

Telefónica Deutschland
...



Vergütungs- bericht

Telefónica Deutschland Holding AG
Berichtsjahr 2022

Telefónica Deutschland

Vergütungsbericht 2022

Inhalt

I.	Einleitung	3
II.	Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022	3
III.	Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022	4
1.	Vergütungs-Governance	4
2.	Übersicht über das zur Anwendung gekommene Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2022	4
3.	Vergütungskomponenten im Geschäftsjahr 2022 im Detail.....	6
3.1.	Feste Vergütungskomponenten.....	6
3.2.	Variable Vergütungskomponenten.....	7
3.3.	Malus- und Clawback-Regelungen	20
3.4.	Zusagen für den Fall der (vorzeitigen) Beendigung der Vorstandstätigkeit.....	20
3.5.	Individualisierte Offenlegung der Vergütung der zum 31. Dezember 2022 aktiven Vorstandsmitglieder22	
3.6.	Vergütung von im Geschäftsjahr 2022 ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern	24
3.7.	Vergütung früherer Vorstandsmitglieder	26
IV.	Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022	28
1.	Übersicht über das Vergütungssystem	28
2.	Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats	29
V.	Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung	30
	Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers.....	32

Vergütungsbericht 2022

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 2022 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 28. April 2022.

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 2022

Im Geschäftsjahr 2022 gab es Verlängerungen von Vorstandsverträgen und Veränderungen in der Zusammensetzung des Vorstands. Der Aufsichtsrat der Telefónica Deutschland Holding AG hat die ursprünglich zum 31. Dezember 2022 auslaufenden Verträge mit dem Vorstandsvorsitzenden Markus Haas (CEO) sowie mit dem Vorstandsmitglied Mallik Rao (Yelamate Mallikarjuna Rao, Chief Technology & Information Officer (CTIO)) bis zum 31. Dezember 2025 verlängert. Zudem wurden die ursprünglich zum 31. Juli 2023 auslaufenden Verträge mit den Vorstandsmitgliedern Valentina Daiber (Chief Officer Legal and Corporate Affairs (COLCA)), Nicole Gerhardt (Chief Human Resources Officer (CHRO)), Alfons Lösing (Chief Partner & Wholesale Officer (CPWO)) und Markus Rolle (Chief Financial Officer (CFO)) bis 2026 verlängert. Mit dem Vorstandsmitglied Wolfgang Metze, mit Wirkung ab dem 1. August 2020 bis zum Ablauf des 31. Juli 2023 erneut als Vorstandsmitglied und Chief Commercial Officer (CCO) der Gesellschaft bestellt, hat sich der Aufsichtsrat auf eine vorzeitige Amtsniederlegung zum Ablauf des 1. Juni 2022 geeinigt. Sein Anstellungsvertrag endet regulär mit Ablauf des 31. Juli 2023. Für seine Nachfolge hat der Aufsichtsrat am 28. Oktober 2022 einem Vertrag mit Andreas Laukenmann als zukünftiges Vorstandsmitglied und Chief Consumer Officer (CCO) zugestimmt. Er wird seine neue Rolle spätestens zum 1. September 2023 antreten. Bis dahin übernimmt Markus Haas die Aufgaben des CCO interimistisch.

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2022 nach Vorbefassung durch den Vergütungsausschuss eine Überprüfung des Vergütungssystems des Aufsichtsrats vorgenommen. Im Zuge dessen wurde vorgeschlagen, die Mitgliedschaften in allen Ausschüssen des Aufsichtsrats separat zu vergüten, um in Übereinstimmung mit der Empfehlung G.17 des Deutschen Corporate Governance Kodex den höheren zeitlichen Aufwand angemessen zu berücksichtigen. Das angepasste Vergütungssystem des Aufsichtsrats wurde vom Aufsichtsrat am 21. Februar 2022 beschlossen und der Hauptversammlung der Telefónica Deutschland am 19. Mai 2022 im Rahmen der konsultativen Abstimmung der Aktionäre (Say on Pay) zur Billigung vorgelegt. Hierbei wurde eine Zustimmung von 99,82 % der Stimmen erzielt. Es gilt rückwirkend zum 1. Januar 2022. Die ausführliche Darstellung des Vergütungssystems des Aufsichtsrats ist auf der [Internetseite von Telefónica Deutschland](#) einsehbar.

Zusätzlich wurde auf der Hauptversammlung 2022 der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 mit 86,55 % der Stimmen gebilligt. Aus diesem Grund besteht keine Veranlassung, die grundsätzliche Herangehensweise sowie die Art und Weise der Berichterstattung zu verändern.

III. Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022

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 2022

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. Die ausführliche Darstellung des Vergütungssystems des Vorstands ist auf der [Internetseite von Telefónica Deutschland](#) einsehbar. 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 2022 laufenden Vorstandsverträge, die alle vor der Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung geschlossen waren, noch keine Anwendung. Es gilt stattdessen für alle in 2022 verlängerten und neu abgeschlossenen Verträge, die allerdings allesamt erst in 2023 wirksam werden.

Das im Geschäftsjahr 2022 zur Anwendung gekommene 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	Fixe Vergütung, die in zwölf gleichen Monatsbeträgen ausbezahlt wird
	Nebenleistungen	Im Wesentlichen Firmenwagen, Versicherungen, D&O-Versicherung mit Selbstbehalt und sonstige Zulagen
	Versorgungszusage	Finanzierungsbeitrag in Höhe eines im Vorstandsanstellungsvertrag festgeschriebenen Prozentsatzes des jährlichen Festgehalts, der in eine rückgedeckte Unterstützungskasse investiert wird
Variable Vergütungskomponenten	Einjährige variable Vergütung (Bonus I)	- Einjähriger Cash-Bonus 70 % Telefónica Deutschland-Komponente 80 % finanzielle Leistungskriterien 30 % Revenues 30 % OIBDA (Operating Income Before Depreciation and Amortization) 20 % Free Cash Flow (FCF) 20 % nicht-finanzielle Leistungskriterien (Environmental, Social und Governance-Ziele) 5 % Net Promoter Score (NPS) 5 % Reduktion von CO₂-Emissionen 4 % NPS Gap 3 % Reputation des Unternehmens (RepTrak Pulse) 3 % Frauenanteil in Führungspositionen 30 % Telefónica, S.A.-Komponente - Cap: 150 % des Zielbonus
	Telefónica Deutschland Performance Share Plan (Bonus II)	(Virtueller) Performance Share Plan - Dreijährige Performance-Periode - Leistungskriterien 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)	- Performance Share Plan - Dreijährige Performance-Periode - Leistungskriterien 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 2022 30 % der einjährigen variablen Vergütung (Bonus I) vom wirtschaftlichen Erfolg der Telefónica, S.A. abhingen. 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 2022 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 2022 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 2022 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 Finanzierungsbetrag 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 2022 gemäß IAS19 sind je Mitglied des Vorstands in der folgenden Tabelle individuell dargestellt:

	Dienstzeitaufwand		Barwert der Pensionsverpflichtungen	
	2022	2021	2022	2021
Markus Haas	157	158	1.325	2.060
Valentina Daiber	67	67	377	539
Nicole Gerhardt	66	66	168	255
Alfons Lösing	74	80	1.905	2.970
Wolfgang Metze ¹	89	89	188	302
Mallik Rao	74	1	97	104
Markus Rolle	88	88	503	1.026

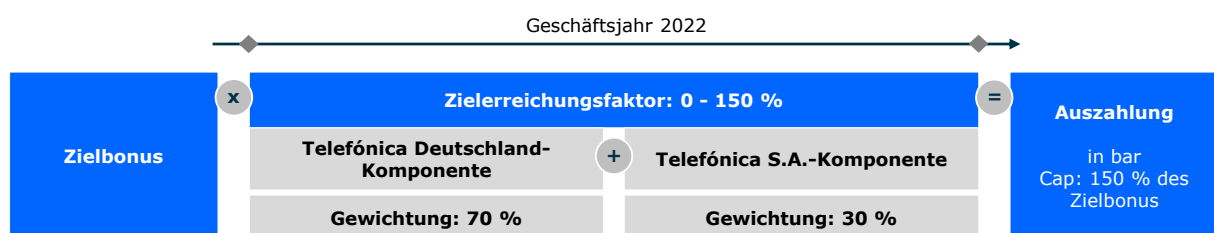
(1) Vorstandsmitglied bis 01. Juni 2022

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 %.



