

SONSTIGE ANGABEN

Bericht über Beziehungen zu verbundenen Unternehmen

Die Telefónica Deutschland Holding AG war im Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2019 im Sinne von § 312 AktG eine unmittelbar abhängige Gesellschaft von Telefónica Germany Holdings Limited, Slough, Vereinigtes Königreich. Darüber hinaus war die Telefónica Deutschland Holding AG im Sinne von § 312 AktG eine mittelbar abhängige Gesellschaft von O2 (Europe) Limited, Slough, Vereinigtes Königreich, und von Telefónica, S.A., Madrid, Spanien. Es besteht weder ein Beherrschungsvertrag noch ein Ergebnisabführungsvertrag zwischen der Telefónica Deutschland Gruppe und den vorgenannten Gesellschaften.

Daher hat der Vorstand der Telefónica Deutschland Holding AG gemäß § 312 Abs. 1 AktG einen Bericht über die Beziehungen zu verbundenen Unternehmen aufgestellt. Dieser Bericht enthält folgende Schlussfolgerung:

„Unsere Gesellschaft hat bei den im Bericht über Beziehungen zu verbundenen Unternehmen für den Berichtszeitraum aufgeführten Rechtsgeschäften nach den Umständen, die uns zu dem Zeitpunkt, in dem die Rechtsgeschäfte vorgenommen wurden, bekannt waren, bei jedem Rechtsgeschäft eine angemessene Gegenleistung erhalten. Getroffene oder unterlassene Maßnahmen lagen im Berichtszeitraum nicht vor.“

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 2019 individualisiert und nach Bestandteilen aufgegliedert ausgewiesen.

Der Bericht entspricht den Vorgaben des deutschen Handelsgesetzbuches (HGB) und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 (DCGK) unter Berücksichtigung des deutschen Rechnungslegungs-Standards Nr. 17 (DRS 17) und der International Financial Reporting Standards (IFRS).

Vergütung von Vorstandsmitgliedern

Vertragsverlängerungen und Veränderungen in der Zusammensetzung des Vorstands

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. Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung vom 18. Februar 2019 die weitere Bestellung von Markus Haas als CEO mit Wirkung ab dem 1. Januar 2020 bis zum Ablauf des 31. Dezember 2022 beschlossen. Die Vorstandsmitglieder Markus Rolle, Wolfgang Metze, Alfons Lösing, 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 als Vorstandsmitglieder der Gesellschaft bestellt. Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung vom 30. September 2019 deren weitere Bestellung mit Wirkung ab dem 1. August 2020 bis zum Ablauf des 31. Juli 2023 beschlossen. Die Anstellungsverträge wurden für die Dauer der erneuten Bestellung jeweils neu abgeschlossen.

Zudem wurde Mallik Rao (Yelamate Mallikarjuna Rao) mit Wirkung ab dem 15. Oktober 2019 bis zum Ablauf des 31. Dezember 2022 neu als Vorstandsmitglied der Gesellschaft bestellt. Sein Anstellungsvertrag wurde für die Dauer der Bestellung abgeschlossen.

Guido Eidmann, mit Wirkung ab dem 1. August 2017 bis zum Ablauf des 31. Juli 2020 als Vorstandsmitglied der Gesellschaft bestellt, schied mit Wirkung zum Ablauf des 31. Oktober 2019

aus dem Vorstand aus. Zu diesem Datum endete auch sein Anstellungsvertrag.

Cayetano Carbajo Martín, der mit Wirkung ab dem 1. August 2017 bis zum Ablauf des 31. Dezember 2018 als Vorstandsmitglied der Gesellschaft bestellt wurde und dessen Bestellung mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 24. Oktober 2018 um ein Jahr bis zum Ablauf des 31. Dezember 2019 verlängert wurde, schied mit Wirkung zum Ablauf des 14. Oktober 2019 aus dem Vorstand aus. Sein Anstellungsvertrag endete mit Ablauf des 8. November 2019.

