

SONSTIGE ANGABEN

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht beschreibt Struktur und Ausgestaltung der Vergütung für Vorstand und Aufsichtsrat der Telefónica Deutschland Holding AG. Darüber hinaus wird die Vergütung jedes Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieds für das Geschäftsjahr 2018 individualisiert und nach Bestandteilen aufgegliedert ausgewiesen.

Der Bericht entspricht den Vorgaben des deutschen Handelsgesetzbuches (HGB) und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) unter Berücksichtigung des deutschen Rechnungslegungs-Standards Nr. 17 (DRS 17) und der International Financial Reporting Standards (IFRS).

Vergütung von Vorstandsmitgliedern

In 2018 gab es keine Veränderung in der Zusammensetzung des Vorstands. Das Vorstandsmitglied Markus Haas wurde mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 11. Dezember 2016 mit Wirkung ab dem 1. Januar 2017 bis zum Ablauf des 31. Dezember 2019 erneut als Vorstandsmitglied der Gesellschaft bestellt und zum neuen Chief Executive Officer (CEO) der Telefónica Deutschland Holding AG ernannt. Die Vorstandsmitglieder Markus Rolle, Wolfgang Metze, Alfons Lösing, Guido Eidmann, Valentina Daiber und Nicole Gerhardt wurden mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 20. Juli 2017 mit Wirkung ab dem 1. August 2017 bis zum Ablauf des 31. Juli 2020 und das Vorstandsmitglied Cayetano Carbajo Martín mit Wirkung ab dem 1. August 2017 bis zum Ablauf des 31. Dezember 2018 als Vorstandsmitglieder der Gesellschaft bestellt. Die Bestellung des Vorstandsmitglieds Cayetano Carbajo Martín wurde mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 24. Oktober 2018 um ein Jahr bis zum Ablauf des 31. Dezember 2019 verlängert. Die Anstellungsverträge wurden für die jeweilige Dauer ihrer Bestellung abgeschlossen.

Struktur und Komponenten der Vorstandsvergütung

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus einer Festvergütung, Nebenleistungen, einer einjährigen variablen Vergütung (Bonus I) und langfristigen Vergütungskomponenten (Bonus II, Bonus III / PSP, PIP). Daneben erhalten die Vorstandsmitglieder Versorgungszusagen.

Die fixen, erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten (Festvergütung und Nebenleistungen) machen in 2018 57 % der Gesamtvergütung aus. Die variablen, erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten machen 43 % aus. Davon entfallen 34 %

auf die einjährige variable Vergütung und 9 % auf Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung.

Festvergütung und Nebenleistungen

Der fixe Bestandteil besteht aus dem jährlichen Festgehalt, das in zwölf gleichen Monatsbeträgen ausgezahlt wird, und aus Nebenleistungen. Die Nebenleistungen umfassen im Wesentlichen Firmenwagen, Lebens- und Unfallversicherung, Reisekostenpauschalen, Mietzulagen, den Ersatz von Kosten der Sozialversicherung, Gremienentschädigung und Expatzulagen. Nicht alle Vorstandsmitglieder erhalten alle diese Nebenleistungen.

Einjährige variable Vergütung

Die einjährige variable Vergütung ist ein jährlicher Cash-Bonus (Bonus I). Bonus I wird nach der Formel Zielbonus mal Geschäftsperformance berechnet. Der Zielbonus entspricht der Höhe nach einem festgesetzten Prozentsatz des jährlichen Festgehalts. Der Geschäftsperformance-Faktor kann einen minimalen Wert von 0 % und einen maximalen Wert von 125 % annehmen. Die Vorstandsmitglieder können also maximal eine Auszahlung von 125 % des jeweiligen Zielbonus erhalten (CAP).

Bei der Geschäftsperformance sind zwei Komponenten maßgeblich, die sich zu 70 % am Erfolg der Telefónica Deutschland Holding AG (Telefónica Deutschland-Komponente) und zu 30 % an dem der Telefónica, S.A. (Telefónica, S.A.-Komponente) orientieren.

Die Parameter für die Bemessung der Telefónica Deutschland-Komponente, deren Gewichtung sowie die jeweilige Zielerreichung werden jährlich durch den Aufsichtsrat festgelegt. Für das Jahr 2018 sind neben Finanzziele auch Ziele vereinbart, die mittelbar und unmittelbar in Verbindung mit der Kundenzufriedenheit stehen. Wenn weniger als ein vom Aufsichtsrat jährlich festgelegter Prozentsatz des jeweiligen Zielwerts erreicht wird, beträgt der Wert für den Faktor der Geschäftsperformance 0 % (Knockout). Im Fall der Zielerreichung beträgt der Faktor 100 %. Wenn der Zielwert überschritten wird, erhöht sich der Faktor bis zu einer Obergrenze, die für 2018 bei einem Finanzziel bei 140 % und bei allen anderen Zielen bei 125 % liegt. Zwischenwerte der Zielerreichung werden nicht linear interpoliert, sondern nach einer vom Aufsichtsrat festgelegten Auszahlungskurve ermittelt. Die Auszahlungskurve ordnet für jeden vom Aufsichtsrat jährlich festgelegten Parameter dem tatsächlich erreichten, prozentualen Zielwert einen entsprechenden Geschäftsperformance-Faktor (in %) zu. Um einen erhöhten Anreiz für die gleichzeitige Erfüllung aller Jahresziele zu schaffen, hat der Aufsichtsrat für 2018 beschlossen, dass diejenigen Faktoren, die unter 120 % liegen, jeweils auf 120 % angehoben werden, falls alle Ziele erreicht werden. Die Summe der gewichteten Geschäftsperformance-Faktoren ergibt die Telefónica Deutschland-Komponente.