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 2022 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 2022 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 2022 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)	5 %	Der NPS wird als Instrument zur Erfassung der Kundenerfahrung genutzt und misst die Kundenneigung, 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	4 %	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	3 %	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.

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 2022 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 2022 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 bei Revenues (Umsatzerlöse) mindestens 98 % beträgt.

Die Summe der gewichteten Zielerreichungsfaktoren ergibt die Telefónica Deutschland-Komponente, die sich für das Geschäftsjahr 2022 auf 110,9 % beläuft und auf den folgenden Zielerreichungen der einzelnen Leistungskriterien basiert:

Kategorie	Leistungskriterium	Gewichtung	Zielerreichung
Finanziell	Revenues	30 %	104 %
	OIBDA	30 %	102 %
	Free Cash Flow (FCF)	20 %	106 %
Nicht-finanziell	Net Promoter Score (NPS)	5 %	3 ¹
	Reduktion von CO ₂ -Emissionen	5 %	80 % ²
	NPS Gap	4 %	-17 ¹
	Reputation des Unternehmens (RepTrak Pulse)	3 %	101 %
	Frauenanteil in Führungspositionen	3 %	103 %

(1) Die Zielerreichung ist hier definiert als Differenz zwischen Istwert und Zielwert.

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

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 2022 hat der Aufsichtsrat dabei einen Zielerreichungsfaktor von 121,3 % festgelegt.

Zusammenfassung: Zielerreichungsfaktor und Auszahlungsbetrag für den Bonus I 2022

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 2022 von 114,0 % und die folgenden Auszahlungsbeträge für die zum 31. Dezember 2022 aktiven Vorstandsmitglieder:

Bonus I 2022

	Zielbetrag in €	Zielerreichungsfaktor in %	Auszahlungsbetrag in €
Markus Haas	770.000	114,0	877.800
Valentina Daiber	212.550		242.307
Nicole Gerhardt	208.650		237.861
Alfons Lösing	278.200		317.148
Mallik Rao	234.000		266.760
Markus Rolle	278.200		317.148

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 2019 zugeteilten Tranche dieses Plans endete im Geschäftsjahr 2022.

a) Telefónica Deutschland Performance Share Plan (Bonus II): Tranche 2022 – 2024

aa. Zuteilung der Tranche 2022 – 2024

Der Bonus II ist ein virtueller Performance Share Plan von Telefónica Deutschland. Zum 1. Januar 2022 wurde den Vorstandsmitgliedern die Tranche 2022 - 2024 des Bonus II zugeteilt. Da der Bemessungszeitraum erst mit Ablauf des Jahres 2024 abgeschlossen ist, kann über diesen variablen Vergütungsbestandteil abschließend erst im Vergütungsbericht für das Jahr 2024 voll berichtet werden. Der Zuteilungswert beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 80 % des Festgehalts und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 33 % des Festgehalts.

Die folgende Tabelle zeigt die Zuteilungswerte für die zum 31. Dezember 2022 aktiven Vorstandsmitglieder:

Bonus II Tranche 2022 - 2024

Zuteilungswert in €	
Markus Haas	616.000
Valentina Daiber	107.910
Nicole Gerhardt	105.930
Alfons Lösing	141.240
Mallik Rao	118.800
Markus Rolle	141.240

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.



ab. TSR-Faktor (1+TSR) der Tranche 2022 – 2024

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.

ac. Zielerreichungsfaktor der Tranche 2022 – 2024

Der Zielerreichungsfaktor bemisst sich am Erfüllungsgrad von Leistungskriterien. Für die Tranche 2022 – 2024 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 2022 – 2024.

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 2022 – 2024 hat der Aufsichtsrat die Unternehmen, welche zum 1. Januar 2022 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 2022 – 2024 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

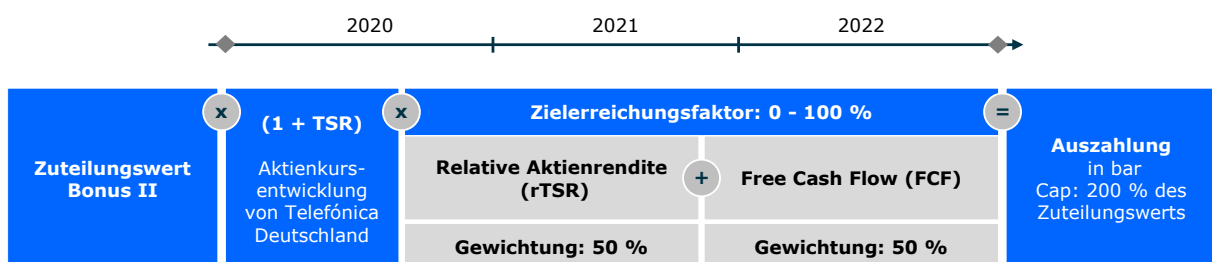
Telefónica Deutschland hat sich in ihren unternehmerischen Entscheidungen der Nachhaltigkeit und somit der Reduktion von Treibhausgasemissionen verschrieben. Bis 2025 soll gemäß dem Responsible Business Plan das Ziel der Netto-Null-Emissionen erreicht werden, also der vollständige Ausgleich der erzeugten 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 2024 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 2024 im Vergleich zu 2015 um einen bestimmten Prozentsatz reduziert werden müssen.

b) Telefónica Deutschland Performance Share Plan (Bonus II): Tranche 2020 – 2022

aa. Zuteilung der Tranche 2020 – 2022

Mit dem Ende des Geschäftsjahres 2022 endete die dreijährige Performance Periode der Tranche 2020 – 2022 des Bonus II. Der Zuteilungswert zum 1. Januar 2020 betrug für den Vorstandsvorsitzenden 80 % des Festgehalts, für Mallik Rao 66 % des Festgehalts und für die übrigen 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.



ab. TSR-Faktor (1+TSR) der Tranche 2020 – 2022

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.

Der TSR über die Planlaufzeit betrug 4,1 %, so dass sich ein TSR-Faktor von 104,1 % für die Berechnung der Auszahlungsbeträge ergibt.

ac. Zielerreichungsfaktor und Auszahlungsbeträge der Tranche 2020 – 2022

Der Zielerreichungsfaktor bemisst sich am Erfüllungsgrad von Leistungskriterien. Für die Tranche 2020 – 2022 des Bonus II hat der Aufsichtsrat die relative Aktienrendite (relativer Total Shareholder Return, rTSR) von Telefónica Deutschland im Vergleich zu einer Referenzgruppe (50 % Gewichtung) sowie den Free Cash Flow (FCF) von Telefónica Deutschland (50 % Gewichtung) als Leistungskriterien ausgewählt. Die Summe der gewichteten Zielerreichungsfaktoren der gewählten Leistungskriterien ergibt den Zielerreichungsfaktor für die Tranche 2020 – 2022.

