

REPSOL S.A.

2019 Informe Anual
sobre Remuneraciones
de los Consejeros



Índice

1. PRESENTACIÓN DEL INFORME	3
2. COMISIÓN DE RETRIBUCIONES.....	5
2.1. <i>Actividades más relevantes realizadas por la Comisión en 2019 y 2020</i>	6
2.2. <i>Asesores externos</i>	8
2.3. <i>Propuestas de acuerdos para la Junta General de Accionistas relativas a la remuneración de los Consejeros en 2020</i> ...	8
2.4. <i>Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política de Remuneraciones</i>	8
3. RESULTADOS Y NIVELES DE INCENTIVOS ("PAY FOR PERFORMANCE")	10
4. POLÍTICA DE REMUNERACIONES 2020	12
4.1. <i>Respecto a los Consejeros Ejecutivos</i>	12
4.1.1. <i>Retribución Fija</i>	14
4.1.2. <i>Retribución Variable Anual</i>	15
4.1.3. <i>Retribución Variable a Largo Plazo</i>	16
4.1.4. <i>Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo</i>	19
4.1.5. <i>Control ex – post de la retribución variable anual y a largo plazo</i>	20
4.1.6. <i>Sistemas de Ahorro a Largo Plazo</i>	20
4.1.7. <i>Otras percepciones</i>	21
4.1.8. <i>Condiciones principales del contrato del Consejero Delegado</i>	21
4.2. <i>Respecto a los Consejeros en su condición de tales</i>	21
4.2.1. <i>Límite máximo</i>	22
4.2.2. <i>Cálculo de la Retribución</i>	22
4.3. <i>Respecto del Presidente del Consejo de Administración</i>	23
5. EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2019	23
5.1. <i>Respecto a los Consejeros Ejecutivos</i>	24
5.1.1. <i>Retribución Fija</i>	24
5.1.2. <i>Retribución Variable Anual</i>	24
5.1.3. <i>Retribución Variable a Largo Plazo</i>	26
5.1.4. <i>Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo</i>	29
5.1.5. <i>Sistemas de Ahorro a Largo Plazo</i>	29
5.1.6. <i>Otras percepciones</i>	30
5.1.7. <i>Condiciones principales de los contratos de los Consejeros Ejecutivos</i>	30
5.2. <i>Respecto a los Consejeros en su condición de tales</i>	31
5.3. <i>Respecto al Presidente del Consejo de Administración</i>	31
6. TABLAS DE REMUNERACIÓN INDIVIDUAL.....	32
6.1. <i>Remuneración de los Consejeros Ejecutivos correspondiente al ejercicio 2019</i>	32
6.2. <i>Remuneración de los Consejeros por su actividad como tales correspondiente al ejercicio 2019</i>	34
7. TABLAS DE RESULTADOS DE VOTO EN JUNTAS GENERALES	39
8. ANEXO ESTADÍSTICO DEL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE REPSOL (ANEXO III CIRCULAR 2/2018 DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES)	40

1. PRESENTACIÓN DEL INFORME

El presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2019 (el “Informe” o el “IARC”) se elabora por la Comisión de Retribuciones de Repsol S.A. (“Repsol”, la “Compañía” o la “Sociedad”) conforme a lo previsto en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, siguiendo el modelo y las instrucciones establecidas en la Circular 2/2018 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (“CNMV”)¹.

A este respecto, conforme a la opción ofrecida por la Circular 2/2018, Repsol ha decidido, por segundo año, escoger el modelo de formato libre, incluyendo el contenido mínimo exigido por la normativa y el apéndice estadístico recogido en la propia Circular 2/2018. Este Informe responde, por tanto, al deseo de Repsol de continuar en la vanguardia de la transparencia de sus esquemas retributivos y de facilitar a los accionistas la comprensión de los sistemas retributivos implantados en la actualidad.

De igual forma, Repsol ha tenido en cuenta para la elaboración del presente Informe, el Anteproyecto de Ley por el que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas².

El presente Informe proporciona información detallada y completa sobre la aplicación de la política de remuneraciones de los consejeros, aprobada de manera vinculante por la Junta General de accionistas el 31 de mayo de 2019 (la “Política de Remuneraciones”), tanto por el desempeño de sus funciones ejecutivas como por sus funciones de supervisión y decisión colegiada propias del cargo.

La Política de Remuneraciones puede ser consultada en la página web de Repsol, mediante el acceso al siguiente enlace:

https://www.repsol.com/imagenes/global/es/politica-remuneraciones-2019-VF_tcm13-150990.pdf

En términos de negocio, Repsol está orientando su estrategia para ser una compañía con cero emisiones netas en 2050, la primera de su sector en fijar esta ambiciosa meta. La Compañía ha asumido un nuevo escenario de precios del crudo y el gas consistente con los objetivos climáticos del Acuerdo de París, lo que ha implicado un ajuste de 4.849 millones de euros en el valor contable de los activos del Grupo que ha influido en el resultado neto de 2019, que ha sido de -3.816 millones de euros. Por su parte, el resultado neto ajustado, que mide el desempeño de los negocios de la compañía, alcanzó los 2.042

¹ Circular 2/2018, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por la que se modifica la Circular 5/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de gobierno corporativo de las sociedades anónimas cotizadas, de las cajas de ahorros y de otras entidades que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores, y la Circular 4/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas y de los miembros del consejo de administración y de la comisión de control de las cajas de ahorros que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores.

² Anteproyecto de Ley que modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, para adaptarlas a la Directiva (UE) 2017/828 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2017, por la que se modifica la Directiva 2007/36/CE en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas.



millones de euros, lo que demuestra su solidez incluso en un contexto de caída de los precios del crudo y el gas, y menores márgenes industriales.

En cuanto a la evolución organizativa, con efectos 31 de diciembre de 2019, se ha producido la finalización, por mutuo acuerdo y a iniciativa y en interés de la Compañía, de las funciones ejecutivas como Secretario General de D. Luis Suárez de Lezo Mantilla, quien permanece en su cargos de miembro del Consejo de Administración de Repsol, S.A. y de su Comisión Delegada —con la categoría de Externo— y como Secretario de dicho Consejo de Administración.

Finalmente, durante el ejercicio 2019 Repsol ha continuado con la campaña de *engagement* con sus accionistas y *proxy advisors*, enfocada particularmente en cuestiones sociales, de gobierno corporativo y ambientales (ESG – *Environmental, Social and Governance*), consolidando así una iniciativa pionera en España de comunicación bidireccional con estos grupos de interés sobre estas materias. A este respecto, en 2019, se han llevado a cabo 12 Roadshows específicos sobre estas cuestiones, se ha interactuado con más de 100 accionistas y especialistas ESG y se ha celebrado asimismo la VI Edición del *Repsol Sustainability Day* con inversores ESG con el objetivo de dar a conocer la estrategia y desempeño de la Compañía en materia de sostenibilidad.

Tal y como establece el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, el presente Informe Anual sobre Remuneraciones, que ha sido aprobado de manera unánime por el Consejo de Administración en su reunión de 19 de febrero de 2020, será sometido a votación consultiva de los accionistas en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2020, como punto separado del orden del día.

Madrid, 19 de febrero de 2020

2. COMISIÓN DE RETRIBUCIONES



Presidenta

Dña. Carmina Ganyet i Cirera
[Consejera Independiente]



Dña. María Teresa Ballester Fornés
[Consejera Independiente]

D. José Manuel Loureda Mantiñán
[Consejero Dominical]

D. Mariano Marzo Carpio
[Consejero Independiente]

Conforme a lo previsto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, a 31 de diciembre de 2019 la Comisión de Retribuciones estaba compuesta en su totalidad por Consejeros Externos, de los que su mayoría (tres), tenían la condición de Independientes y el restante de Dominical. Todos los miembros de la Comisión cuentan con amplia experiencia, aptitudes y conocimientos, acordes con los cometidos de la misma.

Las funciones del Consejo de Administración de Repsol y de su Comisión de Retribuciones en materia de retribuciones se encuentran reguladas en los Estatutos Sociales (arts. 45, 45 bis y 45 ter) y en el Reglamento del Consejo de Administración (arts. 5 y 36).

La Comisión de Retribuciones desarrolla, entre otras, las siguientes funciones:

- Proponer al Consejo de Administración la política de retribución del mismo, valorando la responsabilidad, dedicación e incompatibilidades que se exijan a los Consejeros; así como, en el caso de los Consejeros Ejecutivos, proponer al Consejo la retribución adicional por sus funciones ejecutivas y demás condiciones de sus contratos;
- Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los directores generales o de quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo. Asimismo, esta Comisión analizará las propuestas de planes de incentivos a largo plazo que afecten a la Alta Dirección del Grupo, y en particular aquellos que se puedan establecer sobre el valor de la acción, y conocerá los aspectos fundamentales relativos a la política general salarial de la Sociedad;
- Proponer al Consejo de Administración las condiciones básicas de los contratos de los Altos Directivos;
- Comprobar la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad;
- Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los Consejeros y Altos Directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación;
- Velar por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la Comisión;
- Verificar la información sobre remuneraciones de los Consejeros y Altos Directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el

Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros;

- Cualesquiera otras funciones relacionadas con las materias de su competencia y que le sean solicitadas por el Consejo de Administración o por su Presidente;
- Informar, con carácter previo, al Consejo de Administración en aquellos supuestos previstos en la Ley y en la normativa interna de la Sociedad y, en particular, en los contemplados en los artículos 21 y 22 del Reglamento del Consejo de Administración, relativos al uso de información y activos sociales con fines privados, así como a la explotación de oportunidades de negocio; e
- Informar al Consejo de Administración en todos aquellos casos en que el propio órgano o su Presidente soliciten su informe.

Por otro lado, cabe destacar que la Comisión está facultada para requerir la asistencia a sus reuniones de cualquier miembro del equipo directivo o del personal de la Compañía, quienes comparecerán, previa invitación de la Presidenta de la Comisión, y en los términos que esta disponga.

