por el 88,49% de los votos emitidos a favor, con un 4,13% de votos emitidos en contra y un 7,38% de abstenciones.

Remuneración de los Consejeros Ejecutivos en 2024

- La Retribución Fija del Presidente Ejecutivo Ejecutivo (D. José María Álvarez-Pallete López) en 2024 siguió siendo la misma desde el año 2013, que fue fijada en su condición de Consejero Delegado, habiendo permanecido invariable tras su nombramiento como Presidente en el año 2016. En el caso del Consejero Delegado, D. Ángel Vilá Boix, su importe permanece sin cambios desde su nombramiento en 2017.
- La Retribución Variable a Corto Plazo obtenida por los Consejeros Ejecutivos ha ascendido al 78,38% del importe máximo.
- El coeficiente de pago ponderado del Segundo ciclo (2022-2024) del Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 2021 ha sido del 100%. Este porcentaje se explica por el buen comportamiento del Flujo de Caja Libre y del Retorno Total para el Accionista de Telefónica (TSR) en el periodo 2022-2024, que se ha situado en cuarto lugar respecto de las compañías incluidas en el grupo de comparación. Además, Telefónica ha cumplido con su objetivo vinculado a la Neutralización de Emisiones.
- La retribución total devengada por los Consejeros Ejecutivos se encuentra por debajo de la retribución máxima establecida en la Política de Remuneraciones. En comparación con el año 2023, se ha incrementado en un 3%.

A continuación se detalla la evolución de los principales elementos retributivos de los consejeros ejecutivos en los últimos ejercicios:

Cuantías en miles de Euros		2023	2024
Presidente Ejecutivo (D. José María Álvarez-Pallete López)	Retribución Fija	1.923 €	1.923 €
	Retribución Variable a Corto Plazo (% pago)	107,4 %	101,5 %
	Retribución Variable a Largo Plazo (% pago)	89,5 %	100 %
	Retribución Total¹	9.226 €	9.534 €
Consejero Delegado (D. Ángel Vilá Boix)	Retribución Fija	1.600 €	1.600 €
	Retribución Variable a Corto Plazo (% pago)	107,4 %	101,5 %
	Retribución Variable a Largo Plazo (% pago)	89,5 %	100 %
	Retribución Total¹	6.882 €	7.102 €

¹ Se incluyen también la Retribución en Especie y las aportaciones al plan de pensiones. El importe de la RVLPL corresponde al número de acciones entregadas valoradas en la fecha de finalización del periodo de medición de objetivos de cada uno de los ciclos correspondientes.

A. RETRIBUCIÓN FIJA

Presidente Ejecutivo (D. José María Álvarez-Pallete López): 1.923.100 euros.

En el caso del Presidente Ejecutivo, el importe de Retribución Fija correspondiente a 2024 es igual al percibido desde el año 2013, que fue fijada en su condición de Consejero Delegado, habiendo permanecido invariable tras su nombramiento como Presidente en el año 2016.

Consejero Delegado (D. Ángel Vilá Boix): 1.600.000 euros.

Esta remuneración es idéntica a la que se fijó en el momento que el Sr. Vilá fue nombrado Consejero Delegado de la Compañía el 26 de julio de 2017.

B. RETRIBUCIÓN VARIABLE A CORTO PLAZO

Presidente Ejecutivo (D. José María Álvarez-Pallete López): 3.513.504 euros.

Calculado como la multiplicación de la remuneración fija (1.923.100 euros) por el Importe Máximo (233,1%) por el coeficiente de pago ponderado (78,38%).

Consejero Delegado (D. Ángel Vilá Boix): 2.436.000 euros.

Calculado como la multiplicación de la remuneración fija (1.600.000 euros) por el Importe Máximo (194,25%) por el coeficiente de pago ponderado (78,38%).

Para el ejercicio 2024 el Consejo de Administración aprobó, previa propuesta de la CNRBG, aquellas métricas cuantificables y medibles que mejor reflejan las palancas de creación de valor del Grupo Telefónica con el objetivo de garantizar el cumplimiento de su estrategia

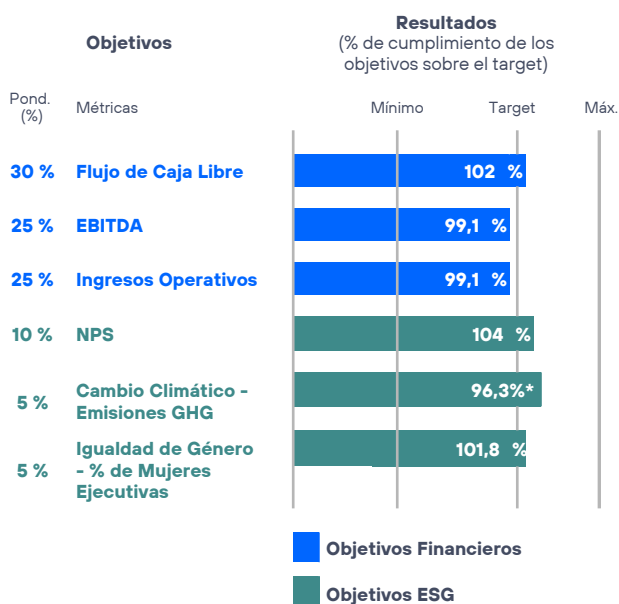
Estas métricas y su peso relativo son las siguientes:

MÉTRICA	DEFINICIÓN Y FORMA DE MEDICIÓN	PONDERACIÓN
OBJETIVOS FINANCIEROS		80%
Flujo de Caja Libre	Es el importe de caja generado por las operaciones a lo largo del año y se calcula como el acumulado de los fondos cobrados a los clientes menos los pagos necesarios para desarrollar las operaciones e invertir en los activos, incluyendo por tanto pago a proveedores, empleados, así como por espectro, tasas, impuestos e intereses de la deuda.	30%
EBITDA	EBITDA es el Beneficio antes de Intereses, Impuestos, Depreciaciones y Amortizaciones. Es una métrica clave para evaluar el rendimiento operativo, ya que permite analizar la capacidad de la empresa para generar beneficios a partir de sus operaciones principales, excluyendo los efectos de la estructura de capital, políticas fiscales y prácticas contables relacionadas con la depreciación y amortización	25%
INGRESOS OPERATIVOS	Se corresponde con los ingresos de los servicios, ingresos generados a partir de la actividad principal de la Compañía, ingresos por venta de terminales y otros ingresos por operaciones.	25%
OBJETIVOS NO FINANCIEROS - ESG		20%
CONFIANZA DEL CLIENTE (NPS)	NPS es una de las métricas utilizadas para medir la experiencia de nuestros clientes. Calcula cuál es su predisposición para recomendar nuestros servicios o productos. Se construye a partir de la respuesta a la pregunta: ¿con qué probabilidad recomendarías los servicios de Movistar/O2/Vivo a un familiar, amigo o colega? (En una escala de 1 a 10, 1 significa que no recomendaría; y 10 significa que sí recomendaría). Las valoraciones entre 9 y 10 se consideran promotores, y entre 1 y 6 se consideran detractores: NPS = % Promotores - % Detractores	10%
CAMBIO CLIMÁTICO (Emisiones de Gases de Efecto Invernadero)	Las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) es la métrica utilizada para medir nuestro impacto ambiental. Se mide a través de emisiones directas e indirectas de CO ₂ , procedentes de la actividad diaria de Telefónica. Emisión CO ₂ = Dato de Actividad x Factor de Emisión - Dato de actividad: Cantidad de energía, combustible, gas, etcétera consumida por la Compañía - Factor de Emisión: Cantidad de CO ₂ que se emite a la atmósfera por el consumo de cada unidad de actividad. Para la electricidad se utiliza el factor de emisión que nos proporcionan fuentes oficiales (Unión Europea, Ministerios, CNMC, etcétera) y para los combustibles se utilizan los factores de emisión del GHG Protocol e IPCC (Panel Intergubernamental de cambio climático de la ONU). Se usan factores de emisión constantes para la retribución anual a fin de evitar variaciones por causas ajenas a la Compañía.	5%
IGUALDAD DE GÉNERO (% Mujeres Ejecutivas)	El % de Mujeres Directivas del Grupo Telefónica es la métrica utilizada para medir el objetivo relativo a la Igualdad de Género. Se mide sobre el colectivo total de Ejecutivos del Grupo Telefónica a cierre de plantilla del mes de diciembre. El colectivo de directivos se define de acuerdo con los criterios y procesos establecidos por el área de Personas a nivel Corporación. Previo a la validación de la CNRBG, se cuenta con un Comité de Transparencia y Diversidad, del que forman parte el Presidente y 4 miembros del Comité Ejecutivo, donde se validan, con carácter mensual, las propuestas de nombramientos de este colectivo, para asegurar el cumplimiento de las medidas y políticas establecidas en materia de transparencia e igualdad de género.	5%

A lo largo del año la CNRBG ha realizado un seguimiento de dichos objetivos establecidos para la Retribución Variable a Corto Plazo de 2024, pagadera en 2025.

