

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2014

C.I.F.

A-28015865

DENOMINACIÓN SOCIAL

TELEFONICA, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

GRAN VIA, 28, MADRID

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

A.1.1.

La política de remuneraciones del Grupo Telefónica tiene como eje principal atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados, a fin de que la Compañía pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo y globalizado en el que desarrolla su actividad, estableciendo las medidas y prácticas que resulten más apropiadas para tal fin. Esta política debe ser adecuada a las circunstancias concurrentes en cada momento, prestando especial atención a la evolución de la normativa, de las mejores prácticas, recomendaciones y tendencias -nacionales e internacionales- en materia de retribuciones de los administradores de sociedades cotizadas y a las condiciones imperantes en el mercado, por lo que, de forma permanente, se revisa su contenido y se realizan las modificaciones que, a resultas de los análisis efectuados, se estimen pertinentes.

Respecto a los Consejeros Ejecutivos, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y dentro del marco anteriormente descrito, los principios y criterios son:

- Equidad: remunerar de forma adecuada la valía profesional, experiencia, dedicación y responsabilidad de cada Consejero.
- Transparencia: como principio fundamental del sistema de gobierno corporativo de la Compañía.
- Competitividad: con el fin de contar con los mejores profesionales en el mercado, el paquete retributivo ofrecido a los Consejeros Ejecutivos, tanto por su estructura como por su cuantía global, tiene que resultar competitivo frente al de las entidades comparables a escala internacional.
- Vinculación entre remuneración y resultados: una parte significativa de la retribución total de los Consejeros Ejecutivos y Altos Directivos tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos financieros, de negocio y de creación de valor, predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con el interés social de la Compañía.
- Creación de valor para el accionista de forma sostenible en el tiempo.

A.1.2.

Por lo que se refiere a la política de remuneraciones del ejercicio 2015, los elementos y características de la misma se mantienen en términos similares a los que se aplicaron en el ejercicio 2014.

A.1.3.

El Consejo, a propuesta de la Comisión, toma en consideración los siguientes parámetros para establecer la política de remuneración:

- Lo establecido por los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo:

El régimen y la política de retribuciones del Consejo de Administración de Telefónica, así como su proceso de elaboración, vienen establecidos en los Estatutos Sociales (artículo 35) y en el Reglamento del Consejo de Administración (artículo 34). De conformidad con lo indicado en los mencionados textos normativos, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, determina, dentro del límite máximo establecido por la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Compañía, el importe que los Consejeros deben percibir por el desempeño de las funciones de supervisión y decisión colegiada propias del cargo por su actividad como tales.

Las retribuciones antes indicadas, derivadas de la pertenencia al Consejo de Administración de Telefónica, son compatibles con las demás percepciones que reciban los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas en el seno de la Compañía, o por cualesquiera otras funciones de asesoramiento que, en su caso, desempeñen para la Sociedad, distintas de las propias de su condición de Consejeros. Dichas percepciones son aprobadas por el Consejo de Administración de la Compañía, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno. Los sistemas de remuneración referenciados al valor de la cotización de las acciones, o que conlleven la entrega de acciones o de derechos de opción sobre acciones, son sometidos a la decisión de la Junta General de Accionistas de la Compañía, conforme a lo establecido en la legislación vigente.

- La normativa aplicable.
- Los objetivos establecidos en el Grupo, que permiten, entre otros extremos, establecer las métricas a las que se vincula la retribución variable anual y a medio/largo plazo.
- Información de mercado.

Para un mayor detalle sobre este aspecto, ver apartado A.2.

A.1.4.

La compensación total de los Consejeros Ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten, fundamentalmente, en: (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable a corto plazo, (iii) una retribución variable a medio y largo plazo, (iv) prestaciones asistenciales y (v) retribuciones en especie. En términos generales, en lo que se refiere al mix retributivo, puede indicarse que, en un escenario estándar de cumplimiento de objetivos, aproximadamente un tercio de la remuneración total es de carácter fijo, y los dos tercios restantes son de carácter variable.

En lo que se refiere a los Consejeros en su condición de tales, la política de remuneraciones, dentro del marco anteriormente descrito, persigue remunerar a dichos Consejeros de forma adecuada a su valía profesional y experiencia, así como a la dedicación y responsabilidad asumida por éstos, sin que la remuneración satisfecha pueda comprometer su independencia. Asimismo, la remuneración debe estar alineada con la estrategia de negocio y con los objetivos clave de la Compañía.

En esta línea, la retribución de los Consejeros Externos en su condición de miembros del Consejo de Administración, de la Comisión Delegada y/o de las Comisiones Consultivas o de Control, consiste en una asignación fija y en dietas por asistencia a las reuniones de las Comisiones Consultivas o de Control.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

A.2.1. Trabajos Preparatorios y Toma de Decisiones

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno realiza una revisión periódica de la política de remuneraciones del Consejo de Administración. 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.

Para realizar los análisis de competitividad externa se considera un mercado de referencia establecido en función de una serie de criterios objetivos. Para los Consejeros Ejecutivos, estos criterios se detallan a continuación:

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

2º.- Datos de dimensión (facturación, activos, capitalización bursátil y número de empleados) que permitan situar a Telefónica en la mediana del grupo de comparación.

3º.- Distribución geográfica: principalmente se incluyen compañías cuya matriz se sitúa en Europa Continental y en el Reino Unido, y además, entidades norteamericanas representativas del sector de las telecomunicaciones, referentes de la Compañía.

4º.- **Ámbito de responsabilidad:** compañías cotizadas tanto en el IBEX 35 como en el FTSE Eurotop 100, compuesto por los principales valores cotizados en la Bolsa de Londres (London Stock Exchange).

5º.- **Distribución sectorial:** muestra multisectorial con una distribución homogénea entre sectores de actividad.

En relación con los Consejeros en su condición de tales, el mercado de referencia está integrado por las compañías pertenecientes al índice bursátil IBEX-35, dado que Telefónica pertenece a este índice.

En función de los resultados de estos análisis, la Comisión ha propuesto al Consejo no incrementar la retribución fija de los Consejeros, tanto en su condición de tales como por el desempeño de funciones ejecutivas, durante el ejercicio 2015.

De igual manera, la Comisión ha analizado los otros componentes de la retribución (variable a corto y a largo plazo, y demás elementos), sometiendo al Consejo las correspondientes decisiones en relación a los mismos. Para este análisis la Comisión cuenta con los informes preparados a tal efecto por la Dirección de Planificación y Control, debidamente auditados y verificados por la Comisión de Auditoría y Control.

A.2.2. Comisión de Retribuciones: Mandato

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, cuyas funciones vienen establecidas en los artículos 40 de los Estatutos Sociales y 23 del Reglamento del Consejo de Administración, juega un rol principal en la definición de la política de remuneraciones del Grupo Telefónica, y en el desarrollo y concreción de sus elementos. Su mandato 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.

Durante los ejercicios 2014 y 2015, hasta la fecha de aprobación del presente informe, las actuaciones más relevantes realizadas por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, en materia de retribuciones, han sido las siguientes:

- Propuesta de fijación y seguimiento de los objetivos ligados a la remuneración variable anual de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2014, y revisión y propuesta de fijación de los correspondientes al ejercicio 2015.
- Evaluación del cumplimiento de los objetivos vinculados a la remuneración variable anual de los Consejeros Ejecutivos, correspondiente a los ejercicios 2013 (abonado en 2014) y 2014 (a abonar en 2015).
- Propuesta para aprobación por parte del Consejo de la asignación correspondiente al primer ciclo del denominado "Performance & Investment Plan" aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas el 30 de mayo de 2014.
- Propuestas de Informes Anuales de Remuneraciones de los Consejeros, para su elevación al Consejo y posterior sometimiento a la Junta General Ordinaria de Accionistas, realizadas en 2014 y 2015.