Sin perjuicio de que la Presidenta de la Comisión informe del contenido de sus reuniones y de las actividades de esta en las reuniones del Consejo de Administración, con carácter trimestral se entrega a todos los Consejeros una copia de las actas de todas las reuniones de las Comisiones celebradas durante el periodo.

2.1. Actividades más relevantes realizadas por la Comisión en 2019 y 2020

Durante el ejercicio 2019, la Comisión de Retribuciones se reunió en cinco ocasiones. En 2020, hasta la fecha de publicación del presente Informe, se ha reunido en una ocasión.



En las citadas reuniones, la Comisión ha debatido, entre otras, las siguientes cuestiones y ha acordado, en su caso, someterlas al Consejo de Administración para su aprobación:

- Informe sobre las propuestas de liquidación de los Programas de Incentivo a Largo Plazo ILP 2015-2018 e ILP 2016-2019.
- Informe sobre las propuestas del nuevo Programa de Incentivo a Largo Plazo ILP 2019-2022, así como del nuevo Programa de Incentivo a Largo Plazo con asignación parcial en acciones 2020-2023.
- Propuesta de retribución por pertenencia al Consejo de Administración y a sus Comisiones para los ejercicios 2019 y 2020, incluyendo la del Presidente del Consejo de Administración y la del Consejero Independiente Coordinador para 2020.
- Propuesta de retribución adicional de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y, en particular:
 - Propuesta de retribución fija de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio

- 2019 y del Consejero Delegado para 2020.
- Propuesta de liquidación de la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos correspondiente a los ejercicios 2018 y 2019.
 - Propuesta de retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2019 y del Consejero Delegado para 2020.
 - Propuesta de liquidación de la retribución variable a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos correspondiente a los Programas de Incentivo a Largo Plazo ILP 2015-2018 e ILP 2016-2019, así como de los ILPs 2017-2020, 2018-2021 y 2019-2022 para el Consejero Secretario General.
 - Propuesta de retribución variable a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos relativa al Programa de Incentivo a Largo Plazo ILP 2019-2022 y para el Consejero Delegado referente al nuevo Programa de Incentivo a Largo Plazo con asignación parcial en acciones 2020-2023.
- Propuesta de los Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondientes a los ejercicios 2018 y 2019.
 - Verificación de la información sobre retribuciones de los Consejeros y Altos Directivos recogidas en las Memorias de las cuentas anuales consolidadas correspondientes a los ejercicios terminados a 31 de diciembre de 2018 y 31 de diciembre de 2019.
 - Verificación del cumplimiento de la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas.
 - Propuestas e informes para la Junta General de accionistas de 2019 relativos a:
 - Inclusión del objetivo relativo al TSR (*Total Shareholder Return*) en la retribución variable a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos (ILP 2018-2021 e ILP 2019-2022).
 - Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2018.
 - Política de Remuneraciones de los Consejeros de Repsol, S.A. para el periodo 2019-2021.
 - Definición de los objetivos del Incentivo a Largo Plazo ILP 2019-2022 y posterior revisión del objetivo de desarrollo del negocio de *Low Carbon*.
 - Planificación del calendario de reuniones y de actividades de la Comisión de Retribuciones para los ejercicios 2019 y 2020.
 - Evaluación del funcionamiento de la Comisión de Retribuciones durante los ejercicios 2018 y 2019.
 - Propuesta del nuevo Plan Global de Compra de Acciones (“Tu Repsol”) para todos los empleados.

- Análisis de la Guía Técnica 1/2019, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre las Comisiones de Nombramientos y Retribuciones.
- Evolución organizativa de la Alta Dirección y, en particular, la finalización, por mutuo acuerdo y a iniciativa y en interés de la Compañía, de las funciones ejecutivas del Sr. Suárez de Lezo.

2.2. Asesores externos

De acuerdo con lo previsto en el Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Retribuciones puede solicitar al Consejo, para el mejor cumplimiento de sus funciones, la contratación con cargo a la Sociedad de asesores externos especializados.

De esta manera, en 2020, EY Abogados, asesor independiente especializado en materia de retribución de Consejeros y Altos Directivos, ha asesorado a la Comisión de Retribuciones en la elaboración del presente Informe. Asimismo, Willis Towers Watson ha asesorado en la realización del benchmarking sobre la retribución del Consejero Delegado.

2.3. Propuestas de acuerdos para la Junta General de Accionistas relativas a la remuneración de los Consejeros en 2020

En principio, se prevé someter a la aprobación de la Junta General ordinaria de accionistas de 2020, las siguientes propuestas de acuerdos:

- Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2019.
- Aprobación de un nuevo Programa de Incentivo a Largo Plazo con asignación parcial en acciones a partir del periodo 2020-2023.
- Aprobación de nuevos ciclos adicionales del Plan de Compra de Acciones por los beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo.

2.4. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política de Remuneraciones

Las medidas para garantizar que la Política de Remuneraciones de Consejeros atiende a los resultados a largo plazo de la Sociedad son:

- La compensación total de los Consejeros Ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten, fundamentalmente, en: (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable a corto plazo y (iii) una retribución variable a largo plazo (ILP). La retribución variable tiene un peso en torno al 69% de la retribución total del Consejero Delegado en un escenario de cumplimiento de objetivos al 100% y está vinculada a objetivos establecidos en el Plan Estratégico.
- Los planes de ILP se inscriben en un marco plurianual (4 años) para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de la Compañía y la consecución de sus objetivos

estratégicos. Asimismo, la Sociedad ha establecido un periodo de un año, que comienza cuando los Consejeros Ejecutivos reciben las acciones de la Sociedad que se entregan como pago parcial de los planes ILP, durante el cual no podrán transmitir dichas acciones ni realizar directa ni indirectamente coberturas sobre las mismas.

- La Compañía tiene implantado un Plan de Compra de Acciones para los beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo, orientado a incrementar el alineamiento de los intereses de sus participantes con los de los demás accionistas.
- Repsol ha aprobado una política de tenencia permanente de acciones, según la cual los Consejeros Ejecutivos conservarán, mientras permanezcan desempeñando su cargo, la titularidad de las acciones que tuvieran en cartera, así como la de aquellas otras acciones que les fueran entregadas como forma de pago de los programas ILP o que estuvieran ligadas al Plan de Compra de Acciones, hasta alcanzar, como mínimo, un importe equivalente a dos veces su retribución fija.
- A 31 de diciembre de 2019, la Comisión de Retribuciones está formada por 4 miembros, dos de los cuales también son miembros de la Comisión de Auditoría y Control. La presencia cruzada en estas dos comisiones favorece la toma en consideración de los riesgos asociados a las retribuciones en las deliberaciones de las citadas comisiones y en sus propuestas al Consejo de Administración, tanto en la determinación como en el proceso de

evaluación de los incentivos anuales y plurianuales.

- Asimismo, dos de los vocales de la Comisión de Retribuciones también son miembros de la Comisión de Sostenibilidad, que es la encargada de supervisar los sistemas de gestión y control de riesgos no financieros y de otros aspectos relacionados con la sostenibilidad de la Compañía, la maximización del valor a largo plazo y la progresión en el cumplimiento de los indicadores relacionados con el objetivo de convertirse en una compañía cero emisiones netas en 2050, por lo que la presencia cruzada de Consejeros también permite considerar aquellos aspectos relevantes en estas materias que guardan relación con las retribuciones del Consejero Delegado y los Altos Directivos.

Por otro lado, la Política de Remuneraciones establece un equilibrio adecuado y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables de la remuneración, en línea con las mejores prácticas de gobierno corporativo. Los componentes variables de la remuneración han sido fijados de forma que, de no alcanzarse sus objetivos mínimos, no darían lugar a su percepción, y no existen remuneraciones variables garantizadas.

La Comisión de Retribuciones podrá proponer al Consejo de Administración la realización de ajustes sobre los elementos, criterios, umbrales y límites de la retribución variable, anual o plurianual, ante circunstancias excepcionales motivadas por factores o hechos extraordinarios, internos o externos, que no implicará que los objetivos sean menos retadores. En caso de que se produjera ese

ajuste, se proporcionará información detallada sobre las razones que justifiquen su aplicación.

La Comisión de Retribuciones es responsable del examen y análisis de la Política de Remuneraciones de los Consejeros y Altos Directivos y su aplicación, en la medida en que las actividades profesionales de estas

categorías de personal pueden tener una repercusión material en el perfil de riesgos de la Compañía. Además, la Comisión de Retribuciones evalúa el cumplimiento de los objetivos establecidos en los planes de retribución variable a largo plazo y propone al Consejo de Administración la aprobación del nivel de incentivo a abonar.

3. RESULTADOS Y NIVELES DE INCENTIVOS ("PAY FOR PERFORMANCE")

El cumplimiento de los objetivos predeterminados y cuantificables establecidos al inicio del ejercicio por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, para calcular la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos, está alineado con los resultados económicos alcanzados por la Compañía en 2019. A este respecto, los principales hitos de negocios del ejercicio son los siguientes:

- Repsol está orientando su estrategia para ser una compañía con cero emisiones netas en el ejercicio 2050, siendo pionera en el sector en fijar esta ambiciosa meta, que pretende limitar el calentamiento del planeta incluso por debajo de los objetivos de París, aspirando a que no supere 1,5 grados centígrados respecto a los niveles preindustriales. Para ello, ha fijado una senda de descarbonización con objetivos intermedios para 2025, 2030 y 2040. Estos objetivos servirán de base para el próximo Plan Estratégico de la Compañía, que se presentará en la primera mitad de 2020.
- La Compañía ha asumido un nuevo escenario de precios del crudo y el gas consistente con los objetivos climáticos del Acuerdo de París, lo que ha implicado un

ajuste de 4.849 millones de euros en el valor contable de los activos del Grupo que ha influido en el resultado neto de 2019, que fue de -3.816 millones de euros.

- El resultado neto ajustado, que mide específicamente el desempeño de los negocios de la Compañía, alcanzó los 2.042 millones de euros, lo que demuestra su solidez incluso en un contexto de caída de los precios del crudo y el gas, y menores márgenes industriales.
- El flujo de caja operativo mantuvo un ritmo positivo durante el año y se situó en 5.837 millones de euros, un 8% más que en el ejercicio anterior, resultado de una estrategia en la que la Compañía superó con éxito un entorno adverso.
- La fuerte generación de caja permite a Repsol avanzar en su compromiso activo contra el cambio climático y, al mismo tiempo, mantener su política retributiva, una de las más atractivas del Ibex y de su sector, que para 2020 incluye proponer a la Junta General de Accionistas una mejora adicional a través de la amortización de un 5% del capital social de la Compañía.