La evaluación final de los citados objetivos se ha realizado sobre la base de los resultados auditados correspondientes al ejercicio 2024 de acuerdo con el siguiente proceso:

- Los resultados del ejercicio 2024 así como el grado de consecución de los objetivos han sido analizados, en primer término, por la Comisión de Auditoría y Control, sobre la base de los resultados auditados por PRICEWATERHOUSECOOPERS AUDITORES, S.L.
- Tras dicho análisis, la CNRBG estableció una propuesta de Retribución Variable a Corto Plazo al Consejo de Administración. La Comisión también ha considerado la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado en la propuesta de retribución variable.
- Por último, el Consejo de Administración ha aprobado la propuesta de Retribución Variable a Corto Plazo de la CNRBG. Como resultado de lo anterior, y de acuerdo con lo establecido en la recomendación 59 del Código de Buen Gobierno, el Consejo de Administración ha acordado abonar a los Consejeros Ejecutivos en el primer trimestre de 2025 las cantidades recogidas a continuación, con base en el siguiente grado de consecución de los objetivos:



*El KPI de cambio climático de Emisiones GHG tiene una curva de pago inversa, de manera que cumplimientos por debajo del 100% (nivel de emisiones menor al del objetivo) es positivo, y da lugar a payouts por encima del 100%.

Una vez aplicadas las escalas de logro de cada uno de los objetivos, se ha determinado un 100% de coeficiente de pago ponderado sobre el Importe Target, que se corresponde con 3.513.504 euros para el Presidente Ejecutivo (78,38% del Importe Máximo) y 2.436.000

euros para el Consejero Delegado (78,38% del Importe Máximo). La Retribución Variable a Corto Plazo target ascendía al 180% de la Retribución Fija Anual para D. José María Álvarez-Pallete López y de un 150% de la Retribución Fija Anual para D. Ángel Vilá Boix.

C. RETRIBUCIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO

Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 2021. Devengo del Segundo ciclo (2022-2024).

La Junta General de Accionistas de 2021 aprobó un Plan de Incentivo a Largo Plazo consistente en la entrega de acciones de Telefónica, S.A. dirigido a Directivos de Telefónica que, cumpliendo con los requisitos establecidos al efecto en cada momento, fueron invitados a participar en el mismo, incluyendo a los Consejeros Ejecutivos de Telefónica, S.A.

El 31 de diciembre de 2024 finalizó el periodo de medición de los objetivos del Segundo ciclo del Plan. El número de acciones teóricas asignadas en caso del cumplimiento del 100% de los objetivos de TSR, Flujo de Caja Libre y Neutralización de emisiones de CO2, que correspondería a los Consejeros Ejecutivos, fue el siguiente:

- Presidente Ejecutivo (D. José María Álvarez-Pallete López): 995.000 acciones.
- Consejero Delegado (Ángel Vilá Boix): 745.000 acciones.

Para determinar el número concreto de acciones a entregar al finalizar el citado ciclo, la CNRBG ha analizado el grado de cumplimiento de cada uno de los tres objetivos.

Métricas	Ponderación (%)	Resultado de la Compañía	Incentivo a devengar (%)
TSR Relativo*	50 %	Percentil 75 o superior	100 %
		Mediana	30 %
		Por debajo de mediana	0 %
Flujo de Caja Libre	40 %	100% de cumplimiento	100 %
		90% de cumplimiento	50 %
		Por debajo del 90% de cumplimiento	0 %
Neutralización de emisiones de CO2	10 %	100% de cumplimiento	100 %
		90% de cumplimiento	50 %
		Por debajo del 90% de cumplimiento	0 %

*Grupo de Comparación: America Movil, BT Group, Deutsche Telekom, Orange, Telecom Italia, Vodafone Group, Proximus, Koninklijke KPN, Millicom, Swisscom, Telenor, TeliaSonera, Tim Brasil y Liberty Global.



En relación con el TSR Relativo, cuya ponderación es del 50%, Kepler ha facilitado a la CNRBG el cálculo del TSR Relativo de Telefónica desde el comienzo del ciclo (2022) hasta el final del mismo (2024), con relación con los TSR's alcanzados por determinadas compañías pertenecientes al sector de telecomunicaciones, ponderados según su relevancia para Telefónica que a efectos del Plan constituyen el grupo de comparación.

El TSR de Telefónica en el periodo ha sido del 33,6%, situándose en cuarta posición en el grupo de comparación, esto es, por encima del percentil 75 siguiendo la escala de logro establecida. Por tanto, se ha generado el derecho a percibir el 100% de las acciones vinculadas al cumplimiento del objetivo de TSR Relativo.

En relación con el Flujo de Caja Libre, cuya ponderación es del 40%, la Dirección de Planificación y Control preparó un informe en relación con el Flujo de Caja Libre generado por el Grupo Telefónica en cada uno de los años del periodo de medición de objetivos (2022, 2023 y 2024), sobre la base de los resultados auditados por el auditor interno y externo de la Compañía, comparándolo con el valor fijado en los presupuestos aprobados por el Consejo de Administración para cada ejercicio.

Se ha considerado como grado de cumplimiento final el promedio de los resultados parciales anuales obtenidos y aprobados por la CNRBG.

La CNRBG ha ido realizando un seguimiento anual del Flujo de Caja Libre, y una vez analizado el informe de la Dirección de Planificación y Control, ha determinado el grado de consecución. En esta función de evaluación, la CNRBG ha contado con el soporte de la Comisión de Auditoría y Control, que facilita información sobre los resultados auditados por el auditor externo de la Compañía.

A este respecto, el grado de cumplimiento anual del Flujo de Caja Libre ha sido del 108,5% (año 2022), 106,9% (año 2023) y 102% (año 2024). Por tanto, el coeficiente de pago vinculado al Flujo de Caja Libre ha sido del 100%.

En relación con el objetivo de Neutralización/compensación de emisiones de CO2, cuya ponderación es del 10% restante, y que mide también la reducción de emisiones de Alcance 1 + 2, en línea con el escenario 1,5°C del Acuerdo de París (SBTi), y con el objetivo marcado por la Compañía de alcanzar las cero emisiones netas en 2040 y neutralizar las emisiones de Alcance 1+2 a partir del año 2025 en nuestros principales mercados, la Dirección de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad preparó un informe relativo a la Neutralización/compensación de emisiones de CO2 a 31 de diciembre de 2024, sobre la base de los resultados auditados por el auditor interno y externo de la Compañía.

La CNRBG ha ido realizando un seguimiento periódico del nivel de Neutralización/compensación de emisiones de CO2, y una vez analizado el informe de la Dirección de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad, ha

determinado el grado de consecución. En esta función de evaluación, la CNRBG ha contado con el soporte de la Comisión de Sostenibilidad y Regulación y de la Comisión de Auditoría y Control.

