

Telefónica Deutschland
...

Vergütungs- bericht

Berichtsjahr 2021



Inhalt

I.	Einleitung	3
II.	Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021	3
III.	Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2021	4
1.	Vergütungs-Governance	4
2.	Übersicht über das zur Anwendung gekommene Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2021	4
3.	Vergütungskomponenten im Geschäftsjahr 2021 im Detail	5
3.1.	Feste Vergütungskomponenten	5
3.2.	Variable Vergütungskomponenten	7
3.3.	Malus- und Clawback-Regelungen	17
3.4.	Zusagen für den Fall der (vorzeitigen) Beendigung der Vorstandstätigkeit	18
3.5.	Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Vorstands.....	20
3.6.	Vergütung früherer Vorstandsmitglieder.....	23
IV.	Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021	24
1.	Übersicht über das Vergütungssystem	24
2.	Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats.....	24
V.	Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung	26
	Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG.....	28

Vergütungsbericht 2021

I. Einleitung

Der Vergütungsbericht beschreibt die Struktur und Ausgestaltung der Vergütung des Vorstands und Aufsichtsrats der Telefónica Deutschland Holding AG und legt die gewährte und geschuldete Vergütung jedes gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieds im Geschäftsjahr 2021 individualisiert offen. Der Bericht entspricht den regulatorischen Vorgaben des § 162 AktG und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019.

Der Vergütungsbericht sowie der beigefügte Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts durch PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft gemäß den Anforderungen des § 162 Abs. 3 AktG sind auf der [Internetseite von Telefónica Deutschland](#) zu finden.

Rundungen von Zahlenwerten im Vergütungsbericht können dazu führen, dass die Addition von Einzelwerten nicht exakt der angegebenen Summe entspricht und dass prozentuale Angaben nicht exakt die Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

II. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021

Im Geschäftsjahr 2021 gab es keine Veränderungen in der Zusammensetzung des Vorstands. Markus Haas wurde mit Wirkung ab dem 1. Januar 2017 bis zum Ablauf des 31. Dezember 2019 erneut als Vorstandsmitglied der Gesellschaft bestellt und zum neuen Chief Executive Officer (CEO) der Telefónica Deutschland Holding AG ernannt. Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung vom 18. Februar 2019 die weitere Bestellung von Markus Haas als CEO mit Wirkung ab dem 1. Januar 2020 bis zum Ablauf des 31. Dezember 2022 beschlossen. Valentina Daiber, Nicole Gerhardt, Alfons Lösing, Wolfgang Metze und Markus Rolle wurden mit Wirkung ab dem 1. August 2017 bis zum Ablauf des 31. Juli 2020 als Vorstandsmitglieder der Gesellschaft bestellt. Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung vom 30. September 2019 deren weitere Bestellung mit Wirkung ab dem 1. August 2020 bis zum Ablauf des 31. Juli 2023 beschlossen. Die Anstellungsverträge wurden für die Dauer der erneuten Bestellung jeweils neu abgeschlossen. Zudem wurde Mallik Rao (Yelamate Mallikarjuna Rao) mit Wirkung ab dem 15. Oktober 2019 bis zum Ablauf des 31. Dezember 2022 neu als Vorstandsmitglied der Gesellschaft bestellt. Sein Anstellungsvertrag wurde für die Dauer der Bestellung abgeschlossen.

Vor dem Hintergrund des Inkrafttretens des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2021 nach Vorbefassung durch den Vergütungsausschuss eine Überprüfung des Vergütungssystems des Vorstands vorgenommen. Im Zuge dessen wurden verschiedene vergütungsbezogene Komponenten neu aufgenommen oder überarbeitet. So wurde insbesondere gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder festgelegt. Zudem wurden die bereits zuvor im Vergütungssystem angelegten Malus-Regelungen konkretisiert und um Clawback-Regelungen für die gesamte variable Vergütung ergänzt. Daneben hat der Aufsichtsrat nun bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen, insbesondere unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen, außerdem das Recht, gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen, sofern dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist.

Das angepasste Vergütungssystem des Vorstands wurde vom Aufsichtsrat am 22. Februar 2021 beschlossen und der Hauptversammlung der Telefónica Deutschland am 20. Mai 2021 im Rahmen der konsultativen Abstimmung der Aktionäre (Say on Pay) zur Billigung vorgelegt. Hierbei wurde eine Zustimmung von 84,72 % der Stimmen erzielt. Es gilt für

alle ab dem Zeitpunkt der Hauptversammlung neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsanstellungsverträge. Das gemäß den gesetzlichen Anforderungen veröffentlichte angepasste Vorstandsvergütungssystem findet damit für die im Geschäftsjahr 2021 laufenden Vorstandsverträge, die alle vor der Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung geschlossen waren, noch keine Anwendung.

Zusätzlich wurde auf der Hauptversammlung 2021 das Vergütungssystem des Aufsichtsrats mit 99,94 % der Stimmen gebilligt. Die ausführliche Darstellung der Vergütungssysteme des Vorstands und des Aufsichtsrats sind auf der [Internetseite von Telefónica Deutschland](#) einsehbar.

III. Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2021

1. Vergütungs-Governance

Gemäß § 87 Abs. 1 AktG setzt der Aufsichtsrat die Vergütung der Vorstandsmitglieder fest und trägt dabei Sorge, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Zudem ist die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft auszurichten.

Die Angemessenheit der Vergütung der Vorstandsmitglieder überprüft der Aufsichtsrat regelmäßig und berücksichtigt dabei die Empfehlungen des Vergütungsausschusses. Dabei nutzt der Aufsichtsrat sowohl einen horizontalen Vergleich gegenüber Vorstandsmitgliedern vergleichbarer Gesellschaften als auch einen vertikalen Vergleich gegenüber der Belegschaft von Telefónica Deutschland.

Zur Beurteilung der Angemessenheit auf horizontaler Ebene berücksichtigt der Aufsichtsrat als Vergleichsgruppe Unternehmen des TecDAX, der die größten börsennotierten nationalen Technologieunternehmen abdeckt und in dem die Gesellschaft notiert ist, sowie gegebenenfalls andere relevante Unternehmen. Im Berichtsjahr berücksichtigte er alle Unternehmen des TecDAX.

Bei der Beurteilung der Angemessenheit auf vertikaler Ebene wird der obere Führungskreis sowie die Belegschaft im deutschen Konzern herangezogen. Im Zuge der Beurteilung der Angemessenheit auf vertikaler Ebene wird sowohl das aktuelle Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt, als auch die Veränderung des Verhältnisses in der zeitlichen Entwicklung betrachtet. Des Weiteren bezieht der Aufsichtsrat die jeweiligen Beschäftigungsbedingungen wie beispielsweise Arbeits- und Urlaubszeiten mit ein.

2. Übersicht über das zur Anwendung gekommene Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2021

Das Vergütungssystem für den Vorstand besteht aus festen und variablen Vergütungskomponenten, deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bildet. Die festen Vergütungskomponenten setzen sich aus dem Festgehalt, den Nebenleistungen sowie der Versorgungszusage zusammen. Die variablen Vergütungskomponenten umfassen die einjährige variable Vergütung (Bonus I) und die Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung. Diese umfassen insbesondere den Telefónica Deutschland Performance Share Plan (Bonus II) sowie den Telefónica, S.A. Performance Share Plan (Bonus III). Außerdem bestehen als weitere Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung der Telefónica, S.A. Restricted Share Plan als Sondervergütungsinstrument in Einzelsituationen sowie die Möglichkeit der Vorstandsmitglieder zur Teilnahme am Mitarbeiterbeteiligungsprogramm der Telefónica, S.A.

Die nachfolgende Tabelle stellt die regelmäßigen Vergütungskomponenten und Vertragsbestandteile im Überblick dar:

Komponente		Beschreibung
Feste Vergütungskomponenten	Festgehalt	<ul style="list-style-type: none"> Fixe Vergütung, die in zwölf gleichen Monatsbeträgen ausbezahlt wird
	Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> Im Wesentlichen Firmenwagen, Versicherungen, D&O-Versicherung mit Selbstbehalt und sonstige Zulagen
	Versorgungszusage	<ul style="list-style-type: none"> Finanzierungsbeitrag in Höhe eines im Vorstandsstellungsvertrag festgeschriebenen Prozentsatzes des jährlichen Festgehalts, der in eine rückgedeckte Unterstützungskasse investiert wird
Variable Vergütungskomponenten	Einjährige variable Vergütung (Bonus I)	<ul style="list-style-type: none"> Einjähriger Cash-Bonus 70 % Telefónica Deutschland-Komponente <ul style="list-style-type: none"> 80 % finanzielle Leistungskriterien <ul style="list-style-type: none"> 30 % Revenues 30 % OIBDA (Operating Income Before Depreciation and Amortization) 20 % Free Cash Flow (FCF) 20% nicht-finanzielle Leistungskriterien (Environmental, Social und Governance-Ziele) <ul style="list-style-type: none"> 8 % Net Promoter Score (NPS) 5 % Reduktion von CO₂-Emissionen 3 % NPS Gap 3 % Reputation des Unternehmens (RepTrak Pulse) 1 % Frauenanteil in Führungspositionen 30 % Telefónica, S.A.-Komponente Cap: 150 % des Zielbonus
	Telefónica Deutschland Performance Share Plan (Bonus II)	<ul style="list-style-type: none"> (Virtueller) Performance Share Plan Dreijährige Performance-Periode Leistungskriterien <ul style="list-style-type: none"> 50 % Relative Aktienrendite (relativer Total Shareholder Return) 40 % Free Cash Flow (FCF) 10 % Neutralisierte CO₂-Emissionen Zielerreichung: 0 % bis 100 % (Cap) Cap: 200 % des Zuteilungswerts Auszahlung in bar
	Telefónica, S.A. Performance Share Plan (Bonus III)	<ul style="list-style-type: none"> Performance Share Plan Dreijährige Performance-Periode Leistungskriterien <ul style="list-style-type: none"> 50 % Relative Aktienrendite (relativer Total Shareholder Return) der Telefónica, S.A. 40 % Free Cash Flow (FCF) der Telefónica, S.A. 10 % Neutralisierte CO₂-Emissionen der Telefónica, S.A. Zielerreichung: 0 % bis 100 % (Cap) Auszahlung in Aktien durch Telefónica, S.A.