A.2.3. Comisión de Retribuciones: Composición

Conforme al artículo 40 de los Estatutos Sociales, la Comisión estará formada por un mínimo de tres Consejeros designados por el Consejo de Administración, debiendo ser Consejeros externos, y la mayoría de ellos Consejeros independientes. Asimismo, se establece que el Presidente de esta Comisión será, en todo caso, un Consejero independiente.

En este sentido, la Comisión está presidida por D. Alfonso Ferrari Herrero (Consejero Externo Independiente), siendo Vocales de la misma D. Carlos Colomer Casellas (Consejero Externo Independiente), D. Peter Erskine (Consejero Externo Independiente), D. Gonzalo Hinojosa Fernández de Angulo (Consejero Externo Independiente), y D. Pablo Isla Álvarez de Tejera (Consejero Externo Independiente).

A.2.4. Comisión de Retribuciones: Asesores Externos

VER NOTA 1 EN EL APARTADO E "OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS"

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración
--

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, en la forma, momento y proporción que libremente considere.

En concreto, para el ejercicio 2015, la remuneración se compone de los siguientes elementos:

- Asignación fija: asignación fija anual pagadera de forma mensual, adecuada a los estándares de mercado, en función de los cargos que desempeña cada Consejero dentro del Consejo y sus Comisiones, conforme al siguiente detalle:

* Consejo de Administración:

- Presidente: 240.000€
- Vicepresidente: 200.000€
- Vocal no Ejecutivo: 120.000€

* Comisión Delegada:

- Presidente: 80.000€
- Vicepresidente: 80.000€
- Vocal no Ejecutivo: 80.000€

*Comisiones Consultivas o de Control:

- Presidente: 22.400€
- Vocal no Ejecutivo: 11.200€

* Dietas de asistencia: los Consejeros no perciben dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración ni de la Comisión Delegada, recibiendo únicamente dietas por la asistencia a las sesiones de las Comisiones Consultivas o de Control. La cuantía recibida por cada Consejero en cada una de las reuniones a las que asiste asciende a 1.000 euros.

* Otras retribuciones: además, los Consejeros Externos perciben la remuneración que les corresponde por pertenecer a determinados Órganos de Administración de algunas Sociedades Filiales y participadas de Telefónica, y a diferentes Consejos Asesores Territoriales (Andalucía, Cataluña y Valencia), y Regionales y de Negocio (Europa –que desde el mes de junio de 2014 es el Consejo Asesor de España- y Latam).

Por otra parte, y tal como ha sido anteriormente indicado, por el desempeño de funciones ejecutivas en el seno de la Compañía, los Consejeros Ejecutivos perciben una retribución fija anual, pagadera mensualmente. Esta retribución será establecida por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, de forma coherente con 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.

La retribución fija bruta anual podrá ser revisada anualmente en función de los criterios aprobados en cada momento por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno. El incremento máximo anual no podrá ser superior al 10% del salario anual bruto del año anterior.

En determinadas situaciones, tales como un cambio de responsabilidad, el desarrollo en el puesto y/o necesidades especiales de retención y motivación, la Comisión podrá decidir aplicar incrementos superiores. Las razones subyacentes se explicarán en el correspondiente informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros.

Para el ejercicio 2015, los importes establecidos son los siguientes:

- D. César Alierta Izuel: 2.230.800 euros.
- D. José María Álvarez-Pallete López: 1.923.100 euros.
- D. Santiago Fernández Valbuena: 1.177.811 euros.

Se hace constar que el Consejero Ejecutivo D. Santiago Fernández Valbuena percibe su retribución en reales brasileños, por lo que, dependiendo del tipo de cambio aplicable en cada momento, su equivalente en euros puede variar.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del

plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.

- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

VER NOTA 2 EN EL APARTADO E "OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS"

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

Los Consejeros Ejecutivos participan en el Plan de Pensiones para Empleados de Telefónica (el "Plan de Pensiones"). El Plan de Pensiones es de aportación definida, con aportaciones realizadas por la Compañía, correspondientes al 4,51% del salario regulador (en dos de los Consejeros Ejecutivos) y al 6,87% del salario regulador (en uno de los Consejeros Ejecutivos), más un 2,2% de aportación obligatoria de aplicación a todos los Consejeros Ejecutivos, hasta alcanzar el límite máximo anual que la Ley establezca en cada momento.

Las contingencias cubiertas por este Plan de Pensiones son: 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. Los importes relativos a los derechos consolidados, a 31 de diciembre de 2014, son los siguientes:

- D. César Alierta Izuel: 339.030 euros.
- D. José María Álvarez- Pallete López: 225.611 euros.
- D. Santiago Fernández Valbuena: 168.881 euros.
- D^a Eva Castillo Sanz: 40.399 euros.
- D. Julio Linares López: 601.651 euros.

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

Asimismo, con el objeto de complementar el Plan de Pensiones en vigor, existe un Plan de Previsión Social de Directivos (“PPSD”), aprobado en 2006, en el que participan los Consejeros Ejecutivos. Al amparo de dicho Plan, Telefónica realiza aportaciones calculadas en base a un porcentaje sobre la retribución fija de cada Consejero, que varía en función de su nivel profesional en la organización de la Compañía. Actualmente el porcentaje de contribución para los Consejeros Ejecutivos es del 35%. A las citadas contribuciones calculadas conforme al porcentaje anterior, se les deducirán las aportaciones realizadas al Plan de Pensiones.

Desde la entrada en vigor del Plan de Previsión Social de Directivos, el vehículo de instrumentación es un seguro colectivo de vida en la modalidad de Unit-link concertado con la entidad Seguros de Vida y Pensiones Antares, S.A.

Las contingencias cubiertas por el Plan de Previsión Social de Directivos son jubilación, jubilación anticipada, incapacidad laboral permanente en los grados de incapacidad total o absoluta o gran invalidez, y fallecimiento.

De acuerdo con lo establecido en las condiciones generales de este Plan, no existe consolidación de derechos a favor del Directivo. 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 al asegurador el acceso a dicha situación.

La percepción de cualquier indemnización derivada del cese de la relación laboral será incompatible con el reconocimiento de derecho económico alguno sobre la expectativa acumulada. Sin embargo, en el caso de la Sra. Castillo mantiene su expectativa de derecho hasta el acaecimiento de alguna de las contingencias cubiertas, y es compatible con la percepción de cualquier indemnización derivada del cese laboral, en virtud de lo establecido en su contrato.

Las expectativas de derecho a 31 de diciembre de 2014 eran las siguientes:

- D. César Alierta Izuel: 14.119.869 euros.
- D. José María Álvarez- Pallete López: 5.492.675 euros.
- D. Santiago Fernández Valbuena: 6.012.120 euros.
- D^a Eva Castillo Sanz: 938.180 euros.