- El resultado de Downstream (Refino, Química, Marketing, Lubricantes, Trading, GLP, Gas & Power, Gas & Electricidad) se ha situado en 1.456 millones de euros, en un año en el que mantuvo el foco en la innovación, la internacionalización y la reducción de emisiones, con hitos como la incorporación de tres nuevos proyectos renovables o haber superado el millón de clientes de electricidad y gas.
 - El área de Upstream obtuvo un resultado de 1.050 millones de euros y una producción de 709.000 barriles equivalentes de petróleo diarios, alineada con la visión estratégica de priorizar la creación de valor.
- e) Compañías que forman parte del grupo de comparación que Repsol tiene definido a efectos de la medición del Retorno Total para el Accionista (“TSR”) dentro del Programa de Incentivo a Largo Plazo 2019-2022.
 - f) Compañías del grupo de comparación consideradas por el proxy advisor Institutional Shareholders Services (“ISS”) a efectos de la realización de los análisis “pay for performance” en su Informe de Recomendaciones de Voto.

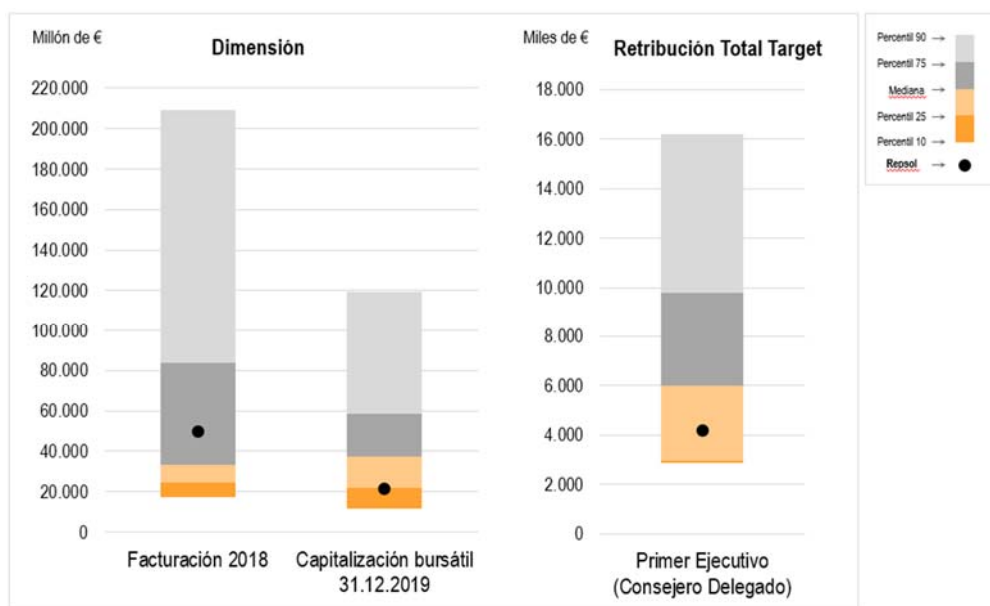
En 2020, la firma especializada en la materia, Willis Towers Watson, ha llevado a cabo un benchmarking de la retribución total del Consejero Delegado. Para determinar el grupo de comparación, se han considerado los siguientes criterios de selección:

- a) Compañías del sector energía y utilities que cotizan en el EURO STOXX 600 Oil&Gas/DJ Titans Oil & Gas 30 y en el Stoxx Europe 600 Utilities/S&P 500 Utilities.
- b) Con casa matriz en Europa y Estados Unidos.
- c) Dimensión y complejidad comparables a Repsol considerando un rango de ingresos y de capitalización bursátil entre un 30% y un 320% de las cifras de Repsol, así como el volumen de activos totales y el número de empleados.
- d) Alcance geográfico internacional y global.

Del conjunto anterior se excluyen las entidades del sector financiero y aquellas empresas que tengan una considerable participación estatal y no se consideren altamente comparables con Repsol.

Tomando en consideración lo anterior, el grupo de comparación resultante está compuesto por las siguientes 18 compañías: BP, Centrica, Cepsa, Conoco Phillips, Endesa, ENGIE, ENI, Iberdrola, Marathon Petroleum, National Grid, Naturgy, Phillips 66, Royal Dutch Shell, Schlumberger, Snam, Suez, Total y Veolia Environment.

A continuación, se detallan los resultados del análisis, en los que se muestra el posicionamiento del Consejero Delegado de Repsol frente al grupo de comparación en relación con la Retribución Total Target en el que se incluyen los siguientes conceptos retributivos: remuneración fija por sus funciones colegiadas; remuneración fija por funciones ejecutivas; remuneración variable anual; remuneración variable esperada a largo plazo y aportaciones a los planes de previsión social.



Fuente: Willis Towers Watson

En términos de dimensión –considerando de forma global facturación y capitalización bursátil– Repsol se sitúa entre el percentil 25 y la mediana del grupo de comparación. En términos de retribución total objetivo, el Consejero Delegado se sitúa en este mismo rango.

4. POLÍTICA DE REMUNERACIONES 2020

Conforme a lo previsto en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, en su sesión del 31 de mayo de 2019 la Junta General de Accionistas, a propuesta del Consejo de Administración, previo informe justificativo de la Comisión de Retribuciones, aprobó la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de Repsol, para su aplicación en los ejercicios 2019, 2020 y 2021.

El principio que define la Política de Remuneraciones es la búsqueda de generación recíproca de valor para el Grupo y para los Consejeros y la alineación de sus intereses en el largo plazo con los de los accionistas, asegurando una total transparencia.

De esta forma la Política Retributiva es revisada periódicamente para mantenerse alineada con las mejores prácticas de gobierno corporativo y tendencias de mercado, sometiéndose a aprobación de la Junta General de Accionistas cada vez que sea necesaria o conveniente su modificación y, en todo caso, cada tres años, de conformidad con la Ley de Sociedades de Capital.

4.1. Respecto a los Consejeros Ejecutivos

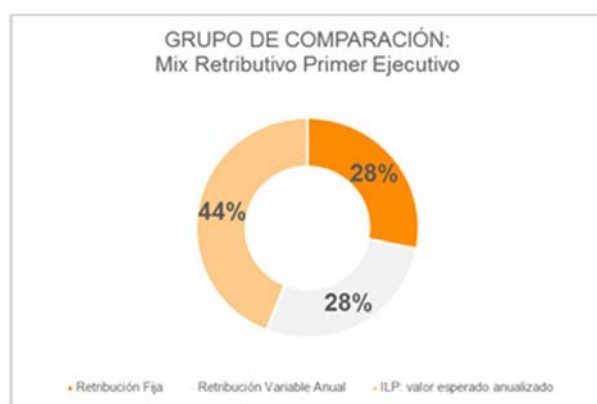
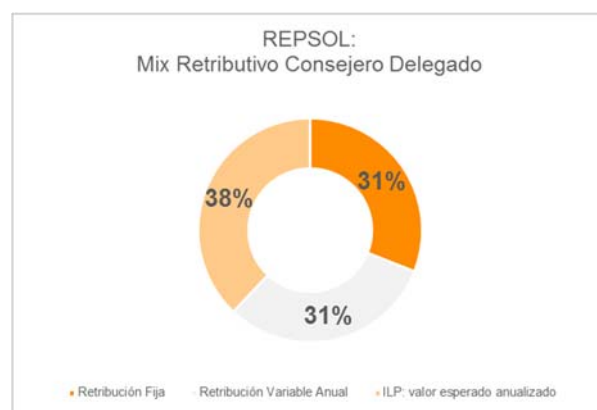
Tras el referido acuerdo organizativo adoptado por el Consejo de Administración el pasado 18 de diciembre de 2019, el único Consejero Ejecutivo que se prevé en 2020 es el Consejero Delegado.

A este respecto, el paquete retributivo del Consejero Delegado por el desempeño de funciones ejecutivas, de conformidad con la Política de Remuneraciones, se compone, esencialmente, de un elemento fijo, de un elemento variable a corto plazo y de un elemento variable a largo plazo, alineados con objetivos de gestión de la Compañía relacionados con el Plan Estratégico y de maximización de su valor de forma sostenida en el tiempo. Con carácter adicional, su paquete retributivo incluye también sistemas de previsión social y determinadas percepciones en especie.

En línea con años anteriores, el paquete retributivo propuesto para 2020 presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables, de tal forma que el componente fijo constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración. Los componentes variables tendrán la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible su total supresión en un ejercicio determinado, si no se alcanzan los objetivos a los que están vinculados. En este caso, el Consejero Delegado solo percibiría retribución fija, así como las otras percepciones relativas a la participación en sistemas de previsión social y en especie. El *mix* retributivo del Consejero Delegado refleja la filosofía de la Compañía de contar con una remuneración competitiva que promueva la consecución de los objetivos corporativos a la vez que previene la asunción excesiva de riesgos.

En concreto, en 2020, en un escenario target de cumplimiento de objetivos del 100% para el

Consejero Delegado, el peso de su retribución fija sería un 31% de su retribución total (fija, variable anual y variable a largo plazo) y el de su retribución variable un 69% (45% de retribución variable a corto plazo y 55% de retribución variable a largo plazo aproximadamente).



Fuente: Willis Towers Watson

Esta estructura de compensación permite que la retribución variable del Consejero Delegado varíe en función de los resultados que obtenga Repsol, pudiendo variar entre cero (en caso de cumplimiento insuficiente de los objetivos) y un máximo del 220% de su retribución fija (100% para el corto plazo y 120% para el largo plazo³).

Incentivo podría verse modificado por la propia fluctuación del valor de la acción de Repsol durante la vigencia del Programa hasta su liquidación.