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.

In Abweichung dazu wurde für das neue Vorstandsmitglied Mallik Rao für seine Tätigkeit in 2019, also für den begrenzten Zeitraum vom 15. Oktober 2019 bis zum 31. Dezember 2019, lediglich die Zahlung einer Festvergütung und von Nebenleistungen als Gesamtvergütung vereinbart. Insofern treffen die Erläuterungen unten zu den variablen Vergütungsbestandteilen nicht auf ihn zu. In Bezug auf Versorgungszusagen erfolgt die Aufnahme in den Pensionsplan der Gesellschaft zum 1. Januar 2020.

Die fixen, erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten (Festvergütung und Nebenleistungen) machen in 2019 56 % der Gesamtvergütung aus. Die variablen, erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten machen 44 % aus. Davon entfallen 33 % auf die einjährige variable Vergütung und 11 % 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 (mit Ausnahme von Mallik Rao) 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 für die Bemessung der Telefónica Deutschland-Komponente relevanten Kennzahlen (KPIs), deren Gewichtung, Zielwerte und Auszahlungskurven werden jährlich durch den Aufsichtsrat festgelegt. Für das Jahr 2019 sind neben Finanzziele auch Ziele vereinbart, die sich mittelbar und unmittelbar auf Kundenzufriedenheit sowie ökologische und soziale Faktoren beziehen. Wenn weniger als ein bestimmter Prozentsatz des jeweiligen Zielwerts erreicht wird, beträgt der Wert für den Faktor der Geschäftsperformance 0 %. Im Fall der Zielerreichung beträgt der Faktor 100 %. Wenn der Zielwert überschritten wird, erhöht sich der Faktor bis zu einer Obergrenze, die für 2019 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 jede Kennzahl 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 2019 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 (mit Ausnahme von Mallik Rao) 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 2019 hat der Aufsichtsrat einer Teilnahme am Performance Share Plan (PSP) zugestimmt.

Für die übrigen Vorstandsmitglieder (mit Ausnahme von Mallik Rao) 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 2019 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): Der 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 2019 beläuft sich der Zuteilungsbetrag auf 80 % des jährlichen Festgehältes für den Vorstandsvorsitzenden und auf jeweils 33 % für die übrigen Vorstandsmitglieder (mit Ausnahme von Mallik Rao). Die Teilnahme am Bonus II mit der Laufzeit von 2016 bis 2019 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.

Die Vorstandsmitglieder haben am Zuteilungszyklus 2016 nicht teilgenommen. Folglich wurden ihnen in 2019 aus dem Zuteilungszyklus 2016 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.

Wie bereits für den Zuteilungszyklus 2018 setzt sich für den Zuteilungszyklus 2019 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 Cash Flow-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 Cash Flow zwischen 0 % und 100 % liegen können. Die jeweiligen Jahresziele für den Free Cash Flow und die zugehörige Zielerreichungskurve werden dabei grundsätzlich jährlich vom Board of Directors der Telefónica, S.A. festgelegt.

Alle Vorstandsmitglieder (mit Ausnahme von Mallik Rao) haben aus dem Zuteilungszyklus 2019 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. Das neue Vorstandsmitglied Mallik Rao ist in 2019 nicht berechtigt, am Pensionsplan der Gesellschaft teilzunehmen. Seine Aufnahme in den Plan erfolgt zum 1. Januar 2020. 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 6 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 Pensionssicherungsverein 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 Vorstandsanstellungsvertrags 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 Festgehaltes 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 Festgehälter 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 Festgehaltes festzusetzen. Der Aufsichtsrat hat in 2019 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 Festgehälter des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

Sicherheiten/Darlehen/Garantien: Derzeit hat die Telefónica Deutschland Gruppe 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 Anstellungsvertrages sowie im Falle der Abberufung unverzüglich sämtliche sich in ihrem Besitz befindlichen Gegenstände der Gesellschaft, inklusive Firmenwagen, zurückzugeben.

Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit im Geschäftsjahr

Guido Eidmann ist zum 31. Oktober 2019 aus dem Vorstand ausgeschieden. Zu diesem Datum wurde auch der

Vorstandsstellungsvertrag, der eine Restlaufzeit bis zum 31. Juli 2020 hatte, vorzeitig beendet. Bis zum Beendigungsdatum wurde die vertragliche Vergütung unverändert fortgezahlt. Die einjährige variable Vergütung (Bonus I) für das Geschäftsjahr 2019 wurde dabei unter der Annahme einer Zielerreichung von 100 % zeitanteilig abgegolten (EUR 162.500). Für die Abgeltung von vertragsmäßigen Leistungen für die verbleibende Restlaufzeit des Vorstandsstellungsvertrages erhält Herr Eidmann eine Abfindung in Höhe von EUR 662.697. Grundlage für den Abfindungsbetrag bilden ausstehende vertragsmäßige Ansprüche aus Festvergütung, Nebenleistungen, einjähriger variabler Vergütung (Bonus I), Finanzierungsbeiträgen zum Pensionsplan der Gesellschaft, und dem Verzicht auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot. Etwaige Ansprüche aus ausstehenden Tranchen der mehrjährigen variablen Vergütung (Bonus II, Bonus III / PSP) bleiben zunächst erhalten und werden mit einem Nachlauf von einem Jahr nach Ausscheiden, also zum 31. Oktober 2020, zeitanteilig zur jeweiligen Planlaufzeit gemäß den anwendbaren Planregelungen abgewickelt. Dafür wurden Rückstellungen in Höhe von EUR 243.915 gebildet. In Bezug auf die Versorgungszusagen werden die vertraglichen Verpflichtungen unvermindert bis zum 31. Mai 2020 fortgeführt. Die Finanzierungsbeiträge von November 2019 bis Mai 2020 belaufen sich dabei auf EUR 35.000. Die gesamte erworbene Versorgungsanwartschaft ist unverfallbar.

Cayetano Carbajo Martín ist zum 14. Oktober 2019 aus dem Vorstand ausgeschieden. Sein Vorstandsstellungsvertrag, der eine Restlaufzeit bis zum 31. Dezember 2019 hatte, wurde zum 8. November 2019 vorzeitig beendet. Bis zum Beendigungsdatum wurde die vertragliche Vergütung unverändert fortgezahlt. Da Herr Carbajo Martín nach dem Beendigungsdatum seine Beschäftigung mit einer anderen Gesellschaft der Telefónica Gruppe fortsetzte, erhielt er keine Abfindung. Stattdessen kommen gemäß Aufhebungsvereinbarung die Regelungen des Anstellungsvertrages und die jeweiligen Planregelungen der mehrjährigen variablen Vergütung zur Anwendung: Ansprüche auf noch ausstehende Nebenleistungen werden gemäß dem Anstellungsvertrag abgegolten. Die einjährige variable Vergütung (Bonus I) für das Geschäftsjahr 2019 wird auf Grundlage der tatsächlichen Zielerreichung zeitanteilig abgerechnet und regulär im März 2020 ausbezahlt. In Bezug auf die mehrjährige variable Vergütung (Bonus II, Bonus III / PSP) werden in 2019 gemachte Zuteilungen aus dem Bonus II und dem Bonus III/PSP zeitanteilig zum Kalenderjahr gekürzt und betragen jeweils 85,48 % des vollen Zuteilungswertes. Ansonsten bleiben etwaige Ansprüche aus ausstehenden Tranchen der mehrjährigen variablen Vergütung vollständig erhalten und werden regulär gemäß den anwendbaren Planregelungen abgewickelt. Dafür wurden Rückstellungen in Höhe von EUR 232.250 gebildet. Versorgungszusagen der Gesellschaft gegenüber Herrn Carbajo Martín bestehen nicht.