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 2020 – 2022 hat der Aufsichtsrat die Unternehmen, welche zum 1. Januar 2020 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.

Die Entwicklung des TSR über die Performance Periode lag innerhalb der Referenzgruppe bei einem Perzentilsrang von 63,9 %. Hierdurch ergibt sich beim Leistungskriterium relativer TSR ein Zielerreichungsfaktor von 68,9 %.

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 2020 – 2022 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 wurden dabei vom Aufsichtsrat zu Beginn des entsprechenden Geschäftsjahres 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 84,5 % für die Tranche 2020 – 2022 des Bonus II:

Leistungskriterium	Gewichtung	Jahr	Zielerreichung	Zielerreichungsfaktor
Relative Aktienrendite (rTSR)	50 %	2020 - 2022	64 %	68,9 %
Free Cash Flow (FCF)	50 %	2020	102 %	100,0 %
		2021	108 %	100,0 %
		2022	106 %	100,0 %
		Ø Zielerreichungsfaktor Free Cash Flow		100,0 %
		Zielerreichungsfaktor Tranche 2020 - 2022		84,5 %

Die nachfolgende Tabelle bietet einen zusammenfassenden Überblick zu den wesentlichen Elementen der Tranche 2020 - 2022 inklusive der Auszahlungsbeträge nach Abschluss der Performance Periode:

Bonus II Tranche 2020 - 2022

	Zuteilungswert in €	TSR-Faktor (1+TSR) in %	Zielerreichungsfaktor in %	Auszahlungsbetrag in €
Markus Haas	616.000	104,1	84,5	541.861
Valentina Daiber	107.910			94.922
Nicole Gerhardt	105.930			93.181
Alfons Lösing	141.240			124.241
Mallik Rao	237.600			209.004
Markus Rolle	141.240			124.241

c) Deferred-Bonus-Plan (nachlaufender Bonus II): Tranche 2019 – 2022

Der Deferred-Bonus-Plan ist ein aufgeschobener Bonus, der letztmalig in 2019 zugeteilt wurde. Nach diesem Plan wurde dem Vorstandsvorsitzenden ein Betrag in Höhe von 80 % des jährlichen Festgehalts und den übrigen ordentlichen Vorstandsmitgliedern ein Betrag in Höhe von 33 % des jährlichen Festgehalts als Prämie in Aussicht gestellt (mit Ausnahme von Mallik Rao, der keine Zuteilung erhielt). 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 zum 1. Oktober 2019 zugeteilt wurde und dessen Performance Periode zum 30. September 2022 endete (Tranche 2019 – 2022), hat zu einer Auszahlung in Höhe von 62,8 % der jeweiligen Zuteilungswerte geführt, da der Total Shareholder Return über die Performance Periode bei einem Perzentilsrang von 56,4 % innerhalb der Referenzgruppe lag.

Bonus II Tranche 2019 - 2022

	Zuteilungswert in €	Zielerreichungsfaktor in %	Auszahlungsbetrag in €
Markus Haas	560.000	62,8	351.680
Valentina Daiber	99.000		62.172
Nicole Gerhardt	99.000		62.172
Alfons Lösing	132.000		82.896
Mallik Rao ¹	0		0
Markus Rolle	132.000		82.896

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

d) Telefónica, S.A. Performance Share Plan (Bonus III): Tranche 2022 - 2024

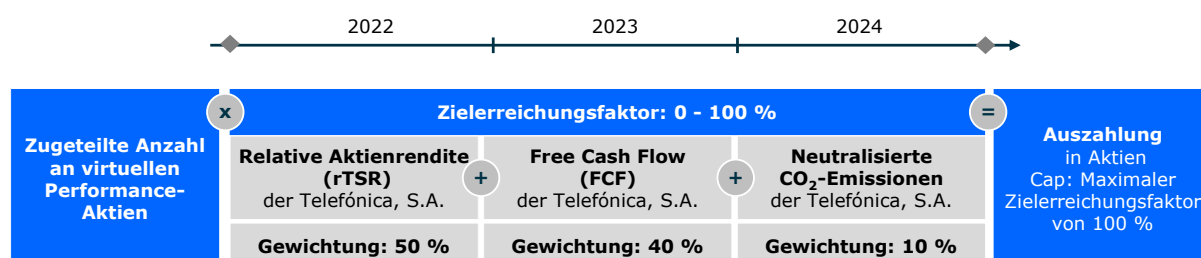
aa. Zuteilung der Tranche 2022 - 2024

Der Bonus III ist ein Performance Share Plan von Telefónica, S.A. Zum 1. Januar 2022 wurde den Vorstandsmitgliedern die Tranche 2022 - 2024 des Bonus III zugeteilt. Da der Bemessungszeitraum erst mit Ablauf des Jahres 2024 abgeschlossen ist, kann über diesen variablen Vergütungsbestandteil abschließend erst im Vergütungsbericht für das Jahr 2024 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 2022 - 2024

	Zuteilungswert in €	Zuteilungskurs in €	Anzahl zugeteilter virtueller Performance-Aktien
Markus Haas	308.000	3,8667	79.654
Valentina Daiber	107.910		27.907
Nicole Gerhardt	105.930		27.395
Alfons Lösing	141.240		36.527
Mallik Rao	118.800		30.724
Markus Rolle	141.240		36.527

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 Planteilnehmende, 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 2022 – 2024

Der Zielerreichungsfaktor bemisst sich am Erfüllungsgrad von Leistungskriterien. Für die Tranche 2022 – 2024 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 2022 – 2024.

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

Als Referenzgruppe zur Messung des relativen TSR für die Tranche 2022 – 2024 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 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, 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 2024 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 2024 im Vergleich zu 2015 um einen bestimmten Prozentsatz reduziert werden müssen.

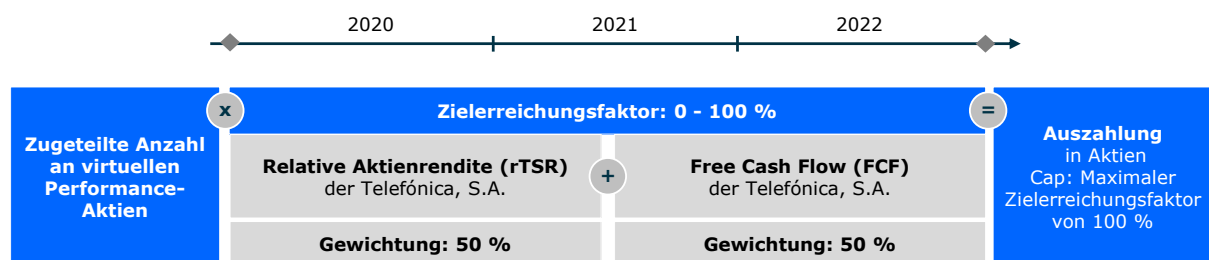
e) Telefónica, S.A. Performance Share Plan (Bonus III): Tranche 2020 – 2022

aa. Zuteilung der Tranche 2020 – 2022

Mit dem Ende des Geschäftsjahres 2022 endete die dreijährige Performance Periode der Tranche 2020 – 2022 des Bonus III. Der Zuteilungswert zum 1. Januar 2020 betrug für den Vorstandsvorsitzenden 40 % des Festgehalts und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 33 % des Festgehalts (mit Ausnahme von

Mallik Rao, der 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 Planteilnehmende, 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 2020 - 2022

Der Zielerreichungsfaktor bemisst sich am Erfüllungsgrad von Leistungskriterien. Für die Tranche 2020 - 2022 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 2020 - 2022.