³ En la medida en que el nuevo Programa de Incentivo a Largo Plazo 2020-2023 implica la asignación parcial en acciones, este valor de referencia calculado en la fecha de concesión del

Sin perjuicio de ello, el Consejo de Administración tiene la facultad para modular, hasta un máximo del 20% al alza o a la baja, el resultado final de su retribución variable anual y a largo plazo, en atención a la calidad de resultados, el desempeño individual u otras cuestiones que requieran medición cualitativa. De esta forma, los importes máximos de retribución variable del Consejero Delegado son los siguientes:

Consejero Delegado	Importe máximo retribución variable anual
	100% de su retribución fija +/- 20% de modulación cualitativa que podría acordar el Consejo de Administración en el momento del pago.
	Importe máximo retribución variable a largo plazo
	120% de su retribución fija ³ +/- 20% de modulación cualitativa que podría acordar el Consejo de Administración en el momento del pago.

En caso de que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, acordara aplicar –al alza o a la baja– la modulación cualitativa anterior sobre la retribución variable anual o a largo plazo del Consejero Delegado, la Compañía proporcionará información detallada sobre las razones que justifiquen la aplicación de dicha modulación.

A la hora de fijar el paquete retributivo del Consejero Delegado, la Comisión de Retribuciones considera, entre otros aspectos, lo establecido en la Política de Remuneraciones, las directrices de inversores institucionales y *proxy advisors*, la información recibida por parte de estos en el proceso de *engagement* que realiza Repsol, así como los datos de mercado.

A continuación se detallan los elementos del paquete retributivo del Consejero Delegado para 2020 y sus principales características:

4.1.1. Retribución Fija

La retribución fija del Consejero Delegado por el desempeño de funciones ejecutivas tiene en cuenta el nivel de responsabilidad de estas funciones, el cargo que desempeña y su trayectoria profesional. Adicionalmente, se consideran los resultados de la Compañía, los datos de mercado y las condiciones retributivas en la organización, velando porque sea competitiva con la aplicada en sociedades comparables a Repsol.

Sobre esta base, la Comisión de Retribuciones propone anualmente al Consejo de Administración, para su aprobación, el importe de la retribución fija del Consejero Delegado por el desempeño de sus funciones ejecutivas, considerando el marco de la Política de Remuneraciones aprobada.

Para su determinación y posibles actualizaciones, la Comisión de Retribuciones, además de los criterios anteriormente expuestos, tiene en cuenta, entre otras, cuestiones tales como las características específicas de cada puesto y la dedicación exigida, los análisis de mercado o los incrementos medios de la retribución de la Alta Dirección de la Compañía. Todo ello con el fin de establecer compensaciones adecuadas a la función desempeñada, garantizando su competitividad con respecto al mercado de referencia.

Para 2020, el Consejo de Administración ha acordado, en su reunión de 19 de febrero de 2020, a propuesta de la Comisión de

Retribuciones, mantener la remuneración fija del Consejero Delegado en el mismo importe que el establecido para 2019, esto es, 1.200 miles de euros.

La retribución fija del Consejero Delegado no ha variado desde su nombramiento, en 2014.

4.1.2. Retribución Variable Anual

La retribución variable anual valora la aportación individual del Consejero Delegado a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables. La Comisión de

Retribuciones revisa anualmente las condiciones del sistema atendiendo a la estrategia de Repsol, a sus necesidades y a la situación de negocio, y establece los objetivos correspondientes al inicio de cada ejercicio.

A continuación se detallan los objetivos, métricas y ponderaciones que la Comisión de Retribuciones ha propuesto para el año en curso, con respecto a la retribución variable anual del Consejero Delegado, y que el Consejo de Administración ha aprobado en su reunión del día 19 de febrero de 2020⁴:

CATEGORÍA	PESO	MÉTRICA	PONDERACIÓN
DESEMPEÑO COMPAÑÍA	40%	Resultado neto ajustado	15%
		Beneficio neto	15%
		Mejora del Flujo de Caja Operativo (CFFO)	10%
ESTRATEGIA	15%	Plan Estratégico: Definir y presentar a los mercados un nuevo Plan Estratégico de Compañía, con foco en la descarbonización y la sostenibilidad.	15%
OPERACIONES Y EFICIENCIA	20%	Flujo de Caja operativo de Exploración y Producción	5%
		Ganancia al Indicador de Margen de Refino y utilización de la conversión	5%
		Fiabilidad en las plantas industriales de Química	5%
		Digitalización	5%
DESCARBONIZACIÓN Y SOSTENIBILIDAD	25%	Desempeño del negocio de Electricidad y Gas: número de clientes (5%) y capacidad de generación (5%)	10%
		Reducción del indicador de intensidad de carbono	10%
		Índice de frecuencia total y 0 fatalidades	5%

La Compañía mantiene un diálogo permanente sobre materias sociales, de gobierno corporativo y ambientales (ESG – *Environmental, Social and Governance*) con sus accionistas y *proxy advisors* más relevantes, con el fin de conocer de primera mano su opinión y posicionamiento respecto a estas materias y de explicar las prácticas de la

Compañía. Fruto de ese contacto y del acuerdo adoptado por el Consejo de Administración el pasado 2 de diciembre de alinear la Compañía con los objetivos del Acuerdo de París, se han incrementado hasta el 25% los objetivos de la retribución variable anual del Consejero Delegado relacionados con la descarbonización y la

⁴ Algunos datos relativos a los objetivos de desempeño constituyen información sensible, por lo que su desglose antes del periodo de referencia podría perjudicar los intereses de la Compañía. No obstante, una vez finalizado dicho periodo de

medición se informará sobre los valores objetivos y los niveles de cumplimiento en el correspondiente Informe anual sobre Remuneraciones, sujeto a que la información deje de ser de carácter sensible.

sostenibilidad y hasta un 40% los de la retribución variable a largo plazo según se indica en el apartado 4.1.3 siguiente.

Cada métrica tiene asociada una escala de logro definida en función de su variabilidad y el nivel de exigencia. Estas escalas tienen un umbral mínimo de cumplimiento por debajo del cual no se genera derecho a incentivo, y un máximo del 110%, si bien el grado de consecución global de los objetivos, a determinar por la Comisión de Retribuciones, no será superior al 100%.

Para el cálculo del importe de la remuneración variable se considerará el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos. Con el fin de garantizar que la retribución variable anual guarda relación efectiva con el desempeño profesional de los beneficiarios, al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter cuantitativo se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.

Finalizado el ejercicio, la Comisión de Retribuciones realiza una evaluación considerando la información proporcionada por las áreas Financiera y de Personas y Organización sobre los resultados obtenidos. En función del nivel de cumplimiento de cada objetivo y de su ponderación, se determina un nivel de cumplimiento medio ponderado.

La estructura de la retribución variable anual del Consejero Delegado para 2020 se mantiene en los mismos términos que los establecidos en la Política de Remuneraciones, pudiendo variar el importe a percibir entre 0%, si no se alcanza un nivel de cumplimiento por encima del umbral mínimo, y un 100% de su retribución fija, en el caso de que el nivel de cumplimiento conjunto de los objetivos sea del 100%.

Por tanto, en un escenario de cumplimiento de objetivos del 100%, el Consejero Delegado

percibiría 1.200 miles de euros en concepto de retribución variable anual. Sin perjuicio de ello, el Consejo de Administración tiene la facultad para modular, hasta un máximo del 20% al alza o a la baja, el resultado final de la retribución variable anual, en atención a la calidad de los resultados, el desempeño individual u otras cuestiones que requieran medición cualitativa. Por ello, el importe máximo de retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado podría llegar a ascender a un importe de 1.440 miles de euros en caso de un sobrecumplimiento de los objetivos y de un desempeño extraordinario tanto de la Compañía como del propio Consejero Delegado. En caso de que el Consejo de Administración acordara esta modulación, se proporcionará información detallada sobre las razones que justifiquen su aplicación.

La retribución variable anual se abona íntegramente en metálico.

4.1.3. Retribución Variable a Largo Plazo

Repsol tiene instrumentados varios planes de incentivo a largo plazo (ILP) para el personal directivo y otros empleados del Grupo, incluido el Consejero Delegado, con los objetivos de promover la generación recíproca de valor para el Grupo, sus accionistas y sus empleados, así como de potenciar el compromiso de sus beneficiarios y de recompensar la creación de valor sostenible para el accionista a largo plazo.

Los programas son independientes entre sí, pero sus principales características son similares:

- Están estructurados en ciclos solapados de 4 años y están ligados al cumplimiento de objetivos y compromisos formulados en el Plan Estratégico de la Compañía vigente en cada momento.
- Sus objetivos están vinculados a la maximización del valor de la Compañía, el

desempeño de los negocios de Repsol y la sostenibilidad.

- Están ligados a la permanencia de sus beneficiarios hasta el final del periodo de medición, salvo en determinados supuestos especiales que darían lugar a su liquidación anticipada.

En el ILP, cada métrica tiene asociada una escala de logro definida en función de su variabilidad y el nivel de exigencia. Estas escalas tendrán un umbral mínimo de cumplimiento, por debajo del cual no generarán derecho a incentivo, y un máximo fijado en el 100%.

El Consejo de Administración establece, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, la ponderación de los objetivos y métricas asociadas a los ILPs, atendiendo a la estrategia de Repsol, a sus necesidades y a la situación del negocio.

Una vez finalizado el periodo de medición, la Comisión de Retribuciones realiza una evaluación del nivel de cumplimiento alcanzado en cada uno de los objetivos, y del plan en su conjunto, de acuerdo con la información proporcionada por las áreas Financiera y de Personas y Organización, así como del desempeño personal del beneficiario, y propone los importes de incentivo que correspondan en función de las escalas de logro establecidas.

En 2020, la Compañía tiene previsto implantar un nuevo Programa de Incentivo a Largo Plazo cuya principal diferencia con respecto a los Programas anteriores consiste en la asignación parcial de acciones, a través de *performance shares*, como parte de la concesión del Incentivo a Largo Plazo, y no sólo como parte de su liquidación. Este nuevo ILP está alineado con la normativa, las recomendaciones de gobierno corporativo y las mejores prácticas de mercado.