Ausweis der Vorstandsvergütung

Der Ausweis der Vorstandsvergütung erfolgt sowohl auf Basis der Vorgaben des deutschen Handelsgesetzbuches (HGB) als auch gemäß den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 (DCGK). Dadurch kommt es bei einzelnen Vergütungsbestandteilen und den Gesamtbezügen zu Abweichungen.

Gemäß DCGK folgen die Darstellungen den empfohlenen Mustertabellen 1 und 2, die die Gesamtvergütung der

für das Berichtsjahr gewährten sowie der zugeflossenen Vergütungsbestandteile abbilden. Die Übersicht über die gewährten Zuwendungen enthält zudem die jeweiligen Zielwerte sowie die Minimal- und Maximalwerte. In Abweichung zu der Gewährungstabelle werden in der Zuflusstabelle nicht die Zielwerte für die kurz- und langfristigen variablen Vergütungsbestandteile ausgewiesen, sondern die tatsächlich für das Jahr 2019 zufließenden Werte.

Vorstandsvergütung gemäß HGB

Für die in 2019 tätigen Mitglieder des Vorstands fielen folgende Vergütungen an:

T 14

VORSTANDSVERGÜTUNG 2019

	erfolgsunabhängige Komponenten		erfolgsbezogene Komponenten	Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung			SUMME: Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung	Gesamtvergütung
	Festvergütung	Nebenleistungen	SUMME	Einjährige variable Vergütung	Mehrjährige Barvergütung	Mehrjährige Aktienvergütung ¹⁾ Anzahl ²⁾ Zeitwert ²⁾		
2019								
Markus Haas	700.000	19.323	719.323	717.500	–	36.181 192.684	192.684	1.629.507
Markus Rolle	400.000	24.415	424.415	266.500	–	17.056 90.835	90.835	781.749
Wolfgang Metzke	400.000	28.283	428.283	266.500	–	17.056 90.835	90.835	785.618
Alfons Lösing	400.000	86.266	486.266	266.500	–	17.056 90.835	90.835	843.601
Cayetano Carbajo Martín (bis 08/11/2019)	256.667	214.133 ³⁾	470.800	135.292	–	11.218 60.060	60.060	666.153
Nicole Gerhardt	300.000	17.253	317.253	199.875	–	12.793 68.126	68.126	585.255
Valentina Daiber	300.000	19.768	319.768	199.875	–	12.793 68.126	68.126	587.769
Guido Eidmann (bis 31/10/2019)	250.000	57.357	307.357	167.375	–	8.467 45.832	45.832	520.564
Mallik Rao (seit 15/10/2019)	203.871	24.194	228.065	–	–	– –	–	228.065

¹⁾ Der im Geschäftsjahr gemäß IFRS erfasste Aufwand aus aktienbasierter Vergütung für die Mitglieder des Vorstands belief sich auf EUR 527.979. Auf die Mitglieder des Vorstands entfielen dabei folgende Beträge: Markus Haas EUR 140.061, Markus Rolle EUR 66.028, Wolfgang Metzke EUR 66.028, Alfons Lösing EUR 66.028, Cayetano Carbajo Martín EUR 0, Nicole Gerhardt EUR 49.522, Valentina Daiber EUR 49.522, Guido Eidmann EUR 90.790, Mallik Rao EUR 0.

²⁾ Die ausgewiesene Anzahl und die zugehörigen Zeitwerte umfassen Zuteilungen aus dem PSP-Zuteilungszyklus 2018 und 2019. 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 ausgewiesenen Werte berücksichtigen, 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, Reisebudget.