Die Telefónica, S.A.-Komponente wird vom Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen festgelegt. Ermessensleitend ist dabei die Unternehmensperformance der Telefónica, S.A. im betreffenden Jahr.

Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung

Die mehrjährige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus mehreren Komponenten zusammen. Alle Vorstandsmitglieder nehmen am Deferred-Bonus-Plan (Bonus II) der Telefónica Deutschland Holding AG teil.

Der Vorstandsvorsitzende ist zudem grundsätzlich berechtigt, an einem langfristigen variablen Vergütungsplan der Telefónica, S.A. teilzunehmen. Dies sind der „Performance & Investment Plan“ (PIP) und sein Nachfolgeplan, der „Performance Share Plan“ (PSP). Für 2018 hat der Aufsichtsrat einer Teilnahme am Performance Share Plan (PSP) zugestimmt.

Für die übrigen Vorstandsmitglieder ist dagegen als Bonus III vereinbart, dass der Aufsichtsrat jährlich darüber entscheidet, ob sie entweder eine zusätzliche Zuteilung aus dem Deferred-Bonus-Plan (Bonus II) erhalten, oder eine Zuteilung aus einem langfristigen variablen Vergütungsplan der Telefónica, S.A., oder eine Zuteilung aus einem anderen, vom Aufsichtsrat der Gesellschaft zu verabschiedenden, langfristigen variablen Vergütungsplan. Der Zuteilungswert entspricht dabei jeweils einem gewissen Anteil des jährlichen Festgehalts. Für 2018 hat der Aufsichtsrat einer Zuteilung aus dem aktuellen langfristigen variablen Vergütungsplan der Telefónica, S.A., dem Performance Share Plan (PSP), zugestimmt.

Deferred-Bonus-Plan (Bonus II): Bonus II ist ein aufgeschobener Bonus. Dabei wird den Vorstandsmitgliedern ein Betrag in Höhe eines prozentualen Anteils des jährlichen Festgehalts als Prämie in Aussicht gestellt. Das Vorstandsmitglied hat nach einer Frist von drei Jahren Anrecht auf diesen Betrag in voller Höhe (CAP), wenn der Total Shareholder Return der Telefónica Deutschland Holding AG im oberen Quartil des Total Shareholder Returns einer Referenzgruppe bestehend aus den DAX-30-Gesellschaften liegt. Es hat Anrecht auf 50 % des Bonus II, 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 Bonus II linear-proportional berechnet. Liegt der Total Shareholder Return der Telefónica Deutschland Holding AG unterhalb des Medians, besteht kein Anspruch auf eine Zahlung.

In 2018 beläuft sich der Zuteilungsbetrag auf 80 % des jährlichen Festgehaltens für den Vorstandsvorsitzenden und auf jeweils 33 % für die übrigen Vorstandsmitglieder. Die Teilnahme am Bonus II mit der Laufzeit von 2015 bis 2018 hat zu keiner Auszahlung geführt.

Performance & Investment Plan (PIP): Der Performance & Investment Plan wurde am 30. Mai 2014 von der Hauptversammlung der Telefónica, S.A. genehmigt und besteht aus drei Zuteilungszyklen beginnend am 1. Oktober 2014, 1. Oktober 2015 und 1. Oktober 2016. Die Laufzeit beträgt jeweils drei Jahre. Es gibt zwei Fassungen, nämlich die Fassung für Mitglieder des ExComm der Telefónica, S.A., anwendbar auf Markus Haas, und die Fassung für den oberen Führungsbereich; beide Fassungen unterscheiden sich darin, dass Mitglieder des ExComm der Telefónica, S.A. – wie unten näher dargestellt – eine Zuteilung von 125 % der ausgelobten Performance-Aktien erhalten können.

Nach dem PIP wird den Mitgliedern des Vorstands mit Zustimmung des Aufsichtsrats eine bestimmte Anzahl von Performance-Aktien als Prämie (Award) zugeteilt. Die Anzahl der Performance-Aktien wird berechnet, indem ein Betrag, der einem bestimmten Anteil des jährlichen Festgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds entspricht, durch den durchschnittlichen Börsenpreis der Telefónica, S.A.-Aktie geteilt wird (Core Award). Nach drei Jahren geben die Performance-Aktien ein Recht zum kostenlosen Erwerb der entsprechenden Anzahl von Aktien der Telefónica, S.A. Voraussetzungen sind, dass die betreffende Person bei Ablauf des Zeitraums noch bei einem Unternehmen der Telefónica, S.A. Group beschäftigt ist und der Total Shareholder Return der Telefónica, S.A. über den dreijährigen „Erdienungszeitraum“ mindestens dem Median des Total Shareholder Returns eines Referenzindexes von weltweiten Telekommunikationsunternehmen entspricht. 30 % der ausgelobten Performance-Aktien werden erdient, wenn der Total Shareholder Return der Telefónica, S.A. dem Median dieser Unternehmen entspricht. Die Zahl der erdienten Aktien erhöht sich auf 100 %, wenn der Total Shareholder Return der Telefónica, S.A. im oberen Quartil des Referenzindexes liegt. Wenn der Total Shareholder Return der Telefónica, S.A. zwischen dem Median und dem oberen Quartil liegt, wird die Anzahl der erdienten Aktien auf einer linear anteilmäßigen Basis berechnet. Liegt der Total Shareholder Return der Telefónica, S.A. unter dem Median des Referenzindexes, verfallen die Anwartschaften. Mitgliedern des ExComm der Telefónica, S.A. werden 125 % erdient, wenn der Total Shareholder Return der Telefónica, S.A. mindestens den Total Shareholder Return des oberen Dezils der Vergleichsgruppe erreicht. Die Vorstandsmitglieder können also maximal einen Anspruch auf 100 % bzw. 125 % der ursprünglich zugeteilten Performance-Aktien in Form von echten Aktien erhalten (CAP).