A este respecto, se prevé que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de

Retribuciones, someta a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2020 tres ciclos del nuevo Programa de Incentivo a Largo Plazo para los ejercicios 2020-2023 (Primer Ciclo), 2021-2024 (Segundo Ciclo) y 2022-2025 (Tercer Ciclo).

En cuanto a los objetivos, métricas y ponderaciones del Primer Ciclo del nuevo Incentivo a Largo Plazo, correspondiente al periodo 2020-2023, el Consejo de Administración ha aprobado, en su reunión del día 19 de febrero de 2020, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, los objetivos y pesos que se indican a continuación:

- **Descarbonización y Sostenibilidad**, con un peso total del 40% y objetivos e indicadores relacionados con el compromiso de reducción de la intensidad energética.
- **Desempeño (performance)**, con un peso total del 30% y métricas relacionadas con el cumplimiento de indicadores financieros y operativos alineados con el nuevo Plan Estratégico.
- **Creación de valor para el accionista**, con un peso total del 30% y la métrica del Retorno Total para el Accionista (TSR).

Esta métrica mide el comportamiento relativo del retorno total del accionista de Repsol en el periodo en comparación con los TSR de un grupo de referencia (el “Grupo de Referencia”), formado por las siguientes compañías cotizadas: Total, RD Shell, BP, ENI, OMV, Equinor, GALP, Iberdrola, Naturgy y Endesa, asignándose un grado de cumplimiento en función de la posición relativa del TSR de Repsol respecto del Grupo de Referencia, lo cual se determinará de acuerdo con la tabla que se indica a continuación, de forma que en caso de que la posición alcanzada por Repsol se sitúe por debajo de la mediana, el grado de consecución del objetivo será cero:

Posición TSR Repsol	Grado de cumplimiento
1ª o 2ª	100%
3ª o 4ª	75%
5ª	50%
6ª	25%
≥ 7ª	0%

Se entenderá por “TSR” la diferencia (expresada como relación porcentual) entre el valor inicial de una inversión en acciones ordinarias de Repsol y el valor final de esa misma inversión en el periodo considerado, teniendo en cuenta que para el cálculo de dicho valor final se considerarán los dividendos u otros conceptos similares brutos (tales como el programa Repsol Dividendo Flexible) percibidos por el accionista por dicha inversión durante el correspondiente periodo de tiempo como si se hubieran invertido en más acciones del mismo tipo en la primera fecha en que el dividendo o concepto similar sea debido a los accionistas y a la cotización al cierre de dicha fecha. Para su obtención se utilizará la función *Cumulative_Tot_Return_Gross_DVDS* de la herramienta Bloomberg—u otra similar en caso de que ésta dejara de estar disponible—, tomando como referencia el valor medio del mes de diciembre de cada año evaluable y ajustando, para cada compañía del Grupo de Referencia y Repsol, el TSR resultante por el porcentaje de variación del índice de referencia de cada mercado.

Las métricas e indicadores concretos de los objetivos relacionados con la Descarbonización y la Sostenibilidad, así como con el desempeño financiero y operativo de la Compañía se definirán en su totalidad en los próximos meses, una vez se

apruebe el nuevo Plan Estratégico, y serán difundidos a través de la página web de Repsol y del Informe de Remuneraciones correspondiente a 2020.

La vinculación del 40% de la retribución variable a largo plazo de los directivos y líderes de la Compañía, incluidos el Consejero Delegado y los miembros de la Alta Dirección, a objetivos dirigidos a cumplir con el Acuerdo de París y, por tanto, a la progresiva descarbonización de Repsol muestra el fuerte compromiso de la Compañía con la sostenibilidad y la lucha contra el cambio climático y su liderazgo en la transición energética.

En el caso del Consejero Delegado, la estructura de la retribución variable a largo plazo se instrumentará mediante la concesión del derecho a recibir un determinado número de acciones de Repsol, S.A. (performance shares), así como un importe en metálico, en una proporción del 50 por 100 cada uno de ellos respecto del incentivo total en la fecha de concesión.

A este respecto, el incentivo total que el Consejo de Administración ha acordado asignar al Consejero Delegado como Incentivo a Largo Plazo 2020-2023, el 120% de su retribución fija, en una proporción de 51.633 performance shares de Repsol⁵, S.A. y 720 miles de euros.

Una vez finalizado el periodo de medición del Incentivo a Largo Plazo 2020-2023, la Comisión de Retribuciones realizará, en el primer cuatrimestre del ejercicio 2024, una evaluación del nivel de cumplimiento alcanzado en cada uno de los objetivos del ILP 2020-2023 y de éste en su conjunto, considerando la información facilitada por la Sociedad y el desempeño personal del Consejero Delegado, y propondrá los importes de incentivo que correspondan en función de las escalas de logro establecidas, pudiendo variar entre

⁵ Cada *performance share* da derecho a percibir, en caso de cumplimiento de los objetivos establecidos, una acción de Repsol, de forma que el valor de referencia calculado en la fecha de concesión

podría verse modificado por la propia fluctuación del valor de la acción de Repsol durante la vigencia del Programa hasta su liquidación.

un 0%, si no se alcanza un nivel de cumplimiento por encima del umbral mínimo, y 51.633 acciones de Repsol, S.A. y 720 miles de euros, en el caso de que el nivel de cumplimiento conjunto de los objetivos sea del 100%.

Sin perjuicio de ello, el Consejo de Administración tiene la facultad para modular, hasta un máximo del 20% al alza o a la baja, el resultado final de la retribución variable a largo plazo, en atención a la calidad de los resultados, el desempeño individual u otras cuestiones que requieran medición cualitativa. Por ello, el importe máximo de retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado podría llegar a ascender a 61.960 acciones de Repsol, S.A. y 864 miles de euros en caso de un sobrecumplimiento de los objetivos y de un desempeño extraordinario tanto de la Compañía como del propio Consejero Delegado. En caso de que el Consejo de Administración acordara esta modulación, se proporcionará información detallada sobre las razones que justifiquen su aplicación.

El Consejero Delegado no podrá transmitir las acciones de la Sociedad entregadas ni realizar directa ni indirectamente coberturas sobre las mismas durante un año, a contar desde que se haya producido la entrega de acciones. Tampoco podrá realizar directa ni indirectamente coberturas de las acciones con anterioridad a su entrega.

Las acciones que se entreguen en su caso al Consejero Delegado en virtud de este plan de retribución variable a largo plazo podrán computarse a los efectos de la inversión en acciones a que se refiere el Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo al que se refiere el apartado 4.1.4 siguiente.

4.1.4. Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo

Este plan está dirigido a fomentar el alineamiento de los intereses de sus beneficiarios (entre los que se encuentran el Consejero Delegado y empleados de alto potencial) con los intereses a largo plazo de los accionistas y de la Compañía.

El Plan (cuyos primeros diez ciclos ya fueron aprobados por la Junta General en 2011 y 2016) permite a sus beneficiarios invertir en acciones de Repsol una cantidad máxima, de forma que, si mantienen dichas acciones durante un periodo de 3 años, permanecen en el Grupo y cumplen el resto de condiciones, la Compañía les entregará al término del periodo una acción adicional por cada tres acciones adquiridas inicialmente.

Para simplificar su instrumentación, sólo pueden participar en el Plan los beneficiarios de los programas de incentivo a largo plazo —al coincidir el colectivo de empleados a los que se dirigen ambos programas—, y el importe máximo a invertir será el 50% del importe bruto del incentivo a largo plazo que corresponda percibir a cada beneficiario con arreglo a tales programas.

Los beneficiarios que tengan la consideración de Alta Dirección, entendiéndose como tales a los Consejeros Ejecutivos y a aquellos directivos que formen parte del Comité Ejecutivo —o de aquel otro órgano equivalente que pudiera sustituirlo en el futuro— tienen establecidos unos objetivos adicionales de desempeño (*performance*). Estos beneficiarios únicamente tendrán derecho a recibir la acción adicional si el cumplimiento de los objetivos establecidos para el programa de incentivo a largo plazo cerrado en el ejercicio precedente a la fecha de la entrega de las acciones alcanza al menos un 75%.

Al cierre del ejercicio 2019 se encontraban vigentes los Ciclos Séptimo (2017-2020), Octavo (2018-

2021) y Noveno (2019-2022) del Plan de Compra de Acciones para los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo.

Durante 2020 está prevista la finalización del Séptimo Ciclo del Plan (2017-2020), al que se encuentra adherido el Consejero Delegado, así como la puesta en marcha del Décimo Ciclo del Plan de Compra de Acciones para los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo (2020-2023).

4.1.5. Control ex – post de la retribución variable anual y a largo plazo

De conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones, la Comisión de Retribuciones tiene potestad para proponer la cancelación del pago de la retribución variable, a corto y largo plazo, si por circunstancias sobrevenidas se determina que su devengo responde a informaciones o datos inexactos o erróneos. Asimismo, la Comisión de Retribuciones puede reclamar el reembolso (“*clawback*”) de los componentes variables de la remuneración del Consejero Delegado cuando su pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento establecidas, o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

En concreto, las condiciones del Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo establecen que el devengo de las acciones adicionales queda condicionado a que no concurra, a juicio del Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones, durante el período anterior a cada una de las entregas, la reformulación material de los estados financieros de la Sociedad cuando afecte al grado de cumplimiento de los objetivos del programa de incentivo a largo plazo del que traiga causa el ciclo, excepto cuando resulte procedente conforme a una modificación de la normativa contable.

En cuanto a los conflictos de interés, el Reglamento del Consejo de Administración, el Reglamento Interno de Conducta del Grupo Repsol en el ámbito del Mercado de Valores y el Código de Ética y Conducta (todos ellos disponibles en la página web www.repsol.com) regulan la actuación que deben seguir las personas que se encuentren ante una situación de potencial conflicto de interés.

4.1.6. Sistemas de Ahorro a Largo Plazo

El Consejero Delegado es partícipe del Plan de Previsión de Directivos del Grupo, sistema de previsión social de aportación definida. Según la fórmula prevista en su Reglamento, las aportaciones anuales por jubilación equivalen aproximadamente al 20,5% de su retribución fija. Las contingencias cubiertas en el Plan de Previsión de Directivos son jubilación, incapacidad permanente total o absoluta, gran invalidez y fallecimiento.