A este respecto, se ha cumplido con el umbral mínimo de reducción de emisiones de CO2 que activa la posibilidad de evaluar el grado de cumplimiento del objetivo de Neutralización/compensación de emisiones de CO2 en los diferentes mercados, que en este ejercicio se ha situado un 72% por encima del nivel target y, por tanto, el coeficiente de pago vinculado a la Neutralización de emisiones de CO2 ha sido del 100%.

Teniendo en cuenta los resultados del TSR Relativo, del Flujo de Caja Libre y de la Neutralización de emisiones de CO2, el coeficiente de pago ponderado ha ascendido a un 100% (745.000 acciones para el Consejero Delegado, D. Ángel Vilá Boix). Este incentivo se entregará a lo largo del mes de marzo de 2025, una vez se hayan formulado y auditado las cuentas del ejercicio 2024, tal y como establece la recomendación 59 del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas de la CNMV.

En el caso de D. José María Álvarez-Pallete López debido al cese como Presidente Ejecutivo no recibirá la entrega en acciones correspondientes a este ciclo sino que recibirá una liquidación equivalente en efectivo. Por tanto, no le aplicará el período de retención de 2 años.

En el caso del Consejero Delegado, estas acciones estarán sujetas a un periodo de retención de dos años, que podrá incrementarse hasta tres en caso de que el Consejero Ejecutivo no cumpla con el compromiso de tenencia permanente de acciones.

Métricas	Pago (%)	Ponderación (%)	Pago ponderado (%)
TSR Relativo	100 %	50,0 %	50 %
Flujo de Caja Libre	100 %	40,0 %	40 %
Neutralización de emisiones de CO2	100 %	10,0 %	10 %
TOTAL			100 %

Por otro lado, tal y como se detalló en la sección C) del apartado 5.1.6 del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del año pasado, en marzo de 2024 se liquidó el Primer ciclo 2021-2023 del Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 2021, cuyo periodo de medición comprendía el periodo 2021-2023 y el incentivo estaba vinculado al TSR Relativo al Flujo de Caja Libre y a la Neutralización de Emisiones de CO2. A este respecto, teniendo en cuenta que el coeficiente ponderado de pago fue del 89,45%, se abonaron 978.583 acciones al Presidente Ejecutivo, D. José María Álvarez-Pallete

López, y 732.596 acciones al Consejero Delegado, D. Ángel Vilá Boix.

De acuerdo con las instrucciones que la CNMV ha manifestado a Telefónica, las citadas acciones, valoradas considerando la fecha de entrega, son las que se incluyen como "consolidadas" en el Anexo Estadístico como remuneración devengada en 2024.

D. PLAN DE PENSIONES PARA EMPLEADOS DE TELEFÓNICA

Aportaciones realizadas al Fondo de Pensiones Fonditel B, Fondo de Pensiones en 2024:

- Presidente Ejecutivo (D. José María Álvarez-Pallete López): 7.574 euros.
- Consejero Delegado (D. Ángel Vilá Boix): 6.721 euros.

Aportaciones realizadas en 2024 al seguro *unit link*, relacionado con el Plan de pensiones, concertado con la entidad Occident GCO, S.A.U. de Seguros y Reaseguros:

- Presidente Ejecutivo (D. José María Álvarez-Pallete López): 124.543 euros.
- Consejero Delegado (D. Ángel Vilá Boix): 65.439 euros.

El Plan de Pensiones de los Consejeros Ejecutivos sigue el mismo esquema y se encuentra alineado con el Plan de Pensiones de los empleados de Telefónica en cuanto a sus condiciones y a los porcentajes de aportación.

	Aportación (% salario regulador)	Plan de Pensiones Fonditel	+	Póliza de Seguro Unit-link	Total
Presidente Ejecutivo (D. José María Álvarez-Pallete López)	6,87%	7.574€	+	124.543€	132.117€
Consejero Delegado (D. Ángel Vila Boix)	4,51%	6.721€	+	65.439€	72.170€

Los porcentajes de aportación se encuentran alineados con el plan de pensiones de los empleados de Telefónica.

El importe de los derechos consolidados, a 31 de diciembre de 2024, era el siguiente:

- D. José María Álvarez-Pallete López: 395.807 euros (de los que 186.854 euros corresponden a los derechos generados en el Plan de Pensiones de Telefónica Internacional y el resto al Plan de Pensiones de Telefónica).
- D. Ángel Vilá Boix: 420.370 euros (de los que 25.087 euros corresponden a los derechos generados en el

Plan de Pensiones de Telefónica España y el resto al Plan de Pensiones de Telefónica).

La provisión matemática del seguro *unit link* a 31 de diciembre 2024 era la siguiente:

- D. José María Álvarez- Pallete López: 1.409.934 euros.
- D. Ángel Vilá Boix: 688.447 euros.

Se hace constar que la evolución de fondos acumulados reflejados responde tanto a las aportaciones realizadas como a la revalorización de los mismos.

Se puede consultar información adicional sobre las características del Plan de Pensiones para empleados en la sección 5.1.4.D) del presente Informe.

E. RETRIBUCIÓN EN ESPECIE

A continuación se incluyen las prestaciones asistenciales que los Consejeros Ejecutivos han percibido en 2024 así como el coste de las mismas:

- D. José María Álvarez- Pallete López: seguro de salud general y de cobertura dental cuyo coste ascendió a 6.207 euros y seguro de vida con cobertura de muerte o invalidez con un coste de 41.708 euros.
- D. Ángel Vilá Boix: seguro de salud general y de cobertura dental cuyo coste ascendió a 6.207 euros, seguro de vida con cobertura de muerte o invalidez con un coste de 33.328 euros y la cesión de uso de vehículo por un importe de 21.176 euros.

Adicionalmente, Telefónica tiene contratada una póliza de responsabilidad civil (D&O) para administradores, directivos y personal con funciones asimilables del Grupo Telefónica, con las condiciones habituales para este tipo de seguros.

F. PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL DE DIRECTIVOS

Las aportaciones realizadas en 2024 al plan de previsión social han sido las siguientes:

- D. José María Álvarez-Pallete López: 540.968 euros.
- D. Ángel Vilá Boix: 487.840 euros.

Las expectativas de derecho a 31 de diciembre de 2024 son las siguientes:

- D. José María Álvarez-Pallete López: 12.851.400 euros.
- D. Ángel Vilá Boix: 10.138.339 euros.

Otra información adicional:

- *Malus* y *clawback*: estas cláusulas no han sido aplicadas durante el ejercicio 2024.
- Durante el ejercicio 2024 los Consejeros Ejecutivos no han percibido ni devengado pagos por cese anticipado o terminación del contrato de Consejeros,



ni retribuciones derivadas de la concesión de anticipos, créditos, garantías, ni remuneraciones procedentes de otras sociedades del Grupo o en virtud de los pagos que realice Telefónica a una tercera entidad en la que los Consejeros presten servicios o cualquier otro concepto retributivo distinto de los señalados anteriormente.

- Las condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos en 2024 son idénticas a las descritas en el apartado 5.1.4 del presente Informe.

Remuneración de los Consejeros en su condición de tales

La remuneración que corresponde a los Consejeros en su condición de tales ha seguido un esquema idéntico al descrito en la sección 5.1.5. del presente Informe y al que se aplicó en ejercicios anteriores.

A este respecto, y como ya se había señalado en la sección 5.1.5 del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a 2023, D. José María Álvarez-Pallete López renunció en el año 2024 al cobro de 240.000 euros como Presidente del Consejo de Administración y 80.000 euros como Presidente de la Comisión Delegada.

Además, los Consejeros no Ejecutivos han percibido la remuneración que les corresponde por pertenecer a determinados órganos de administración de algunas sociedades filiales y participadas de Telefónica.