Um zu gewährleisten, dass die Struktur der Zielvergütung auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist, hat der Aufsichtsrat sichergestellt, dass der Zuteilungswert der Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung den Zielbetrag der einjährigen variablen Vergütung übersteigt. Zudem hat der Aufsichtsrat darauf geachtet, dass die festen und variablen Vergütungskomponenten, die an den Erfolg von Telefónica Deutschland geknüpft sind, erheblich jene Elemente überwiegen, die an den Erfolg der Telefónica, S.A. anknüpfen. Gleichsam besteht ein strategisches Interesse der Telefónica Deutschland, einer wirtschaftlich erfolgreichen Unternehmensgruppe anzugehören und von damit verbundenen Synergien zu profitieren, weswegen im Geschäftsjahr 2021 30 % der einjährigen variablen Vergütung (Bonus I) vom wirtschaftlichen Erfolg der Telefónica, S.A. abhängen. Um diesem strategischen Interesse auch langfristig betrachtet gerecht zu werden, kann der Aufsichtsrat grundsätzlich einer Teilnahme der Vorstandsmitglieder an langfristigen aktienbasierten Vergütungsprogrammen der Telefónica, S.A. zustimmen (Telefónica, S.A. Performance Share Plan (Bonus III), Restricted Share Plan, Mitarbeiterbeteiligungsprogramm). Im Geschäftsjahr 2021 entfielen für den Vorstandsvorsitzenden 33 % und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 50 % des Zuteilungswerts der Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung auf den Telefónica, S.A. Performance Share Plan (Bonus III).

3. Vergütungskomponenten im Geschäftsjahr 2021 im Detail

3.1. Feste Vergütungskomponenten

3.1.1. Festgehalt

Das jährliche Festgehalt ist eine fixe Vergütung, die in zwölf gleichen Monatsbeträgen ausbezahlt wird.

3.1.2. Nebenleistungen

Zusätzlich erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen. Diese umfassen im Wesentlichen Firmenwagen, Lebens- und Unfallversicherung, Reisekostenpauschalen, den Ersatz von Kosten der Sozialversicherung, Gremienentschädigung und sonstige Zulagen.

Weitere Nebenleistungen wurden den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 nicht gewährt.

Des Weiteren hat die Gesellschaft zugunsten der Vorstandsmitglieder eine D&O-Versicherung (Directors & Officers Liability Insurance) mit einem Selbstbehalt von 10 % des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen des jährlichen Festgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds abgeschlossen.

3.1.3. Versorgungszusagen

Alle im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder mit Ausnahme von Alfons Lösing nehmen am Pensionsplan der Gesellschaft teil. Dabei handelt es sich um eine Unterstützungskassenzusage. Sie erhalten jährlich einen Finanzierungsbeitrag in Höhe von 20 % des jährlichen Festgehalts, der in eine rückgedeckte Unterstützungskasse investiert wird. Die Vorstandsmitglieder können jährlich zwischen sechs vorgegebenen Vorsorgepaketen wählen, die die Risiken Hinterbliebenenversorgung, Berufsunfähigkeit und Alter unterschiedlich stark absichern. Neben der gesetzlichen Garantieverzinsung gibt es keine weitere Zinsgarantie. Die Vorstandsmitglieder haben die Wahlmöglichkeit zwischen einer einmaligen Auszahlung, einer Auszahlung in drei oder sechs Teilbeträgen oder dem Bezug einer Rente. Altersrente bzw. die Auszahlung erhält das Vorstandsmitglied, das die Altersgrenze erreicht hat und aus den Diensten der Firma ausgeschieden ist.

Alfons Lösing wurde eine Direktzusage nach den Versorgungsrichtlinien des Essener Verbands (EV) erteilt, die sich aus zwei Elementen zusammensetzt. Zunächst steht Alfons Lösing ein fester Finanzierungsbeitrag für die sogenannte BOLO (Beitragsorientierte Leistungsordnung des EV) zu. Es gibt ein spezifisches Rentenalter. Darüber hinaus werden Hinterbliebenen- und Berufsunfähigkeitsleistungen zugesagt. Daneben erhält Alfons Lösing nach Maßgabe der Versorgungsrichtlinien des EV von der Gesellschaft eine Versorgung gemäß der Leistungsordnung B des EV. Hier werden ebenfalls Alters-, Hinterbliebenen- und Berufsunfähigkeitsrenten zugesagt. Die nicht über den Pensionssicherungsverein abgedeckten Leistungen aus den Zusagen sind im Rahmen eines Rückdeckungsvertrages versichert.

Der bei der Gesellschaft bilanzierte Dienstzeitaufwand und der Barwert der bestehenden Pensionsverpflichtungen zum 31. Dezember 2021 gemäß IAS19 sind je Mitglied des Vorstands in der folgenden Tabelle individuell dargestellt:

	Dienstzeitaufwand		Barwert der Pensionsverpflichtungen	
	2021	2020	2021	2020
Markus Haas	158	143	2.060	2.156
Valentina Daiber	67	61	539	508
Nicole Gerhardt	66	61	255	212
Alfons Lösing	80	75	2.970	3.130
Wolfgang Metze	89	82	302	261
Mallik Rao	1	2	104	3
Markus Rolle	88	82	1.026	1.073

3.2. Variable Vergütungskomponenten

3.2.1. Einjährige variable Vergütung (Bonus I)

Die einjährige variable Vergütung (Bonus I) ist ein jährlich zugeteilter Bonus, der Anreize für den Geschäftserfolg im betreffenden Geschäftsjahr setzt. Die Höhe des Zielbonus beträgt dabei 100 % des jährlichen Festgehalts beim Vorstandsvorsitzenden und 65 % des jährlichen Festgehalts bei ordentlichen Vorstandsmitgliedern. Die Auszahlungshöhe berechnet sich am Ende des Geschäftsjahres als Produkt aus dem Zielbonus und einem Zielerreichungsfaktor, der in Abhängigkeit vom Jahreserfolg einen minimalen Wert von 0 % und einen maximalen Wert von 150 % annehmen kann. Die Vorstandsmitglieder können also maximal eine Auszahlung von 150 % des jeweiligen Zielbonus erhalten (Cap). Die Auszahlung erfolgt nach Ende des jeweiligen Geschäftsjahres in bar.

Der Zielerreichungsfaktor setzt sich aus zwei Komponenten zusammen: Die erste Komponente orientiert sich am Jahreserfolg der Telefónica Deutschland (Telefónica Deutschland-Komponente) und hat eine Gewichtung von 70 %. Die zweite Komponente orientiert sich am Jahreserfolg der Telefónica, S.A. (Telefónica, S.A.-Komponente) und hat eine Gewichtung von 30 %.



a) Telefónica Deutschland-Komponente

Die für die Bemessung der Telefónica Deutschland-Komponente relevanten Leistungskriterien (KPIs), deren Gewichtung, Zielwerte und Zielerreichungskurven werden jährlich durch den Aufsichtsrat festgelegt. Die Zielwerte werden dabei aus der strategischen Planung abgeleitet. Für das Geschäftsjahr 2021 sind sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Leistungskriterien (ESG-Kriterien; Environmental, Social, Governance) festgelegt worden. Die finanziellen Leistungskriterien sind insgesamt mit 80 % gewichtet, während die nicht-finanziellen Leistungskriterien mit 20 % gewichtet sind.

Die folgende Übersicht stellt die im Geschäftsjahr 2021 im Bonus I angewandten Leistungskriterien sowie deren Gewichtung und Beschreibung dar:

Kategorie	Leistungskriterium	Gewichtung	Beschreibung / Strategiebezug
Finanziell	Revenues	30 %	Die Entwicklung der Umsatzerlöse (Revenues) stellt eine wesentliche Grundlage für die Messung des Unternehmenserfolgs dar. Der Umsatz bildet den Gesamtwert der betrieblichen Tätigkeit ab und ist damit eine zentrale Kennzahl für den Erfolg des Absatzes unserer Produkte und Dienstleistungen im Markt. Um das Erreichen unserer Wachstumsziele im Umsatz angemessen zu incentivieren, ist dieser vom Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2021 in den Bonus I integriert worden.
	OIBDA	30 %	Die Ertragskraft des operativen Geschäfts wird anhand des OIBDA (Operating Income before Depreciation and Amortization; Betriebsergebnis vor Abschreibungen) gemessen. Diese Betrachtung gibt einen umfassenden Blick auf die Aufwands- und Ertragsstruktur. Um neben dem absoluten Wachstum ebenfalls die strategische Relevanz des profitablen Wachstums abzubilden, wurde das OIBDA in den Bonus I integriert.
	Free Cash Flow (FCF)	20 %	Der Free Cash Flow (FCF) gibt Aufschluss über die Veränderung der verfügbaren finanziellen Mittel, die es beispielsweise ermöglichen, Wachstumsinvestitionen zu tätigen, um den Ausbau des Netzwerks sowie die Produktentwicklung zu gewährleisten, Dividendenzahlungen vorzunehmen oder Finanzverbindlichkeiten zu bedienen.
Nicht-finanziell	Net Promoter Score (NPS)	8 %	Der NPS wird als Instrument zur Erfassung der Kundenerfahrung genutzt und misst die Kundeneigung, einen Service oder ein Produkt weiterzuempfehlen.
	Reduktion von CO ₂ -Emissionen	5 %	Die CO ₂ -Emissionen beziehen sich sowohl auf direkte Emissionen aus dem Kraftstoffverbrauch und dem Austreten von Kältemitteln, die in direkt vom Unternehmen kontrollierten Anlagen erzeugt werden, als auch auf indirekte Emissionen aus dem Energieverbrauch, hauptsächlich Strom.
	NPS Gap	3 %	Die NPS Gap misst die Differenz zwischen dem NPS von Telefónica Deutschland und dem NPS des besten Wettbewerbers.
	Reputation des Unternehmens (RepTrak Pulse)	3 %	Die Reputation des Unternehmens in der Gesellschaft wird anhand des RepTrak Pulse erfasst. Die Reputation wird dabei gemessen anhand der emotionalen Bindung der Stakeholder an Telefónica Deutschland auf Grundlage eines hierfür entwickelten Algorithmus, der Ansehen, Wertschätzung, Vertrauen sowie allgemeines Wohlbefinden gegenüber unserem Unternehmen misst.
	Frauenanteil in Führungspositionen	1 %	Im Rahmen der andauernden Förderung der Vielfalt bei Telefónica Deutschland soll der Anteil an Frauen in Führungspositionen weiter erhöht werden. Bestimmt wird dieser auf Basis der Berufungen ins Senior Management von Telefónica Deutschland und dient somit als objektives Maß für die Geschlechtergleichstellung.