El Consejero Delegado consolidará los derechos económicos acumulados en el Plan de Previsión de Directivos en caso de extinción de su relación con la Sociedad como consecuencia de:

- Una decisión unilateral de la Compañía, siempre que no esté basada en los motivos previstos en los artículos 40, 41 o 50 del Estatuto de los Trabajadores;
- Un despido disciplinario improcedente;
- Un despido objetivo o si la extinción se produce por causas organizativas, económicas, productivas o técnicas, tanto si el mismo es declarado o reconocido como procedente o improcedente; y
- Una extinción por voluntad del Consejero Delegado por alguno de los motivos previstos en los artículos 40, 41 o 50 del Estatuto de los Trabajadores.

Adicionalmente, el Consejero Delegado es partícipe del plan de pensiones de Repsol, también de aportación definida, cuya aportación máxima está fijada en siete mil euros anuales.

Los sistemas de ahorro a largo plazo no contemplan su pago al Consejero Delegado por el cese en sus funciones ejecutivas o como administrador de la Sociedad. No obstante, los importes de los sistemas de ahorro a largo plazo del Consejero Delegado, que se percibirán en su caso en el momento en que se produzcan las condiciones para su consolidación, son compatibles con la indemnización por extinción de la relación prevista en su contrato y que se desarrolla en el apartado 4.1.8. del presente Informe.

Teniendo en cuenta lo anterior, durante el ejercicio 2020 se prevén unas aportaciones a planes de pensiones y a planes de previsión del Consejero Delegado de 254 miles de euros.

4.1.7. Otras percepciones

El Consejero Delegado es beneficiario de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros conceptos, seguro de vida e invalidez y seguro médico. En su caso, se incluyen también en estas retribuciones los ingresos a cuenta ligados a las retribuciones en especie. El importe de estas percepciones en 2020 estará en línea con el abonado en 2019 y se detallará en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

La política de Repsol no prevé la concesión por parte de la Sociedad de anticipos, créditos o garantías al Consejero Delegado.

4.1.8. Condiciones principales del contrato del Consejero Delegado

Las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico del Consejero Delegado se determinan en su contrato, con pleno respeto de

los Estatutos Sociales y de la Política de Remuneraciones.

El contrato suscrito con el Consejero Delegado tiene una duración indefinida, no exige ningún plazo de preaviso por parte de Repsol para su terminación y establece un compromiso de no competencia en empresas y actividades análogas durante su vigencia y durante un año tras su extinción.

Las condiciones contractuales del Consejero Delegado recogen el límite a las indemnizaciones por cese de los nuevos consejeros ejecutivos equivalente a dos anualidades de su retribución fija y variable anual —incluyendo la remuneración de la no competencia—, establecido por el Consejo de Administración el 25 de febrero de 2014, a propuesta de la Comisión de Retribuciones. Dicha indemnización procederá en caso de extinción del contrato por causas imputables a Repsol o por mutuo acuerdo, si se produce en interés de la Compañía. En caso de terminación del contrato por decisión unilateral del Consejero Delegado, éste deberá preavisar a la Compañía con tres meses de antelación y percibirá únicamente una anualidad de su retribución fija y variable anual en retribución del pacto de no competencia.

4.2. Respecto a los Consejeros en su condición de tales

De acuerdo con la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas el 31 de mayo de 2019, la remuneración de los Consejeros en su condición de tales persigue retribuirles de forma suficiente y adecuada por su dedicación, cualificación y responsabilidades, pero sin que pueda llegar a comprometer su independencia de criterio. Además, dicha retribución es acorde con las recomendaciones de los organismos supervisores, con las prácticas de mercado y con las tendencias de mercado, considerando para ello otros grupos empresariales

cotizados de similar tamaño, complejidad de sus negocios y operaciones y distribución geográfica de sus activos.

Esta remuneración está formada exclusivamente por conceptos de carácter fijo y no contempla sistemas de retribución variable ni sistemas de previsión social.

La Comisión de Retribuciones revisa periódicamente la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración, en línea con las mejores prácticas de gobierno corporativo adoptadas por accionistas institucionales y conforme a las recomendaciones de los principales *proxy advisors*.

Por otro lado, de conformidad con lo previsto en el artículo 45 de los Estatutos Sociales, la Sociedad tiene contratada una póliza de seguro de responsabilidad civil colectiva que cubre a los Consejeros, directivos y aquellos otros empleados del Grupo que ejercen funciones asimiladas a las de los directivos. La póliza cubre a las distintas sociedades del Grupo bajo ciertas circunstancias y condiciones.

4.2.1. Límite máximo

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 45 de los Estatutos Sociales, los Consejeros, en su condición de miembros del Consejo de Administración y por el desempeño de la función de supervisión y decisión colegiada propia de este órgano, tienen derecho a percibir una asignación fija, que no podrá exceder de la cantidad fijada a tal efecto por la Junta General de Accionistas o en la Política de Remuneraciones de los Consejeros. La vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros, aprobada por la Junta General de Accionistas el 31 de mayo de 2019, establece un límite máximo a estos efectos de 8,5 millones de euros, incluyendo la remuneración del Presidente del Consejo de Administración.

Corresponde al Consejo de Administración la fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de dicho límite y su distribución entre los distintos Consejeros, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos, la pertenencia a comisiones, los cargos desempeñados dentro del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

4.2.2. Cálculo de la Retribución

El cálculo de la retribución por el desempeño de las funciones de supervisión y decisión colegiada de los Consejeros, salvo la relativa al Presidente del Consejo de Administración, se realiza mediante la asignación de puntos con una equivalencia retributiva por la pertenencia al Consejo de Administración o a las diferentes Comisiones o por el desempeño de responsabilidades específicas.

Para el ejercicio 2020, el Consejo de Administración ha acordado, en su reunión de 19 de febrero de 2020, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, mantener el valor del punto en el mismo importe que el fijado para 2019, esto es en 88.297,11 euros brutos anuales. De esta forma, la retribución por pertenencia al Consejo de Administración se ha incrementado desde 2009 únicamente en un 2,5%.

El Consejo ha acordado igualmente retribuir de manera específica el desempeño de las funciones del Consejero Independiente Coordinador con la asignación de 0,25 puntos, lo que equivale a un importe de 22.074,28 euros. Por lo que respecta al Secretario del Consejo, no percibirá ninguna retribución adicional por el desempeño de sus funciones, al margen de la que le corresponda por la pertenencia al Consejo de Administración o a las diferentes Comisiones.

La tabla de puntos aprobada para el ejercicio 2020 es la siguiente:

Órgano	Puntos
Consejo de Administración	2
Comisión Delegada	2
Comisión de Auditoría y Control	1
Comisión de Nombramientos	0,25
Comisión de Retribuciones	0,25
Comisión de Sostenibilidad	0,5
Consejero Independiente Coordinador	0,25

4.3. Respeto del Presidente del Consejo de Administración

La remuneración del Presidente del Consejo de Administración está establecida en la Política de Remuneraciones aprobada en la Junta General de Accionistas de 2019 y refleja el papel relevante y de elevada actividad institucional e involucración del Presidente en el cargo que ostenta desde el 30 de abril de 2015, así como los demás criterios anteriormente mencionados de dicha Política.

La remuneración del Presidente del Consejo de Administración está formada exclusivamente por conceptos fijos, y su importe, en el que se incluyen las cantidades por su pertenencia al Consejo de Administración y Comisiones del Grupo Repsol,

multigrupo o asociadas, asciende a 2.500 miles de euros anuales. Esta cantidad no ha variado desde su reelección por la Junta General de accionistas en 2015.

Por otro lado, el Presidente del Consejo de Administración es beneficiario de determinadas percepciones en especie que incluyen el seguro médico, el coste de la residencia que la Compañía pone a su disposición como vivienda y para la representación institucional de la Sociedad, los correspondientes ingresos a cuenta derivados de tales conceptos y la compensación económica por la imposición personal aplicable derivada de dicha retribución en especie (retenciones). El importe de estas percepciones en 2020 estará en línea con el abonado en 2019 —excluyendo el importe del seguro de vida, al que renunció el pasado ejercicio— y se detallará en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

Las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico del Presidente del Consejo de Administración están recogidas en sus condiciones contractuales, aplicables desde el 1 de mayo de 2015, en las que se contempla un compromiso de no competencia postcontractual de un año, si bien ya no percibirá compensación económica alguna por terminación de su contrato.

5. EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2019

En este apartado se detallan las retribuciones percibidas por los Consejeros en 2019, de conformidad con la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de accionistas.