Alternativ zum Core Award sieht der PIP auch einen Enhanced Award vor, bei dem die Anzahl der Performance-Aktien gegenüber dem Core Award um 25 % erhöht ist. Bedingung für die Erreichung des Enhanced Award ist, dass ein Vorstandsmitglied eine bestimmte

Zahl von Aktien der Telefónica, S.A. (derzeit 25 % des Core Award) auf eigene Kosten erwirbt. Sind die Voraussetzungen des Enhanced Award erfüllt, wird die Anzahl der tatsächlich zu erdienenden Aktien auf Grundlage des Enhanced Award und nicht des Core Award berechnet.

Den Vorstandsmitgliedern wurden in 2018 aus dem Zuteilungszyklus 2015 keine Aktien erdient.

Performance Share Plan (PSP): Der Performance Share Plan wurde am 8. Juni 2018 von der Hauptversammlung der Telefónica, S.A. genehmigt und besteht aus drei Zuteilungszyklen beginnend am 1. Januar 2018, 1. Januar 2019 und 1. Januar 2020. Die Laufzeit beträgt jeweils drei Jahre. Zu Beginn der Laufzeit wird den Mitgliedern des Vorstands mit Zustimmung des Aufsichtsrats eine bestimmte Anzahl an Performance-Aktien zugeteilt, die dem Wert nach einem bestimmten Anteil des jährlichen Festgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds entsprechen. Die Anzahl der am Ende der dreijährigen Laufzeit tatsächlich erdienten Aktien berechnet sich als Produkt aus der Anzahl an zugeteilten Performance-Aktien und einem Zielerreichungsfaktor, der von der Erfüllung gewisser Performancebedingungen abhängt und einen minimalen Wert von 0 % und einen maximalen Wert von 100 % erreichen kann. Die Vorstandsmitglieder können also maximal einen Anspruch auf 100 % der ursprünglich zugeteilten Performance-Aktien in Form von echten Aktien erhalten (CAP). Für Planteilnehmer, die gleichzeitig Mitglieder des Executive Committee der Telefónica, S.A sind (zutreffend für Markus Haas), ist im Anschluss eine Halteperiode von 12 Monaten für mindestens 25 % der erdienten Aktien vorgesehen.

Für den Zuteilungszyklus 2018 setzt sich der Zielerreichungsfaktor aus zwei Komponenten zusammen: Die erste Komponente orientiert sich am Total Shareholder Return der Telefónica, S.A. (TSR-Zielerreichungsfaktor) und hat eine Gewichtung von 50 %. Die zweite Komponente orientiert sich an der Erfüllung von Free Cashflow-Zielen (FCF-Zielerreichungsfaktor) und hat ebenfalls eine Gewichtung von 50 %.

Der TSR-Zielerreichungsfaktor hängt davon ab, wie sich der Total Shareholder Return der Telefónica, S.A. im Vergleich zum Total Shareholder Return von ausgewählten globalen Telekommunikationsunternehmen 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.

Der FCF-Zielerreichungsfaktor entspricht dem Durchschnitt von jährlichen Zielerreichungsfaktoren, die jeweils in Abhängigkeit von der Erfüllung von Jahreszielen für den Free Cashflow zwischen 0 % und 100 % liegen können. Die jeweiligen Jahresziele für den Free Cashflow und die zugehörige Zielerreichungskurve werden dabei grundsätzlich jährlich vom Board of Directors der Telefónica, S.A. festgelegt.

Alle Vorstandsmitglieder haben aus dem Zuteilungszyklus 2018 nach Zustimmung des Aufsichtsrates der Gesellschaft eine Zuteilung von Performance-Aktien erhalten.

Versorgungszusagen

Markus Haas, Markus Rolle, Guido Eidmann, Valentina Daiber, Wolfgang Metzke und Nicole Gerhardt nehmen am Pensionsplan der Gesellschaft teil. Alfons Lösing erhält einen festen Beitrag für eine rückgedeckte Zusage des Essener Verbandes (EV). Das Vorstandsmitglied Cayetano Carbajo Martín hat keine Zusage bezüglich einer unternehmensfinanzierten Altersvorsorge durch die Gesellschaft, nimmt jedoch am spanischen Plan für Direktoren teil.