Wenn der Ist-Wert eines Leistungskriteriums eine Mindestschwelle unterschreitet, liegt der Zielerreichungsfaktor für dieses Leistungskriterium bei 0 %. Bei Erfüllung der Mindestschwelle liegt der Faktor bei 50 %. Falls der Zielwert zu 100 % erreicht wird, beträgt der Faktor 100 %. Wenn der Zielwert überschritten wird, erhöht sich der Faktor bis zu einer Obergrenze, die für das Geschäftsjahr 2021 bei 125 % liegt. Zwischenwerte der Zielerreichung werden nicht linear interpoliert, sondern nach einer vom Aufsichtsrat festgelegten Zielerreichungskurve ermittelt. Die Zielerreichungskurve ordnet für jedes Leistungskriterium dem tatsächlich erreichten Wert einen entsprechenden Zielerreichungsfaktor zu. Um einen erhöhten Anreiz für die gleichzeitige Erfüllung aller Jahresziele zu schaffen, hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2021 vorgegeben, dass diejenigen Faktoren, die unter 120 % liegen, jeweils auf 120 % angehoben werden, falls alle Ziele erreicht werden. Der Zielerreichungsfaktor des OIBDA wird von 125 % auf 140 % angehoben, sofern die OIBDA-Zielerreichung mindestens 105 % und die Zielerreichung beim Umsatz mindestens 98 % beträgt.

Die Summe der gewichteten Zielerreichungsfaktoren ergibt die Telefónica Deutschland-Komponente, die sich für das Geschäftsjahr 2021 auf 113,8 % beläuft und auf den folgenden Zielerreichungen der einzelnen Leistungskriterien basiert:

Kategorie	Leistungskriterium	Gewichtung	Zielerreichung
Finanziell	Revenues	30 %	102 %
	OIBDA	30 %	103 %
	Free Cash Flow (FCF)	20 %	108 %
Nicht-finanziell	Net Promoter Score (NPS)	8 %	100 %
	Reduktion von CO ₂ -Emissionen	5 %	25 % ¹
	NPS Gap	3 %	53 %
	Reputation des Unternehmens (RepTrak Pulse)	3 %	106 %
	Frauenanteil in Führungspositionen	1 %	90 %

(1) Da wir eine Reduzierung der Emissionen anstreben, ist die Zielerreichungskurve in umgekehrter Reihenfolge: Zielerreichungen über 100 % bedeuten Untererfüllung, Zielerreichungen unter 100 % bedeuten Übererfüllung.

b) Telefónica, S.A.-Komponente

Der Zielerreichungsfaktor für die Telefónica, S.A.-Komponente wird vom Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen festgelegt. Ermessensleitend ist dabei der Geschäftserfolg der Telefónica, S.A. im betreffenden Jahr. Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat dabei einen Zielerreichungsfaktor von 110,0 % festgelegt.

c) Zusammenfassung: Zielerreichungsfaktor und Auszahlungsbetrag für den Bonus I 2021

Auf Basis des Zielerreichungsfaktors für die Telefónica Deutschland-Komponente sowie des Zielerreichungsfaktors für die Telefónica, S.A.-Komponente ergibt sich ein Zielerreichungsfaktor beim Bonus I für das Geschäftsjahr 2021 von 112,6 % und die folgenden Auszahlungsbeträge:

Bonus I 2021

	Zielbetrag in €	Zielerreichungsfaktor in %	Auszahlungsbetrag in €
Markus Haas	770.000	112,6	867.020
Valentina Daiber	212.550		239.331
Nicole Gerhardt	208.650		234.940
Alfons Lösing	278.200		313.253
Wolfgang Metze	283.400		319.108
Mallik Rao	234.000		263.484
Markus Rolle	278.200		313.253

3.2.2. Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung

Die Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung sind aktienbasierte Vergütungsprogramme. Die ersten beiden Komponenten sind der Telefónica Deutschland Performance Share Plan (Bonus II) und der Telefónica, S.A. Performance Share Plan (Bonus III). Der gesamte Zuteilungswert für die beiden Komponenten beträgt pro Jahr für den Vorstandsvorsitzenden 120 % und für ordentliche Vorstandsmitglieder 66 % des jährlichen Festgehalts.

Daneben bestehen weitere Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung. Diese sind der Telefónica, S.A. Restricted Share Plan als Sondervergütungsinstrument in Einzelsituationen und die mögliche Teilnahme der Vorstandsmitglieder am Mitarbeiterbeteiligungsprogramm der Telefónica, S.A.

Zudem wird im Folgenden über den Deferred-Bonus-Plan berichtet, der durch den Telefónica Deutschland Performance Share Plan (Bonus II) für alle neuen Zuteilungen ab dem Geschäftsjahr 2020 abgelöst wurde und insofern als nachlaufender Bonus II gilt. Die Performance Periode der im Geschäftsjahr 2018 zugeteilten Tranche dieses Plans endete im Geschäftsjahr 2021.

a) Telefónica Deutschland Performance Share Plan (Bonus II): Tranche 2021 – 2023

Der Bonus II ist ein virtueller Performance Share Plan von Telefónica Deutschland. Zum 1. Januar 2021 wurde den Vorstandsmitgliedern die Tranche 2021 - 2023 des Bonus II zugeteilt. Da der Bemessungszeitraum erst mit Ablauf des Jahres 2023 abgeschlossen ist, kann über diesen variablen Vergütungsbestandteil abschließend erst im Vergütungsbericht für das Jahr 2023 voll berichtet werden. Der Zuteilungswert beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 80 % des Festgehalts und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 33 % des Festgehalts. Die Auszahlung nach Ende der dreijährigen Performance-Periode berechnet sich als Produkt aus dem jeweiligen Zuteilungswert, einem TSR-Faktor (1+TSR), der die Aktienkursentwicklung (Total Shareholder Return (TSR)) von Telefónica Deutschland über die Planlaufzeit reflektiert, und einem Zielerreichungsfaktor, der in Abhängigkeit vom Erfüllungsgrad von Leistungskriterien der Telefónica Deutschland zwischen 0 % und 100 % (Cap) liegen kann. Die Auszahlung ist auf 200 % des Zuteilungswerts begrenzt (Cap) und erfolgt in bar.



aa. TSR-Faktor (1+TSR)

Der Total Shareholder Return („TSR“) meint die prozentuale Veränderung des Aktienkurses über die Planlaufzeit unter der Annahme, dass (Brutto-) Dividenden, die je Aktie während der Planlaufzeit gezahlt wurden, direkt reinvestiert würden. Zur Berechnung des TSR-Faktors (1+TSR) wird der Total Return Index am Ende der Performance-Periode, definiert als Durchschnitt der Tageswerte des Total Return Index der letzten 30 Börsenhandelstage der Performance-Periode, zum Total Return Index zu Beginn der Performance-Periode, definiert als Durchschnitt der Tageswerte des Total Return Index der letzten 30 Börsenhandelstage vor Beginn der Performance-Periode, in Relation gesetzt. Die Berechnung kann an etwaige Änderungen des Grundkapitals während der Performance-Periode angepasst werden.

Die Berücksichtigung der Aktienkursentwicklung in der Erfolgsmessung richtet die Interessen des Vorstands direkt an denen der Aktionäre aus und schafft einen Anreiz zur nachhaltigen und langfristigen Wertsteigerung der Gesellschaft.

ab. Zielerreichungsfaktor

Der Zielerreichungsfaktor bemisst sich am Erfüllungsgrad von Leistungskriterien. Für die Tranche 2021 - 2023 des Bonus II hat der Aufsichtsrat die relative Aktienrendite (relativer

Total Shareholder Return, rTSR) von Telefónica Deutschland im Vergleich zu einer Referenzgruppe (50 % Gewichtung), den Free Cash Flow (FCF) von Telefónica Deutschland (40 % Gewichtung) sowie die neutralisierten CO₂-Emissionen von Telefónica Deutschland (10 % Gewichtung) als Leistungskriterien ausgewählt. Die Summe der gewichteten Zielerreichungsfaktoren der gewählten Leistungskriterien ergibt den Zielerreichungsfaktor für die Tranche 2021 - 2023.

Relative Aktienrendite (relativer Total Shareholder Return, rTSR)

Der relative TSR ist ein externes, auf den Kapitalmarkt ausgerichtetes Leistungskriterium und fördert daher die Interessenkongruenz mit den Aktionären. Als Referenzgruppe zur Messung des relativen TSR für die Tranche 2021 - 2023 hat der Aufsichtsrat die Unternehmen, welche zum 1. Januar 2021 im STOXX Europe 600 Telecommunications Index (mit Ausnahme der Telefónica, S.A.) enthalten waren, ausgewählt. Die Berücksichtigung der Aktienrendite im Vergleich zu anderen Telekommunikationsunternehmen setzt einen Anreiz, langfristig im Wettbewerb zu bestehen und die Referenzgruppe leistungsmäßig zu übertreffen.

Der Zielerreichungsfaktor für den relativen TSR hängt davon ab, wie sich der Total Shareholder Return der Telefónica Deutschland Holding AG im Vergleich zum Total Shareholder Return der Referenzgruppe über den Zeitraum der drei Geschäftsjahre entwickelt hat: Liegt der Total Shareholder Return der Telefónica Deutschland Holding AG unter dem Median der Referenzgruppe, liegt der TSR-Zielerreichungsfaktor bei 0 %. Bei Erreichen des Medians liegt der TSR-Zielerreichungsfaktor bei 30 %. Der TSR-Zielerreichungsfaktor erhöht sich mittels linearer Interpolation auf bis zu 100 %, wenn der Total Shareholder Return der Telefónica Deutschland Holding AG das obere Quartil der Referenzgruppe erreicht.

Free Cash Flow (FCF)

Aufgrund der Bedeutung des Free Cash Flow (FCF) für Telefónica Deutschland hat der Aufsichtsrat diese Kennzahl ebenfalls als Leistungskriterium in die Tranche 2021 - 2023 des Bonus II integriert.

Der FCF-Zielerreichungsfaktor entspricht dem Durchschnitt von jährlichen Zielerreichungsfaktoren, die jeweils in Abhängigkeit von der Erfüllung von Jahreszielen für den Free Cash Flow (Jahresbudgetwerte) zwischen 0 % und 100 % liegen können: Falls das Jahresziel zu weniger als 90 % erfüllt wurde, liegt der jährliche Zielerreichungsfaktor bei 0 %. Bei Erfüllung von 90 % liegt der jährliche Zielerreichungsfaktor bei 50 %. Der jährliche Zielerreichungsfaktor erhöht sich auf bis zu 100 %, falls das Jahresziel zu 100 % erfüllt oder übertroffen wurde. Die jeweiligen Jahresziele für den Free Cash Flow werden dabei vom Aufsichtsrat zu Beginn des entsprechenden Geschäftsjahres festgelegt.