El desglose de la contribución realizada a cada Consejero viene detallado en el apartado del Informe. D.1.a) iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Por otra parte, se hace constar que, en febrero de 2015, se ha procedido a la sustitución del blindaje que venía recogido en el contrato del Presidente Ejecutivo, D. César Alierta Izuel, de cuatro años, por una aportación extraordinaria y única de 35,5 millones de euros a un plan de previsión social, lo que se enmarca en la política de la Compañía de reducir los blindajes, conforme a las mejores prácticas existentes en materia de gobierno corporativo. Con la realización de dicha aportación extraordinaria, Telefónica, S.A. no dotará cantidades anuales adicionales al Plan de Previsión Social de Directivos del Sr. Alierta Izuel. Esta aportación sería percibida por el Sr. Alierta Izuel en los mismos supuestos establecidos en el Plan de Previsión Social de Directivos (PPSD), aplicable al resto de los directivos.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

No está contemplado el pago de ninguna indemnización a los Consejeros en caso de terminación de sus funciones como tales.

Solo está previsto el pago de indemnizaciones en los supuestos de terminación en el ejercicio de las funciones ejecutivas que, en su caso, puedan desempeñar, tal y como se detalla en el siguiente apartado A.7.

Con fecha 26 de febrero de 2014, D^a Eva Castillo Sanz cesó en su cargo de Presidenta de Telefónica Europa, si bien continuó desempeñando funciones en el Grupo Telefónica distintas de su mera condición de Consejera hasta el 31 de diciembre de 2014. En enero de 2015, D^a Eva Castillo Sanz percibió un importe de 2.405.000 euros en concepto de indemnización por el referido cese y un importe de 862.475 euros en concepto de liquidación de su participación en el “Performance & Investment Plan” (equivalente al valor de las acciones de Telefónica, S.A. que le correspondían por su participación en dicho plan) correspondientes a los dos ciclos de los años 2012-2015 y 2013-2016.

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración,

los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

VER NOTA 3 EN EL APARTADO E "OTRA INFORMACIÓN DE INTERÉS"

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

La política de remuneraciones no prevé ninguna remuneración suplementaria distinta de las anteriormente indicadas.

A fecha de emisión de este Informe, no hay ninguna remuneración suplementaria devengada a favor de los Consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

La política de remuneraciones contempla la posibilidad de conceder anticipos, créditos y garantías a los Consejeros.

A fecha de emisión del presente Informe, no se han otorgado anticipos, créditos o garantías a ningún Consejero.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

Los Consejeros Ejecutivos perciben, como remuneración en especie, además del seguro de vida con cobertura de muerte o invalidez descrito en el apartado A.5, 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 Sociedad.

Por otra parte, conforme al "Plan Global de compra incentivada de acciones de Telefónica, S.A. para los Empleados del Grupo Telefónica", aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 30 de mayo de 2014, los Empleados de Telefónica, incluyendo a estos efectos los Consejeros Ejecutivos, pueden adquirir acciones de Telefónica por un importe máximo anual de 1.800 euros a lo largo de un periodo de doce meses (periodo de compra). La Compañía entregará gratuitamente un número de acciones equivalente al adquirido, con la condición de permanencia de un año tras el periodo de compra (periodo de consolidación). El requisito para recibir gratuitamente el mismo número de acciones que las adquiridas es la permanencia durante un año tras el periodo de compra.

A la fecha de emisión de este Informe, este Plan está pendiente de implantación.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

A fecha de emisión de este Informe, no se ha devengado ninguna remuneración de esta naturaleza.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

A fecha de emisión de este Informe, no se contempla en el sistema de remuneraciones de los Consejeros ningún otro concepto retributivo adicional a los explicados en los anteriores apartados.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, 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 medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

A.13.1. La política de remuneración de Telefónica está diseñada considerando la estrategia y los resultados a largo plazo de la Compañía:

- La compensación 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 medio y largo plazo. Para los Consejeros Ejecutivos, este elemento a largo plazo tiene un peso entre el 30% y el 40% de la compensación total en un escenario de cumplimiento de objetivos estándar (fijo + variable a corto plazo + variable a medio y largo plazo).

- Los planes de retribución variable a medio y 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.

A.13.2. La política de remuneración de Telefónica establece un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración:

- El diseño del esquema de remuneración presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables: en un escenario de cumplimiento estándar de los objetivos vinculados a la retribución variable, la retribución fija para los Consejeros Ejecutivos representa en torno a un tercio del total de la compensación (fijo + variable a corto plazo + variable a medio y largo plazo). Esta proporción se considera suficientemente elevada y no excesiva, permitiendo en determinados casos de incumplimiento de los objetivos marcados la no percepción de cantidad alguna en concepto de retribución variable.

- Así, los componentes variables de la remuneración tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimirlos totalmente. En un escenario donde no se alcanzasen los objetivos vinculados a la retribución variable, los Consejeros Ejecutivos y la Alta Dirección solo percibirían retribución fija.

- No existen remuneraciones variables garantizadas. Estas tienen carácter excepcional y solo se aplican tras el primer año de empleo del personal nuevo.

Respecto a las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad:

- La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno es responsable del examen y análisis de la política retributiva y su aplicación. El alcance de la Comisión afecta a un número de, aproximadamente, 1.300 Directivos. En este colectivo están incluidos los profesionales cuyas actividades pueden tener una repercusión material sobre el perfil de riesgos de la entidad.

- Igualmente, la Comisión de Auditoría y Control de la Compañía participa en el proceso de toma de decisiones relacionadas con la remuneración variable a corto plazo (bonus) de los Consejeros Ejecutivos, mediante la verificación de los datos económicos-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 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno está formada por 5 miembros, 3 de los cuales también son miembros de la Comisión de Auditoría y Control. En concreto, tanto el Presidente de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, como el Presidente de la Comisión de Auditoría y Control, forman parte de ambas Comisiones. La presencia cruzada de los 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.

A.13.3. En relación a 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 medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso, hay que considerar que:

- La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno tiene potestad para proponer al Consejo de Administración la cancelación del pago de la retribución variable ante circunstancias de este tipo.

- Además, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno 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.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

A la fecha de emisión del presente Informe, está previsto que los principios y criterios que rigen la política de remuneraciones descrita en los apartados anteriores permanezcan en términos similares a los vigentes, salvo que los órganos sociales competentes acuerden llevar a cabo modificaciones si se produjeran circunstancias o hechos de carácter regulatorio, estratégico, financiero o de otra naturaleza que así lo aconsejasen.

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

En caso de que este Informe sea aprobado, con carácter consultivo, por la Junta General Ordinaria de Accionistas, se entenderá que la política de remuneraciones descrita en los apartados anteriores ha resultado igualmente aprobada a efectos de lo dispuesto en el artículo 529 novodécimo de la Ley de Sociedades de Capital y permanecerá vigente durante los tres próximos ejercicios.

Cualquier modificación de la referida política de remuneraciones durante ese periodo, así como la aprobación de aquélla que haya de sustituirla, requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme a lo legalmente previsto.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

A lo largo del año, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno realiza un seguimiento de los objetivos vinculados a los incentivos anuales y plurianuales. La evaluación final, sobre la base de los resultados para el periodo completo de medición correspondiente, que son facilitados por el área de Planificación y Control, considera también la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado. Como ha sido expuesto anteriormente, la Comisión

de Auditoría y Control, con carácter previo, verifica los resultados del Grupo que son tomados en consideración para el cálculo de los objetivos establecidos para la percepción de la remuneración variable a corto plazo (bonus).