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

T 15

VORSTANDSVERGÜTUNG 2018

2018	erfolgsunabhängige Komponenten			erfolgsbezogene Komponenten		Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung			SUMME: Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung	Gesamtvergütung
	Festvergütung	Nebenleistungen	SUMME	Einjährige variable Vergütung	Mehrfährige Barvergütung	Mehrfährige Aktienvergütung ¹⁾	Anzahl ²⁾	Zeitwert		
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 ⁴⁾	51.616 ⁴⁾	51.616	598.922	

¹⁾ Der im Geschäftsjahr 2018 gemäß IFRS erfasste Aufwand aus aktienbasierter Vergütung für die damaligen Mitglieder des Vorstands belief sich auf EUR 130.795. Auf die damaligen Mitglieder des Vorstands entfielen dabei folgende Beträge: Markus Haas EUR 34.162, Markus Rolle EUR 16.105, Wolfgang Metzke EUR 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 Expatazulagen, insbesondere Mietkosten, Lebenshaltungskostendifferenz-Zulage, Schulgebühren, Steuerausgleich.

⁴⁾ Gemäß Aufhebungsvereinbarung reduziert sich die zugeteilte Anzahl an Performance-Aktien aus dem PSP Zuteilungszyklus 2018 von 9.748 auf 9.207. Der Zeitwert der reduzierten Anzahl beträgt EUR 48.748.

T 16

VERSORGUNGSZUSAGEN UND SONSTIGE LEISTUNGEN

	Dienstzeitaufwand nach IFRS		Dienstzeitaufwand nach HGB ¹⁾		Anwartschaftsbarwert der Ruhegeldzusage nach IFRS		Anwartschaftsbarwert der Ruhegeldzusage nach HGB	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Markus Haas	143.885	142.308	102.103	250.263	1.214.343	860.277	744.108	622.074
Markus Rolle	82.128	37.574	75.529	68.573	771.771	481.681	396.959	311.446
Wolfgang Metzke	82.391	37.869	10.750	22.531	74.029	45.877	45.106	33.300
Alfons Lösing	93.626	97.934	28.221	206.453	2.833.122	2.352.689	1.879.623	1.793.862
Cayetano Carbajo Martín (bis 08/11/2019)	66.350	86.804	65.037	86.898	–	1.108	–	1.093
Nicole Gerhardt	61.678	196	20.096	8.449	49.201	13.429	31.118	10.683
Valentina Daiber	61.592	39.619	24.590	57.909	272.459	194.831	174.488	145.244
Guido Eidmann (bis 31/10/2019)	61.752	26.736	16.113	36.208	134.968	92.092	91.144	72.716
Mallik Rao (seit 15/10/2019)	–	–	1.416	–	1.438	–	1.416	–

¹⁾ Im jeweiligen Geschäftsjahr erfasster Personalaufwand ohne Zinseffekt

VORSTANDSVERGÜTUNG GEMÄß DCGK (GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN UND ZUFLUSS)

Gewährte Zuwendungen	2018	Markus Haas Chief Executive Officer (CEO)			2018	Markus Rolle Chief Financial Officer			2018	Wolfgang Metzger Chief Consumer Officer		
		2019	2019 (min)	2019 (max)		2019	2019 (min)	2019 (max)		2019	2019 (min)	2019 (max)
Festvergütung	700.000	700.000	700.000	700.000	400.000	400.000	400.000	400.000	400.000	400.000	400.000	
Nebenleistungen	16.616	19.323	19.323	19.323	18.602	24.415	24.415	24.415	17.496	28.283	28.283	
Summe	716.616	719.323	719.323	719.323	418.602	424.415	424.415	424.415	417.496	428.283	428.283	
Einjährige variable Vergütung	700.000	700.000	–	875.000	260.000	260.000	–	325.000	260.000	–	325.000	
Mehrfährige variable Vergütung	705.979	752.684	–	n.a.	200.820	222.835	–	n.a.	200.820	222.835	–	
Bonus II (2018 – 2021)	560.000	–	–	–	132.000	–	–	–	132.000	–	–	
PSP / Bonus III (2018 – 2020) ¹⁾	145.979	35.638	–	n.a.	68.820	16.801	–	n.a.	68.820	16.801	–	
Bonus II (2019 – 2022)	–	560.000	–	560.000	–	132.000	–	132.000	–	132.000	–	
PSP / Bonus III (2019 – 2021) ¹⁾	–	157.046	–	n.a.	–	74.034	–	n.a.	–	74.034	–	
Summe	2.122.595	2.172.007	719.323	n.a.	879.422	907.249	424.415	n.a.	878.316	911.118	428.283	
Versorgungsaufwand	142.308	143.885	143.885	143.885	37.574	82.128	82.128	82.128	37.869	82.391	82.391	
Gesamtvergütung	2.264.903	2.315.892	863.208	n.a.	916.996	989.377	506.543	n.a.	916.185	993.509	510.674	