Neutralisierte CO₂-Emissionen

Telefónica Deutschland hat sich in ihren unternehmerischen Entscheidungen der Nachhaltigkeit und somit der Reduktion von Treibhausgasemissionen verschrieben. Bis 2025 soll gemäß dem Responsible Business Plan das Ziel der Netto-Null-Emissionen erreicht werden, also der vollständige Ausgleich der erzeugten Emissionen durch den Kauf von CO₂-Zertifikaten und den damit einhergehenden Projekten zur Absorption von CO₂ aus der Atmosphäre. Dieses strategische Ziel der CO₂-Neutralisierung hat der Aufsichtsrat im Bonus II als weiteres Leistungskriterium implementiert und somit zusätzliche Anreize zur Zielerreichung geschaffen. CO₂-Emissionen beziehen sich dabei neben den direkten Emissionen (z.B. Kraftstoffverbrauch) auch auf indirekte Emissionen (z. B. Stromverbrauch).

Der Zielerreichungsfaktor für neutralisierte CO₂-Emissionen hängt davon ab, wie viele Emissionen am Ende der Performance Periode tatsächlich neutralisiert wurden: Falls der

Zielwert für 2023 zu weniger als 90 % erfüllt wurde, liegt der Zielerreichungsfaktor bei 0 %. Bei Erfüllung von 90 % liegt der Zielerreichungsfaktor bei 50 %. Der Zielerreichungsfaktor erhöht sich mittels linearer Interpolation auf bis zu 100 %, falls der Zielwert zu 100 % erfüllt oder übertroffen wurde. Als zusätzliche Bedingung hat der Aufsichtsrat festgelegt, dass die Bruttoemissionen im Jahr 2023 im Vergleich zu 2015 um einen bestimmten Prozentsatz reduziert werden müssen.

b) Deferred-Bonus-Plan (nachlaufender Bonus II): Tranche 2018 – 2021

Der Deferred-Bonus-Plan ist ein aufgeschobener Bonus, der letztmalig in 2019 zugeteilt wurde. Nach diesem Plan wurde den Vorstandsmitgliedern ein Betrag in Höhe eines prozentualen Anteils des jährlichen Festgehalts als Prämie in Aussicht gestellt. Das Vorstandsmitglied hat nach einer Frist von drei Jahren Anrecht auf diesen Betrag in voller Höhe (Cap), wenn der Total Shareholder Return der Telefónica Deutschland Holding AG im oberen Quartil des Total Shareholder Returns einer Referenzgruppe bestehend aus den DAX-30-Gesellschaften liegt. Es hat Anrecht auf 50 % dieses Betrages, wenn der Total Shareholder Return der Telefónica Deutschland Holding AG dem Median der Referenzgruppe entspricht. Liegt der Total Shareholder Return der Telefónica Deutschland Holding AG zwischen dem Median und dem oberen Quartil, wird der Auszahlungsbetrag linear-proportional berechnet. Liegt der Total Shareholder Return der Telefónica Deutschland Holding AG unterhalb des Median, besteht kein Anspruch auf eine Zahlung.

Die Teilnahme am Deferred-Bonus-Plan, welcher 2018 zugeteilt wurde und dessen Performance Periode im Geschäftsjahr 2021 endete (Tranche 2018 – 2021), hat zu keiner Auszahlung geführt, da der Total Shareholder Return der Telefónica Deutschland Holding AG unterhalb des Median der Referenzgruppe lag.

Bonus II Tranche 2018 - 2021

	Zuteilungswert in €	Zielerreichungsfaktor in %	Auszahlungsbetrag in €
Markus Haas	560.000	0,0	0
Valentina Daiber	99.000		0
Nicole Gerhardt	99.000		0
Alfons Lösing	132.000		0
Wolfgang Metze	132.000		0
Mallik Rao ¹	0		0
Markus Rolle	132.000		0
Cayetano Carbajo Martín ²	99.000		0

(1) Vorstandsmitglied seit 15. Oktober 2019

(2) Ehemaliges Vorstandsmitglied (bis 08. November 2019)

c) Telefónica, S.A. Performance Share Plan (Bonus III): Tranche 2021 - 2023

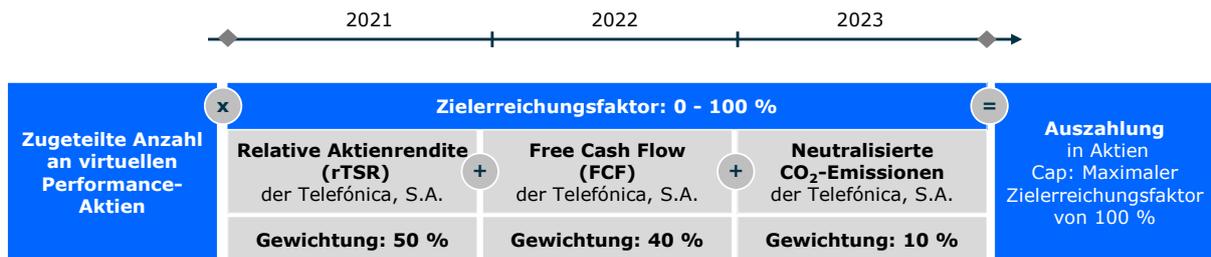
aa. Zuteilung der Tranche 2021 - 2023

Der Bonus III ist ein Performance Share Plan von Telefónica, S.A. Zum 1. Januar 2021 wurde den Vorstandsmitgliedern die Tranche 2021 - 2023 des Bonus III zugeteilt. Da der Bemessungszeitraum erst mit Ablauf des Jahres 2023 abgeschlossen ist, kann über diesen variablen Vergütungsbestandteil abschließend erst im Vergütungsbericht für das Jahr 2023 voll berichtet werden. Der Zuteilungswert beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 40 % des Festgehalts und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 33 % des Festgehalts. Die Zuteilung erfolgt in Form von virtuellen Performance-Aktien der Telefónica, S.A. Zur Berechnung der Anzahl an virtuellen Performance-Aktien wird der Zuteilungswert durch den gewichteten durchschnittlichen Aktienkurs der Telefónica, S.A. der letzten 30 Handelstage vor Beginn der Performance-Periode geteilt.

Bonus III Tranche 2021 - 2023

	Zuteilungswert in €	Zuteilungskurs in €	Anzahl zugeteilter virtueller Performance-Aktien
Markus Haas	308.000	3,5168	87.579
Valentina Daiber	107.910		30.684
Nicole Gerhardt	105.930		30.121
Alfons Lösing	141.240		40.161
Wolfgang Metze	143.880		40.912
Mallik Rao	118.800		33.780
Markus Rolle	141.240		40.161

Die Anzahl der nach Ende der dreijährigen Performance-Periode tatsächlich von der Telefónica, S.A. gewährten echten Aktien berechnet sich als Produkt aus der Anzahl der zugeteilten virtuellen Performance-Aktien und einem Zielerreichungsfaktor, der in Abhängigkeit vom Erfüllungsgrad von Leistungskriterien zwischen 0 % und 100 % liegen kann. Die Vorstandsmitglieder können also maximal einen Anspruch auf 100 % der ursprünglich zugeteilten virtuellen Performance-Aktien in Form von echten Aktien erhalten (Cap). Für Planteilnehmer, die gleichzeitig Mitglieder des Executive Committee der Telefónica, S.A. sind (zutreffend für Markus Haas), ist im Anschluss eine Halteperiode von zwei Jahren für 100 % der gewährten Aktien nach Steuern vorgesehen. Statt in Aktien behält sich der Aufsichtsrat jedoch das Recht vor, die Ansprüche in bar zu begleichen.



ab. Zielerreichungsfaktor für die Tranche 2021 - 2023

Der Zielerreichungsfaktor bemisst sich am Erfüllungsgrad von Leistungskriterien. Für die Tranche 2021 - 2023 des Bonus III wurden die relative Aktienrendite (relativer Total Shareholder Return, rTSR) der Telefónica, S.A. im Vergleich zu einer Referenzgruppe (50 % Gewichtung), der Free Cash Flow (FCF) der Telefónica, S.A. (40 % Gewichtung) sowie die neutralisierten CO₂-Emissionen der Telefónica, S.A. (10 % Gewichtung) als Leistungskriterien ausgewählt. Die Summe der gewichteten Zielerreichungsfaktoren der gewählten Leistungskriterien ergibt den Zielerreichungsfaktor für die Tranche 2021 - 2023.

Relative Aktienrendite (relativer Total Shareholder Return, rTSR) der Telefónica, S.A.

Als Referenzgruppe zur Messung des relativen TSR für die Tranche 2021 - 2023 des Bonus III wurde eine Gruppe bestehend aus globalen Telekommunikationsunternehmen festgelegt: América Móvil, BT Group, Deutsche Telekom, KPN, Liberty Global, Millicom, Orange, Proximus, Swisscom, Telecom Italia, Telenor, Telia Company, TIM Brasil, Vodafone Group.

Der Zielerreichungsfaktor für den relativen TSR hängt davon ab, wie sich der Total Shareholder Return der Telefónica, S.A. im Vergleich zum Total Shareholder Return der Referenzgruppe über den Zeitraum der drei Jahre entwickelt hat. Liegt der Total Shareholder Return der Telefónica, S.A. unter dem Median der Referenzgruppe, liegt der TSR-Zielerreichungsfaktor bei 0 %. Bei Erreichen des Median liegt der TSR-

Zielerreichungsfaktor bei 30 %. Der TSR-Zielerreichungsfaktor erhöht sich mittels linearer Interpolation auf bis zu 100 %, wenn der Total Shareholder Return der Telefónica, S.A. das obere Quartil der Referenzgruppe erreicht.

Free Cash Flow (FCF) der Telefónica, S.A.

Der FCF-Zielerreichungsfaktor entspricht dem Durchschnitt von jährlichen Zielerreichungsfaktoren, die jeweils in Abhängigkeit von der Erfüllung von Jahreszielen für den Free Cash Flow (Jahresbudgetwerte) zwischen 0 % und 100 % liegen können: Falls das Jahresziel zu weniger als 90 % erfüllt wurde, liegt der jährliche Zielerreichungsfaktor bei 0 %. Bei Erfüllung von 90 % liegt der jährliche Zielerreichungsfaktor bei 50 %. Der jährliche Zielerreichungsfaktor erhöht sich auf bis zu 100 %, falls das Jahresziel zu 100 % erfüllt oder übertroffen wurde. Die jeweiligen Jahresziele für den Free Cash Flow werden dabei jährlich festgelegt.