Asimismo, es importante destacar que, en lo que se refiere a los planes de acciones (remuneración a medio y largo plazo), un asesor externo, Kepler, asesora a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno en la determinación del Retorno Total para el Accionista de Telefónica comparado con el de las sociedades integrantes del Grupo de Comparación.

Como se ha mencionado, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno está formada por 5 miembros, 3 de los cuales también son miembros de la Comisión de Auditoría y Control. En concreto, tanto el Presidente de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno como el Presidente de la Comisión de Auditoría y Control forman parte de ambas Comisiones.

Entre las funciones de la Comisión de Auditoría y Control está la supervisión de la eficacia del control interno de la Sociedad y los sistemas de gestión de riesgos. En relación con ello, le corresponde proponer al Consejo de Administración la política de control y gestión de riesgos, la cual identificará, al menos:

- a) los tipos de riesgo (operativo, tecnológico, financiero, legal y reputacional) a los que se enfrenta la Compañía;
- b) la fijación del nivel de riesgo que la Compañía considere aceptable;
- c) las medidas para mitigar el impacto de los riesgos identificados en caso de que lleguen a materializarse; y
- d) los sistemas de control e información que se emplearán para controlar y gestionar los citados riesgos.

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.

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

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

1º - En lo que se refiere a los Consejeros en su condición de tales, se detalla a continuación la estructura y conceptos retributivos de la política de retribuciones aplicada durante el ejercicio 2014:

- Asignación fija por pertenencia al Consejo, Comisión Delegada y Comisiones Consultivas o de Control: 3.304.935 euros
- Dietas de asistencia a las reuniones de las Comisiones Consultivas o de Control: 182.000 euros.
- Remuneraciones por pertenencia a determinados Órganos de Administración de algunas sociedades filiales y participadas de Telefónica, y a los Consejos Asesores Territoriales (Andalucía, Cataluña y Valencia), Regionales y de Negocio (Europa –que desde el mes de junio de 2014 es el Consejo Asesor de España-, Latam y Digital -suprimido en el mes de junio de 2014-): 1.459.850 euros.

Las cantidades consignadas lo son en cómputo agregado para todos los Consejeros.

2º.- Respecto a los Consejeros Ejecutivos, se detalla a continuación la estructura y conceptos retributivos de la política de retribuciones aplicada durante el ejercicio 2014:

i) Retribución Fija

El importe de la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos correspondiente al ejercicio 2014, según los contratos aprobados por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, ha ascendido en global a 5.331.711 euros. Esta cifra incluye los importes correspondientes a D. César Alierta Izuel, D. José María Álvarez-Pallete López y D. Santiago Fernández Valbuena.

Con fecha 26 de febrero de 2014, Dª Eva Castillo Sanz cesó en su cargo de Presidenta de Telefónica Europa, si bien continuó desempeñando funciones en el Grupo Telefónica distintas de su mera condición de Consejera hasta el 31 de diciembre de 2014. En el cuadro relativo al total de retribuciones devengadas por los Consejeros durante el ejercicio se incluye las remuneraciones devengadas por Dª Eva Castillo Sanz hasta el 31 de diciembre de 2014.

ii) Retribución Variable a Corto Plazo (anual)

Por lo que se refiere al bonus 2014, pagadero en 2015, a lo largo del año la Comisión ha realizado un seguimiento de los objetivos establecidos, y la evaluación final se realiza sobre la base de los resultados auditados para 2014, los cuales son analizados, en primer término, por la Comisión de Auditoría y Control, así como el grado de consecución de los objetivos. Tras dicho análisis, la Comisión establece una propuesta de bonus que es sometida a la aprobación del Consejo de

Administración. La Comisión también considera la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado en la propuesta de retribución variable.

En el proceso de evaluación de los objetivos establecidos para el ejercicio 2014, la Comisión ha analizado los siguientes:

- Objetivos cuantitativos: OIBDA (“Operating Income Before Depreciation and Amortization”), Ingresos operativos (“Operating Revenue”) y Flujo de caja (“Operating Cash Flow”).
- Objetivos cualitativos, representados por el nivel de satisfacción de los clientes del Grupo.

Tras evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, acordó en fecha 23 de febrero de 2015, un grado de consecución global del 100%. Por tanto, el nivel de retribución variable anual se establece en un 80% del máximo.

Como resultado, el desglose de los importes a percibir por los Consejeros Ejecutivos en el primer trimestre 2015, correspondientes a los objetivos marcados para 2014, es el siguiente:

- D. César Alierta Izuel: 4.027.486 euros
- D. José María Álvarez-Pallete López: 3.471.965 euros
- D. Santiago Fernández Valbuena: 1.417.613 euros

El detalle del nivel de consecución de los objetivos se indica en el apartado D.2. de este informe.

Por su parte, D^a Eva Castillo Sanz ha percibido en enero de 2015 una remuneración variable correspondiente al ejercicio 2014 de 1.200.000 euros.

iii) Retribución Variable a Medio y Largo Plazo (plurianual)

En 2014 la política de retribución variable a medio y largo plazo de Telefónica se ha instrumentado a través de dos planes:

a) El segundo “Performance & Investment Plan” (“PIP”) aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas el 30 de mayo de 2014. En concreto, el 1 de octubre de 2014 se inició el primer ciclo del PIP 2014-2017 y se realizó la siguiente asignación máxima de acciones:

- D. César Alierta Izuel: 506.250 acciones.
- D. José María Álvarez-Pallete López: 300.000 acciones.
- D. Santiago Fernández Valbuena: 162.500 acciones.

Este número máximo de acciones asignadas fue comunicado a la Comisión Nacional del Mercado de Valores a través de hecho relevante el 27 de octubre de 2014. Todos los Consejeros Ejecutivos cumplen con el requisito de Co-Inversión.

El número concreto de acciones de Telefónica, S.A. que, dentro del máximo establecido, será objeto de entrega a los Partícipes está condicionado y viene determinado en función del Total Shareholder Return (“TSR”) de la acción de Telefónica, S.A. durante el período de duración del ciclo (3 años), con relación a los TSR’s experimentados por determinadas compañías pertenecientes al sector de telecomunicaciones, ponderados según su relevancia para Telefónica, S.A., que a efectos del Plan constituirán el grupo de comparación (en adelante, 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 Participações, Belgacom, Millicom y Oi.

La escala de logro aprobada por el Consejo es la siguiente: en 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, el número de acciones a entregar será el 30% del máximo. Para el caso de que dicha evolución se sitúe en el tercer cuartil o superior del Grupo de Comparación, el número de acciones a entregar será el 100% del máximo. Aquellos casos que se sitúen entre la mediana y el tercer cuartil se calcularán por interpolación lineal. En caso de que la evolución del TSR de la acción de Telefónica, S.A. se sitúe en el noveno decil o superior, el porcentaje de entrega sea superior al 100%, hasta un máximo del 125%, calculándose por interpolación lineal entre dicho tercer cuartil y el noveno decil.

b) El primer “Performance & Investment Plan” (“PIP”) aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas el 18 de mayo de 2011. En 2014 ha concluido el primer ciclo de este plan iniciado en 2011. Para determinar el número concreto de acciones a entregar al finalizar el citado ciclo, Kepler ha facilitado a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno los resultados del Retorno Total al Accionista (“Total Shareholder Return” – TSR) de Telefónica comparado con la evolución de la misma métrica en las sociedades integrantes del índice “Dow Jones Global Sector Titans Telecommunications Index” durante el mismo período. Para determinar el nivel de logro alcanzado se ha considerado la siguiente escala, establecida al principio del plan:

- Si el percentil del TSR de Telefónica se sitúa por debajo de la mediana: 0% de acciones asignadas que se consolida.
- Si el percentil del TSR de Telefónica se sitúa en la mediana: 30% de acciones asignadas que se consolida.
- Si el percentil del TSR de Telefónica se sitúa en el cuartil superior y por encima de la mediana: 100% de acciones asignadas que se consolida.
- Las cifras intermedias se calculan por interpolación lineal.