Gewährte Zuwendungen	2018	Alfons Lösing Chief Partner and Wholesale Officer			2018	Cayetano Carbajo Martín Chief Technology Officer Bis: 08/11/2019			2018	Nicole Gerhardt Chief Human Resources Officer		
		2019	2019 (min)	2019 (max)		2019	2019 (min)	2019 (max)		2019	2019 (min)	2019 (max)
Festvergütung	400.000	400.000	400.000	400.000	300.000	256.667	256.667	256.667	300.000	300.000	300.000	
Nebenleistungen	61.193	86.266	86.266	86.266	225.099	214.133	214.133	214.133	18.550	17.253	17.253	
Summe	461.193	486.266	486.266	486.266	525.099	470.800	470.800	470.800	318.550	317.253	317.253	
Einjährige variable Vergütung	260.000	260.000	–	325.000	195.000	166.833	–	208.542	195.000	195.000	–	
Mehrfährige variable Vergütung	200.820	222.835	–	n.a.	150.616	144.685	–	n.a.	150.616	167.126	–	
Bonus II (2018 – 2021)	132.000	–	–	–	99.000	–	–	–	99.000	–	–	
PSP / Bonus III (2018 – 2020) ¹⁾	68.820	16.801	–	n.a.	51.616	12.601	–	n.a.	51.616	12.601	–	
Bonus II (2019 – 2022)	–	132.000	–	132.000	–	84.625	–	84.625	–	99.000	–	
PSP / Bonus III (2019 – 2021) ¹⁾	–	74.034	–	n.a.	–	47.460	–	n.a.	–	55.525	–	
Summe	922.012	969.101	486.266	n.a.	870.714	782.319	470.800	n.a.	664.166	679.380	317.253	
Versorgungsaufwand	97.934	93.626	93.626	93.626	86.804	66.350	66.350	66.350	196	61.678	61.678	
Gesamtvergütung	1.019.946	1.062.727	579.892	n.a.	957.519	848.668	537.150	n.a.	664.362	741.058	378.931	

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	2018	Valentina Daiber Chief Officer for Legal and Corporate Affairs			2018	Guido Eidmann Chief Information Officer Bis: 31/10/2019			2018	Mallik Rao Chief Technology and Information Officer Seit: 15/10/2019		
		2019	2019 (min)	2019 (max)		2019	2019 (min)	2019 (max)		2019	2019 (min)	2019 (max)
Festvergütung	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000	250.000	250.000	250.000	–	203.871	203.871	203.871
Nebenleistungen	16.538	19.768	19.768	19.768	64.607	57.357	57.357	57.357	–	24.194	24.194	24.194
Summe	316.538	319.768	319.768	319.768	364.607	307.357	307.357	307.357	–	228.065	228.065	228.065
Einjährige variable Vergütung	195.000	195.000	–	243.750	195.000	162.500	–	203.125	–	–	–	–
Mehrjährige variable Vergütung	150.616	167.126	–	n.a.	150.616	81.582	–	n.a.	–	–	–	–
Bonus II (2018 – 2021)	99.000	–	–	–	99.000 ²⁾	–	–	–	–	–	–	–
PSP / Bonus III (2018 – 2020) ¹⁾	51.616	12.601	–	n.a.	51.616 ³⁾	11.900	–	n.a.	–	–	–	–
Bonus II (2019 – 2022)	–	99.000	–	99.000	–	35.750	–	35.750	–	–	–	–
PSP / Bonus III (2019 – 2021) ¹⁾	–	55.525	–	n.a.	–	33.931	–	n.a.	–	–	–	–
Summe	662.154	681.894	319.768	n.a.	710.223	551.439	307.357	n.a.	–	228.065	228.065	228.065
Versorgungsaufwand	39.619	61.592	61.592	61.592	26.736	61.752	61.752	61.752	–	–	–	–
Gesamtvergütung	701.773	743.486	381.360	n.a.	736.959	613.191	369.109	n.a.	–	228.065	228.065	228.065