A continuación, y en lo que se refiere al ejercicio 2024, se detalla, en concreto, la pertenencia de los Consejeros a Órganos de Administración de otras Sociedades del Grupo Telefónica y a Consejos Asesores:

- D^a María Luisa García Blanco: Miembro del Consejo Asesor de Telefónica España.
- D^a Verónica Pascual Boé: Miembro del Consejo Asesor de Telefónica Tech y Consejera de Telefónica Audiovisual Digital, S.L.U.
- D. Francisco Javier de Paz Mancho: Consejero de Telefónica Audiovisual Digital, S.L.U., Consejero de Telefónica Brasil, S.A., miembro del Consejo Asesor de Telefónica España, y miembro del Consejo Asesor de Telefónica Hispanoamérica.
- D^a Claudia Sender Ramírez: Miembro del Consejo Asesor de Telefónica Tech y miembro del Consejo Asesor de Telefónica Hispanoamérica.
- D. Peter Löscher: Presidente de Telefónica Deutschland Holding, AG.
- D^a Solange Sobral Targa: Consejera de Telefónica Brasil, S.A.

De acuerdo con lo anterior, la remuneración agregada por conceptos en 2024 ha sido la siguiente:

	2024	2023
Asignación fija por pertenencia al Consejo, Comisión Delegada y Comisiones Consultivas o de Control	2.538.667 €	2.604.801 €
Dietas de asistencia a las reuniones de las Comisiones Consultivas o de Control	194.000 €	267.000 €
Remuneraciones por pertenencia a determinados Órganos de Administración de algunas sociedades filiales de Telefónica	1.092.315 €	1.141.102 €

Durante el ejercicio 2024 los Consejeros en su condición de tales no han devengado pagos por cese anticipado o terminación del contrato, ni retribuciones derivadas de la concesión de anticipos, créditos, garantías, ni remuneraciones en virtud de los pagos que realice Telefónica a una tercera entidad en la que los Consejeros presten servicios o cualquier otro concepto retributivo distinto de los señalados anteriormente.

Los importes individualizados por consejero se detallan en el Anexo Estadístico a este Informe.

5.1.7. Proceso de determinación de la Política de Remuneraciones y órganos de la Compañía que intervienen

La CNRBG, cuyas responsabilidades y funciones vienen establecidas en los artículos 40 de los Estatutos Sociales, 23 del Reglamento del Consejo de Administración y 4 del Reglamento de la CNRBG, juega un rol principal en la definición de la Política de Remuneraciones del Grupo Telefónica y en el desarrollo y concreción de sus elementos, debiendo ser las principales decisiones aprobadas por el Consejo de Administración.

El mandato de la CNRBG en el ámbito de las remuneraciones consiste en revisar y actualizar permanentemente el régimen retributivo de los Consejeros y Altos Directivos y en diseñar nuevos planes de remuneración que logren atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados, alineando sus intereses con los objetivos estratégicos de la Compañía.

Adicionalmente, otros órganos y asesores externos participan en el proceso de determinación de la Política de Remuneraciones.

A continuación, se incluyen las funciones que desempeñan los distintos órganos de la Compañía involucrados en la determinación y aprobación de la Política de Remuneraciones y sus condiciones, así como



una referencia a la involucración de asesores externos en esta materia:

	Determinación y diseño de los elementos retributivos	Aplicación de la retribución variable	Análisis de la competitividad externa de la remuneración
Junta General de Accionistas	<p>Aprueba la Política de Remuneraciones al menos cada tres años como punto separado del orden del día.</p> <p>Aprueba el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los Consejeros en su condición de tales.</p> <p>Aprueba los sistemas de remuneración variable de los Consejeros que incluyen la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones.</p> <p>Voto consultivo sobre el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, donde se detallan las retribuciones devengadas durante el ejercicio.</p>	<p>Voto consultivo sobre el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, donde se detallan las retribuciones devengadas durante el ejercicio.</p>	
Consejo de Administración	<p>Consejeros en su condición de tales: aprueba la distribución entre distintos conceptos del importe máximo aprobado por la Junta General de Accionistas.</p> <p>Consejeros Ejecutivos: aprueba la remuneración fija y las condiciones principales del sistema de retribución variable a corto plazo y a largo plazo.</p> <p>Aprueba las adaptaciones o actualizaciones de la Política de Remuneraciones.</p> <p>Aprueba los contratos que regulan el desempeño de las funciones y responsabilidades de los Consejeros Ejecutivos.</p> <p>Aprueba el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros para ser sometido a voto consultivo de la Junta General Ordinaria de Accionistas.</p>	<p>Aprueba el diseño, importes <i>target</i>, grado de consecución de los objetivos e importes de incentivo a abonar, en su caso, tanto de la retribución variable a corto plazo como de la retribución variable a largo plazo a los Consejeros Ejecutivos, a partir de la propuesta de la CNRBG.</p> <p>Aprueba el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros para ser sometido a voto consultivo de la Junta General Ordinaria de Accionistas.</p> <p>Evalúa si procede la aplicación de las cláusulas de recuperación (<i>clawback</i>).</p>	<p>Es informado sobre los análisis y estudios retributivos de los Consejeros realizados por la CNRBG.</p>
Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno	<p>Consejeros en su condición de tales: propone al Consejo de Administración la distribución entre los distintos conceptos del importe máximo aprobado por la Junta General de Accionistas. Revisa la retribución de los Consejeros de manera periódica para asegurar su adecuación a los cometidos desempeñados por aquéllos.</p> <p>Consejeros Ejecutivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Propone al Consejo de Administración la remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos considerando, entre otros factores, el nivel de responsabilidad y el liderazgo dentro de la organización, favoreciendo la retención de profesionales clave y la atracción del mejor talento, y dotando de independencia económica suficiente para equilibrar la importancia de otros elementos retributivos. Revisa anualmente las condiciones de la retribución variable, incluyendo la estructura, los niveles máximos de remuneración, los objetivos establecidos y el peso de cada uno de ellos, atendiendo a la estrategia de la Compañía, las necesidades y la situación del negocio. Estas condiciones son sometidas a la aprobación del Consejo de Administración. Propone al Consejo de Administración los contratos que regulan el desempeño de las funciones y responsabilidades de los Consejeros Ejecutivos. Propone al Consejo de Administración el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, y, cuando proceda, la Política de Remuneraciones. <p>A la hora de llevar a cabo estas actuaciones, la CNRBG valora el voto de los accionistas en la Junta General a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio anterior.</p>	<p>Propone al Consejo de Administración los objetivos al inicio de cada periodo de medición.</p> <p>Evalúa el cumplimiento de los objetivos tras finalizar el periodo de medición. De cara a que el abono de la retribución variable quede sujeto a una comprobación suficiente de que se han cumplido de modo efectivo los objetivos establecidos, tal y como se establece en la recomendación 59 del Código de Buen Gobierno, esta evaluación se realiza sobre la base de los resultados auditados por el auditor externo y el auditor interno de la Compañía, los cuales son analizados, en primer término, por la Comisión de Auditoría y Control, así como del grado de consecución de los objetivos. A este respecto, con la finalidad de garantizar que la retribución variable guarda relación efectiva con el desempeño profesional de los beneficiarios, se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.</p> <p>Remite un informe al Consejo, cuando corresponda, sobre la procedencia o no de la aplicación de las cláusulas de recuperación (<i>clawback</i>).</p> <p>Propone al Consejo de Administración la retribución variable a abonar a los Consejeros Ejecutivos. En dicha propuesta también considerará la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado en la propuesta de retribución variable.</p> <p>Propone al Consejo de Administración el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, y, cuando proceda, la Política de Remuneraciones.</p>	<p>Realiza una revisión periódica de las remuneraciones de los Consejeros. Como parte de este proceso se llevan a cabo análisis retributivos de competitividad externa y se considera, asimismo, la política retributiva de los Directivos y del resto de empleados de la organización.</p> <p>Los criterios para realizar estos análisis han sido descritos en la sección 5.1.4 anterior.</p>
Comisión de Auditoría y Control		<p>Analiza los resultados auditados por el auditor externo e interno para evaluar el cumplimiento de los objetivos de la retribución variable.</p>	