Die Vorstandsmitglieder, die am Pensionsplan der Gesellschaft teilnehmen, 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 den Bezug einer Rente. Altersrente bzw. die Auszahlung erhält das Vorstandsmitglied, das die Altersgrenze erreicht hat und aus den Diensten der Firma ausgeschieden ist.

Das Vorstandsmitglied, das Mitglied des Essener Verbandes (EV) ist, erhält einen festen Finanzierungsbetrag für die sogenannte BOLO (Beitragsorientierte Leistungsordnung des EV). Es gibt ein spezifisches Rentenalter. Darüber hinaus werden Hinterbliebenen- und Berufsunfähigkeitsleistungen gewährt. Der Vorstand erhält weiterhin eine Versorgung aus der Leistungsordnung B des EV. Hier werden ebenfalls Alters-, Hinterbliebenen- und Berufsunfähigkeitsrenten zugesagt. Die nicht über den Pensionsversicherungsverein abgedeckten Leistungen aus den Zusagen sind im Rahmen eines Rückdeckungsvertrages versichert.

Zusagen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Geschäftstätigkeit

Vorzeitige Aufhebung des Anstellungsvertrages: Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrages ohne wichtigen Grund enthalten die Vorstandsverträge eine Klausel im Sinne von Ziffer 4.2.3 des DCGK, dass gegebenenfalls zu vereinbarenden Zahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen nicht den Wert von zwei Jahresvergütungen und nicht den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Vorstands-Anstellungsvertrages überschreiten sollen. Dabei soll auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt werden.

Kontrollwechsel (Change-of-Control): Im Falle eines Kontrollwechsels hat das Vorstandsmitglied das Recht, das Anstellungsverhältnis außerordentlich mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende zu kündigen und sein Amt als Vorstandsmitglied mit dieser Frist niederzulegen. In diesem Falle zahlt die Gesellschaft dem Vorstandsmitglied eine einmalige Entschädigung in Höhe eines jährlichen Festgehalmtes und des zuletzt bezogenen jährlichen Cash-Bonus (Bonus I), höchstens jedoch die Vergütung, die bis zum Ende des Anstellungsvertrages zahlbar gewesen wäre.

Sterbegeldzusage: Verstirbt ein Vorstandsmitglied während der Dauer des Anstellungsvertrages, 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 Festgehalmtes für den Sterbemonat und die sechs darauf folgenden Monate, längstens jedoch bis zum Ende der Laufzeit des Vertrages.

Sonstige Vergütungskomponenten

Diskretionärer Bonus: Der Aufsichtsrat ist dazu ermächtigt, nach seinem Ermessen den Vorstandsmitgliedern für besondere Leistungen, die nicht mit der im Übrigen gewährten Vergütung abgegolten sind und die sich für die Gesellschaft wirtschaftlich signifikant vorteilhaft auswirken, einen Ermessensbonus bis maximal 100 % des jährlichen Festgehalmtes festzusetzen. Der Aufsichtsrat hat in 2018 wie in den Vorjahren keinen diskretionären Bonus an Vorstandsmitglieder gewährt.

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

Sicherheiten/Darlehen/Garantien: Derzeit hat die Telefónica Deutschland Group ihren Mitgliedern des Vorstands keine Sicherheiten oder Darlehen gewährt und keine Garantien für sie übernommen.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot: Mit den Vorstandsmitgliedern ist ein Wettbewerbsverbot bzw. nachträgliches Wettbewerbsverbot vereinbart. Für die Dauer des nachträglichen Wettbewerbsverbots erhält das Vorstandsmitglied eine Entschädigung von 50 % der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen. Die Gesellschaft kann jederzeit auf die Einhaltung verzichten.

Rückgabe von Gesellschaftseigentum: Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, bei Beendigung des Anstellungsvertrags sowie im Falle der Abberufung unverzüglich sämtliche sich in ihrem Besitz befindlichen Gegenstände der Gesellschaft, inklusive Firmenwagen, zurückzugeben.

Vorstandsvergütung gemäß HGB

Für die in 2018 tätigen Mitglieder des Vorstands fielen folgende Vergütungen an:

T 14

VORSTANDSVERGÜTUNG 2018

	erfolgsunabhängige Komponenten			erfolgsbezogene Komponenten	Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung			SUMME: Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung	Gesamtvergütung
	Festvergütung	Nebenleistungen	SUMME	Einjährige variable Vergütung	Mehrfürjährige Barvergütung	Mehrfürjährige Aktienvergütung ¹⁾	Zeitwert		
2018									
Markus Haas	700.000	16.616	716.616	594.020	–	27.570	145.979	145.979	1.456.615
Markus Rolle	400.000	18.602	418.602	243.599	–	12.998	68.820	68.820	731.021
Wolfgang Metzke	400.000	17.496	417.496	243.599	–	12.998	68.820	68.820	729.914
Alfons Lösing	400.000	61.193	461.193	243.599	–	12.998	68.820	68.820	773.611
Cayetano Carbajo Martín	300.000	225.099 ³⁾	525.099	192.215	–	9.748	51.616	51.616	768.929
Nicole Gerhardt	300.000	18.550	318.550	182.699	–	9.748	51.616	51.616	552.865
Valentina Daiber	300.000	16.538	316.538	182.699	–	9.748	51.616	51.616	550.853
Guido Eidmann	300.000	64.607	364.607	182.699	–	9.748	51.616	51.616	598.922

¹⁾ Der im Geschäftsjahr gemäß IFRS erfasste Aufwand aus aktienbasierter Vergütung für die Mitglieder des Vorstands belief sich auf EUR 130.795. Auf die Mitglieder des Vorstands entfielen dabei folgende Beträge: Markus Haas EUR 34.162, Markus Rolle EUR 16.105, Wolfgang Metzke 16.105, Alfons Lösing EUR 16.105, Cayetano Carbajo Martín EUR 12.079, Nicole Gerhardt EUR 12.079, Valentina Daiber EUR 12.079, Guido Eidmann EUR 12.079.