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

Als Referenzgruppe zur Messung des relativen TSR für die Tranche 2020 - 2022 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 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, 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 2020 - 2022 des Bonus III:

Leistungskriterium	Gewichtung	Jahr	Zielerreichung	Zielerreichungsfaktor
Relative Aktienrendite (rTSR)	50 %	2020 - 2022	unterhalb des Median	0,0 %
	50 %	2020	113 %	100,0 %
2021		135 %	100,0 %	
2022		109 %	100,0 %	
Ø Zielerreichungsfaktor Free Cash Flow			100,0 %	
Zielerreichungsfaktor Tranche 2020 - 2022			50,0 %	

Die nachfolgende Tabelle bietet einen zusammenfassenden Überblick zu den wesentlichen Elementen der Tranche 2020 - 2022 inklusive der Anzahl der gewährten Aktien nach Abschluss der Performance Periode:

Bonus III Tranche 2020 - 2022

	Zuteilungswert in €	Zuteilungskurs in €	Anzahl zugeteilter virtueller Performance-Aktien	Zielerreichungsfaktor in %	Anzahl der gewährten Aktien	Aktienkurs zum 30.12.2022 in €	Wert zum 30.12.2022 in € ¹
Markus Haas	308.000	6,6774	46.125	50,0	23.063	3,3850	78.067
Valentina Daiber	107.910		16.160		8.080		27.351
Nicole Gerhardt	105.930		15.863		7.932		26.848
Alfons Lösing	141.240		21.151		10.576		35.798
Mallik Rao	0		0		0		0
Markus Rolle	141.240		21.151		10.576		35.798

(1) Vorläufiger Wert zum 30. Dezember 2022, 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

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

Für den im Geschäftsjahr 2019 zugeteilten und mit Ablauf des Geschäftsjahres 2021 gewährten Bonus III (Tranche 2019 – 2021), der im Geschäftsjahr 2022 zur Auszahlung durch die Telefónica, S.A. kam, gilt für Planteilnehmende, 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 9.822 Aktien nach Steuern aus der Tranche 2019 – 2021 endete die Halteperiode für 2.456 Aktien demnach mit Ablauf des Geschäftsjahres 2022.

g) 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 Teilnehmenden eine bestimmte Anzahl an virtuellen Aktien der Telefónica, S.A. zugeteilt, die dem Wert nach einem bestimmten Anteil des jährlichen Festgehalts des Teilnehmenden entsprechen. Am Ende der Laufzeit erhält der Teilnehmende 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 Planeteilnehmende 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 zweiten Hälfte der virtuellen Aktien ist zum 31. Dezember 2022 abgelaufen. Da Mallik Rao in fortlaufender aktiver Beschäftigung stand und keine weiteren zu erfüllenden Voraussetzungen festgelegt waren, wurden ihm nach Geschäftsjahresende die entsprechenden Aktien gewährt.

Restricted Share Plan

	Zuteilungswert in €	Zuteilungskurs¹ 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	100%	11.990	3,5500	42.564

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

(2) Die Aktien mit Laufzeit bis 31. Dezember 2022 wurden zum 10. Januar 2023 auf das Aktiendepot von Mallik Rao übertragen.

h) 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 aktuelle Mitarbeiterbeteiligungsprogramm läuft von Oktober 2022 bis März 2024. Im ersten Jahr investieren die Teilnehmenden monatlich zwischen EUR 25 und EUR 150, um Aktien der Telefónica, S.A. zum jeweiligen Marktpreis zu erwerben. Im Anschluss an dieses erste Jahr ist eine Halteperiode von einem halben Jahr vorgesehen. Nach Ende der Halteperiode erhalten die Teilnehmenden für jeweils eine gekaufte Aktie eine Aktie der Telefónica, S.A. kostenlos. Zusätzlich zu diesen Gratisaktien erhalten die Teilnehmenden 100 weitere Aktien gratis anlässlich des hundertjährigen Jubiläums von Telefónica, S.A.

An der aktuellen Tranche nehmen seitens des Vorstands Herr Markus Haas, Herr Alfons Lösing, Herr Mallik Rao und Herr Markus Rolle mit einem Investment von jeweils EUR 150 pro Monat teil. Da der Bemessungszeitraum erst in 2024 abgeschlossen ist, kann über diesen variablen Vergütungsbestandteil abschließend erst im Vergütungsbericht für das Jahr 2024 voll berichtet werden.

3.3. Malus- und Clawback-Regelungen

Die Vorstandsanstellungsverträge 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 enthalten alle in 2022 neu abgeschlossenen oder verlängerten Vorstandsanstellungsverträge sowohl Malus- als auch Clawback-Regelungen für die gesamte variable Vergütung.

Im Geschäftsjahr 2022 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 Vorstandsanstellungsverträge 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 Vorstandsanstellungsvertrags 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.

Im Geschäftsjahr 2022 wurden keine Abfindungszahlungen vereinbart oder gezahlt.

3.4.2. Umgang mit mehrjährigen variablen Vergütungskomponenten

Der Telefónica Deutschland Performance Share Plan (Bonus II) sieht im Falle der Beendigung eines Vorstandsanstellungsvertrags 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 und Markus Rolle gilt zudem, dass eine im Zusammenhang mit der Beendigung des Anstellungsvertrages erhaltene Abfindung auf die Karenzentschädigung angerechnet wird. Entsprechend des auf der Hauptversammlung 2021 gebilligten Vergütungssystems sehen alle in 2022 neu abgeschlossenen oder verlängerten Vorstandsanstellungsverträge diese Anrechnung vor.

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 darauffolgenden Monate, längstens jedoch bis zum Ende der Laufzeit des Vertrages.

3.5. Individualisierte Offenlegung der Vergütung der zum 31. Dezember 2022 aktiven Vorstandsmitglieder

Im Folgenden werden die gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG sowie die Zielvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder, die dem Vorstand zum 31. Dezember 2022 angehörten, tabellarisch dargestellt.

3.5.1. Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG

Die folgenden Tabellen stellen die 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 2022 handelt es sich dabei um:

- das im Geschäftsjahr 2022 ausbezahlte Festgehalt,
- die für das Geschäftsjahr 2022 angefallenen Nebenleistungen,
- den für das Geschäftsjahr 2022 ermittelten Bonus I, der im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung kommt,
- den im Geschäftsjahr 2019 zugeteilten und im Geschäftsjahr 2022 ermittelten Betrag aus dem Deferred-Bonus-Plan (nachlaufender Bonus II), der im Geschäftsjahr 2022 zur Auszahlung kam,
- den im Geschäftsjahr 2020 zugeteilten und mit Ablauf des Geschäftsjahres 2022 ermittelten Bonus II, der im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung kommt,
- den im Geschäftsjahr 2020 zugeteilten und mit Ablauf des Geschäftsjahres 2022 ermittelten Bonus III, der im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung durch die Telefónica, S.A. kommt,
- die zum Ende des Geschäftsjahrs 2022 verdienten Aktien aus dem Restricted Share Plan der Telefónica, S.A.