Neutralisierte CO₂-Emissionen der Telefónica, S.A.

Auch im Bonus III wurde der gesteigerten Bedeutung von Nachhaltigkeitszielen Rechnung getragen und mit der Neutralisierung von CO₂-Emissionen der Telefónica, S.A. ein weiteres ESG-Ziel als Leistungskriterium integriert. In der Folge sind nun in drei primären variablen Vergütungskomponenten ESG-Ziele als Leistungskriterien enthalten.

Der Zielerreichungsfaktor für neutralisierte CO₂-Emissionen hängt davon ab, wie viele Emissionen der Telefónica, S.A. am Ende der Performance Periode neutralisiert wurden: Falls der Zielwert für 2023 zu weniger als 90 % erfüllt wurde, liegt der Zielerreichungsfaktor bei 0 %. Bei Erfüllung von 90 % liegt der Zielerreichungsfaktor bei 50 %. Der Zielerreichungsfaktor erhöht sich mittels linearer Interpolation auf bis zu 100 %, falls der Zielwert zu 100 % erfüllt oder übertroffen wurde. Als zusätzliche Bedingung wurde festgelegt, dass die Bruttoemissionen im Jahr 2023 im Vergleich zu 2015 um einen bestimmten Prozentsatz reduziert werden müssen.

d) Telefónica, S.A. Performance Share Plan (Bonus III): Tranche 2019 - 2021

aa. Zuteilung der Tranche 2019 - 2021

Mit dem Ende des Geschäftsjahres 2021 endete die dreijährige Performance Periode der Tranche 2019 – 2021 des Bonus III. Der Zuteilungswert zum 1. Januar 2019 betrug für den Vorstandsvorsitzenden 40 % des Festgehalts und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 33 % des Festgehalts (mit Ausnahme von Mallik Rao, der für seine Tätigkeit in 2019, also für den begrenzten Zeitraum vom 15. Oktober 2019 bis zum 31. Dezember 2019, keine Zuteilung erhielt). Die Zuteilung erfolgte in Form von virtuellen Performance-Aktien der Telefónica, S.A. Zur Berechnung der Anzahl an virtuellen Performance-Aktien wurde der Zuteilungswert durch den gewichteten durchschnittlichen Aktienkurs der Telefónica, S.A. der letzten 30 Handelstage vor Beginn der Performance-Periode geteilt.

Die Anzahl der nach Ende der dreijährigen Performance-Periode tatsächlich gewährten echten Aktien berechnet sich als Produkt aus der Anzahl der zugeteilten virtuellen Performance-Aktien und einem Zielerreichungsfaktor, der in Abhängigkeit vom Erfüllungsgrad von Leistungskriterien zwischen 0 % und 100 % liegen kann. Die Vorstandsmitglieder können also maximal einen Anspruch auf 100 % der ursprünglich zugeteilten virtuellen Performance-Aktien in Form von echten Aktien erhalten (Cap). Für Planteilnehmer, die gleichzeitig Mitglieder des Executive Committee der Telefónica, S.A. sind (zutreffend für Markus Haas), ist im Anschluss eine Halteperiode von 12 Monaten für mindestens 25 % der gewährten Aktien nach Steuern vorgesehen.



ab. Zielerreichungsfaktor und Gewährung von Aktien für die Tranche 2019 - 2021

Der Zielerreichungsfaktor bemisst sich am Erfüllungsgrad von Leistungskriterien. Für die Tranche 2019 - 2021 des Bonus III wurden die relative Aktienrendite (relativer Total Shareholder Return, rTSR) der Telefónica, S.A. im Vergleich zu einer Referenzgruppe (50 % Gewichtung) und der Free Cash Flow (FCF) der Telefónica, S.A. (50 % Gewichtung) als Leistungskriterien ausgewählt. Die Summe der gewichteten Zielerreichungsfaktoren der gewählten Leistungskriterien ergibt den Zielerreichungsfaktor für die Tranche 2019 - 2021.

Relative Aktienrendite (relativer Total Shareholder Return, rTSR) der Telefónica, S.A.

Als Referenzgruppe zur Messung des relativen TSR für die Tranche 2019 - 2021 des Bonus III wurde eine Gruppe bestehend aus globalen Telekommunikationsunternehmen festgelegt: América Móvil, BT Group, Deutsche Telekom, KPN, Millicom, Orange, Proximus, Swisscom, Telecom Italia, Telenor, Telia Company, TIM Brasil, Vodafone Group.

Der Zielerreichungsfaktor für den relativen TSR hängt davon ab, wie sich der Total Shareholder Return der Telefónica, S.A. im Vergleich zum Total Shareholder Return der Referenzgruppe über den Zeitraum der drei Jahre entwickelt hat. Liegt der Total Shareholder Return der Telefónica, S.A. unter dem Median der Referenzgruppe, liegt der TSR-Zielerreichungsfaktor bei 0 %. Bei Erreichen des Median liegt der TSR-Zielerreichungsfaktor bei 30 %. Der TSR-Zielerreichungsfaktor erhöht sich mittels linearer Interpolation auf bis zu 100 %, wenn der Total Shareholder Return der Telefónica, S.A. das obere Quartil der Referenzgruppe erreicht.

Die Entwicklung des TSR über die Performance Periode lag innerhalb der Referenzgruppe unterhalb des Median. Hierdurch ergibt sich beim Leistungskriterium relativer TSR ein Zielerreichungsfaktor von 0,0 %.

Free Cash Flow (FCF) der Telefónica, S.A.

Der FCF-Zielerreichungsfaktor entspricht dem Durchschnitt von jährlichen Zielerreichungsfaktoren, die jeweils in Abhängigkeit von der Erfüllung von Jahreszielen für den Free Cash Flow (Jahresbudgetwerte) zwischen 0 % und 100 % liegen können: Falls das Jahresziel zu weniger als 90 % erfüllt wurde, liegt der jährliche Zielerreichungsfaktor bei 0 %. Bei Erfüllung von 90 % liegt der jährliche Zielerreichungsfaktor bei 50 %. Der jährliche Zielerreichungsfaktor erhöht sich auf bis zu 100 %, falls das Jahresziel zu 100 % erfüllt oder übertroffen wurde. Die jeweiligen Jahresziele für den Free Cash Flow wurden dabei jährlich festgelegt.

Für das Leistungskriterium Free Cash Flow wurde ein durchschnittlicher Zielerreichungsfaktor von 100,0 % erzielt.

Auf Basis der Zielerreichungsfaktoren für den relativen TSR und FCF ergibt sich ein Zielerreichungsfaktor von 50,0 % für die Tranche 2019 - 2021 des Bonus III:

Leistungskriterium	Gewichtung	Jahr	Zielerreichung	Zielerreichungsfaktor
Relative Aktienrendite (rTSR)	50 %	2019 - 2021	unterhalb des Median	0,0 %
		2019	101 %	100,0 %
Free Cash Flow (FCF)	50 %	2020	113 %	100,0 %
		2021	135 %	100,0 %
		Ø Zielerreichungsfaktor Free Cash Flow		100,0 %
		Zielerreichungsfaktor Tranche 2019 - 2021		50,0 %

Die nachfolgende Tabelle bietet einen zusammenfassenden Überblick zu den wesentlichen Elementen der Tranche 2019 - 2021 inklusive der Anzahl der gewährten Aktien nach Abschluss der Performance Periode:

Bonus III Tranche 2019 - 2021

	Zuteilungswert in €	Zuteilungskurs in €	Anzahl zugeteilter virtueller Performance-Aktien	Zielerreichungsfaktor in %	Anzahl der gewährten Aktien	Aktienkurs zum 31.12.2021 in €	Wert zum 31.12.2021 in € ¹
Markus Haas	280.000		36.800		18.400		70.877
Valentina Daiber	99.000		13.011		6.506		25.059
Nicole Gerhardt	99.000		13.011		6.506		25.059
Alfons Lösing	132.000		17.348		8.674		33.412
Wolfgang Metzke	132.000	7,6086	17.348	50,0	8.674	3,8520	33.412
Mallik Rao ²	0		0		0		0
Markus Rolle	132.000		17.348		8.674		33.412
Cayetano Carbajo Martín ³	84.625		11.121		5.561		21.419

(1) Vorläufiger Wert zum 31. Dezember 2021, da zum Zeitpunkt der Berichterstellung die Übertragung der Aktien ins jeweilige Depot noch nicht erfolgt war und damit der endgültige Wert der Aktien noch nicht feststand

(2) Mallik Rao erhielt für seine Tätigkeit in 2019, also für den begrenzten Zeitraum vom 15. Oktober 2019 bis zum 31. Dezember 2019, keine Zuteilung.

(3) Ehemaliges Vorstandsmitglied; pro-rata Zuteilung zeitanteilig zum Kalenderjahr auf Grund des Vertragsendes zum 08. November 2019

e) Telefónica, S.A. Performance Share Plan (Bonus III): Sonstige zugesagte Aktien aus vorherigen Tranchen

Für den im Geschäftsjahr 2018 zugeteilten und mit Ablauf des Geschäftsjahres 2020 gewährten Bonus III (Tranche 2018 – 2020), der im Geschäftsjahr 2021 zur Auszahlung durch die Telefónica, S.A. kam, gilt für Planteilnehmer, die gleichzeitig Mitglieder des Executive Committee der Telefónica, S.A. sind (zutreffend für Markus Haas), eine Halteperiode von 12 Monaten für mindestens 25 % der gewährten Aktien nach Steuern. Von den an Markus Haas gewährten 8.925 Aktien nach Steuern aus der Tranche 2018 – 2020 endete die Halteperiode für 2.232 Aktien demnach mit Ablauf des Geschäftsjahres 2021.

f) Telefónica, S.A. Restricted Share Plan

Zur Gewinnung oder Bindung qualifizierter Kandidatinnen und Kandidaten für den Vorstand hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, diesen einmalig oder wiederkehrend einen festgelegten Betrag im Rahmen des Restricted Share Plans zuzuteilen, zum Beispiel zur

Entschädigung für verfallene Vergütungsansprüche gegenüber einem vorherigen Arbeitgeber. Dieser Plan dient insofern als Sondervergütungsinstrument.