²⁾ Die Anzahl an tatsächlich zu erdienenden Aktien am Ende der Planlaufzeit hängt zu 50% vom TSR-Zielerreichungsfaktor und zu 50% vom FCF-Zielerreichungsfaktor ab. Die ausgewiesene Anzahl berücksichtigt, dass nach IFRS 2 nur diejenigen Performance-Aktien als zugeteilt gelten, für die zum Zeitpunkt der Gewährung entsprechende Zielwerte feststanden.

³⁾ Die Nebenleistungen für Herrn Cayetano Carbajo Martín enthalten verschiedene Expatzulagen, insbesondere Mietkosten, Lebenshaltungskostendifferenz-Zulage, Schulgebühren, Steuer-ausgleich.

Für die in 2017 tätigen Mitglieder des Vorstands fielen folgende Vergütungen an:

T 15

VORSTANDSVERGÜTUNG 2017

2017	erfolgsunabhängige Komponenten			erfolgsbezogene Komponenten	Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung				SUMME: Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung	Gesamtvergütung ²⁾
	Festvergütung	Nebenleistungen	SUMME	Einjährige variable Vergütung	Mehrjährige Barvergütung	Mehrjährige Aktienvergütung ¹⁾ Anzahl	Zeitwert			
Markus Haas	700.000	18.236	718.236	642.150	–	–	–	–	1.360.386	
Markus Rolle	166.667	5.003	171.670	108.333	–	–	–	–	280.003	
Wolfgang Metze	166.667	5.943	172.610	108.333	–	–	–	–	280.943	
Alfons Lösing	166.667	22.336	189.003	108.333	–	–	–	–	297.336	
Cayetano Carbajo Martín	125.000	66.108	191.108	81.250	–	–	–	–	272.358	
Nicole Gerhardt	125.000	4.787	129.787	81.250	–	–	–	–	211.037	
Valentina Daiber	125.000	5.555	130.555	81.250	–	–	–	–	211.805	
Guido Eidmann	125.000	25.114	150.114	81.250	–	–	–	–	231.364	
Rachel Empey (bis 31/07/2017)	350.000	159.535	509.535	228.992	–	–	–	–	738.527	

¹⁾ Der im Geschäftsjahr 2017 gemäß IFRS erfasste Aufwand aus aktienbasierter Vergütung für die damaligen Mitglieder des Vorstands belief sich auf EUR 85.740. Auf die damaligen Mitglieder des Vorstands entfielen dabei folgende Beträge: Markus Haas EUR 102.141, Rachel Empey EUR -16.401.

²⁾ Die Angabe erfolgt für Markus Haas für 12 Monate, für Rachel Empey zeitanteilig bis zum 31/07/2017, für die übrigen Vorstandsmitglieder zeitanteilig ab dem 01/08/2017.

T 16

VERSORGUNGSZUSAGEN UND SONSTIGE LEISTUNGEN

	Dienstzeitaufwand nach IFRS		Dienstzeitaufwand nach HGB ¹⁾		Anwartschaftsbarwert der Ruhegeldzusage nach IFRS		Anwartschaftsbarwert der Ruhegeldzusage nach HGB	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Markus Haas	142.308	66.131	250.263	65.502	860.277	602.284	622.074	358.646
Markus Rolle	37.574	17.828	68.573	31.985	481.681	472.009	311.446	234.265
Wolfgang Metze	37.869	–	22.531	10.398	45.877	15.945	33.300	10.398
Alfons Lösing	97.934	80.937	206.453	372.877	2.352.689	2.368.472	1.793.862	1.531.102
Cayetano Carbajo Martín	86.804	58.550	86.898	58.878	1.108	847	1.093	819
Nicole Gerhardt	196	–	8.449	179	13.429	2.163	10.683	2.159
Valentina Daiber	39.619	21.154	57.909	24.551	194.831	135.610	145.244	84.243
Guido Eidmann	26.736	23.646	36.208	9.567	92.092	47.569	72.716	35.228
Rachel Empey (bis 31/07/2017)	–	–	–	(362)	–	–	–	–

¹⁾ Im jeweiligen Geschäftsjahr erfasster Personalaufwand ohne Zinseffekt

VORSTANDSVERGÜTUNG GEMÄSS DCGK (GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN UND ZUFLUSS)