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.

²⁾ Gemäß Aufhebungsvereinbarung reduziert sich der Zuteilungsbetrag von EUR 99.000 auf EUR 68.750.

³⁾ Gemäß Aufhebungsvereinbarung reduziert sich die zugeteilte Anzahl an Performance-Aktien aus dem PSP Zuteilungszyklus 2018 von 9.748 auf 9.207. Der Zeitwert der reduzierten Anzahl beträgt EUR 48.748.

Zufluss	Markus Haas Chief Executive Officer (CEO)		Markus Rolle Chief Financial Officer		Wolfgang Metzger Chief Consumer Officer	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Festvergütung	700.000	700.000	400.000	400.000	400.000	400.000
Nebenleistungen	19.323	16.616	24.415	18.602	28.283	17.496
Summe	719.323	716.616	424.415	418.602	428.283	417.496
Einjährige variable Vergütung¹⁾	700.000	717.500	260.000	266.500	260.000	266.500
Mehrjährige variable Vergütung	–	–	–	–	–	–
Bonus II (2015 – 2018)	–	–	–	–	–	–
PIP / Bonus III (2015 – 2018)	–	–	–	–	–	–
Bonus II (2016 – 2019)	–	–	–	–	–	–
PIP / Bonus III (2016 – 2019)	–	–	–	–	–	–
Sonstiges	–	–	–	–	–	–
Summe	1.419.323	1.434.116	684.415	685.102	688.283	683.996
Versorgungsaufwand	143.885	142.308	82.128	37.574	82.391	37.869
Gesamtvergütung	1.563.208	1.576.424	766.543	722.676	770.674	721.865

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.

Zufluss	Alfons Lösing Chief Partner and Wholesale Officer		Cayetano Carbajo Martín Chief Technology Officer Bis: 08/11/2019		Nicole Gerhardt Chief Human Resources Officer	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Festvergütung	400.000	400.000	256.667	300.000	300.000	300.000
Nebenleistungen	86.266	61.193	214.133	225.099	17.253	18.550
Summe	486.266	461.193	470.800	525.099	317.253	318.550
Einjährige variable Vergütung¹⁾	260.000	266.500	166.833	199.875	195.000	199.875
Mehrfährige variable Vergütung	-	-	-	-	-	-
Bonus II (2015 – 2018)	-	-	-	-	-	-
PIP / Bonus III (2015 – 2018)	-	-	-	-	-	-
Bonus II (2016 – 2019)	-	-	-	-	-	-
PIP / Bonus III (2016 – 2019)	-	-	-	-	-	-
Sonstiges	-	-	-	-	-	-
Summe	746.266	727.693	637.633	724.974	512.253	518.425
Versorgungsaufwand	93.626	97.934	66.350	86.804	61.678	196
Gesamtvergütung	839.892	825.627	703.983	811.778	573.931	518.621