	Determinación y diseño de los elementos retributivos	Aplicación de la retribución variable	Análisis de la competitividad externa de la remuneración
Dirección de Planificación y Control, Dirección de Ética Corporativa y Sostenibilidad y Dirección de Personas		Preparan informes en relación con el grado de consecución de los objetivos operativos, financieros y no financieros, sobre la base de los resultados auditados por el auditor interno y externo de la Compañía.	
Secretaría General	Elabora la documentación formal relativa a la Política de Remuneraciones a la Junta General de Accionistas, al Consejo de Administración, a la Comisión Delegada y/o a las Comisiones Consultivas o de Control. Prepara, junto con la Dirección de Personas, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.	Prepara, junto con la Dirección de Personas, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.	
Dirección de Personas	Elabora las propuestas correspondientes de diseño de la Política de Remuneraciones aplicable a los Consejeros Ejecutivos. Prepara, junto con Secretaría General, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.	Prepara, junto con Secretaría General, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.	Realiza una revisión periódica de las remuneraciones de los Consejeros
Asesores externos durante el año 2024	Towers Watson asesoró en la elaboración del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de 2024. Por su parte, el despacho de abogados Garrigues ha participado en la revisión del citado Informe.	Mercer-Kepler analiza trimestralmente el nivel de cumplimiento del Retorno Total al Accionista (<i>Total Shareholder Return - TSR</i>) de Telefónica de cada uno de los ciclos vivos del plan de acciones.	Towers Watson asesora en el análisis de la comparativa, en relación con el mercado, del paquete retributivo de Consejeros y Alta Dirección.

5.1.8. Trabajos desarrollados por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno

Conforme a los artículos 40 de los Estatutos sociales, 23 del Reglamento del Consejo de Administración y 1 del Reglamento de la CNRBG, la Comisión estará formada por un mínimo de tres Consejeros designados por el Consejo de Administración, debiendo ser Consejeros externos o no ejecutivos, y la mayoría de ellos Consejeros independientes. Asimismo, el Consejero Independiente Coordinador deberá ser miembro de la Comisión. Por último, se establece que el Presidente de esta Comisión será, en todo caso, un Consejero independiente.

A 31 de diciembre de 2024, la composición de la CNRBG es la siguiente:

Nombre	Cargo	Categoría	Fecha de Nombramiento
D. Peter Löscher	Presidente	Independiente	17 de abril de 2020 (como Vocal) 20 de febrero de 2024 (fecha de nombramiento como Presidente)
D ^a María Luisa García Blanco	Vocal	Independiente	18 de diciembre de 2019
D. Francisco Javier de Paz Mancho	Vocal	Otro Externo	8 de abril de 2016
D ^a Verónica Pascual Boé	Vocal	Independiente	13 de diciembre de 2023

Asimismo, se hace constar que el Vicepresidente y Consejero Independiente Coordinador D. José Javier Echenique Landiribar ostentaba el cargo de Vocal de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno hasta el 15 de diciembre de 2024, fecha de su fallecimiento.

La CNRBG sigue la Guía Técnica 1/2019 sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones, aprobada por la CNMV el 20 de febrero de 2019, así como el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV, en su versión revisada publicada el 20 de junio de 2020.

Durante el ejercicio 2024 y hasta la fecha de aprobación del presente Informe, las actuaciones más relevantes realizadas por la CNRBG han sido las siguientes:

Año 2024:

- Elaboración de un Plan de Trabajo Anual para 2025, a fin de contar con una adecuada planificación que permita asegurar el cumplimiento de los objetivos perseguidos de forma eficiente por la Comisión.
- Propuestas y/o Informes de nombramientos y reelecciones relacionadas con el Consejo de Administración y sus Comisiones, y con los Consejos de Sociedades Filiales.
- Análisis de la estructura organizativa del Grupo Telefónica, así como otras cuestiones vinculadas con la plantilla.
- Evaluación del cumplimiento de los objetivos vinculados a la remuneración variable a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos correspondiente al ejercicio 2023.
- Evaluación del cumplimiento de los objetivos vinculados al Primer ciclo (2021-2023) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2025 aprobado por la Junta General de Accionistas de 2021.
- Análisis de la retribución total de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2024.
- Análisis de la retribución total de los miembros del Comité Ejecutivo para el ejercicio 2024.
- Propuesta de fijación y seguimiento de los objetivos ligados a la remuneración variable a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2024.
- Propuesta del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, correspondiente al ejercicio 2023, para su elevación al Consejo de Administración y posterior sometimiento a la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 12 de abril de 2024.
- Propuesta del Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio 2023, para su posterior elevación al Consejo de Administración.
- Análisis de los resultados de la evaluación del Consejo de Administración, de sus Comisiones y de la Junta General de Accionistas de Telefónica, S.A. correspondiente al ejercicio 2023, que contó con el apoyo de la Consultora Egon Zehnder como asesor externo.

Año 2025:

- Análisis de la retribución total de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2025.
- Informe al Consejo de Administración respecto al cese de D. José María Álvarez-Pallete López, y propuesta de las condiciones relacionadas con dicho cese, y al nombramiento como Consejero Ejecutivo y Presidente Ejecutivo de D. Marc Thomas Murtra Millar.

- Propuesta del nuevo contrato a suscribir con D. Marc Thomas Murtra Millar, como nuevo Presidente Ejecutivo.
- Propuesta sobre el nombramiento del Consejero D. Peter Löscher como Consejero Independiente Coordinador.
- Análisis de los resultados de la evaluación del Consejo de Administración, de sus Comisiones y de la Junta General de Accionistas de Telefónica, S.A. correspondiente al ejercicio 2024.
- Evaluación del cumplimiento de los objetivos vinculados a la Retribución Variable a Corto Plazo de los Consejeros Ejecutivos correspondiente al ejercicio 2024.
- Evaluación del cumplimiento de los objetivos vinculados al Segundo ciclo (2022-2024) del Plan de Incentivo a Largo Plazo (2021-2025) aprobado por la Junta General de Accionistas de 2021.
- Propuesta de fijación de los objetivos ligados a la Retribución Variable a Corto Plazo de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2025.
- Propuesta de fijación de los objetivos ligados al Segundo ciclo (2025-2027) del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2024-2028 aprobado por la Junta General de Accionistas de 2024.
- Propuesta de Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, correspondiente al ejercicio 2024, para su elevación al Consejo de Administración y posterior sometimiento a la Junta General Ordinaria de Accionistas a celebrar en 2025.
- Propuesta del Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio 2024, para su posterior elevación al Consejo de Administración.

Por otra parte, señalar que la CNRBG puede solicitar al Consejo de Administración, para el mejor cumplimiento de sus funciones, la contratación con cargo a la Compañía de asesores legales, contables, financieros u otros expertos. A este respecto, Towers Watson asesoró en la elaboración del presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros. Igualmente, el despacho de abogados Garrigues ha participado en la revisión de este.

5.1.9. Alineación del sistema retributivo con el perfil de riesgo y con los resultados sostenibles y a largo plazo

La Política de Remuneraciones de Telefónica cuenta con las siguientes características que permiten reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Compañía:



Adopción de medidas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la Compañía

- La CNRBG supervisa el examen, análisis y aplicación de la política retributiva de los profesionales cuyas actividades pueden tener una repercusión material sobre el perfil de riesgos de la entidad.
- No existen retribuciones variables garantizadas.
- El abono de la retribución variable únicamente se produce con posterioridad a la fecha de formulación de las correspondientes cuentas anuales, tras haberse podido determinar el grado de consecución de los objetivos operativos y financieros.
- La CNRBG considera, como parte del proceso de evaluación de la retribución variable, la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado.
- El diseño de los Planes de Incentivo a Largo plazo con ciclos de tres años de duración cada uno, produce una interrelación de los resultados de cada año, actuando por lo tanto como catalizador de alineamiento con los intereses a largo plazo de la Compañía y de una toma de decisiones prudente.
- La CNRBG tiene potestad para proponer al Consejo de Administración la cancelación del pago de la retribución variable ante determinadas circunstancias. La información en detalle a este respecto puede consultarse en el apartado 5.1.6 del presente Informe.
- La Comisión de Auditoría y Control de la Compañía participa en el proceso de toma de decisiones relacionadas con la Retribución Variable a Corto Plazo de los Consejeros Ejecutivos, mediante la verificación de los datos económicos-financieros y no financieros que puedan formar parte de los objetivos establecidos en dicha remuneración, ya que es preciso que, en primer lugar, esta Comisión verifique previamente los resultados de la Compañía, como base para el cálculo de los correspondientes objetivos.
- La CNRBG está formada por 4 miembros, dos de los cuales también son miembros de la Comisión de Auditoría y Control. La presencia cruzada de Consejeros en estas dos Comisiones asegura la toma en consideración de los riesgos asociados a las retribuciones en las deliberaciones de las citadas Comisiones y en sus propuestas al Consejo, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de los incentivos anuales y plurianuales.
- De acuerdo con la Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRBG, tiene la facultad de acordar la posible revaluación o

modificación de las retribuciones vinculadas a resultados en el caso de producirse cambios internos o externos significativos que evidencien la necesidad de revisarlas.