Gewährte Zuwendungen	2017	Markus Haas Chief Executive Officer (CEO) Seit: 01/01/2017			2017	Markus Rolle Chief Financial Officer Seit: 01/08/2017			2017	Wolfgang Metzger Chief Consumer Officer Seit: 01/08/2017		
		2018	2018 (min)	2018 (max)		2018	2018 (min)	2018 (max)		2018	2018 (min)	2018 (max)
Festvergütung	700.000	700.000	700.000	700.000	166.667	400.000	400.000	400.000	166.667	400.000	400.000	400.000
Nebenleistungen	18.236	16.616	16.616	16.616	5.003	18.602	18.602	18.602	5.943	17.496	17.496	17.496
Summe	718.236	716.616	716.616	716.616	171.669	418.602	418.602	418.602	172.609	417.496	417.496	417.496
Einjährige variable Vergütung	700.000	700.000	-	875.000	108.333	260.000	-	325.000	108.333	260.000	-	325.000
Mehrjährige variable Vergütung	700.001	705.979	-	n.a.	109.000	200.820	-	n.a.	119.167	200.820	-	n.a.
Bonus II (2017-2020)	700.001	-	-	-	109.000	-	-	-	119.167	-	-	-
PIP / Bonus III (2017-2020)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonus II (2018-2021)	-	560.000	-	560.000	-	132.000	-	132.000	-	132.000	-	132.000
PSP / Bonus III (2018 - 2020) ¹⁾	-	145.979	-	n.a.	-	68.820	-	n.a.	-	68.820	-	n.a.
Summe	2.118.237	2.122.595	716.616	n.a.	389.003	879.422	418.602	n.a.	400.110	878.316	417.496	n.a.
Versorgungsaufwand	66.131	142.308	142.308	142.308	17.828	37.574	37.574	37.574	-	37.869	37.869	37.869
Gesamtvergütung	2.184.368	2.264.903	858.924	n.a.	406.831	916.996	456.176	n.a.	400.110	916.185	455.365	n.a.

Gewährte Zuwendungen	2017	Alfons Lösung Chief Partner and Business Officer Seit: 01/08/2017			2017	Cayetano Carbajo Martín Chief Technology Officer Seit: 01/08/2017			2017	Nicole Gerhardt Chief Human Resources Officer Seit: 01/08/2017		
		2018	2018 (min)	2018 (max)		2018	2018 (min)	2018 (max)		2018	2018 (min)	2018 (max)
Festvergütung	166.667	400.000	400.000	400.000	125.000	300.000	300.000	300.000	125.000	300.000	300.000	300.000
Nebenleistungen	22.336	61.193	61.193	61.193	66.108	225.099	225.099	225.099	4.787	18.550	18.550	18.550
Summe	189.002	461.193	461.193	461.193	191.108	525.099	525.099	525.099	129.787	318.550	318.550	318.550
Einjährige variable Vergütung	108.333	260.000	-	325.000	81.250	195.000	-	243.750	81.250	195.000	-	243.750
Mehrjährige variable Vergütung	130.000	200.820	-	n.a.	97.500	150.616	-	n.a.	82.500	150.616	-	n.a.
Bonus II (2017-2020)	130.000	-	-	-	97.500	-	-	-	82.500	-	-	-
PIP / Bonus III (2017 - 2020)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonus II (2018-2021)	-	132.000	-	132.000	-	99.000	-	99.000	-	99.000	-	99.000
PSP / Bonus III (2018 - 2020) ¹⁾	-	68.820	-	n.a.	-	51.616	-	n.a.	-	51.616	-	n.a.
Summe	427.336	922.012	461.193	n.a.	369.858	870.714	525.099	n.a.	293.537	664.166	318.550	n.a.
Versorgungsaufwand	80.937	97.934	97.934	97.934	58.550	86.804	86.804	86.804	-	196	196	196
Gesamtvergütung	508.273	1.019.946	559.127	n.a.	428.408	957.519	611.903	n.a.	293.537	664.362	318.746	n.a.

¹⁾ Im Rahmen des PSP ist die maximal zu erdienende Anzahl an Aktien begrenzt. Das Maximum beträgt 100% der ursprünglich zugeteilten Performance-Aktien. Eine Begrenzung der Aktienkursentwicklung findet jedoch nicht statt. Folglich ist die Angabe eines Maximalwertes nicht möglich.

Gewährte Zuwendungen	2017	Valentina Daiber Chief Officer for Legal and Corporate Affairs Seit: 01/08/2017			2017	Guido Eidmann Chief Information Officer Seit: 01/08/2017			2017	Rachel Empey Chief Financial Officer Bis: 31/07/2017		
		2018	2018 (min)	2018 (max)		2018	2018 (min)	2018 (max)		2018	2018 (min)	2018 (max)
Festvergütung	125.000	300.000	300.000	300.000	125.000	300.000	300.000	300.000	350.000	-	-	-
Nebenleistungen	5.555	16.538	16.538	16.538	25.114	64.607	64.607	64.607	159.535	-	-	-
Summe	130.555	316.538	316.538	316.538	150.114	364.607	364.607	364.607	509.535	-	-	-
Einjährige variable Vergütung	81.250	195.000	-	243.750	81.250	195.000	-	243.750	280.000	-	-	-
Mehrfürige variable Vergütung	97.500	150.616	-	n.a.	97.500	150.616	-	n.a.	-	-	-	-
Bonus II (2017-2020)	97.500	-	-	-	97.500	-	-	-	-	-	-	-
PIP / Bonus III (2017-2020)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonus II (2018-2021)	-	99.000	-	99.000	-	99.000	-	99.000	-	-	-	-
PSP / Bonus III (2018 - 2020) ¹⁾	-	51.616	-	n.a.	-	51.616	-	n.a.	-	-	-	-
Summe	309.305	662.154	316.538	n.a.	328.864	710.223	364.607	n.a.	789.535	-	-	-
Versorgungsaufwand	21.154	39.619	39.619	39.619	23.646	26.736	26.736	26.736	-	-	-	-
Gesamtvergütung	330.459	701.773	356.157	n.a.	352.510	736.959	391.343	n.a.	789.535	-	-	-