El TSR de Telefónica ha finalizado por debajo de la mediana siguiendo la escala de logro establecida. Por tanto, no ha correspondido a los Partícipes del primer ciclo del PIP, entre los que se incluyen los Consejeros Ejecutivos, recibir ninguna de las acciones asignadas en 2011.

iv) Prestaciones Asistenciales

Por otra parte, los Consejeros Ejecutivos han percibido las siguientes prestaciones asistenciales, cuyo importe se desglosa en el apartado D:

- Seguro de salud general y de cobertura dental.
- Seguro de vida con cobertura de muerte o invalidez.
- Plan de pensiones/jubilación: los Consejeros Ejecutivos participan en el Plan de Pensiones aplicable a los empleados del Grupo Telefónica. Asimismo, con el objeto de complementar el Plan de Pensiones en vigor, la Compañía ha realizado aportaciones en un Plan de Previsión Social de Directivos, en el que participan los Consejeros Ejecutivos, habiendo sido calculadas dichas aportaciones en base a un porcentaje sobre la retribución fija de cada Consejero.
- Vehículo de compañía.

Las anteriores prestaciones están en línea con la política general para Directivos.

En el caso de D^a Eva Castillo Sanz, en su contrato se estableció de forma expresa que podría compatibilizarse la indemnización por cese de sus funciones con el mantenimiento de sus derechos bajo el Plan de Previsión Social de Directivos. A 31 de diciembre de 2014, la expectativa de derecho bajo el mencionado plan ascendía a la cantidad de 938.180 euros.

v) Otras Percepciones

Conforme al "Plan Global de compra incentivada de acciones de Telefónica, S.A. para los Empleados del Grupo Telefónica", los empleados de Telefónica, incluyendo los Consejeros Ejecutivos, pueden adquirir acciones de Telefónica por un importe máximo anual de 1.200 euros a lo largo de un periodo de doce meses (periodo de compra). La Compañía entregará gratuitamente un número de acciones equivalente al adquirido, con la condición de permanencia de un año tras el periodo de compra (periodo de consolidación). El requisito para recibir gratuitamente el mismo número de acciones que las adquiridas es la permanencia durante un año tras el periodo de compra.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ANTONIO MASSANELL LAVILLA	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
CHANG XIAOBING	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
IGNACIO MORENO MARTÍNEZ	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
EVA CASTILLO SANZ	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
CÉSAR ALIERTA IZUEL	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSÉ MARÍA ABRIL PÉREZ	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ISIDRO FAINÉ CASAS	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JULIO LINARES LÓPEZ	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
CARLOS COLOMER CASELLAS	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSÉ FERNANDO DE ALMANSA MORENO-BARRERA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
PETER ERSKINE	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ALFONSO FERRARI HERRERO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
GONZALO HINOJOSA FERNÁNDEZ DE ANGULO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
LUIZ FERNANDO FURLÁN	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.

D.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 devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
CÉSAR ALIERTA IZUEL	2.231	240	0	4.027	0	80	0	155	6.733	5.806
ISIDRO FAINÉ CASAS	0	200	0	0	0	80	0	8	288	288
JOSÉ MARÍA ABRIL PÉREZ	0	200	3	0	0	91	0	0	294	304
JULIO LINARES LÓPEZ	0	200	16	0	0	46	0	0	262	227
JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	1.923	0	0	3.472	0	0	0	128	5.523	4.951
JOSÉ FERNANDO DE ALMANSA MORENO-BARREDA	0	120	14	0	0	34	0	8	176	183
EVA CASTILLO SANZ	1.264	0	0	1.200	862	0	2.405	54	5.785	2.778
CARLOS COLOMER CASELLAS	0	120	24	0	0	147	0	8	299	293
PETER ERSKINE	0	120	17	0	0	125	0	0	262	274
SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ALFONSO FERRARI HERRERO	0	120	35	0	0	158	0	8	321	335
LUIZ FERNANDO FURLÁN	0	120	0	0	0	0	0	0	120	125
GONZALO HINOJOSA FERNÁNDEZ DE ANGULO	0	120	30	0	0	158	0	8	316	331
PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	0	120	6	0	0	22	0	0	148	164
ANTONIO MASSANELL LAVILLA	0	120	13	0	0	56	0	8	197	201
IGNACIO MORENO MARTÍNEZ	0	120	15	0	0	34	0	0	169	149
FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	0	120	9	0	0	114	0	0	243	251
CHANG XIAOBING	0	120	0	0	0	0	0	0	120	120

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

CÉSAR ALIERTA IZUEL

Performance & Investment Plan ("PIP") 2011

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/07/2011	390.496	390.496	17,85	3 años desde la fecha de implantación	0	0	0,00	0			
Condiciones: Ver apartado A.4.											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	390.496	0	0	0,00	0
Otros requisitos de ejercicio: 0											

CÉSAR ALIERTA IZUEL

Performance & Investment Plan ("PIP")2012

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/07/2012	506.901	506.901	9,65	3 años desde la fecha de implantación	0	0	0,00	0			
Condiciones: Ver apartado A.4.											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	506.901	506.901	9,65	3 años desde la fecha de implantación
Otros requisitos de ejercicio: 0											

CÉSAR ALIERTA IZUEL
Performance & Investment Plan ("PIP")2013

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/07/2013	506.250	506.250	10,39	3 años desde la fecha de implantación	0	0	0,00	0			
Condiciones: Ver apartado A.4											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	506.250	506.250	0,00	3 años desde la fecha de implantación
Otros requisitos de ejercicio: 0											

CÉSAR ALIERTA IZUEL
"Global Employee Share Plan" ("GESP") 2012-2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/12/2012	113	113	12,88	1 año (tras fin periodo de compra)	0	0	0,00	0			
Condiciones: Ver apartado C.1.v)											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
113	12,88	1	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0
Otros requisitos de ejercicio: 0											

CÉSAR ALIERTA IZUEL

Performance & Investment Plan ("PIP")2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014					Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/10/2014	0	0	0,00	0		506.250	506.250	12,12	3 años desde la fecha de implantación			
Condiciones: Ver apartado A.4												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	506.250	506.250	12,12	3 años desde la fecha de implantación	
Otros requisitos de ejercicio: 0												

JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ

Performance & Investment Plan ("PIP")2011

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014					Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/07/2011	124.249	124.249	17,85	3 años desde la fecha de implantación		0	0	0,00	0			
Condiciones: Ver apartado A.4.												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	124.249	0	0	0,00	0	
Otros requisitos de ejercicio: 0												

JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ
Performance & Investment Plan ("PIP")2012

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/07/2012	293.955	293.955	9,65	3 años desde la fecha de implantación	0	0	0,00	0			
Condiciones: Ver apartado A.4.											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	293.955	293.955	9,65	3 años después de la fecha de implantación
Otros requisitos de ejercicio: 0											

JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ
Performance & Investment Plan ("PIP")2013

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/07/2013	300.000	300.000	10,39	3 años desde la fecha de implantación	0	0	0,00	0			
Condiciones: Ver apartado A.4.											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	300.000	300.000	10,39	3 años desde la fecha de implantación
Otros requisitos de ejercicio: 0											

JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ
Performance & Investment Plan ("PIP")2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/10/2014	0	0	0,00	0	300.000	300.000	12,12	3 años desde la fecha de implantación

Condiciones: Ver apartado A.4.

Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	300.000	300.000	12,12	3 años desde la fecha de implantación

Otros requisitos de ejercicio: 0

JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ
"Global Employee Share Plan" ("GESP") 2012-2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/12/2012	111	111	12,88	1 año (tras fin de periodo de compra)	0	0	0,00	0

Condiciones: Ver apartado C.1. v)

Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
111	12,88	1	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0

Otros requisitos de ejercicio: 0

SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA
Performance & Investment Plan ("PIP")2011

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/07/2011	124.249	124.249	17,85	3 años desde la fecha de implantación	0	0	0,00	0

Condiciones: Ver apartado A.4.

Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	124.249	0	0	0,00	0

Otros requisitos de ejercicio: 0

SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA
Performance & Investment Plan ("PIP")2012

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/07/2012	161.287	161.287	9,65	3 años desde la fecha de implantación	0	0	0,00	0

Condiciones: Ver apartado A.4.

Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	161.287	161.287	9,65	3 años desde la fecha de implantación

Otros requisitos de ejercicio: 0

SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA
Performance & Investment Plan ("PIP")2013

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/07/2013	162.500	162.500	10,39	3 años desde la fecha de implantación	0	0	0,00	0

Condiciones: Ver apartado A.4.

Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	162.500	162.500	10,39	3 años desde la fecha de implantación

Otros requisitos de ejercicio: 0

SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA
Performance & Investment Plan ("PIP")2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/10/2014	0	0	0,00	0	162.500	162.500	12,12	3 años desde la fecha de implantación

Condiciones: Ver apartado A.4.

Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	162.500	162.500	12,12	3 años desde la fecha de implantación

Otros requisitos de ejercicio: 0

SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA
"Global Employee Share Plan" ("GESP") 2012-2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/12/2012	74	74	12,88	1 año (tras fin periodo de compra)	0	0	0,00	0

Condiciones: Ver apartado C.1.v)

Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
74	12,88	1	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0

Otros requisitos de ejercicio: 0

JULIO LINARES LÓPEZ
Performance & Investment Plan ("PIP")2011

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/07/2011	234.298	234.298	17,85	3 años desde la fecha de implantación	0	0	0,00	0

Condiciones: 0

Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	234.298	0	0	0,00	0

Otros requisitos de ejercicio: 0

JULIO LINARES LÓPEZ

Performance & Investment Plan ("PIP")2012

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/07/2012	21.686	21.686	9,65	3 años desde la fecha de implantación	0	0	0,00	0			
Condiciones: Ver apartado A.4.											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	21.686	21.686	9,65	3 años desde la fecha de implantación
Otros requisitos de ejercicio: 0											

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
CÉSAR ALIERTA IZUEL	1.023	1.023	339	308
JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	550	550	82	65
EVA CASTILLO SANZ	394	394	40	26
SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	0	0	154	146
JULIO LINARES LÓPEZ	0	0	320	302

iv) Otros beneficios (en miles de €)

CÉSAR ALIERTA IZUEL			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		Ninguna	Ninguno
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
74	104	Ninguna	Ninguna

JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		Ninguna	Ninguno
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
20	40	Ninguna	Ninguna

EVA CASTILLO SANZ			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			

EVA CASTILLO SANZ			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		Ninguna	Ninguno
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
10	20	Ninguna	Ninguna

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
CÉSAR ALIERTA IZUEL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ISIDRO FAINÉ CASAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ MARÍA ABRIL PÉREZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JULIO LINARES LÓPEZ	0	0	0	0	0	0	0	200	200	300
JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ FERNANDO DE ALMANSA MORENO-BARREDA	0	163	0	0	0	0	0	120	283	283
EVA CASTILLO SANZ	0	4	0	0	0	0	0	0	4	38
CARLOS COLOMER CASELLAS	0	0	0	0	0	0	0	10	10	70
PETER ERSKINE	0	0	0	0	0	0	0	151	151	74
SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	1.178	0	0	1.418	0	0	0	261	2.857	2.926
ALFONSO FERRARI HERRERO	0	70	0	0	0	0	0	120	190	196
LUIZ FERNANDO FURLÁN	0	94	0	0	0	0	0	140	234	255
GONZALO HINOJOSA FERNÁNDEZ DE ANGULO	0	22	0	0	0	0	0	60	82	112
PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANTONIO MASSANELL LAVILLA	0	0	0	0	0	0	0	10	10	60
IGNACIO MORENO MARTÍNEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	0	128	0	0	0	0	0	120	248	249
CHANG XIAOBING	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	935	143	14	14
JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	0	0	144	136
JULIO LINARES LÓPEZ	0	0	282	266

iv) Otros beneficios (en miles de €)

SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		Ninguna	Ninguno
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
8	3	Ninguna	Ninguna

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.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
CÉSAR ALIERTA IZUEL	6.733	1	0	6.734	0	0	0	0	6.734	5.806	1.023
ISIDRO FAINÉ CASAS	288	0	0	288	0	0	0	0	288	288	0
JOSÉ MARÍA ABRIL PÉREZ	294	0	0	294	0	0	0	0	294	304	0
JULIO LINARES LÓPEZ	262	0	0	262	200	0	0	200	462	527	0
JOSÉ MARÍA ÁLVAREZ-PALLETE LÓPEZ	5.523	1	0	5.524	0	0	0	0	5.524	4.951	550
JOSÉ FERNANDO DE ALMANSA MORENO-BARREDA	176	0	0	176	283	0	0	283	459	466	0
EVA CASTILLO SANZ	5.785	0	0	5.785	4	0	0	4	5.789	2.816	394
CARLOS COLOMER CASELLAS	299	0	0	299	10	0	0	10	309	363	0
PETER ERSKINE	262	0	0	262	151	0	0	151	413	348	0
SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	0	1	0	1	2.857	0	0	2.857	2.858	2.926	935
ALFONSO FERRARI HERRERO	321	0	0	321	190	0	0	190	511	531	0
LUIZ FERNANDO FURLÁN	120	0	0	120	234	0	0	234	354	380	0
GONZALO HINOJOSA FERNÁNDEZ DE ANGULO	316	0	0	316	82	0	0	82	398	443	0
PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA	148	0	0	148	0	0	0	0	148	164	0
ANTONIO MASSANELL LAVILLA	197	0	0	197	10	0	0	10	207	261	0

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
IGNACIO MORENO MARTÍNEZ	169	0	0	169	0	0	0	0	169	149	0
FRANCISCO JAVIER DE PAZ MANCHO	243	0	0	243	248	0	0	248	491	500	0
CHANG XIAOBING	120	0	0	120	0	0	0	0	120	120	0
TOTAL	21.256	3	0	21.259	4.269	0	0	4.269	25.528	21.343	2.902

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

D.2.1. Retribución variable anual

En el proceso de evaluación que ha realizado la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno sobre la base de los resultados auditados para el ejercicio 2014 completo, se han considerado las siguientes medidas de rendimiento y ponderaciones:

- Objetivos cuantitativos:

- 40% OIBDA (“Operating Income Before Depreciation and Amortization”), cuyo grado de consecución se ha valorado en el 100%.