Ergänzend wird der Dienstzeitaufwand der Altersversorgungszusagen gemäß IAS 19 für das Geschäftsjahr 2022 angegeben. Zudem enthalten die Tabellen den relativen Anteil der Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung.

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung

	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			
	2022		2021		2022		2021	
	in TC	in %	in TC	in %	in TC	in %	in TC	in %
Festgehalt	770	29	770	45	327	42	327	53
Nebenleistungen	12	0	11	1	21	3	21	3
Einjährige variable Vergütung	878	33	867	50	242	31	239	39
Bonus I 2021	-	-	867	-	-	-	239	-
Bonus I 2022	878	-	-	-	242	-	-	-
Mehrjährige variable Vergütung	972	37	72	4	184	24	25	4
Bonus II 2018 - 2021	-	-	0	-	-	-	0	-
Bonus II 2019 - 2022	352	-	-	-	62	-	-	-
Bonus II 2020 - 2022	542	-	-	-	95	-	-	-
PSP / Bonus III 2019 - 2021 ¹	-	-	71	-	-	-	25	-
PSP / Bonus III 2020 - 2022 ²	78	-	-	-	27	-	-	-
RSP 2020 - 2021/2022	-	-	-	-	-	-	-	-
Mitarbeiterbeteiligungsprogramm	-	-	1	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung im Sinne des § 162 AktG	2.632	100	1.720	100	774	100	612	100
bAV Dienstzeitaufwand	157	-	158	-	67	-	67	-
Gesamtvergütung (inklusive bAV Dienstzeitaufwand)	2.789	-	1.878	-	841	-	679	-

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			
	2022		2021		2022		2021	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Festgehalt	321	42	321	53	428	41	428	51
Nebenleistungen	24	3	23	4	55	5	62	7
Einjährige variable Vergütung	238	31	235	39	317	30	313	37
Bonus I 2021	-	-	235	-	-	-	313	-
Bonus I 2022	238	-	-	-	317	-	-	-
Mehrfährige variable Vergütung	182	24	25	4	243	23	33	4
Bonus II 2018 - 2021	-	-	0	-	-	-	0	-
Bonus II 2019 - 2022	62	-	-	-	83	-	-	-
Bonus II 2020 - 2022	93	-	-	-	124	-	-	-
PSP / Bonus III 2019 - 2021 ¹	-	-	25	-	-	-	33	-
PSP / Bonus III 2020 - 2022 ²	27	-	-	-	36	-	-	-
RSP 2020 - 2021/2022	-	-	-	-	-	-	-	-
Mitarbeiterbeteiligungsprogramm	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung im Sinne des § 162 AktG	765	100	604	100	1.044	100	836	100
bAV Dienstzeitaufwand	66	-	66	-	74	-	80	-
Gesamtvergütung (inklusive bAV Dienstzeitaufwand)	831	-	670	-	1.118	-	917	-

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung

	Mallik Rao Chief Technology and Information Officer seit 15.10.2019				Markus Rolle Chief Financial Officer seit 01.08.2017			
	2022		2021		2022		2021	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Festgehalt	360	35	360	43	428	42	428	53
Nebenleistungen	159	15	162	19	31	3	29	4
Einjährige variable Vergütung	267	26	263	32	317	31	313	39
Bonus I 2021	-	-	263	-	-	-	313	-
Bonus I 2022	267	-	-	-	317	-	-	-
Mehrfährige variable Vergütung	252	24	48	6	243	24	33	4
Bonus II 2018 - 2021	-	-	-	-	-	-	0	-
Bonus II 2019 - 2022	-	-	-	-	83	-	-	-
Bonus II 2020 - 2022	209	-	-	-	124	-	-	-
PSP / Bonus III 2019 - 2021 ¹	-	-	-	-	-	-	33	-
PSP / Bonus III 2020 - 2022 ²	-	-	-	-	36	-	-	-
RSP 2020 - 2021/2022	43	-	48	-	-	-	-	-
Mitarbeiterbeteiligungsprogramm	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung im Sinne des § 162 AktG	1.038	100	833	100	1.019	100	803	100
bAV Dienstzeitaufwand	74	-	1	-	88	-	88	-
Gesamtvergütung (inklusive bAV Dienstzeitaufwand)	1.111	-	834	-	1.107	-	891	-

(1) Wert zum 31. Dezember 2021 (Aktienkurs von EUR 3,8520), da zum damaligen Zeitpunkt der Berichtserstellung die Übertragung der Aktien ins jeweilige Depot noch nicht erfolgt war und damit der endgültige Wert der Aktien noch nicht feststand. Der Übertrag der Aktien erfolgte zum 01. April 2022 (Aktienkurs von EUR 4,3885). Wert bei Übertrag: Markus Haas EUR 81 T, Valentina Daiber EUR 29 T, Nicole Gerhardt EUR 29 T, Alfons Lösing EUR 38 T, Markus Rolle EUR 38 T

(2) Vorläufiger Wert zum 30. Dezember 2022, 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 2022 sowie zur besseren Vergleichbarkeit ebenfalls für das Geschäftsjahr 2021 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	
	2022 in TC	2021 in TC	2022 in TC	2021 in TC	2022 in TC	2021 in TC
Festgehalt	770	770	327	327	321	321
Nebenleistungen	12	11	21	21	24	23
Einjährige variable Vergütung	770	770	213	213	209	209
Bonus I 2021	-	770	-	213	-	209
Bonus I 2022	770	-	213	-	209	-
Mehrfährige variable Vergütung	924	924	216	216	212	212
Bonus II 2021 - 2023	-	616	-	108	-	106
Bonus II 2022 - 2024	616	-	108	-	106	-
PSP / Bonus III 2021 - 2023	-	308	-	108	-	106
PSP / Bonus III 2022 - 2024	308	-	108	-	106	-
bAV Dienstzeitaufwand	157	158	67	67	66	66
Gesamtvergütung	2.634	2.633	843	843	831	830

Zielvergütung

	Alfons Lösung Chief Partner and Wholesale Officer seit 01.08.2017		Mallik Rao Chief Technology and Information Officer seit 15.10.2019		Markus Rolle Chief Financial Officer seit 01.08.2017	
	2022 in TC	2021 in TC	2022 in TC	2021 in TC	2022 in TC	2021 in TC
Festgehalt	428	428	360	360	428	428
Nebenleistungen	55	62	159	162	31	29
Einjährige variable Vergütung	278	278	234	234	278	278
Bonus I 2021	-	278	-	234	-	278
Bonus I 2022	278	-	234	-	278	-
Mehrfährige variable Vergütung	282	282	238	238	282	282
Bonus II 2021 - 2023	-	141	-	119	-	141
Bonus II 2022 - 2024	141	-	119	-	141	-
PSP / Bonus III 2021 - 2023	-	141	-	119	-	141
PSP / Bonus III 2022 - 2024	141	-	119	-	141	-
bAV Dienstzeitaufwand	74	80	74	1	88	88
Gesamtvergütung	1.118	1.131	1.065	995	1.107	1.105

3.6. Vergütung von im Geschäftsjahr 2022 ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern

Der Aufsichtsrat hat sich mit Wolfgang Metze auf eine vorzeitige Amtsniederlegung zum Ablauf des 1. Juni 2022 geeinigt. Wolfgang Metze erhält weder eine Abfindungszahlung noch eine Karenzentschädigung. Stattdessen endet sein Anstellungsvertrag regulär mit Ablauf des 31. Juli 2023. Bis zu diesem Zeitpunkt erhält Wolfgang Metze weiterhin seine festen Vergütungskomponenten, d.h. die monatlichen Raten des festen Jahresgehalts werden unvermindert fortgezahlt, die Nebenleistungen grundsätzlich weiterhin gewährt und die Teilnahme am Pensionsplan fortgesetzt.