¹⁾ Im Rahmen des PSP ist die maximal zu erdienende Anzahl an Aktien begrenzt. Das Maximum beträgt 100% der ursprünglich zugeteilten Performance-Aktien. Eine Begrenzung der Aktienkursentwicklung findet jedoch nicht statt. Folglich ist die Angabe eines Maximalwertes nicht möglich.

Zufluss	Markus Haas Chief Executive Officer (CEO) Seit: 01/01/2017		Markus Rolle Chief Financial Officer Seit: 01/08/2017		Wolfgang Metzger Chief Consumer Officer Seit: 01/08/2017	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Festvergütung	700.000	700.000	400.000	166.667	400.000	166.667
Nebenleistungen	16.616	18.236	18.602	5.003	17.496	5.943
Summe	716.616	718.236	418.602	171.669	417.496	172.609
Einjährige variable Vergütung¹⁾	717.500	594.020	266.500	91.932	266.500	91.932
Mehrfürige variable Vergütung	-	-	-	-	-	-
Bonus II (2014-2017)	-	-	-	-	-	-
PIP / Bonus III (2014 - 2017)	-	-	-	-	-	-
Bonus II (2015-2018)	-	-	-	-	-	-
PIP / Bonus III (2015 - 2018)	-	-	-	-	-	-
Sonstiges	-	-	-	-	-	-
Summe	1.434.116	1.312.256	685.102	263.601	683.996	264.541
Versorgungsaufwand	142.308	66.131	37.574	17.828	37.869	-
Gesamtvergütung	1.576.424	1.378.387	722.676	281.429	721.865	264.541

¹⁾ Zum Zeitpunkt der Berichtserstellung lag noch kein Beschluss des Aufsichtsrates über die Auszahlungs-beträge für die einjährige variable Vergütung vor. Der Ausweis der einjährigen variablen Vergütung erfolgt auf Basis des geschätzten Auszahlungsbetrags.

	Alfons Lösing Chief Partner and Business Officer Seit: 01/08/2017		Cayetano Carbajo Martín Chief Technology Officer Seit: 01/08/2017		Nicole Gerhardt Chief Human Resources Officer Seit: 01/08/2017	
Zufluss	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Festvergütung	400.000	166.667	300.000	125.000	300.000	125.000
Nebenleistungen	61.193	22.336	225.099	66.108	18.550	4.787
Summe	461.193	189.002	525.099	191.108	318.550	129.787
Einjährige variable Vergütung¹⁾	266.500	91.932	199.875	68.949	199.875	68.949
Mehrfährige variable Vergütung	-	-	-	-	-	-
Bonus II (2014-2017)	-	-	-	-	-	-
PIP / Bonus III (2014 - 2017)	-	-	-	-	-	-
Bonus II (2015-2018)	-	-	-	-	-	-
PIP / Bonus III (2015 - 2018)	-	-	-	-	-	-
Sonstiges	-	-	-	-	-	-
Summe	727.693	280.934	724.974	260.057	518.425	198.736
Versorgungsaufwand	97.934	80.937	86.804	58.550	196	-
Gesamtvergütung	825.627	361.871	811.778	318.607	518.621	198.736

	Valentina Daiber Chief Officer for Legal and Corporate Affairs Seit: 01/08/2017		Guido Eidmann Chief Information Officer Seit: 01/08/2017		Rachel Empey Chief Financial Officer Bis: 31/07/2017	
Zufluss	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Festvergütung	300.000	125.000	300.000	125.000	-	350.000
Nebenleistungen	16.538	5.555	64.607	25.114	-	159.535
Summe	316.538	130.555	364.607	150.114	-	509.535
Einjährige variable Vergütung¹⁾	199.875	68.949	199.875	68.949	-	280.000²⁾
Mehrfährige variable Vergütung	-	-	-	-	-	-
Bonus II (2014-2017)	-	-	-	-	-	-
PIP / Bonus III (2014 - 2017)	-	-	-	-	-	-
Bonus II (2015-2018)	-	-	-	-	-	-
PIP / Bonus III (2015 - 2018)	-	-	-	-	-	-
Sonstiges	-	-	-	-	-	-
Summe	516.413	199.504	564.482	219.063	-	789.535
Versorgungsaufwand	39.619	21.154	26.736	23.646	-	-
Gesamtvergütung	556.032	220.658	591.218	242.709	-	789.535

¹⁾ Zum Zeitpunkt der Berichterstellung lag noch kein Beschluss des Aufsichtsrates über die Auszahlungsbeträge für die einjährige variable Vergütung vor. Der Ausweis der einjährigen variablen Vergütung erfolgt auf Basis des geschätzten Auszahlungsbetrags.