- 30% Ingresos operativos (“Operating Revenue”), cuyo grado de consecución se ha valorado en el 98,5%

- 15% Flujo de caja (“Operating Cash Flow”), cuyo grado de consecución se ha valorado en el 102,2%

- Objetivos cualitativos:

- 15% Objetivos cualitativos, representados por el nivel de satisfacción de los clientes del Grupo. La Comisión de Auditoría y Control ha utilizado dos indicadores para medir este objetivo, de acuerdo con los criterios estándar aplicables a estos índices, y se ha considerado que se han alcanzado los objetivos.

Tras la evaluación del cumplimiento de los objetivos anteriores, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno ha considerado un cumplimiento global de los objetivos del 100%. Por tanto, el nivel de retribución variable anual se establece en un 80% del máximo.

D.2.2. Retribución variable a medio/largo plazo

La consecución del primer ciclo del “Performance & Investment Plan” (“PIP”) finalizado en 2014 dependía de los resultados del Total Shareholder Return (TSR) de Telefónica comparado con la evolución de la misma métrica en las sociedades integrantes del índice “Dow Jones Global Sector Titans Telecommunications Index” durante el mismo periodo (2011-2014) y en función de la escala descrita en el apartado C.

Para determinar el número concreto de acciones que se entregan al finalizar el ciclo, Kepler ha facilitado a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno los resultados del Retorno Total al Accionista (“Total Shareholder Return” – TSR) de Telefónica comparado con la evolución de la misma métrica en las sociedades integrantes del índice mencionado.

El TSR de Telefónica ha finalizado por debajo de la mediana siguiendo la escala de logro establecida. Por tanto, a los participantes del primer ciclo del “Performance & Investment Plan” (“PIP”), entre los que se incluyen los Consejeros Ejecutivos, no les ha correspondido recibir ninguna de las acciones asignadas en 2011.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	2.414.312.810	51,84%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	113.930.405	4,72%
Votos a favor	2.116.900.163	87,68%
Abstenciones	183.482.242	7,60%

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

NOTA 1 AL APARTADO A.2.

A.2.4. Comisión de Retribuciones: Asesores Externos

La Comisión puede solicitar al Consejo, para el mejor cumplimiento de sus funciones, la contratación con cargo a la Sociedad de asesores legales, contables, financieros u otros expertos.

En 2014, los siguientes asesores externos prestaron sus servicios a la Comisión:

- Towers Watson ha asesorado en la elaboración del presente informe de remuneraciones.
- Garrigues y KPMG han asesorado a la Comisión en cuestiones relativas a planes de previsión social y contratos de los Consejeros Ejecutivos.
- Kepler ha asesorado a la Comisión en relación con el rediseño del portfolio de planes de incentivos a largo plazo en acciones, presentados a la Junta General de Accionistas 2014. Entre otros aspectos, analizando y proponiendo las mejores prácticas de mercado en referencia a las métricas a utilizar para determinar el grado de cumplimiento de cada ciclo, el grupo de comparación con el cual medir la performance de Telefónica, etc. Asimismo, y como lo viene haciendo desde hace años, Kepler analiza trimestralmente la performance y el nivel de cumplimiento de cada uno de los ciclos vivos de acciones.

NOTA 2 AL APARTADO A.4.

La política de remuneraciones contempla que solo los Consejeros Ejecutivos tengan elementos de componente variable, que son los siguientes:

i) Remuneración variable a corto plazo (bonus):

La remuneración variable a corto plazo se vincula a la consecución de una combinación de objetivos económico-financieros, operativos y cualitativos concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y en línea con el Plan Estratégico de la Sociedad.

Los objetivos cuantitativos (en general, económico-financieros y operativos) tienen un peso, como máximo del 85% en el conjunto del incentivo. Están compuestos por métricas que garantizan el adecuado equilibrio entre los aspectos financieros y operativos de la gestión de la Sociedad.

Los objetivos cualitativos tienen un peso, como máximo, del 15% en el conjunto del incentivo.

Corresponde a la Comisión la aprobación de los objetivos, al inicio de cada ejercicio, y la evaluación de su cumplimiento, una vez finalizado el mismo. Esta evaluación se realiza sobre la base de los resultados auditados, los cuales son analizados, en primer término, por la Comisión de Auditoría y Control, así como del grado de consecución de los objetivos. Tras dicho análisis, la Comisión establece una propuesta de bonus que es sometida a la aprobación del Consejo de Administración. La Comisión también considera la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado en la propuesta de retribución variable.

Con la finalidad de garantizar que la retribución variable anual guarda relación efectiva con el desempeño profesional de los beneficiarios, al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter cuantitativo se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.

La escala de cumplimiento, fijada al inicio de cada ejercicio, incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abona incentivo, un nivel target, que corresponde al cumplimiento de los objetivos al 100%, y un nivel máximo, específicos para cada métrica.

Para el cálculo del importe de la retribución variable se considerará el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos –individual y/o global- y se aplicarán las normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos, establecidos por la Sociedad para sus Directivos.

El bonus anual se abona íntegramente en metálico.

Las condiciones del sistema de retribución variable anual aplicable a los Consejeros Ejecutivos, incluyendo la estructura, los niveles máximos de remuneración, los objetivos establecidos y el peso de cada uno de ellos, son revisadas anualmente por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, atendiendo a la estrategia de la Compañía y las necesidades y la situación del negocio, y sometidas a la aprobación del Consejo de Administración.

En concreto, para el ejercicio 2015, el Consejo ha seleccionado, previa propuesta de la Comisión, aquellas métricas cuantificables y medibles que mejor reflejan las palancas de creación de valor del Grupo. Estas métricas y su peso relativo son los siguientes:

- Un 85% de los objetivos son operativos y financieros:

- El 40% de los objetivos está vinculado al OIBDA (“Operating Income Before Depreciation and Amortization”), que refleja tanto el crecimiento del Grupo como la evolución de la ejecución operativa.

- El 30% de los objetivos está vinculado a los ingresos operativos (“Operating Revenue”), que permiten medir el crecimiento del Grupo.

- El 15% de los objetivos está vinculado al Flujo de Caja Operativo (“Operating Cash Flow”), cuya generación permite reducir la deuda.

- El restante 15% de los objetivos son cualitativos, representados por el nivel de satisfacción de los clientes del Grupo, y son medidos por la Comisión de Auditoría y Control con los criterios estándar aplicables a estos índices.

El importe del bonus está limitado a un importe máximo del 225% de la retribución fija para D. César Alierta Izuel y D. José María Álvarez-Pallete López, y del 150% para D. Santiago Fernández Valbuena.

ii) Remuneración Variable a Medio y Largo Plazo (plurianual):

Los Consejeros Ejecutivos participan en sistemas de retribución variable a medio y largo plazo consistentes en la entrega de acciones de Telefónica y vinculados a la consecución de objetivos a medio y largo plazo.

En concreto, para el ejercicio 2015, está previsto realizar la asignación correspondiente al segundo ciclo del denominado “Performance & Investment Plan” (“PIP”) aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas el 30 de mayo de 2014.