Die variablen Vergütungskomponenten werden gemäß den jeweiligen Planbedingungen entsprechend abgewickelt. Die einjährige variable Vergütung (Bonus I) und die Teilnahme an den Tranchen 2020 – 2022, 2021 – 2023, 2022 – 2024 und 2023 – 2025 des Telefónica Deutschland Performance Share Plans (Bonus II) werden nach Maßgabe der tatsächlichen Zielerreichung und nach den regulären Fälligkeitszeitpunkten abgerechnet. Zur Bemessung der Zielerreichung finden die gleichen Leistungskriterien und sonstigen Performance-Parameter (Gewichtung, Zielwerte, Zielerreichungskurven) Anwendung, die auch für die übrigen Vorstandsmitglieder der Gesellschaft gelten. Der für das Geschäftsjahr 2022 ermittelte Bonus I, der im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung kommt, beläuft sich dabei auf EUR 323.076 und ergibt sich durch Multiplikation des Zielbetrags von EUR 283.400 mit dem Zielerreichungsfaktor von 114,0 %. Der im Geschäftsjahr 2020 zugeteilte und mit Ablauf des Geschäftsjahres 2022 ermittelte Bonus II, der im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung kommt, beläuft sich auf EUR 126.563 und ergibt sich durch Multiplikation des Zuteilungswertes von EUR 143.880 mit dem TSR-Faktor von 104,1 % und dem Zielerreichungsfaktor von 84,5 %. Der Bonus I für das Geschäftsjahr 2023 und die Zuteilung der Tranche 2023 – 2025 des Bonus II werden aufgrund des unterjährigen Auslaufens des Anstellungsvertrags zeitanteilig zum Kalenderjahr 2023 berechnet werden.

Wolfgang Metze war auch Teilnehmer am Deferred-Bonus-Plan (nachlaufender Bonus II) mit der Tranche 2019 – 2022. In Einklang mit den Planbedingungen erhielt Wolfgang Metze eine vorzeitige Auszahlung nach Ausscheiden aus dem Vorstand in Höhe von EUR 95.351. Dieser Betrag ergibt sich durch Multiplikation des Zuteilungswertes von EUR 132.000 mit einem Zielerreichungsfaktor von 81,2 % und einem zeitbasierten Vesting von 88,96 % zum 1. Juni 2022 (zeitanteilige Berechnung zur Planlaufzeit vom 1. Oktober 2019 bis zum 30. September 2022). Für die Berechnung des Zielerreichungsfaktors finden zwar das gleiche Leistungskriterium – der Total Shareholder Return der Telefónica Deutschland Holding AG relativ zu den DAX-30-Gesellschaften – und die gleiche Zielerreichungskurve Anwendung, die auch für die übrigen Vorstandsmitglieder der Gesellschaft gelten. Allerdings ist der Bewertungsstichtag nicht der 30. September 2022, sondern der 31. März 2022, d.h. der letzte Tag des Quartals vor Ausscheiden aus dem Vorstand. Zu diesem Zeitpunkt lag der Total Shareholder Return der Telefónica Deutschland Holding AG bei einem Perzentilsrang von 65,6 % innerhalb der Referenzgruppe, was gemäß der Zielerreichungskurve einen Zielerreichungsfaktor von 81,2 % impliziert.

Daneben wurden Ansprüche aus den ausstehenden Tranchen 2020 – 2022 und 2021 – 2023 des Telefónica, S.A. Performance Share Plans (Bonus III) vorzeitig gemäß den Planbedingungen abgewickelt. Für die Tranche 2020 – 2022 erhielt Wolfgang Metze nach Ausscheiden aus dem Vorstand eine vorzeitige Barauszahlung in Höhe von EUR 29.280. Dieser Betrag ergibt sich durch Multiplikation von 21.547 zugeteilten virtuellen Performance-Aktien mit einem Zielerreichungsfaktor von 33,3 %, einem zeitbasierten Vesting von 80,57 % zum 1. Juni 2022 (zeitanteilige Berechnung zur Planlaufzeit vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2022) und einem Aktienkurs der Telefónica, S.A. von EUR 5,06 zum 31. Mai 2022, d.h. dem letzten Tag des Monats vor Ausscheiden aus dem Vorstand. Zur Berechnung der Anzahl an virtuellen Performance-Aktien wurde der Zuteilungswert in Höhe von EUR 143.880 durch den gewichteten durchschnittlichen Aktienkurs der Telefónica, S.A. der letzten 30 Handelstage vor Beginn der Performance-Periode geteilt (EUR 6,6774). Für die Berechnung des Zielerreichungsfaktors finden zwar die gleichen Leistungskriterien (relativer TSR und Free Cash Flow der Telefónica, S.A.) und sonstigen Performance-Parameter (Gewichtung, Zielwerte, Zielerreichungskurven) Anwendung, die auch für die übrigen Vorstandsmitglieder gelten. Allerdings unterscheidet sich der Bewertungsstichtag. Für den relativen TSR ist das Ergebnis zum 31. Mai 2022, d.h. dem letzten Tag des Monats vor Ausscheiden aus dem Vorstand, ausschlaggebend. Zu diesem Zeitpunkt lag der Total Shareholder Return der Telefónica, S.A. innerhalb der Referenzgruppe unterhalb des Median. Hierdurch ergibt sich beim Leistungskriterium relativer TSR ein Zielerreichungsfaktor von 0,0 %. Für das Leistungskriterium Free Cash Flow hingegen wurde ein durchschnittlicher Zielerreichungsfaktor von 66,7 % erzielt. Dieser berücksichtigt die Zielerreichungsfaktoren von je 100,0 % für die Jahre 2020 und 2021 und von 0,0 % für das Jahr 2022, da zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Vorstand noch kein Ergebnis für 2022 vorlag. Auf Basis der gleichgewichteten Zielerreichungsfaktoren für den relativen TSR und den Free Cash Flow ergibt sich damit ein aggregierter Zielerreichungsfaktor von 33,3 %.

Für die Tranche 2021 – 2023 des Telefónica, S.A. Performance Share Plans erhielt Wolfgang Metze gemäß den Planbedingungen eine vorzeitige Barauszahlung in Höhe von EUR 97.741. Dieser Betrag ergibt sich durch Multiplikation von 40.912 zugeteilten virtuellen Performance-Aktien mit einem Zielerreichungsfaktor von 100,0 %, einem zeitbasierten Vesting von 47,21 % zum 1. Juni 2022 (zeitanteilige Berechnung zur Planlaufzeit vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2023) und einem Aktienkurs der Telefónica, S.A. von EUR 5,06 zum 31. Mai 2022, d.h. dem letzten Tag des Monats vor Ausscheiden aus dem Vorstand. Zur Berechnung der Anzahl an virtuellen Performance-Aktien wurde der Zuteilungswert in Höhe von EUR 143.880 durch den gewichteten durchschnittlichen Aktienkurs der Telefónica, S.A. der letzten 30 Handelstage vor Beginn der Performance-Periode geteilt (EUR 3,5168). Für die Berechnung des Zielerreichungsfaktors finden die gleichen Leistungskriterien mit der gleichen Gewichtung Anwendung, die auch für die weiter oben beschriebene Tranche 2022 – 2024 des Telefónica, S.A. Performance Share Plans gelten: Relativer TSR (50 %), Free Cash Flow (40 %) und neutralisierte CO₂-Emissionen (10 %) der Telefónica, S.A. Auch die Zielerreichungskurven entsprechen denen der Tranche 2022 – 2024. Gemäß den Planbedingungen ist für den relativen TSR das Ergebnis zum 31. Mai 2022, d.h. dem letzten Tag des Monats vor Ausscheiden aus dem Vorstand, ausschlaggebend. Zu diesem