²⁾ Hier erfolgt der Ausweis der einjährigen variablen Vergütung auf Basis von 100% Zielerreichung zeitanteilig.

Vergütung von Aufsichtsratsmitgliedern

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten satzungsgemäß eine fixe Vergütung in Höhe von 20.000 EUR jährlich, die nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbar ist. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält 80.000 EUR und der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende 40.000 EUR. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält zusätzlich 50.000 EUR, sofern nicht der Aufsichtsratsvorsitzende oder sein Stellvertreter in diesem Ausschuss den Vorsitz hat. Aufsichtsratsmitglieder, die ihr Amt im Aufsichtsrat oder das Amt des Aufsichtsratsvorsitzenden oder Vorsitzenden eines Ausschusses nur über einen bestimmten Teil des Geschäftsjahres innehaben, erhalten eine zeitanteilige Vergütung.

Neben der Vergütung erstattet das Unternehmen den Aufsichtsratsmitgliedern die Auslagen, die in der Erfüllung ihrer Pflichten als Aufsichtsratsmitglieder anfallen, sowie eine etwaige Mehrwertsteuer auf ihre Vergütung und ihre Auslagen.

Vier Mitglieder des Aufsichtsrats und ein ehemaliges Mitglied des Aufsichtsrats, die gleichsam eine Executive Funktion in einer der Gesellschaften der Telefónica, S.A. Group wahrnehmen, verzichten bzw. verzichteten auf ihre Vergütung bis zu einem Betrag von 2.000 EUR im Jahr.

Außerhalb der genannten Tätigkeiten des Aufsichtsrats und der Ausschüsse wurden keine Dienstleistungen, insbesondere keine Beratungs- oder Vermittlungsleistungen, erbracht.

Name	Mitglied des Aufsichtsrats	Vergütung (in EUR) 2018	Vergütung (in EUR) 2017
Eva Castillo Sanz*	seit 5. Oktober 2012 bis 25. Mai 2018	26.849	80.000
Laura Abasolo García de Baquedano**	seit 12. Mai 2015	2.000	2.000
Angel Vilá Boix	seit 18. September 2012 bis 4. Oktober 2017	–	2.000
María García-Legaz Ponce	seit 7. Juni 2018	2.000	–
Patricia Cobian González	seit 18. September 2012	2.000	2.000
Michael Hoffmann	seit 5. Oktober 2012	70.000	70.000
Enrique Medina Malo	seit 18. September 2012 bis 24. Juli 2018	2.000	2.000
Pablo de Carvajal Gonzalez	seit 25. Juli 2018	2.000	–
Sally Anne Ashford	seit 18. September 2014	20.000	20.000
Peter Erskine	seit 19. Mai 2016	20.000	20.000
Julio Linares López	seit 16. Oktober 2017	20.000	4.219
Christoph Braun***	seit 1. Juli 2016	38.575	40.000
Thomas Pfeil	seit 3. Juni 2013	20.000	20.000
Dr. Jan-Erik Walter	seit 3. Juni 2013	20.000	20.000
Marcus Thurand	seit 3. Juni 2013 bis 17. Mai 2018	7.507	20.000
Martin Butz	seit 17. Mai 2018	12.548	–
Christoph Heil	seit 3. Juni 2013 bis 17. Mai 2018	7.507	20.000
Sandra Hofmann	seit 17. Mai 2018	12.548	–
Claudia Weber	seit 3. Juni 2013	20.000	20.000
Joachim Rieger****	seit 31. Oktober 2014	24.500	24.500
Jürgen Thierfelder****	seit 31. Oktober 2014	23.168	24.500

* Frau Castillo Sanz war bis zum 25. April 2018 (einschließlich) Vorsitzende des Aufsichtsrats, seit 26. April 2018 einfaches Aufsichtsratsmitglied.

** Frau Abasolo García de Baquedano ist seit 3. Mai 2018 Vorsitzende des Aufsichtsrats.

*** Herr Braun war nach Ende seiner ersten Amtszeit mit Ablauf der Hauptversammlung vom 17. Mai 2018 bis zu seiner Wiederwahl als stellvertretender Vorsitzender am 13. Juni 2018 nicht mehr stellvertretender Vorsitzender.

**** Zusätzlich zu der Vergütung nach § 20 der Satzung der Telefónica Deutschland Holding AG erhalten Herr Joachim Rieger und Herr Jürgen Thierfelder für ihre Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglieder der Tochtergesellschaften TGCS Essen & Potsdam GmbH bzw. Telefónica Germany Retail GmbH eine jährliche Vergütung i.H.v. jeweils 4.500 EUR, welche in der Tabelle bereits (gegebenenfalls anteilig) berücksichtigt ist. Herr Thierfelder ist seit 14. September 2018 nicht mehr Mitglied des Aufsichtsrats der Telefónica Germany Retail GmbH.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhielten für ihre Tätigkeit im Aufsichtsrat der Telefónica Deutschland Holding AG eine Vergütung in Höhe von 346 Tsd. EUR in 2018 und 382 Tsd. EUR in 2017.

Zum 31. Dezember 2018 hatte die Telefónica Deutschland Group ihren Aufsichtsratsmitgliedern keine Sicherheiten oder Darlehen gewährt und keine Garantien für sie übernommen.