5.1. Respecto a los Consejeros Ejecutivos

5.1.1. *Retribución Fija*

El importe total de la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas ha ascendido, en 2019, a 2.183 miles de euros, según el siguiente desglose:

	Retribución fija 2019 en miles de euros
D. Josu Jon Imaz	1.200
D. Luis Suárez de Lezo	983

5.1.2. *Retribución Variable Anual*

Las categorías de objetivos, métricas y ponderaciones en la retribución variable anual 2019 del Consejero Delegado, así como su correspondiente grado de cumplimiento, determinados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones, son las siguientes:

CATEGORÍA	PESO	MÉTRICA	PONDERACIÓN	VALOR OBJETIVO 2019 ⁽²⁾	VALOR ALCANZADO ⁽³⁾	% CONSECUCCIÓN
VALOR	15%	Cumplimiento de compromisos del Plan Estratégico: mejora portafolio de E&P (5%); Crecimiento del Downstream (5%); y Desarrollo del negocio de Low Carbon (5%)		A valorar por la Comisión de Retribuciones	Ver detalle de logros alcanzados ⁴	40%
		Mejora del Flujo de Caja operativo (CFFO)	20%	PA 19: 6.103 M€	2019: 5.837 M€	93%
EFICIENCIA	35%	Impacto positivo pre-tax de la Digitalización	5%	PA 19: 215 M€	2019: 227 M€	110%
		E&P FCF Breakeven	5%	PA19: < 50\$/bbl	2019: 48,4 \$/bbl	110%
		FCF Breakeven Repsol	5%	PA19: 59,8\$/bbl	2019: 56,8 \$/bbl	110%
OPERACIONES	35%	Resultado neto ajustado	20%	PA19: 2.350 M€	2019: 2.042 M€	78%
		Producción	5%	711,5 Kboe/d (PA19: 720 Kboe/d ajustada por suspensión operaciones en Libia)	707 kboe/d (708,8 kboe/d, ajustada por operaciones inorgánicas no presupuestadas)	99%
		Utilización capacidad conversión	5%	PA 19: 103%	2019: 103,3%	110%
		Desempeño del negocio de Electricidad y Gas	5%	PA19 clientes (2,5%) EBIT PA19 (2,5%)	Clientes: 2019 > PA19 y EBIT: 2019 > PA19	110%
		Cumplimiento de la senda que permite alcanzar el objetivo del 3% de reducción de la intensidad de carbono en 2020	10%	Reducción del índice de intensidad de carbono en un 2,25% respecto a 2016	Reducción del 2,8% respecto al valor de 2016	110%
SOSTENIBILIDAD	15%	Índice de frecuencia total y fatalidades	5%	IFT PA 19: 1,42 y 0 fatalidades	2019: IFT 2019: 1,24 y 1 fatalidad	0%
		GRADO DE CONSECUCCIÓN¹				

(1) El Grado de Consecución de los Objetivos (GCO) total a aplicar no será superior al 100%.

(2) El valor objetivo se corresponde con los valores contenidos en el presupuesto.

(3) Los valores alcanzados se han homogeneizado, tal como se prevé en su definición, por las operaciones inorgánicas no previstas en el presupuesto.

(4) Si bien, como se detalla a continuación, se han realizado actuaciones y operaciones en aras a la mejora del portafolio de E&P y del crecimiento del Downstream se considera que la transformación no ha sido suficiente. En cuanto a la mejora del portafolio se destacan los siguientes acuerdos: (i) adquisición del 63% de Eagle Ford (Estados Unidos); (ii) adquisición del 7,65% de Mikkell (Noruega); (iii) extensión del contrato de Corridor (Indonesia) hasta 2043; (iv) equalización de participaciones en los bloques de Alaska; (v) intercambio de participaciones en bloques del Golfo de México entre Leon y Mocassin y entre Mollerusa y Monument; (vi) dilución del bloque Andaman III (Indonesia); (vii) Adquisición de nuevo dominio minero exploratorio en Brasil, Noruega y Rusia. Con respecto al crecimiento del Downstream se destaca (i) el impulso de la posición de Trading como Global Trader, que ha supuesto una mejora en los resultados, (ii) la implementación del proyecto de franquicias de SuperCor Stop & Go y la adquisición de Pisco en Perú; (iii) el crecimiento de Waylet; (iv) las actividades relacionadas con los nuevos negocios de movilidad (Wible, IBIL, puntos de recarga, AutoGas, y CNG/GNL); (v) el crecimiento del negocio en México; (vi) la expansión internacional de Lubricantes; y (vii) el lanzamiento de la actividad de GLP en Francia.

Por otro lado, en relación al desarrollo del negocio del low carbon, se resalta: (i) que Repsol cuenta con 2.952 MW en operación y varios proyectos en desarrollo; y (ii) la superación del millón de clientes de Repsol Electricidad y Gas y las alianzas suscritas con El Corte Inglés.

No obstante el grado de consecución de los objetivos fijados para la retribución variable anual del Consejero Delegado (83,6%), a la vista de la fatalidad de personal contratista ocurrida por accidente de tráfico durante 2019, y habida cuenta de que en las métricas consideradas para el ejercicio no estaba incluido el beneficio neto del mismo, afectado por las decisiones adoptadas por la Compañía en el contexto de la transición energética, la Comisión de Retribuciones ha sometido al Consejo de Administración, y éste ha acordado, reducir dicho grado de consecución al 66,9%.

Consecuentemente, el Consejo de Administración ha aprobado en su reunión de 19 de febrero de 2020, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, el siguiente importe como retribución variable anual del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio 2019, que representa un 66,9% de su retribución fija.

**Retribución variable anual 2019 en
miles de euros**

D. Josu Jon Imaz	803
------------------	-----

Con respecto al Sr. Suárez de Lezo, el Consejo de Administración ha aprobado con fecha 18 de diciembre de 2019, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, el pago de 840.444 euros como liquidación de la Retribución Variable Anual que le corresponde por el ejercicio 2019.

No ha resultado necesario aplicar ningún mecanismo de control ex-post, descrito en el apartado 4.1.5. de este Informe, sobre la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos.

5.1.3. Retribución Variable a Largo Plazo

El 31 de diciembre de 2019 se ha cerrado, de acuerdo a sus bases, el Incentivo a Largo Plazo 2016-2019. Sus categorías de objetivos, métricas y ponderaciones, así como su correspondiente grado de cumplimiento, determinados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones, son las siguientes:

CATEGORÍA	PESO	MÉTRICA	PONDERACIÓN	VALOR OBJETIVO ACUMULADO 2016-2019	% consecución individual	% de consecución global
UPSTREAM	37,5%	Optimización inversiones	5%	Capex real < Capex previsto en el Plan Estratégico vigente	100%	78,2%
		Breakeven anual FCF	15%	FCF Breakeven de E&P real < FCF Breakeven de E&P previsto en el Plan Estratégico vigente	100%	
		Valor de Fondo de Comercio asociado a la adquisición de TLM	5,6%	Ausencia de impairments del Fondo de Comercio	0%	
		Ejecución de proyectos (tiempo y coste): Lapa, Reggane, Kinabalu, MAR y Sagari	3,8%	Retraso ≤ 6 meses y coste real ≤ 110% vs. FID	100%	
		Excelencia operativa vs competidores (evolución EBITDA/barril)	8,1%	Evolución 2015: 4º cuartil; 2016: 1º cuartil; 2017: 1º cuartil y 2018: 2º cuartil del grupo de comparación (Anadarko, Apache, BP, Chevron, CNRL, Devon, ENI, EOG Resources, Exxon, Noble Energy, Occidental, Statoil, Total, ConocoPhillips y Murphy)	68,8%	
DOWNSTREAM	20%	Margen integrado refino y marketing de Repsol vs sector (liderazgo)	10%	Primera o segunda empresa europea del grupo de comparación (Eni, Total, Cepsa, Galp, Saras, OMV, MOL, Neste Oil, Hellenic)	100%	100%
		Generación de flujo de caja	10%	FCF real ≥ FCF previsto en el Plan Estratégico vigente	100%	
CREACIÓN DE VALOR Y RESILIENCIA	32,5%	Sinergias y Programa de Eficiencia en Opex	7,5%	Ahorros opex reales ≥ Ahorros opex previstos en el programa	100%	100%
		Digitalización	4%	Impacto positivo pretax en CFFO real > Impacto positivo pretax en CFFO objetivo	100%	
		Resultado neto ajustado	13,5%	Resultado neto ajustado real ≥ Resultado neto ajustado previsto en Plan Estratégico vigente ¹	100%	
		Plan de desinversiones	7,5%	Desinversiones reales ≥ Desinversiones previstas en el Plan Estratégico vigente	100%	
SOSTENIBILIDAD	10%	Índice de frecuencia total	5%	Promedio del IFT real – Promedio del IFT objetivo de los años 2016-2019	100%	100%
		Plan de reducción de emisiones CO ₂ equivalente	5%	Valor real de reducción de emisiones ≥ Valor objetivo de reducción de emisiones	100%	
GRADO DE CONSECUCCIÓN – GCO					91,8%	

(1) Para el ejercicio 2019, teniendo en cuenta que el PE vigente se ha realizado en un escenario ácido (Brent 50\$/bbl), el valor objetivo será el mayor entre el previsto para 2019 en el Plan Estratégico 18-20 o el del Presupuesto Anual 2019

El grado de consecución de los objetivos y el grado de cumplimiento global del programa ha sido calculado por la Comisión de Retribuciones, mediante fórmula matemática, conforme a la información proporcionada por las áreas Financiera y de Personas y Organización sobre los resultados obtenidos y los valores objetivos definidos inicialmente.

Adicionalmente, para determinar la cuantía de la retribución variable a largo plazo que corresponde al Consejero Delegado, la Comisión de Retribuciones ha valorado también su desempeño personal durante el programa. De esta forma, el importe final del Incentivo a Largo Plazo se determina como el producto del importe de incentivo inicialmente concedido para dicho programa (ILP concedido) por el Grado de Consecución global de sus Objetivos (GCO) y por la media alcanzada en la evaluación individual de su desempeño durante los años comprendidos en el periodo de medición de cada programa (D).

Incentivo a pagar = ILP concedido x D x GCO

No obstante el grado de consecución de los objetivos fijados para la retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado (91,8%), teniendo en cuenta que el GCO del ILP 2016-2019 para el resto de beneficiarios ha sido del 86% al incluir un objetivo relacionado con el desempeño de la acción que no se fijó para el Consejero Delegado, dado que su retribución variable anual ya contemplaba un objetivo similar, la Comisión de Retribuciones ha sometido al Consejo de Administración, y éste ha acordado, reducir dicho grado de consecución al 86% para que éste se corresponda con el del resto de beneficiarios.

Consecuentemente, el Consejo de Administración ha aprobado en su reunión de 19 de febrero de 2020, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, el siguiente importe como retribución variable a largo plazo 2016-2019 del Consejero Delegado, que representa el 78,88% de su máximo alcanzable y que equivale a un 94,66% de su retribución fija anual.

Retribución variable a largo plazo 2019 en miles de euros

D. Josu Jon Imaz

1.136

De conformidad con los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas el 19 de mayo de 2017, y según lo indicado en el apartado 4.1.3 anterior, el importe del Incentivo a Largo Plazo 2016-2019 se abonará al Consejero Delegado en una proporción del 70% en efectivo y el 30% restante en acciones de la Sociedad, de forma que percibirá 948 miles de euros en metálico y 14.743 acciones de la Sociedad —equivalentes a un importe de 187 miles de euros—.