La asignación máxima individualizada y total se comunicará a los mercados a través del correspondiente hecho relevante. El número concreto de acciones de Telefónica, S.A. que, dentro del máximo establecido, será objeto de entrega a los Partícipes está condicionado a la permanencia en el Grupo Telefónica en la fecha de entrega del ciclo, y vendrá determinado por la evolución del Total Shareholder Return (“TSR”) de la acción de Telefónica, S.A. durante el período de duración del ciclo, con relación a los TSR’s experimentados por determinadas compañías pertenecientes al sector de telecomunicaciones, ponderados según su relevancia para Telefónica, S.A., que a efectos del PIP constituirán el grupo de comparación (en adelante, 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 Participações, Belgacom, Millicom y Oi.

El Consejo determinará para este segundo ciclo la escala de logro aplicable, la cual seguirá los siguientes criterios: el número de acciones a entregar oscilará entre el 30% del número de acciones teóricas 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, y el 100% para el caso de que dicha evolución se sitúe en el tercer cuartil o superior del Grupo de Comparación, calculándose el porcentaje por interpolación lineal para aquellos casos que se sitúen entre la mediana y el tercer cuartil. Además, el PIP podrá prever, para todos o parte de los Partícipes, que en caso de que la evolución del TSR de la acción de Telefónica, S.A. se sitúe en el noveno decil o superior, el porcentaje de entrega sea superior al 100%, hasta un máximo del 125%, calculándose por interpolación lineal entre dicho tercer cuartil y el noveno decil.

El Consejo aprobó para este segundo ciclo, al igual que para el primer ciclo, una condición adicional consistente en el cumplimiento de un objetivo de inversión en, y mantenimiento de acciones de Telefónica, S.A. (“Co-Inversión”). Mediante la Co-Inversión los participantes del PIP tienen la posibilidad de incrementar en un 25% la cantidad de acciones iniciales asignadas inicialmente a cada uno de ellos por la Compañía (las “Acciones Iniciales Asignadas”). En la Co-Inversión, los participantes deben comprometerse a comprar y/o mantener en su poder el equivalente a un 25% de sus Acciones Iniciales Asignadas, hasta el final de cada ciclo (en este caso, hasta el final del segundo ciclo del PIP, en el que las acciones se asignarán en 2015, y habrán de conservarse hasta el 30 de septiembre de 2017).

En próximos ejercicios el Consejo podrá aprobar, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, sistemas de retribución variable a medio y largo plazo similares al descrito, estructurados en ciclos plurianuales solapados, con una duración de, al menos, 3 años y consistentes en asignaciones de acciones cada año.

Los objetivos tendrán principalmente carácter económico-financiero y de creación de valor para la Sociedad. Cada métrica tendrá asociada una escala en la que se establecerá un umbral, por debajo del cual no se abonará incentivo, y un máximo. En el caso de utilizarse grupos de comparación, el Consejo de Administración de Telefónica, S.A., previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, podrá actualizar la relación de las compañías incluidas en el Grupo de Comparación y/o la ponderación de las mismas para mantener los fundamentos económicos del PIP.

A fecha de aprobación de este informe, están vigentes los siguientes planes de remuneración variable a Medio y Largo Plazo:

1) El segundo y tercer ciclo del primer “Performance & Investment Plan” aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas el 18 de mayo de 2011. En concreto, en el ejercicio 2015 vencerá el segundo ciclo 2012-2015 de este plan y en 2016 vencerá el tercer ciclo 2013-2016.

2) El primer ciclo del segundo “Performance & Investment Plan” aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas el 30 de mayo de 2014, que se inició en 2014 y finalizará en 2017.

NOTA 3 AL APARTADO A.7.

Los contratos que regulan el desempeño de las funciones y responsabilidades de cada Consejero Ejecutivo y Telefónica incluyen las cláusulas que acostumbran a incluirse en este tipo de contratos, atendiendo a las prácticas habituales del

mercado en esta materia, y con la finalidad de atraer y retener a los profesionales más destacados y salvaguardar los legítimos intereses de la Compañía.

Se describen a continuación las condiciones más relevantes de los mencionados contratos.

a) Exclusividad, no concurrencia, e indemnización

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 (un año tras la finalización del contrato por cualquier causa), el Consejero Ejecutivo no podrá 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 del Grupo Telefónica.

Se exceptúa el supuesto de despido improcedente o nulo sin readmisión, declarado en virtud de sentencia, laudo arbitral o resolución administrativa firme, en cuyo caso quedará exonerado el Consejero Ejecutivo del pacto de no concurrencia.

Asimismo, los contratos de los Consejeros Ejecutivos también establecen 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 del Grupo Telefónica.

Por último, los contratos suscritos con los Consejeros Ejecutivos declaran compatible su relación laboral con el desempeño de otros puestos representativos, de administración y gestión, y con otras situaciones profesionales que pueda atender en otras entidades dentro del Grupo Telefónica, o en cualesquiera otras entidades ajenas al Grupo con conocimiento expreso de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno y del Consejo de Administración.

Por lo que se refiere a las condiciones relacionadas con la extinción de los contratos, desde 2006 la política de la Compañía aplicable a los Consejeros Ejecutivos, siguiendo las prácticas habituales de mercado, contempla una indemnización equivalente a dos anualidades de la retribución, calculada como la última retribución fija y la media aritmética de la suma de las dos últimas retribuciones variables anuales, para el caso de extinción de la relación por causa imputable a la Compañía o por el acaecimiento de circunstancias objetivas, como puede ser el cambio de control. Por el contrario, si la extinción de la relación tiene lugar por incumplimiento imputable al Consejero Ejecutivo o Directivo, éste no tendrá derecho a compensación alguna.

Por tanto, los contratos formalizados desde 2006 han seguido el criterio antes indicado respecto al régimen de indemnizaciones.

En los supuestos de los contratos que se han formalizado con anterioridad a 2006, la indemnización que tiene derecho a percibir el Consejero Ejecutivo según su contrato, no responde a dicha política, sino a las circunstancias personales, profesionales y del tiempo en que se firmó dicho contrato. En dichos casos, la compensación económica pactada por extinción de la relación, cuando proceda, puede alcanzar cuatro anualidades como máximo según la antigüedad en la Compañía. Cada anualidad comprende la última retribución fija y la media aritmética de la suma de las dos últimas retribuciones variables anuales percibidas según contrato.

Por lo que se refiere al Presidente Ejecutivo, tal y como se ha indicado en el apartado A.5 anterior, a la fecha de emisión de este Informe ya no tiene blindaje.

b) Preaviso

En lo que respecta a los preavisos en caso de extinción del contrato de los Consejeros Ejecutivos, se recoge la obligación de preavisar por parte del Consejero Ejecutivo en el caso de extinción del contrato por decisión unilateral del mismo, disponiéndose que se 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.

Dichos contratos no incluyen cláusulas de permanencia.

c) Confidencialidad y devolución de documentos

Durante la vigencia de la relación, y también tras su terminación, se establece un deber de confidencialidad respecto de las informaciones, datos y cualesquiera tipo de documentos de carácter reservado y confidencial que conozcan y a los que hayan tenido acceso, como consecuencia del ejercicio de su cargo.

d) Deber de cumplimiento del sistema normativo

De igual manera, 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 los Mercados de Valores de Telefónica.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 23/02/2015.

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

Sí

No