Die Laufzeit beträgt gemäß dem Restricted Share Plan zwischen einem und fünf Jahren. Zu Beginn der Laufzeit wird dem Teilnehmer eine bestimmte Anzahl an virtuellen Aktien der Telefónica, S.A. zugeteilt, die dem Wert nach einem bestimmten Anteil des jährlichen Festgehalts des Teilnehmers entsprechen. Am Ende der Laufzeit erhält der Teilnehmer einen gewissen Prozentsatz der ursprünglich zugeteilten virtuellen Aktien in Form von echten Aktien der Telefónica, S.A. Der Prozentsatz entspricht dabei dem Anteil des aktiven Beschäftigungsverhältnisses an der gesamten Planlaufzeit und liegt folglich zwischen 0 % und 100 %, d.h. der Planteilnehmer kann maximal einen Anspruch auf 100 % der ursprünglich zugeteilten virtuellen Aktien in Form von echten Aktien erhalten (Cap). Voraussetzung für eine Gewährung der Aktien ist ein aktives Beschäftigungsverhältnis für mindestens 12 Monate während der Planlaufzeit sowie ein aktives Beschäftigungsverhältnis zum Zeitpunkt der Begleichung durch die Telefónica, S.A. Zudem können weitere zu erfüllende Voraussetzungen vom Aufsichtsrat festgelegt werden. Statt in Aktien behält sich der Aufsichtsrat das Recht vor, die Ansprüche in bar zu begleichen.

Zu Beginn des Geschäftsjahrs 2020 erhielt Herr Mallik Rao im Rahmen des Restricted Share Plans als Ausgleich für verfallene Aktienansprüche beim vorherigen Arbeitgeber eine einmalige Zuteilung von virtuellen Aktien in Höhe von EUR 160.000. Die Hälfte der zugeteilten virtuellen Aktien hat eine Laufzeit von zwei Jahren, die zweite Hälfte der Zuteilung hat eine Laufzeit von drei Jahren. Die Laufzeit der ersten Hälfte der virtuellen Aktien ist zum 31. Dezember 2021 abgelaufen. Da Mallik Rao die Voraussetzungen erfüllt hat, wurden ihm nach Geschäftsjahresende die entsprechenden Aktien gewährt.

Restricted Share Plan

	Zuteilungswert in €	Zuteilungskurs ¹ in €	Anzahl zugeteilter virtueller Aktien	Planlaufzeit	Anteil des aktiven Beschäftigungsverhältnisses	Anzahl der gewährten Aktien	Aktienkurs bei Übertrag in €	Wert bei Übertrag in € ²
Mallik Rao	160.000	6,6723	11.990	01.01.2020 - 31.12.2021	100%	11.990	3,9760	47.672
			11.990	01.01.2020 - 31.12.2022				

Angaben erfolgen nach Ende der Planlaufzeit

(1) Durchschnittlicher Aktienkurs der Telefónica, S.A. der letzten 30 Handelstage vor Beginn der Planlaufzeit

(2) Die Aktien wurden zum 13. Januar 2022 auf das Aktiendepot von Mallik Rao übertragen.

g) Telefónica, S.A. Mitarbeiterbeteiligungsprogramm

Die Vorstandsmitglieder sind berechtigt, am Mitarbeiterbeteiligungsprogramm (Global Employee Share Plan (GESP)) der Telefónica, S.A. oder einem Folgeprogramm mit Zustimmung des Aufsichtsrats teilzunehmen. Das bisher letzte Mitarbeiterbeteiligungsprogramm lief von August 2019 bis Juli 2021. Im ersten Jahr investierte der Teilnehmer monatlich zwischen EUR 25 und EUR 150, um Aktien der Telefónica, S.A. zum jeweiligen Marktpreis zu erwerben. Im Anschluss war eine Halteperiode von einem Jahr vorgesehen. Nach Ende der Halteperiode erhielt der Teilnehmer für jeweils zwei gekaufte Aktien eine Aktie der Telefónica, S.A. kostenlos.

Als einziges Vorstandsmitglied hat Herr Markus Haas an dieser Tranche teilgenommen. Aufgrund seines Investments in Höhe von EUR 1.800 (Erwerb von 335 Aktien) wurden ihm nach Ablauf des Programms im August 2021 167,5 Aktien mit einem Gesamtwert von EUR 659 (Aktienkurs von EUR 3,9315 bei Übertrag) kostenlos von der Telefónica, S.A. gewährt.

3.3. Malus- und Clawback-Regelungen

Die Vorstandsansstellungsverträge sehen verschiedene Regelungen vor, nach denen der Aufsichtsrat in begründeten Fällen variable Vergütung einbehalten (Malus) oder zurückfordern (Clawback) kann.

In Bezug auf die einjährige variable Vergütung (Bonus I) kann der Aufsichtsrat gemäß den seit 1. August 2020 gültigen Verträgen von Valentina Daiber, Nicole Gerhardt, Alfons Lösing, Wolfgang Metze und Markus Rolle den Bonus I durch einen Malus-Faktor bei Pflichtverletzungen des Vorstandsmitglieds anpassen.

In Bezug auf die langfristigen Vergütungskomponenten beinhalten die Planbedingungen des Telefónica Deutschland Performance Share Plans (Bonus II) ebenfalls eine Compliance-basierte Malus-Regelung. Die Planbedingungen des Performance Share Plans der Telefónica, S.A. (Bonus III) beinhalten neben einer Malus-Regelung auch eine Clawback-Regelung. Diese Regelungen greifen nicht nur im Falle von Compliance-Verstößen, sondern auch, wenn sich die ursprüngliche Zielerreichungsmessung aufgrund von Fehldarstellungen der Finanzberichterstattung oder anderer nachträglich aufgedeckter Ereignisse als unrichtig herausstellt.

Entsprechend des auf der Hauptversammlung 2021 gebilligten Vergütungssystems werden alle neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsansetzungsverträge sowohl Malus- als auch Clawback-Regelungen für die gesamte variable Vergütung beinhalten.

Im Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat keine Gründe für eine Anwendung der Malus- oder Clawback-Regelungen identifiziert, weshalb keine Reduzierung oder Rückforderung variabler Vergütung seitens des Aufsichtsrats erfolgte.

3.4. Zusagen für den Fall der (vorzeitigen) Beendigung der Vorstandstätigkeit

3.4.1. Vorzeitige Aufhebung des Anstellungsvertrags

Die Vorstandsansetzungsverträge der amtierenden Vorstandsmitglieder enthalten eine Klausel, wonach im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags ohne wichtigen Grund gegebenenfalls zu vereinbarenden Zahlungen an das Vorstandsmitglied nicht den Wert von zwei Jahresvergütungen und nicht den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Vorstandsansetzungsvertrags überschreiten sollen (Abfindungs-Cap). Im Falle der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund besteht kein Anspruch des Vorstandsmitglieds auf Zahlungen.

3.4.2. Umgang mit mehrjährigen variablen Vergütungskomponenten

Der Telefónica Deutschland Performance Share Plan (Bonus II) sieht im Falle der Beendigung eines Vorstandsansetzungsvertrags eine Auszahlung nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten vor. Die aktienbasierten Programme der Telefónica, S.A. hingegen sehen vor, dass die Auszahlung mit dem Ausscheiden erfolgt.

3.4.3. Kontrollwechsel (Change-of-Control)

Im Falle eines Kontrollwechsels haben die Vorstandsmitglieder das Recht, das Anstellungsverhältnis außerordentlich mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende zu kündigen und ihr Amt als Vorstandsmitglied mit dieser Frist niederzulegen. Das Sonderkündigungsrecht kann nur innerhalb einer Frist von sechs Monaten ab dem Kontrollwechsel ausgeübt werden. In diesem Falle zahlt die Gesellschaft dem Vorstandsmitglied eine einmalige Entschädigung in Höhe eines jährlichen Festgehalts und der zuletzt bezogenen einjährigen variablen Vergütung (Bonus I), höchstens jedoch die Vergütung, die bis zum Ende des Anstellungsvertrags zahlbar gewesen wäre.

3.4.4. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Mit den Vorstandsmitgliedern ist ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot von einem Jahr vereinbart. Für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots erhält das Vorstandsmitglied eine Entschädigung von 50 % der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen. Die Gesellschaft kann jederzeit auf die Einhaltung verzichten, wodurch die

Pflicht zur Zahlung der Entschädigung sechs Monate nach Ausspruch des Verzichts endet. Für die seit 1. August 2020 gültigen Verträge von Valentina Daiber, Nicole Gerhardt, Alfons Lösing, Wolfgang Metze und Markus Rolle gilt zudem, dass eine im Zusammenhang mit der Beendigung des Anstellungsvertrages erhaltene Abfindung auf die Karenzentschädigung angerechnet wird. Entsprechend dem auf der Hauptversammlung 2021 gebilligten Vergütungssystem werden in Zukunft alle neu abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsstellungsverträge diese Anrechnung vorsehen.

3.4.5. Sterbegeldzusage

Verstirbt ein Vorstandsmitglied während der Dauer des Anstellungsvertrags, so haben die Witwe / der Witwer und die Kinder, soweit diese noch nicht das 27. Lebensjahr vollendet haben, als Gesamtgläubiger Anspruch auf die unverminderte Fortzahlung des jährlichen Festgehalts für den Sterbemonat und die sechs darauf folgenden Monate, längstens jedoch bis zum Ende der Laufzeit des Vertrages.

3.5. Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Vorstands

Im Folgenden werden die gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG sowie die Zielvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder tabellarisch dargestellt.

3.5.1. Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG

Die folgenden Tabellen stellen die den einzelnen im Berichtsjahr amtierenden Mitgliedern des Vorstands gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG dar. Der Ausweis folgt einer erdienungsorientierten Auslegung; die gewährte und geschuldete Vergütung umfasst dabei alle Vergütungskomponenten, deren Leistungsmessung abgeschlossen ist, für die alle aufschiebenden bzw. auflösenden Bedingungen erfüllt bzw. weggefallen sind und die mit Ablauf des Geschäftsjahres verdient sind. Hiervon ist unabhängig, ob die Auszahlung bereits im Geschäftsjahr oder erst danach erfolgt.

Im Ausweis des Geschäftsjahres 2021 handelt es sich dabei um:

- das im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlte Festgehalt,
- die für das Geschäftsjahr 2021 angefallenen Nebenleistungen,
- den für das Geschäftsjahr 2021 ermittelten Bonus I, der im Geschäftsjahr 2022 zur Auszahlung kommt,
- den im Geschäftsjahr 2018 zugeteilten und im Geschäftsjahr 2021 ermittelten Bonus II, der im Geschäftsjahr 2022 zur Auszahlung kommt,
- den im Geschäftsjahr 2019 zugeteilten und mit Ablauf des Geschäftsjahres 2021 ermittelten Bonus III, der im Geschäftsjahr 2022 zur Auszahlung durch die Telefónica, S.A. kommt,
- die zum Ende des Geschäftsjahrs 2021 erdienten Aktien aus dem Restricted Share Plan der Telefónica, S.A. und
- die im Geschäftsjahr 2021 von der Telefónica, S.A. übertragenen Aktien aus dem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm.