Zeitpunkt lag der Total Shareholder Return der Telefónica, S.A. innerhalb der Referenzgruppe oberhalb des dritten Quartils. Hierdurch ergibt sich beim Leistungskriterium relativer TSR ein Zielerreichungsfaktor von 100,0 %. Für das Leistungskriterium Free Cash Flow wurde ebenfalls ein Zielerreichungsfaktor von 100,0 % erzielt. Dieser berücksichtigt lediglich den Zielerreichungsfaktor von 100,0 % für das Jahr 2021, da für die Jahre 2022 und 2023 zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Vorstand noch kein Ergebnis vorlag. Mit Blick auf das Leistungskriterium der CO₂-Emissionen gilt bei einer vorzeitigen Abrechnung des Plans, dass der Zielerreichungsfaktor nur auf Basis des letzten verfügbaren Ergebnisses zur Reduktion der Bruttoemissionen bemessen wird. Da die Bruttoemissionen im Jahr 2021 den für 2021 gesetzten Schwellwert unterschritten haben, beträgt der Zielerreichungsfaktor auch für dieses Kriterium 100,0 %. Auf Basis der Zielerreichungsfaktoren für die drei Leistungskriterien ergibt sich daher ein aggregierter Zielerreichungsfaktor von 100,0 %.

Zuteilungen aus den Tranchen 2022 – 2024 und 2023 – 2025 des Telefónica, S.A. Performance Share Plans sind gemäß den Planbedingungen auf Grund des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Vorstand verfallen.

Die folgende Tabelle stellt die gewährte und geschuldete Vergütung von Wolfgang Metze für das Geschäftsjahr 2022 gemäß § 162 AktG dar. Wie bei den übrigen Vorstandsmitgliedern folgt der Ausweis 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 erdient sind. Hiervon ist unabhängig, ob die Auszahlung bereits im Geschäftsjahr oder erst danach erfolgt. Folglich zeigt die Tabelle auch bereits das Festgehalt und die Nebenleistungen, die erst in 2023 zur Auszahlung kommen, sowie die bereits erfolgte vorzeitige Auszahlung aus der Tranche 2021 – 2023 des Telefónica, S.A. Performance Share Plans (PSP / Bonus III 2021 – 2023). Hingegen wird über die einjährige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 (Bonus I 2023) und die noch ausstehenden Tranchen des Bonus II (Tranchen 2021 – 2023, 2022 – 2024 und 2023 – 2025) abschließend erst dann berichtet, wenn der jeweilige Bemessungszeitraum abgeschlossen ist.

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung

Wolfgang Metze Chief Consumer Officer von 01.08.2017 bis 01.06.2022				
	2022		2021	
	in TC	in %	in TC	in %
Festgehalt 2022	436	30	436	51
Festgehalt 2023	254	18	-	-
Nebenleistungen 2022	58	4	69	8
Nebenleistungen 2023	16	1	-	-
Einjährige variable Vergütung	323	22	319	37
Bonus I 2021	-	-	319	-
Bonus I 2022	323	-	-	-
Mehrfährige variable Vergütung	349	24	33	4
Bonus II 2018 - 2021	-	-	0	-
Bonus II 2019 - 2022	95	-	-	-
Bonus II 2020 - 2022	127	-	-	-
PSP / Bonus III 2019 - 2021 ¹	-	-	33	-
PSP / Bonus III 2020 - 2022	29	-	-	-
PSP / Bonus III 2021 - 2023	98	-	-	-
RSP 2020 - 2021/2022	-	-	-	-
Mitarbeiterbeteiligungsprogramm	-	-	-	-
Gesamtvergütung im Sinne des § 162 AktG	1.436	100	857	100
bAV Dienstzeitaufwand	89	-	89	-
Gesamtvergütung (inklusive bAV Dienstzeitaufwand)	1.525	-	947	-

(1) Wert zum 31. Dezember 2021 (Aktienkurs von EUR 3,8520), da zum damaligen Zeitpunkt der Berichtserstellung die Übertragung der Aktien ins Depot noch nicht erfolgt war und damit der endgültige Wert der Aktien noch nicht feststand. Der Übertrag der Aktien erfolgte zum 01. April 2022 (Aktienkurs von EUR 4,3885). Wert bei Übertrag: EUR 38 T

3.7. Vergütung früherer Vorstandsmitglieder

Im Geschäftsjahr 2022 beträgt die gewährte und geschuldete Vergütung für das frühere Vorstandsmitglied Cayetano Carbajo Martin (Chief Technology Officer bis 08. November 2019) EUR

42.640 (2021: EUR 21.419¹). Der Betrag resultiert aus der Teilnahme am Deferred-Bonus-Plan (nachlaufender Bonus II), welcher 2019 zugeteilt wurde und dessen Performance Periode im Geschäftsjahr 2022 endete (Tranche 2019 – 2022). Die Tranche wird gemäß Planbedingungen nach Maßgabe der tatsächlichen Zielerreichung und zum regulären Fälligkeitszeitpunkt (30. September 2022) abgerechnet. Für die Berechnung des Zielerreichungsfaktors von 62,8 % finden das gleiche Leistungskriterium – der Total Shareholder Return der Telefónica Deutschland Holding AG relativ zu den DAX-30-Gesellschaften – und die gleiche Zielerreichungskurve Anwendung, die auch für die übrigen Vorstandsmitglieder der Gesellschaft gelten.

Daneben erhielten fünf frühere Vorstandsmitglieder bzw. frühere Mitglieder der Geschäftsleitung Rentenzahlungen in folgender Höhe: (1) EUR 221.654, (2) EUR 40.265, (3) EUR 100.521, (4) EUR 6.177, (5) EUR 21.492. In Einklang mit § 162 Abs. 5 S. 2 AktG werden personenbezogene Angaben für die vorgenannten ehemaligen Vorstandsmitglieder unterlassen, sofern sie vor dem 31. Dezember 2012 aus dem Vorstand bzw. der Geschäftsleitung der Gesellschaft vor Umwandlung ausgeschieden sind.

¹ Der Betrag resultiert aus der Gewährung von Aktien im Zuge der Teilnahme an einem mehrjährigen variablen Vergütungsprogramm der Telefónica, S.A. (PSP / Bonus IIII 2019 – 2021). Der angegebene Wert ist der Wert der Aktien zum 31. Dezember 2021 (Aktienkurs von EUR 3,8520), da zum damaligen Zeitpunkt der Berichtserstellung die Übertragung der Aktien ins Depot noch nicht erfolgt war und damit der endgültige Wert der Aktien noch nicht feststand. Der Übertrag der Aktien erfolgte zum 01. April 2022 (Aktienkurs von EUR 4,3885). Wert bei Übertrag: EUR 24 T

IV. Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022

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.

Ordentliches Aufsichtsratsmitglied	Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender	Aufsichtsratsvorsitzender
EUR 30.000,00 p.a.	EUR 50.000,00 p.a.	EUR 100.000,00 p.a.