- En relación con las medidas necesarias para evitar conflictos de interés por parte de los Consejeros, en línea con lo establecido por la Ley de Sociedades de Capital, el Reglamento del Consejo de Administración de Telefónica recoge, un conjunto de obligaciones derivadas de sus deberes de lealtad, y de evitar situaciones de conflicto de interés. Por otro lado, el Reglamento de la CNRBG establece que una de sus funciones es velar por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la Comisión.

Coherencia con la estrategia de la Compañía y los resultados sostenibles y a largo plazo

El Diseño de la política retributiva coherente con la estrategia de la Compañía y orientada a la obtención de los resultados a largo plazo:

La remuneración total de los Consejeros Ejecutivos y de la Alta Dirección se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en: (i) una Retribución Fija, (ii) una Retribución Variable a Corto Plazo y (iii) una Retribución Variable a Largo Plazo. Para los Consejeros Ejecutivos, en condiciones normales este elemento a largo plazo tiene un peso en la fecha de concesión no inferior al 30% de la remuneración total en un escenario de cumplimiento de objetivos estándar (fijo + variable a corto plazo + variable a largo plazo).

Los planes de Retribución Variable a Largo Plazo se inscriben en un marco plurianual, para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de la Compañía. Esta retribución se concede y se abona en forma de acciones sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses de los Directivos estén alineados con los de los accionistas. Además, son ciclos solapados que, como norma general, se encadenan de manera indefinida manteniendo un foco permanente en el concepto de largo plazo en todas las decisiones.

Además, dos de los miembros de la CNRBG también son miembros de la Comisión de Sostenibilidad y Regulación. La presencia cruzada de Consejeros en estas dos Comisiones asegura la toma en consideración de la sostenibilidad en el ámbito de las remuneraciones.

5.1.10. Remuneraciones de los miembros de la Alta Dirección (no Consejeros)

Véase el Anexo II (Retribución al Consejo y a la Alta Dirección) de las Cuentas Anuales Consolidadas de Telefónica correspondientes al ejercicio 2024.

5.2. Anexo Estadístico Informe Anual sobre Remuneraciones

Anexo Estadístico Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Sociedades Anónimas Cotizadas (establecido por la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por la que se modifica la Circular 4/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de remuneraciones de los Consejeros de sociedades anónimas cotizadas)

Salvo que se indique lo contrario, los datos son a 31 de diciembre de 2024.

B. Resumen Global de cómo se aplicó la Política de Retribuciones durante el ejercicio cerrado

B.4 Informe del resultado de la votación consultiva de la Junta General al Informe Anual sobre Remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	3.452.212.692	60,03 %

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	142.710.948	4,13 %
Votos a favor	3.054.800.652	88,49 %
Votos en blanco	—	— %
Abstenciones	254.701.092	7,38 %

C. Detalle de las retribuciones individuales correspondientes a cada uno de los Consejeros

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2024
D. JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
D. ISIDRO FAINÉ CASAS	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
D. JOSÉ MARÍA ABRIL PÉREZ	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
D. JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	Vicepresidente Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 15/12/2024
D. ÁNGEL VILÁ BOIX	Consejero Delegado	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
D ^a MARÍA LUISA GARCÍA BLANCO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
D. PETER LÖSCHER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
D. CARLOS OCAÑA ORBIS	Consejero Dominical	Desde 08/05/2024 hasta 31/12/2024
D ^a VERÓNICA PASCUAL BOÉ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
D. FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
D. ALEJANDRO REYNAL AMPLÉ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
D. FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
D ^a MARÍA ROTONDO URCOLA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
D ^a CLAUDIA SENDER RAMÍREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
D ^a SOLANGE SOBRAL TARGA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
D ^a CARMEN GARCÍA DE ANDRÉS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 07/05/2024

C.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a Comisiones del Consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
D. JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	0	0	0	1.923	3.514	0	0	0	5.437	5.641
D. ISIDRO FAINÉ CASAS	200	0	80	0	0	0	0	0	280	280
D. JOSÉ MARÍA ABRIL PÉREZ	200	10	91	0	0	0	0	0	301	301
D. JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	200	27	114	0	0	0	0	0	341	338
D. ÁNGEL VILÁ BOIX	0	0	0	1.600	2.436	0	0	0	4.036	4.178
D ^a MARÍA LUISA GARCÍA BLANCO	120	38	34	0	0	0	0	0	192	198
D. PETER LÖSCHER	120	26	114	0	0	0	0	0	260	258
D. CARLOS OCAÑA ORBIS	80	8	61	0	0	0	0	0	149	0
D ^a VERÓNICA PASCUAL BOÉ	120	12	11	0	0	0	0	0	143	142
D. FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	120	25	114	0	0	0	0	0	259	278
D. ALEJANDRO REYNAL AMPLE	120	0	0	0	0	0	0	0	120	0
D. FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	120	0	0	0	0	0	0	0	120	120
D ^a MARÍA ROTONDO URCOLA	120	25	22	0	0	0	0	0	167	166
D ^a CLAUDIA SENDER RAMÍREZ	120	1	80	0	0	0	0	0	201	162
D ^a SOLANGE SOBRAL TARGA	120	10	11	0	0	0	0	0	141	0
D ^a CARMEN GARCÍA DE ANDRÉS	40	12	7	0	0	0	0	0	59	189

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumento	Nº Acciones equivalentes
D. JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	Performance Share Plan (PSP) 2021-2023 (Primer Ciclo)	1.094.000	1.094.000	0	0	978.583	978.583	4,12	4.030	0	0	0
	Performance Share Plan (PSP) 2022-2024 (Segundo Ciclo)	995.000	995.000	0	0	0	0	0	0	0	995.000	995.000
	Performance Share Plan (PSP) 2023-2025 (Tercer Ciclo)	1.110.000	1.110.000	0	0	0	0	0	0	0	1.110.000	1.110.000
	Performance Share Plan (PSP) 2024-2026 (Primer Ciclo)	0	0	1.015.000	1.015.000	0	0	0	0	0	1.015.000	1.015.000
	Plan Global de Compra Incentivada de Acciones para Empleados (GESP) 2022-2024	589	589	0	0	589	589	4,09	2	0	0	0

D. ÁNGEL VILÁ BOIX	Performance Share Plan (PSP) 2021-2023 (Primer Ciclo)	819.000	819.000	0	0	732.596	732.596	4,12	3.017	0	0	0
	Performance Share Plan (PSP) 2022-2024 (Segundo Ciclo)	745.000	745.000	0	0	0	0	0	0	0	745.000	745.000
	Performance Share Plan (PSP) 2023-2025 (Tercer Ciclo)	831.000	831.000	0	0	0	0	0	0	0	831.000	831.000
	Performance Share Plan (PSP) 2024-2026 (Primer Ciclo)	0	0	760.000	760.000	0	0	0	0	0	760.000	760.000
	Plan Global de Compra Incentivada de Acciones para Empleados (GESP) 2022-2024	589	589	0	0	589	589	4,09	2	0	0	0

Observaciones:

De acuerdo con las instrucciones que la CNMV ha manifestado a Telefónica:

- Se incluyen como "consolidadas" las acciones entregadas en marzo de 2024 derivadas del primer ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 2021, cuyo periodo de medición comprendía el periodo 2021-2023. Estas acciones se han valorado considerando la fecha de entrega.
- Las acciones derivadas del segundo ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas de 2021, a pesar de que su periodo de medición comprendía el periodo 2022-2024, y que el 100% serán entregadas en el mes de marzo de 2025, se deben entender como no consolidadas ni vencidas al finalizar el ejercicio 2024.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro (miles €)
D. José María Álvarez-Pallete López	132
D. Ángel Vilá Boix	72

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
D. José María Álvarez-Pallete López	132	132	541	541	1.619	1.372	12.851	11.359
D. Ángel Vilá Boix	72	72	488	488	1.084	934	10.138	8.902

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
D. José María Álvarez-Pallete López	Prima Seguro Médico	6
D. José María Álvarez-Pallete López	Prima Seguro de Vida	42
D. Ángel Vilá Boix	Prima Seguro Médico	6
D. Ángel Vilá Boix	Prima Seguro de Vida	33
D. Ángel Vilá Boix	Vehículo	21

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
D. JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. ISIDRO FAINÉ CASAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. JOSÉ MARÍA ABRIL PÉREZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	90	0	0	0	0	0	0	88	178	178
D. ÁNGEL VILÁ BOIX	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D ^a MARÍA LUISA GARCÍA BLANCO	0	0	0	0	0	0	0	88	88	88
D. PETER LÖSCHER	126	0	0	0	0	0	0	0	126	119
D. CARLOS OCAÑA ORBIS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D ^a VERÓNICA PASCUAL BOÉ	90	0	0	0	0	0	0	65	155	117
D. FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	173	0	0	0	0	0	0	155	328	333
D. ALEJANDRO REYNAL AMPLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D ^a MARÍA ROTONDO URCOLA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D ^a CLAUDIA SENDER RAMÍREZ	0	0	0	0	0	0	0	133	133	133
D ^a SOLANGE SOBRAL TARGA	86	0	0	0	0	0	0	0	86	0
D ^a CARMEN GARCÍA DE ANDRÉS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio			Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024		
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
D. José María Álvarez-Pallete López	0	0	0	0	187	174	0	0
D. Ángel Vilá Boix	0	0	0	0	25	23	0	0

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		



c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
D. JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	5.437	4.032	132	48	9.649	0	0	0	0	0	9.649
D. ISIDRO FAINÉ CASAS	280	0	0	0	280	0	0	0	0	0	280
D. JOSÉ MARÍA ABRIL PÉREZ	301	0	0	0	301	0	0	0	0	0	301
D. JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	341	0	0	0	341	178	0	0	0	178	519
D. ÁNGEL VILÁ BOIX	4.036	3.019	72	61	7.188	0	0	0	0	0	7.188
D ^a MARÍA LUISA GARCÍA BLANCO	192	0	0	0	192	88	0	0	0	88	280
D. PETER LÖSCHER	260	0	0	0	260	126	0	0	0	126	386
D. CARLOS OCAÑA ORBIS	149	0	0	0	149	0	0	0	0	0	149
D ^a VERÓNICA PASCUAL BOÉ	143	0	0	0	143	155	0	0	0	155	298
D. FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	259	0	0	0	259	328	0	0	0	328	587
D. ALEJANDRO REYNAL AMPLE	120	0	0	0	120	0	0	0	0	0	120
D. FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	120	0	0	0	120	0	0	0	0	0	120
D ^a MARÍA ROTONDO URCOLA	167	0	0	0	167	0	0	0	0	0	167
D ^a CLAUDIA SENDER RAMÍREZ	201	0	0	0	201	133	0	0	0	133	334
D ^a SOLANGE SOBRAL TARGA	141	0	0	0	141	86	0	0	0	86	227
D ^a CARMEN GARCÍA DE ANDRÉS	59	0	0	0	59	0	0	0	0	0	59
TOTAL	12.206	7.051	204	109	19.570	1.094	0	0	0	1.094	20.664

C.2 Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

OBSERVACIONES A LAS VARIACIONES 2024/2023:

- El incremento de la retribución total de D. José María Álvarez-Pallete López y de D. Ángel Vilá Boix en 2024 es de un 3%, considerando la retribución fija y las retribuciones cuyo periodo de medición de objetivos finalizó en los ejercicios 2023 y 2024, sin perjuicio de que su abono se haya producido en los ejercicios 2024 y 2025, respectivamente.
- La variación que se muestra en la presentación de la información del 2024 respecto al 2023, y que consta en la siguiente tabla responde al criterio comunicado por la CNMV a Telefónica en relación con el reporte de las cantidades de Retribución Variable a Largo Plazo. En este sentido, la CNMV considera que se deben informar como instrumentos financieros consolidados las acciones entregadas en el ejercicio en curso, sin perjuicio de que el periodo de medición de objetivos haya finalizado en el ejercicio anterior. Por lo tanto, en la remuneración de 2023 se están incluyendo como instrumentos financieros consolidados las acciones de la Retribución Variable a Largo Plazo cuyo ciclo tenía un periodo de medición 2020-2022, en lugar del ciclo con periodo de medición 2021-2023, y en la remuneración de 2024 se están incluyendo como instrumentos financieros consolidados las acciones de la Retribución Variable a Largo Plazo cuyo ciclo tenía un periodo de medición 2021-2023. A este respecto, debe destacarse que el ciclo 2020-2022 fue particular en la medida en que el valor de concesión del incentivo fue un 50% inferior al de un ciclo estándar. Adicionalmente, el coeficiente de pago del citado ciclo ascendió al 50%. Por lo tanto, el número bruto de acciones finalmente entregadas en el ciclo 2020-2022 ascendió a un 25% de lo que sería un incentivo máximo estándar.

Importes totales devengados y % variación anual

	Ejercicio 2024	% variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Ejercicio 2020
CONSEJEROS EJECUTIVOS									
D. JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	9.649	52,67	6.320	-6,88	6.787	-22,21	8.725	68,01	5.193
D. ÁNGEL VILÁ BOIX	7.188	53,59	4.680	-6,42	5.001	-24,52	6.626	71,17	3.871
CONSEJEROS EXTERNOS									
D. ISIDRO FAINÉ CASAS	280	0,00	280	0,00	280	0,00	280	0,00	280
D. JOSÉ MARÍA ABRIL PÉREZ	301	0,00	301	0,33	300	-0,66	302	0,67	300
D. JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	519	0,58	516	0,00	516	4,24	495	-0,60	498
D ^a MARÍA LUISA GARCÍA BLANCO	280	-2,10	286	0,35	285	31,94	216	31,71	164
D. PETER LÖSCHER	386	2,39	377	0,27	376	7,12	351	33,46	263
D. CARLOS OCAÑA ORBIS	149	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
D ^a VERÓNICA PASCUAL BOÉ	298	15,06	259	30,81	198	40,43	141	0,71	140
D. FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	587	-3,93	611	1,16	604	5,59	572	1,78	562
D. ALEJANDRO REYNAL AMPLE	120	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
D. FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	120	0,00	120	0,00	120	0,00	120	0,00	120
D ^a MARÍA ROTONDO URCOLA	167	0,60	166	2,47	162	362,86	35	0,00	0
D ^a CLAUDIA SENDER RAMÍREZ	334	13,22	295	2,43	288	45,45	198	40,43	141
D ^a SOLANGE SOBRAL TARGA	227	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
D ^a CARMEN GARCÍA DE ANDRÉS	59	-68,78	189	1,61	186	14,11	163	-1,81	166
RESULTADOS CONSOLIDADOS DE LA SOCIEDAD	557	-	-1.473	-	2.960	-75,53	12.095	368,25	2.583
REMUNERACIÓN MEDIA DE LOS EMPLEADOS	58	-15,94	69	27,78	54	-12,90	62	31,91	47

D. Otras Informaciones de Interés

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la sociedad, en su sesión de fecha 26 de febrero de 2025.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