Zufluss	Valentina Daiber Chief Officer for Legal and Corporate Affairs		Guido Eidmann Chief Information Officer Bis: 31/10/2019		Mallik Rao Chief Technology and Information Officer Seit: 15/10/2019	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Festvergütung	300.000	300.000	250.000	300.000	203.871	-
Nebenleistungen	19.768	16.538	57.357	64.607	24.194	-
Summe	319.768	316.538	307.357	364.607	228.065	-
Einjährige variable Vergütung¹⁾	195.000	199.875	162.500²⁾	199.875	-	-
Mehrfährige variable Vergütung	-	-	-	-	-	-
Bonus II (2015 – 2018)	-	-	-	-	-	-
PIP / Bonus III (2015 – 2018)	-	-	-	-	-	-
Bonus II (2016 – 2019)	-	-	-	-	-	-
PIP / Bonus III (2016 – 2019)	-	-	-	-	-	-
Sonstiges	-	-	-	-	-	-
Summe	514.768	516.413	469.857	564.482	228.065	-
Versorgungsaufwand	61.592	39.619	61.752	26.736	-	-
Gesamtvergütung	576.360	556.032	531.609	591.218	228.065	-

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⁾ Gemäß Aufhebungsvereinbarung erfolgte die Auszahlung 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, 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) 2019	Vergütung (in EUR) 2018
Laura Abasolo García de Baquedano	seit 12. Mai 2015	2.000	2.000
Eva Castillo Sanz	seit 5. Oktober 2012 bis 25. Mai 2018	–	26.849
Christoph Braun	seit 1. Juli 2016	40.000	38.575
Sally Anne Ashford	seit 18. September 2014	20.000	20.000
Martin Butz	seit 17. Mai 2018	20.000	12.548
Pablo de Carvajal Gonzalez	seit 25. Juli 2018	2.000	2.000
Patricia Cobian González	seit 18. September 2012	2.000	2.000
Peter Erskine	seit 19. Mai 2016	20.000	20.000
María García-Legaz Ponce	seit 7. Juni 2018	2.000	2.000
Cansever Heil*	seit 3. April 2019	14.959	–
Christoph Heil*	seit 3. Juni 2013 bis 17. Mai 2018; seit 3. April 2019	14.959	7.507
Sandra Hofmann**	seit 17. Mai 2018 bis 18. Februar 2019	2.685	12.548
Michael Hoffmann	seit 5. Oktober 2012	70.000	70.000
Julio Linares López	seit 16. Oktober 2017	20.000	20.000
Enrique Medina Malo	seit 18. September 2012 bis 24. Juli 2018	–	2.000
Thomas Pfeil	seit 3. Juni 2013	20.000	20.000
Joachim Rieger***	seit 31. Oktober 2014	24.500	24.500
Jürgen Thierfelder	seit 31. Oktober 2014 bis 31. Dezember 2018	–	23.168
Marcus Thurand	seit 3. Juni 2013 bis 17. Mai 2018	–	7.507
Dr. Jan-Erik Walter	seit 3. Juni 2013	20.000	20.000
Claudia Weber	seit 3. Juni 2013	20.000	20.000

* Christoph Heil und Cansever Heil wurden mit Wirkung zum 3. April 2019 gerichtlich als Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat bestellt und am 26. September 2019 durch die Delegiertenversammlung in ihren Ämtern bestätigt.

** Sandra Hofmann legte ihr Amt mit Wirkung zum Ende der Aufsichtsratsitzung am 18. Februar 2019 nieder.

*** Zusätzlich zu der Vergütung nach § 20 der Satzung der Telefónica Deutschland Holding AG erhielt Herr Joachim Rieger für seine Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied der Tochtergesellschaft TGCS Essen & Potsdam GmbH eine jährliche Vergütung i.H.v. 4.500 EUR, welche in der Tabelle bereits berücksichtigt ist.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhielten für ihre Tätigkeit im Aufsichtsrat der Telefónica Deutschland Holding AG und ihrer Tochtergesellschaften eine Vergütung in Höhe von 315 Tsd. EUR in 2019 und 353 Tsd. EUR in 2018.

Zum 31. Dezember 2019 hatte die Telefónica Deutschland Gruppe ihren Aufsichtsratsmitgliedern keine Sicherheiten oder Darlehen gewährt und keine Garantien für sie übernommen.