Die Vorsitzenden und die Mitglieder der regelmäßig tagenden Ausschüsse des Aufsichtsrats (Prüfungsausschuss, Vergütungsausschuss, Related Party Transactions Komitee (RPTC) und Nominierungsausschuss) erhalten gemäß G.17 DCGK und aufgrund des regelmäßigen, zusätzlichen zeitlichen Aufwands eine gesonderte Ausschussvergütung als Festvergütung. 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 jeweils EUR 10.000,00. Die ordentlichen Mitglieder des Vergütungsausschusses und des RPTC erhalten zusätzlich EUR 7.500,00 pro Jahr, der Vorsitzende des Vergütungsausschusses und der Vorsitzende des RPTC zusätzlich jeweils EUR 13.000,00 pro Jahr. Der Vorsitzende des Nominierungsausschusses erhält pro Jahr zusätzlich EUR 6.000,00, die ordentlichen Mitglieder jeweils EUR 3.000,00 pro Jahr. Vorsitzender und Mitglieder des Vermittlungsausschusses erhalten bei Teilnahme an Sitzungen des Vermittlungsausschusses jeweils EUR 1.000,00. Der Vermittlungsausschuss tagte in der Berichtsperiode nicht.

Ausschuss	Ordentliches Mitglied	Vorsitzender
Prüfungsausschuss	+ EUR 10.000,00 p.a.	+ EUR 45.000,00 p.a. ¹
Vergütungsausschuss	+ EUR 7.500,00 p.a.	+ EUR 13.000,00 p.a.
Related Party Transactions Komitee	+ EUR 7.500,00 p.a.	+ EUR 13.000,00 p.a.
Nominierungsausschuss	+ EUR 3.000,00 p.a.	+ EUR 6.000,00 p.a.
Vermittlungsausschuss	+ EUR 1.000,00 je Sitzungsteilnahme	+ EUR 1.000,00 je Sitzungsteilnahme

(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, soweit fällig. 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 2022 ist nachfolgend nach den einzelnen Vergütungskomponenten aufgeschlüsselt. Früheren Mitgliedern des Aufsichtsrats war im Geschäftsjahr 2022 keine Vergütung gewährt und geschuldet.

Aufsichtsratsvergütung	2022					2021				
	Festvergütung		Ausschussvergütung		Gesamtvergütung	Festvergütung		Ausschussvergütung		Gesamtvergütung
	in TC	in %	in TC	in %		in TC	in %	in TC	in %	
Peter Löscher ¹ Vorsitzender Mitglied seit 01. April 2020	100	84	19	16	119	100	100	-	-	100
Jaime Smith Basterra ² Mitglied seit 04. Januar 2022	30	94	2	6	32	-	-	-	-	-
Christoph Braun Stellvertretender Vorsitzender Mitglied seit 01. Juli 2016	50	87	8	13	58	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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
María García-Legaz Ponce Mitglied seit 07. Juni 2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ernesto Gardelliano 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 ³ Mitglied seit 05. Oktober 2012	30	31	66	69	96	30	34	58	66	88
Julio Linares López Mitglied seit 16. Oktober 2017	30	100	-	-	30	30	100	-	-	30
Stefanie Oeschger ⁴ Mitglied seit 03. Oktober 2020	30	83	6	17	36	30	100	-	-	30
Thomas Pfeil Mitglied seit 03. Juni 2013	30	63	18	37	48	30	75	10	25	40
Joachim Rieger ⁵ Mitglied seit 31. Oktober 2014	30	100	-	-	30	30	100	-	-	30
Dr. Jan-Erik Walter ⁶ Mitglied seit 03. Juni 2013	30	69	14	31	44	30	80	8	20	38
Claudia Weber Mitglied seit 03. Juni 2013	30	80	8	20	38	30	80	8	20	38

(1) Vorsitzender Related Party Transactions Komitee, Nominierungsausschuss und Vermittlungsausschuss

(2) Jaime Smith Basterra wurde am 19. Mai 2022 mit sofortiger Wirkung als Mitglied des Nominierungsausschusses gewählt

(3) Vorsitzender Prüfungsausschuss und Vergütungsausschuss

(4) Stefanie Oeschger wurde am 19. Mai 2022 mit sofortiger Wirkung als Mitglied in den Prüfungsausschuss gewählt

(5) Zusätzlich zu der Vergütung nach § 20 der Satzung der Telefónica Deutschland Holding AG erhielt Joachim Rieger für seine Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied der Tochtergesellschaft TCFS Potsdam GmbH eine Vergütung von 247 EUR in 2022 (2021: 2.232 EUR)

(6) Dr. Jan-Erik Walter wurde am 19. Mai 2022 mit sofortiger Wirkung als Mitglied in den Prüfungsausschuss gewählt

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

	2022	2021	Veränderung 2022/2021	Veränderung 2021/2020
	in TC	in TC	in %	in %
Zum 31. Dezember 2022 aktive Vorstandsmitglieder				
Markus Haas	2.632	1.720	53,0	6,2
Valentina Daiber	774	612	26,5	10,3
Nicole Gerhardt	765	604	26,6	8,9
Alfons Lösing	1.044	836	24,8	8,4
Mallik Rao	1.038	833	24,6	11,4
Markus Rolle	1.019	803	26,9	10,0
Zum 31. Dezember 2022 ehemalige Vorstandsmitglieder				
Cayetano Carbajo Martín (bis 08. November 2019)	43	21	99,1	-5,5
Wolfgang Metze (bis 01. Juni 2022)	1.436	857	67,5	12,7
Zum 31. Dezember 2022 aktive Aufsichtsratsmitglieder				
Peter Löscher	119	100	19,0	35,2
Jaime Smith Basterra	32	-	-	-
Christoph Braun	58	50	15,0	0,0
Martin Butz	40	40	0,0	0,0
Pablo de Carvajal González	-	-	-	-
María García-Legaz Ponce	-	-	-	-
Ernesto Gardelliano	-	-	-	-
Cansever Heil	30	30	0,0	0,0
Christoph Heil	30	30	0,0	0,0
Michael Hoffmann	96	88	8,5	12,1
Julio Linares López	30	30	0,0	0,0
Stefanie Oeschger	36	30	20,7	306,7
Thomas Pfeil	48	40	18,8	0,0
Joachim Rieger	30	30	0,0	0,0
Dr. Jan-Erik Walter	44	38	16,6	0,0
Claudia Weber	38	38	0,0	0,0
Arbeitnehmer				
Durchschnitt	91	82	10,9	0,5
Ertragsentwicklung				
Telefónica Deutschland Gruppe: Betriebsergebnis vor Abschreibungen (OIBDA) bereinigt um Sondereffekte (in Mio. EUR)	2.539	2.411	5,3	3,9
Telefónica Deutschland Holding AG: Jahresfehlbetrag nach HGB (in Mio. EUR)	(14)	(37)	62	(>100%)

Für den Vorstand

Markus Haas

Vorsitzender des Vorstands

Markus Rolle

Valentina Daiber

Nicole Gerhardt

Alfons Lösing

Mallik (Yelamate Mallikarjuna) Rao

Für den Aufsichtsrat

Peter Löscher

Vorsitzender des Aufsichtsrats

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Telefónica Deutschland Holding AG, München

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Telefónica Deutschland Holding AG, München für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Telefónica Deutschland Holding AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch 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 Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der Telefónica Deutschland Holding AG geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

München, den 24. März 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Holger Lutz
Wirtschaftsprüfer

ppa. Annika Sicking
Wirtschaftsprüfer