No

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2024]

CIF: [A28015865]

Denominación Social:

[**TELEFONICA, S.A.**]

Domicilio social:

[GRAN VIA, 28 MADRID]

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	3.452.212.692	60,03

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	142.710.948	4,13
Votos a favor	3.054.800.652	88,49
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	254.701.092	7,38

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Don JOSE MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don ISIDRO FAINÉ CASAS	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JOSE MARÍA ABRIL PÉREZ	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	Vicepresidente Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 15/12/2024
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	Consejero Delegado	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MARÍA LUISA GARCÍA BLANCO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don PETER LÖSCHER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don CARLOS OCAÑA ORBIS	Consejero Dominical	Desde 08/05/2024 hasta 31/12/2024
Doña VERÓNICA PASCUAL BOE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don ALEJANDRO REYNAL AMPLÉ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MARÍA ROTONDO URCOLA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña CLAUDIA SENDER RAMÍREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña SOLANGE SOBRAL TARGA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña CARMEN GARCÍA DE ANDRÉS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 07/05/2024

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Don JOSE MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ				1.923	3.514				5.437	5.641
Don ISIDRO FAINÉ CASAS	200		80						280	280
Don JOSE MARÍA ABRIL PÉREZ	200	10	91						301	301
Don JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	200	27	114						341	338
Don ÁNGEL VILÁ BOIX				1.600	2.436				4.036	4.178
Doña MARÍA LUISA GARCÍA BLANCO	120	38	34						192	198
Don PETER LÖSCHER	120	26	114						260	258
Don CARLOS OCAÑA ORBIS	80	8	61						149	
Doña VERÓNICA PASCUAL BOE	120	12	11						143	142
Don FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	120	25	114						259	278
Don ALEJANDRO REYNAL AMPLÉ	120								120	
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	120								120	120
Doña MARÍA ROTONDO URCOLA	120	25	22						167	166
Doña CLAUDIA SENDER RAMÍREZ	120	1	80						201	162
Doña SOLANGE SOBRAL TARGA	120	10	11						141	
Doña CARMEN GARCÍA DE ANDRÉS	40	12	7						59	189

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSE MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	Performance Share Plan (PSP) 2021-2023 (Primer Ciclo)	1.094.000	1.094.000			978.583	978.583	4,12	4.030			
Don JOSE MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	Performance Share Plan (PSP) 2022-2024 (Segundo Ciclo)	995.000	995.000					0,00			995.000	995.000
Don JOSE MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	Performance Share Plan (PSP) 2023-2025 (Tercer Ciclo)	1.110.000	1.110.000					0,00			1.110.000	1.110.000
Don JOSE MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	Performance Share Plan (PSP) 2024-2026 (Primer Ciclo)			1.015.000	1.015.000			0,00			1.015.000	1.015.000
Don JOSE MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	Plan Global de Compra Incentivada de Acciones para Empleados (GESP) 2022-2024	589	589			589	589	4,09	2			
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	Performance Share Plan	819.000	819.000			732.596	732.596	4,12	3.017			

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
	(PSP) 2021-2023 (Primer Ciclo)											
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	Performance Share Plan (PSP) 2022-2024 (Segundo Ciclo)	745.000	745.000					0,00			745.000	745.000
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	Performance Share Plan (PSP) 2023-2025 (Tercer Ciclo)	831.000	831.000					0,00			831.000	831.000
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	Performance Share Plan (PSP) 2024-2026 (Primer Ciclo)			760.000	760.000			0,00			760.000	760.000
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	Plan Global de Compra Incentivada de Acciones para Empleados (GESP) 2022-2024	589	589			589	589	4,09	2			

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSE MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	132
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	72

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don JOSE MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	132	132	541	541	1.619	1.372	12.851	11.359
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	72	72	488	488	1.084	934	10.138	8.902

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSE MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	Prima Seguro Médico	6
Don JOSE MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	Prima Seguro de Vida	42
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	Prima Seguro Médico	6
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	Prima Seguro de Vida	33
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	Vehículo	21

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Don JOSE MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ										
Don ISIDRO FAINÉ CASAS										
Don JOSE MARÍA ABRIL PÉREZ										
Don JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	90							88	178	178
Don ÁNGEL VILÁ BOIX										
Doña MARÍA LUISA GARCÍA BLANCO								88	88	88
Don PETER LÖSCHER	126								126	119
Don CARLOS OCAÑA ORBIS										
Doña VERÓNICA PASCUAL BOE	90							65	155	117
Don FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	173							155	328	333
Don ALEJANDRO REYNAL AMPLÉ										
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA										
Doña MARÍA ROTONDO URCOLA										
Doña CLAUDIA SENDER RAMÍREZ								133	133	133
Doña SOLANGE SOBRAL TARGA	86								86	
Doña CARMEN GARCÍA DE ANDRÉS										

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don JOSE MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ					187	174		

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don ÁNGEL VILÁ BOIX					25	23		

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don JOSE MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	5.437	4.032	132	48	9.649						9.649
Don ISIDRO FAINÉ CASAS	280				280						280
Don JOSE MARÍA ABRIL PÉREZ	301				301						301

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	341				341	178				178	519
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	4.036	3.019	72	61	7.188						7.188
Doña MARÍA LUISA GARCÍA BLANCO	192				192	88				88	280
Don PETER LÖSCHER	260				260	126				126	386
Don CARLOS OCAÑA ORBIS	149				149						149
Doña VERÓNICA PASCUAL BOE	143				143	155				155	298
Don FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	259				259	328				328	587
Don ALEJANDRO REYNAL AMPLE	120				120						120
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	120				120						120
Doña MARÍA ROTONDO URCOLA	167				167						167
Doña CLAUDIA SENDER RAMÍREZ	201				201	133				133	334

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Doña SOLANGE SOBRAL TARGA	141				141	86				86	227
Doña CARMEN GARCÍA DE ANDRÉS	59				59						59
TOTAL	12.206	7.051	204	109	19.570	1.094				1.094	20.664

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Consejeros ejecutivos									
Don JOSE MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	9.649	52,67	6.320	-6,88	6.787	-22,21	8.725	68,01	5.193
Don ÁNGEL VILÁ BOIX	7.188	53,59	4.680	-6,42	5.001	-24,52	6.626	71,17	3.871
Consejeros externos									
Don ISIDRO FAINÉ CASAS	280	0,00	280	0,00	280	0,00	280	0,00	280
Don JOSE MARÍA ABRIL PÉREZ	301	0,00	301	0,33	300	-0,66	302	0,67	300

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Don JOSÉ JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	519	0,58	516	0,00	516	4,24	495	-0,60	498
Doña MARÍA LUISA GARCÍA BLANCO	280	-2,10	286	0,35	285	31,94	216	31,71	164
Don PETER LÖSCHER	386	2,39	377	0,27	376	7,12	351	33,46	263
Don CARLOS OCAÑA ORBIS	149	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña VERÓNICA PASCUAL BOE	298	15,06	259	30,81	198	40,43	141	0,71	140
Don FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	587	-3,93	611	1,16	604	5,59	572	1,78	562
Don ALEJANDRO REYNAL AMPLE	120	-	0	-	0	-	0	-	0
Don FRANCISCO JOSÉ RIBERAS MERA	120	0,00	120	0,00	120	0,00	120	0,00	120
Doña MARÍA ROTONDO URCOLA	167	0,60	166	2,47	162	362,86	35	-	0
Doña CLAUDIA SENDER RAMÍREZ	334	13,22	295	2,43	288	45,45	198	40,43	141
Doña SOLANGE SOBRAL TARGA	227	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña CARMEN GARCÍA DE ANDRÉS	59	-68,78	189	1,61	186	14,11	163	-1,81	166
Resultados consolidados de la sociedad									
	557	-	-1.473	-	2.960	-75,53	12.095	368,25	2.583
Remuneración media de los empleados									

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Importes totales devengados y % variación anual									
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
	58	-15,94	69	27,78	54	-12,90	62	31,91	47

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[26/02/2025]

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

- Si
 No