Ergänzend wird der Dienstzeitaufwand der Altersversorgungszusagen gemäß IAS 19 für das Geschäftsjahr 2021 angegeben. Zudem enthalten die Tabellen den relativen Anteil der Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung.

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung

	2021		2020		2021		2020	
	in TC	in %	in TC	in %	in TC	in %	in TC	in %
Festgehalt	770	45	770	48	327	53	311	56
Nebenleistungen	11	1	15	1	21	3	19	3
Einjährige variable Vergütung	867	50	770	48	239	39	202	36
<i>Bonus I 2020</i>	-	-	770	-	-	-	202	-
<i>Bonus I 2021</i>	867	-	-	-	239	-	-	-
Mehrfährige variable Vergütung	72	4	64	4	25	4	23	4
<i>Bonus II 2017 - 2020</i>	-	-	0	-	-	-	0	-
<i>Bonus II 2018 - 2021</i>	0	-	-	-	0	-	-	-
<i>PSP / Bonus III 2018 - 2020¹</i>	-	-	64	-	-	-	23	-
<i>PSP / Bonus III 2019 - 2021²</i>	71	-	-	-	25	-	-	-
<i>RSP 2020 - 2021/2022</i>	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Mitarbeiterbeteiligungsprogramm</i>	1	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung im Sinne des § 162 AktG	1.720	100	1.619	100	612	100	555	100
bAV Dienstzeitaufwand	158	-	143	-	67	-	61	-
Gesamtvergütung (inklusive bAV Dienstzeitaufwand)	1.878	-	1.763	-	679	-	617	-

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung

	Nicole Gerhardt Chief Human Resources Officer seit 01.08.2017				Alfons Lösing Chief Partner and Wholesale Officer seit 01.08.2017			
	2021		2020		2021		2020	
	in TC	in %	in TC	in %	in TC	in %	in TC	in %
Festgehalt	321	53	309	56	428	51	412	53
Nebenleistungen	23	4	23	4	62	7	62	8
Einjährige variable Vergütung	235	39	201	36	313	37	268	35
<i>Bonus I 2020</i>	-	-	201	-	-	-	268	-
<i>Bonus I 2021</i>	235	-	-	-	313	-	-	-
Mehrjährige variable Vergütung	25	4	23	4	33	4	30	4
<i>Bonus II 2017 - 2020</i>	-	-	0	-	-	-	0	-
<i>Bonus II 2018 - 2021</i>	0	-	-	-	0	-	-	-
<i>PSP / Bonus III 2018 - 2020¹</i>	-	-	23	-	-	-	30	-
<i>PSP / Bonus III 2019 - 2021²</i>	25	-	-	-	33	-	-	-
<i>RSP 2020 - 2021/2022</i>	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Mitarbeiterbeteiligungsprogramm</i>	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung im Sinne des § 162 AktG	604	100	555	100	836	100	772	100
bAV Dienstzeitaufwand	66	-	61	-	80	-	75	-
Gesamtvergütung (inklusive bAV Dienstzeitaufwand)	670	-	616	-	917	-	847	-

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung

	Wolfgang Metzke Chief Consumer Officer seit 01.08.2017				Mallik Rao Chief Technology and Information Officer seit 15.10.2019			
	2021		2020		2021		2020	
	in TC	in %	in TC	in %	in TC	in %	in TC	in %
Festgehalt	436	51	415	55	360	43	360	48
Nebenleistungen	69	8	46	6	162	19	154	21
Einjährige variable Vergütung	319	37	270	35	263	32	234	31
<i>Bonus I 2020</i>	-	-	270	-	-	-	234	-
<i>Bonus I 2021</i>	319	-	-	-	263	-	-	-
Mehrjährige variable Vergütung	33	4	30	4	48	6	0	0
<i>Bonus II 2017 - 2020</i>	-	-	0	-	-	-	-	-
<i>Bonus II 2018 - 2021</i>	0	-	-	-	-	-	-	-
<i>PSP / Bonus III 2018 - 2020¹</i>	-	-	30	-	-	-	-	-
<i>PSP / Bonus III 2019 - 2021²</i>	33	-	-	-	-	-	-	-
<i>RSP 2020 - 2021/2022</i>	-	-	-	-	48	-	-	-
<i>Mitarbeiterbeteiligungsprogramm</i>	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung im Sinne des § 162 AktG	857	100	761	100	833	100	748	100
bAV Dienstzeitaufwand	89	-	82	-	1	-	2	-
Gesamtvergütung (inklusive bAV Dienstzeitaufwand)	947	-	843	-	834	-	749	-

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung

	Markus Rolle Chief Financial Officer seit 01.08.2017			
	2021		2020	
	in TC	in %	in TC	in %
Festgehalt	428	53	412	56
Nebenleistungen	29	4	21	3
Einjährige variable Vergütung	313	39	268	37
<i>Bonus I 2020</i>	-	-	268	-
<i>Bonus I 2021</i>	313	-	-	-
Mehrjährige variable Vergütung	33	4	30	4
<i>Bonus II 2017 - 2020</i>	-	-	0	-
<i>Bonus II 2018 - 2021</i>	0	-	-	-
<i>PSP / Bonus III 2018 - 2020¹</i>	-	-	30	-
<i>PSP / Bonus III 2019 - 2021²</i>	33	-	-	-
<i>RSP 2020 - 2021/2022</i>	-	-	-	-
<i>Mitarbeiterbeteiligungsprogramm</i>	-	-	-	-
Gesamtvergütung im Sinne des § 162 AktG	803	100	730	100
bAV Dienstzeitaufwand	88	-	82	-
Gesamtvergütung (inklusive bAV Dienstzeitaufwand)	891	-	812	-

(1) Der Zielerreichungsfaktor lag bei 50%. Der Übertrag der entsprechenden Aktien erfolgte zum 30. März 2021.

(2) Vorläufiger Wert zum 31. Dezember 2021, da zum Zeitpunkt der Berichtserstellung die Übertragung der Aktien ins jeweilige Depot noch nicht erfolgt war und damit der endgültige Wert der Aktien noch nicht feststand

3.5.2. Zielvergütung

Zusätzlich zur gewährten und geschuldeten Vergütung stellen die nachfolgenden Tabellen die Zielvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021 sowie zur besseren Vergleichbarkeit ebenfalls für das Geschäftsjahr 2020 dar. Die Zielvergütung beschreibt diejenige Vergütung, die im Falle einer 100 %-Zielerreichung vertraglich zugesagt ist.

Zielvergütung

	Markus Haas Chief Executive Officer (CEO) seit 18.09.2012 / CEO seit 01.01.2017		Valentina Daiber Chief Officer for Legal and Corporate Affairs seit 01.08.2017		Nicole Gerhardt Chief Human Resources Officer seit 01.08.2017	
	2021 in TC	2020 in TC	2021 in TC	2020 in TC	2021 in TC	2020 in TC
Festgehalt	770	770	327	311	321	309
Nebenleistungen	11	15	21	19	23	23
Einjährige variable Vergütung	770	770	213	202	209	201
Bonus I 2020	-	770	-	202	-	201
Bonus I 2021	770	-	213	-	209	-
Mehrfährige variable Vergütung	924	924	216	216	212	212
Bonus II 2020 - 2022	-	616	-	108	-	106
Bonus II 2021 - 2023	616	-	108	-	106	-
PSP / Bonus III 2020 - 2022	-	308	-	108	-	106
PSP / Bonus III 2021 - 2023	308	-	108	-	106	-
RSP 2020 - 2021/2022	-	-	-	-	-	-
bAV Dienstzeitaufwand	158	143	67	61	66	61
Gesamtvergütung	2.633	2.622	843	810	830	805

Zielvergütung

	Alfons Lösing Chief Partner and Wholesale Officer seit 01.08.2017		Wolfgang Metzke Chief Consumer Officer seit 01.08.2017		Mallik Rao Chief Technology and Information Officer seit 15.10.2019	
	2021 in TC	2020 in TC	2021 in TC	2020 in TC	2021 in TC	2020 in TC
Festgehalt	428	412	436	415	360	360
Nebenleistungen	62	62	69	46	162	154
Einjährige variable Vergütung	278	268	283	270	234	234
Bonus I 2020	-	268	-	270	-	234
Bonus I 2021	278	-	283	-	234	-
Mehrfährige variable Vergütung	282	282	288	288	238	398
Bonus II 2020 - 2022	-	141	-	144	-	238
Bonus II 2021 - 2023	141	-	144	-	119	-
PSP / Bonus III 2020 - 2022	-	141	-	144	-	-
PSP / Bonus III 2021 - 2023	141	-	144	-	119	-
RSP 2020 - 2021/2022	-	-	-	-	-	160
bAV Dienstzeitaufwand	80	75	89	82	1	2
Gesamtvergütung	1.131	1.099	1.165	1.100	995	1.147

Zielvergütung

	Markus Rolle Chief Financial Officer seit 01.08.2017	
	2021 in TC	2020 in TC
Festgehalt	428	412
Nebenleistungen	29	21
Einjährige variable Vergütung	278	268
Bonus I 2020	-	268
Bonus I 2021	278	-
Mehrfährige variable Vergütung	282	282
Bonus II 2020 - 2022	-	141
Bonus II 2021 - 2023	141	-
PSP / Bonus III 2020 - 2022	-	141
PSP / Bonus III 2021 - 2023	141	-
RSP 2020 - 2021/2022	-	-
bAV Dienstzeitaufwand	88	82
Gesamtvergütung	1.105	1.064

3.6. Vergütung früherer Vorstandsmitglieder

Im Geschäftsjahr 2021 beträgt die gewährte und geschuldete Vergütung für das frühere Vorstandsmitglied Cayetano Carbajo Martin (Chief Technology Officer bis 08. November 2019) EUR 21.419. Der Betrag resultiert aus der Gewährung von 5.561 Aktien im Zuge der Teilnahme an einem mehrjährigen variablen Vergütungsprogramm der Telefónica, S.A. (PSP / Bonus IIII 2019 – 2021). Es handelt sich dabei um einen vorläufigen Wert zum 31. Dezember 2021, da zum Zeitpunkt der Berichtserstellung die Übertragung der Aktien ins Depot noch nicht erfolgt war.

Daneben erhielten fünf frühere Vorstandsmitglieder bzw. frühere Mitglieder der Geschäftsleitung Rentenzahlungen in folgender Höhe: (1) EUR 213.129, (2) EUR 40.265, (3) EUR 98.141, (4) EUR 6.177, (5) EUR 21.402. Im Einklang mit § 162 Abs. 5 S. 2 AktG werden personenbezogene Angaben für die vorgenannten ehemaligen Vorstandsmitglieder unterlassen, sofern sie vor dem 31. Dezember 2011 aus dem Vorstand bzw. der Geschäftsleitung der Gesellschaft vor Umwandlung ausgeschieden sind.

IV. Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021

1. Übersicht über das Vergütungssystem

Die Mitglieder des Aufsichtsrats der Telefónica Deutschland Holding AG erhalten entsprechend der Anregung G.18 Satz 1 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) eine feste jährliche Vergütung (Festvergütung). Die Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung als reine Festvergütung stärkt die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats und stellt ein Gegengewicht zur Struktur der Vorstandsvergütung dar.

Die feste jährliche Vergütung für ein ordentliches Mitglied beträgt EUR 30.000,00. In Übereinstimmung mit der Empfehlung G.17 DCGK und aufgrund des höheren zeitlichen Aufwands dieser Rollen erhalten der Aufsichtsratsvorsitzende und sein Stellvertreter eine erhöhte Festvergütung: Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält EUR 100.000,00 und der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende EUR 50.000,00 pro Jahr.

Die Vorsitzenden und die Mitglieder der regelmäßig tagenden Ausschüsse des Aufsichtsrats (Prüfungsausschuss sowie Vergütungsausschuss) erhalten gemäß G.17 DCGK und aufgrund des regelmäßigen, zusätzlichen zeitlichen Aufwands eine gesonderte Ausschussvergütung. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält ergänzend zur Festvergütung eines ordentlichen Mitgliedes jährlich EUR 45.000,00, sofern nicht der Vorsitzende des Aufsichtsrats den Vorsitz des Prüfungsausschusses innehat. Die Mitglieder im Prüfungsausschuss erhalten pro Jahr zusätzlich EUR 10.000,00. Die ordentlichen Mitglieder des Vergütungsausschusses erhalten zusätzlich EUR 7.500,00 pro Jahr, der Vorsitzende des Vergütungsausschusses zusätzlich EUR 13.000,00 pro Jahr.

Vergütungskomponente	Ordentliches Aufsichtsratsmitglied	Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender	Aufsichtsratsvorsitzender
Festvergütung p.a.	EUR 30.000	EUR 50.000	EUR 100.000
	Ordentliches Ausschussmitglied	Stellvertretender Ausschussvorsitzender	Ausschussvorsitzender
Vergütung Prüfungsausschuss p.a.	+ EUR 10.000	+ EUR 10.000	+ EUR 45.000 ¹
Vergütung Vergütungsausschuss p.a.	+ EUR 7.500	+ EUR 7.500	+ EUR 13.000

(1) Soweit nicht der Aufsichtsratsvorsitzende dem Prüfungsausschuss vorsitzt.

Aufsichtsratsmitglieder, die nicht während des gesamten Geschäftsjahrs als Mitglied oder Vorsitzender des Aufsichtsrats oder eines Ausschusses tätig waren, erhalten eine zeitanteilige Vergütung. Drei Mitglieder des Aufsichtsrats, die ebenfalls eine exekutive Rolle in einer der Gesellschaften der Telefónica, S.A. Group wahrnehmen, verzichten vollständig auf ihre Vergütung.

Die Gesellschaft erstattet jedem Mitglied des Aufsichtsrats die ihm bei Wahrnehmung seines Amtes entstandenen Auslagen. Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats etwaige Umsatzsteuer erstattet. Des Weiteren hat die Gesellschaft eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O Versicherung) zugunsten der Aufsichtsratsmitglieder abgeschlossen, welche die gesetzliche Haftpflicht aus der Aufsichtsrats Tätigkeit abdeckt.

2. Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats

Die gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2021 ist nachfolgend nach den einzelnen Vergütungskomponenten aufgeschlüsselt. Früheren Mitgliedern des Aufsichtsrats war im Geschäftsjahr 2021 keine Vergütung gewährt und geschuldet.

Aufsichtsratsvergütung

	2021					2020				
	Festvergütung		Ausschussvergütung		Gesamt- vergütung	Festvergütung		Ausschussvergütung		Gesamt- vergütung
	in TC	in %	in TC	in %	in TC	in TC	in %	in TC	in %	in TC
Peter Löscher Vorsitzender Mitglied seit 01. April 2020	100	100	-	-	100	74	100	-	-	74
Christoph Braun Stellvertretender Vorsitzender Mitglied seit 01. Juli 2016	50	100	-	-	50	50	100	-	-	50
Martin Butz Mitglied seit 17. Mai 2018	30	75	10	25	40	30	75	10	25	40
Pablo de Carvajal González Mitglied seit 25. Juli 2018	-	-	-	-	-	2	100	-	-	2
Peter Erskine ¹ Mitglied seit 19. Mai 2016	30	100	-	-	30	30	100	-	-	30
María García-Legaz Ponce Mitglied seit 07. Juni 2018	-	-	-	-	-	2	100	-	-	2
Ernesto Gardelliano ² Mitglied seit 05. Oktober 2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cansever Heil Mitglied seit 03. April 2019	30	100	-	-	30	30	100	-	-	30
Christoph Heil Mitglied von 03. Juni 2013 bis 17. Mai 2018; seit 03. April 2019	30	100	-	-	30	30	100	-	-	30
Michael Hoffmann Mitglied seit 05. Oktober 2012, Vorsitzender Prüfungsausschuss und Vergütungsausschuss	30	34	58	66	88	30	38	48	62	78
Julio Linares López Mitglied seit 16. Oktober 2017	30	100	-	-	30	30	100	-	-	30
Stefanie Oeschger ³ Mitglied seit 03. Oktober 2020	30	100	-	-	30	7	100	-	-	7
Thomas Pfeil Mitglied seit 03. Juni 2013	30	75	10	25	40	30	75	10	25	40
Joachim Rieger ⁴ Mitglied seit 31. Oktober 2014	30	100	-	-	30	30	100	-	-	30
Dr. Jan-Erik Walter Mitglied seit 03. Juni 2013	30	80	8	20	38	30	80	8	20	38
Claudia Weber Mitglied seit 03. Juni 2013	30	80	8	20	38	30	80	8	20	38

(1) Peter Erskine legte sein Amt mit Wirkung zum Ablauf des 31. Dezember 2021 nieder.

(2) Ernesto Gardelliano wurde mit Wirkung zum 05. Oktober 2020 gerichtlich und am 20. Mai 2021 mit Beschluss der Hauptversammlung als Vertreter der Anteilseigner in den Aufsichtsrat bestellt.

(3) Stefanie Oeschger wurde mit Wirkung zum 03. Oktober 2020 gerichtlich und am 20. Mai 2021 mit Beschluss der Hauptversammlung als Vertreterin der Anteilseigner in den Aufsichtsrat bestellt.

(4) Zusätzlich zu der Vergütung nach § 20 der Satzung der Telefónica Deutschland Holding AG erhielt Joachim Rieger für seine Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied der Tochtergesellschaft TGCS Essen & Potsdam GmbH eine Vergütung von 2.232 EUR (2020: 4.500 EUR).

V. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

In Einklang mit § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG zeigt die nachfolgende Tabelle die Vergütungsentwicklung der Vorstandsmitglieder, der Aufsichtsratsmitglieder sowie der übrigen Arbeitnehmer im Vergleich zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft.

Die durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern stützt sich dabei auf den Personalaufwand im Geschäftsjahr und berücksichtigt alle aktiven Mitarbeitenden in der Telefónica Deutschland Gruppe auf Vollzeitäquivalenzbasis unterhalb des Vorstands. Die Ertragsentwicklung wird mit einer Kennzahl der Telefónica Deutschland Gruppe, dem Betriebsergebnis vor Abschreibungen (OIBDA) bereinigt um Sondereffekte, dargestellt. Zudem wird der Jahresüberschuss (Jahresfehlbetrag) der Telefónica Deutschland Holding AG nach HGB abgebildet.

Vergleichende Darstellung

	2021	2020	Veränderung 2021/2020
	in T€	in T€	in %
Zum 31. Dezember 2021 aktive Vorstandsmitglieder			
Markus Haas	1.720	1.619	6,2
Valentina Daiber	612	555	10,3
Nicole Gerhardt	604	555	8,9
Alfons Lösing	836	772	8,4
Wolfgang Metze	857	761	12,7
Mallik Rao	833	748	11,4
Markus Rolle	803	730	10,0
Zum 31. Dezember 2021 ehemalige Vorstandsmitglieder			
Cayetano Carbajo Martin (bis 08. November 2019)	21	23	-5,5
Zum 31. Dezember 2021 aktive Aufsichtsratsmitglieder			
Peter Löscher ¹	100	74	35,2
Christoph Braun	50	50	0,0
Martin Butz	40	40	0,0
Pablo de Carvajal González	-	2	-
Peter Erskine	30	30	0,0
María García-Legaz Ponce	-	2	-
Ernesto Gardelliano ¹	-	-	-
Cansever Heil	30	30	0,0
Christoph Heil	30	30	0,0
Michael Hoffmann	88	78	12,1
Julio Linares López	30	30	0,0
Stefanie Oeschger ¹	30	7	306,7
Thomas Pfeil	40	40	0,0
Joachim Rieger	30	30	0,0
Dr. Jan-Erik Walter	38	38	0,0
Claudia Weber	38	38	0,0
Arbeitnehmer			
Durchschnitt	82	82	0,5
Ertragsentwicklung			
Telefónica Deutschland Gruppe: Betriebsergebnis vor Abschreibungen (OIBDA) bereinigt um Sondereffekte (in Mio. EUR)	2.411	2.319	3,9
Telefónica Deutschland Holding AG: Jahresfehlbetrag (im Vorjahr Jahresüberschuss) nach HGB (in Mio. EUR)	(37)	16	(>100%)

(1) Unterjähriger Eintritt im Geschäftsjahr 2020

Telefónica Deutschland Holding AG

Für den Vorstand

Markus Haas
Vorsitzender des Vorstands

Markus Rolle

Nicole Gerhardt

Wolfgang Metze

Für den Aufsichtsrat

Peter Löscher
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Valentina Daiber

Alfons Lösing

Mallik (Yelamate Mallikarjuna) Rao

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die Telefónica Deutschland Holding AG, München

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Telefónica Deutschland Holding AG, München, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigegeführten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die

inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

München, den 29. März 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Stefano Mulas
Wirtschaftsprüfer

ppa. Birgit Wicke
Wirtschaftsprüferin