Por lo que respecta al Sr. Suárez de Lezo, con motivo de la terminación de sus funciones ejecutivas, el Consejo de Administración ha acordado con fecha 18 de diciembre de 2019, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y en aplicación estricta de las respectivas Condiciones Generales de dichos planes, la liquidación en efectivo que le corresponde por los Planes de Incentivo a Largo Plazo en los que participaba hasta entonces (ILP 2016-2019, ILP 2017-2020, ILP 2018-2021 e ILP 2019-2022), con fecha 31 de diciembre de 2019, por importe de 2.995.829 euros. De conformidad con lo establecido en las Condiciones Generales de los citados Planes, para el cálculo del importe correspondiente al Sr. Suárez de Lezo, la Comisión ha aplicado el grado de consecución estimado de los objetivos, de acuerdo con la información facilitada por las áreas Financiera y de Personas y Organización.

No ha resultado necesario aplicar ningún mecanismo de control ex-post, descrito en el apartado 4.1.5. de este informe, sobre la

retribución variable a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos.

5.1.4. Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo

Durante el mes de mayo de 2019 se ha realizado el proceso de adhesión voluntaria al Noveno Ciclo del Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo (2019-2022). El Consejero Delegado ha destinado al Plan un total de 44.909 acciones, de las que 14.330 se corresponden con las acciones que le fueron entregadas como pago parcial del ILP 2015-2018 y las 30.579 restantes las ha adquirido el Sr. Imaz con el fin de alcanzar el importe máximo de inversión en el Plan, equivalente al 50% del importe bruto del incentivo a largo plazo. Por su parte, el Sr. Suárez de Lezo destinó al Plan las 9.214 acciones que le fueron entregadas en pago parcial del ILP 2015-2018. Al término del Ciclo, en junio de 2022, y siempre que se cumplan las condiciones establecidas en su Reglamento, el Consejero Delegado podrá recibir un máximo de 14.969 acciones.

Adicionalmente, el 30 de junio de 2019 se cumplió el periodo de consolidación del Sexto Ciclo del Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a largo Plazo (2016-2019). Como consecuencia de ello, el Consejero Delegado consolidó derechos a la entrega de 3.550 acciones brutas, valoradas a un precio de 14,02 euros por acción, lo que supone un importe equivalente de 49.768 euros.

A la fecha de este Informe, el Consejero Delegado es titular de 319.913 acciones de Repsol, que representan más de dos veces su

retribución fija anual. La valoración de sus acciones en cartera se realiza en función de sus precios de adquisición.

Por lo que respecta al Sr. Suárez de Lezo, el Consejo de Administración ha acordado con fecha 18 de diciembre de 2019, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en estricta aplicación de sus respectivas Condiciones Generales, proceder con fecha 31 de diciembre de 2019 a la liquidación de las unidades consolidadas en los Planes de Compra de Acciones por los Beneficiarios del Programa de Incentivo a Largo Plazo ILP en los que participaba el Sr. Suárez de Lezo, por importe de 45.963 euros, que se corresponde con la conversión en metálico de las Unidades por él consolidadas tras tomar como referencia el precio de cierre de la cotización de las acciones correspondiente al tercer día hábil bursátil anterior al día 31 de diciembre de 2019, día en el que se produjo la extinción de su contrato y por tanto, la finalización de sus funciones ejecutivas.

5.1.5. Sistemas de Ahorro a Largo Plazo

En 2019, Repsol ha aportado 246 miles de euros al Plan de Previsión de Directivos, descrito en el apartado 4.1.6 anterior, en favor del Consejero Delegado. Asimismo, el Consejero Delegado es partícipe del plan de pensiones de Repsol, de aportación definida, cuya aportación en el ejercicio 2019 ha sido de siete mil euros.

Por otra parte, Repsol ha aportado, en 2019, la cantidad de 197 miles de euros al sistema de aportación definida en el que participaba el Sr. Suárez de Lezo y que se articulaba a través del fondo de inversión denominado "*Fondo de Permanencia, FI*", al que Repsol ha venido realizando aportaciones anuales por una

cantidad equivalente al 20% de su retribución fija anual, recibiendo a cambio participaciones del Fondo. El Consejo de Administración ha acordado, con fecha 18 de diciembre de 2019, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, como consecuencia de la finalización de las funciones ejecutivas del Sr. Suárez de Lezo, y de conformidad con sus condiciones contractuales, proceder a la liquidación a su favor del importe acumulado por su cuenta en dicho fondo, con fecha 31 de diciembre de 2019 y por importe de 2.939.930 euros.

5.1.6. Otras percepciones

Durante 2019, los Consejeros Ejecutivos han sido beneficiarios de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros conceptos, seguro de vida e invalidez y seguro médico. El gasto asociado a las percepciones en especie disfrutadas en 2019 asciende a 32 miles de euros para el Consejero Delegado y a 158 miles de euros para el Sr. Suárez de Lezo.

Por otro lado, la Sociedad no ha concedido en 2019 ningún anticipo, crédito o garantía a los Consejeros Ejecutivos.

El Consejo de Administración de Repsol S.A. ha acordado, en su sesión de 18 de diciembre de 2019, la finalización, por mutuo acuerdo y a iniciativa y en interés de la Compañía, de las funciones ejecutivas como Secretario General de D. Luis Suárez de Lezo Mantilla, con efectos a 31 de diciembre de 2019. A este respecto, las condiciones del contrato del Sr. Suárez de Lezo —suscrito en 2005 y aprobado por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, tras analizar las prácticas de mercado vigentes en dicha época y asesorarse externamente con expertos

independientes—, preveían, en caso de terminación del contrato por mutuo acuerdo y en interés de la Compañía, una compensación económica diferida equivalente a tres anualidades de la retribución anual total más una anualidad adicional correspondiente a la compensación por el compromiso del pacto de no competencia postcontractual. Aplicando estrictamente las condiciones contractuales acordadas entonces, el Consejo de Administración ha acordado proceder al abono al Sr. Suárez de Lezo de la Compensación Económica Diferida prevista en la cláusula novena de su contrato de prestación de servicios, por importe de 8.741.514 euros, y de la compensación económica por el pacto de no concurrencia previsto en la cláusula decimoquinta de dicho contrato, por importe de 2.560.650 euros.

5.1.7. Condiciones principales de los contratos de los Consejeros Ejecutivos

Las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico de los Consejeros Ejecutivos se determinan en sus respectivos contratos, respetando siempre lo previsto en los Estatutos Sociales y en la Política de Remuneraciones.

Según se ha indicado anteriormente, el Consejo de Administración de Repsol S.A., ha acordado en su sesión de 18 de diciembre de 2019, la terminación del “Contrato de arrendamiento de servicios profesionales” formalizado entre Repsol, S.A. y D. Luis Suárez de Lezo Mantilla el 2 de febrero de 2005 —modificado parcialmente mediante acuerdo de fecha 31 de marzo de 2015—, a iniciativa y en interés de la Compañía, y con la conformidad del Sr. Suárez de Lezo, con fecha de efectos 31 de diciembre de 2019.

5.2. Respecto a los Consejeros en su condición de tales

El Consejo de Administración acordó el 27 de febrero de 2019, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, mantener el valor del punto para el ejercicio 2019 en la cantidad de 88.297,11 euros brutos anuales. En dicho ejercicio el importe total de la retribución de los Consejeros por sus funciones no ejecutivas ascendió a 6,963 millones de euros, incluida la retribución del Presidente del Consejo de Administración. En el apartado de Tablas de Remuneración Individuales se desglosa el detalle de las asignaciones por Consejero.

La cuantía global de la prima del seguro colectivo de responsabilidad civil de los Consejeros, directivos y otros empleados del Grupo que ejercen funciones asimiladas a las de los directivos, que cubre a las distintas sociedades del Grupo bajo ciertas circunstancias y condiciones, ha ascendido a 1,9 millones de euros en 2019. Dicha cuantía corresponde a todo el colectivo de asegurados en el Grupo y, por tanto, no se refiere en exclusiva a los miembros del Consejo de Administración de Repsol, S.A.

5.3. Respecto al Presidente del Consejo de Administración

El importe total de la retribución fija del Presidente del Consejo de Administración en 2019 ha ascendido a 2.500 miles de euros. Asimismo, de conformidad con la Política de Remuneraciones, el Presidente es beneficiario de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros conceptos, seguro médico, el coste de la residencia que la Compañía pone a su disposición como vivienda y para la representación institucional de la Sociedad, los correspondientes ingresos a cuenta derivados de tales conceptos y la compensación económica por la imposición personal aplicable derivada de dicha retribución en especie (retenciones), así como el seguro de vida hasta la fecha de la Junta General de 2019 —momento en el que renunció a éste—. El gasto asociado a las retribuciones en especie para el Presidente del Consejo de Administración durante 2019 ha ascendido a 419 miles de euros.

El Presidente del Consejo de Administración no ha recibido ningún anticipo, crédito o garantía por parte de la Sociedad.

6. TABLAS DE REMUNERACIÓN INDIVIDUAL

6.1. Remuneración de los Consejeros Ejecutivos correspondiente al ejercicio 2019

A continuación se muestra un resumen del total de las retribuciones devengadas brutas de los Consejeros Ejecutivos durante el ejercicio 2019:

(En miles de euros)

RETRIBUCIONES DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS EN EL EJERCICIO 2019

Consejeros	Retribución Fija	Retribución Variable Anual	Retribución por funciones de Consejero ¹	ILP 2016-2019		Liquidación en metálico ILP 2017-2020, 2018-2021 y 2019-2022 ⁴	Total
				Retribución Variable a Largo Plazo en metálico ²	Retribución Variable a Largo Plazo en acciones ³		
D. Josu Jon Imaz	1.200	803	354	948	187	N.A.	3.492
D. Luis Suárez de Lezo	983	840	354	808	0	2.188	5.173

- Retribuciones por funciones de Consejero:** incluye la asignación fija derivada de la pertenencia al Consejo de Administración de Repsol S.A. y sus Comisiones.
- Retribución Variable a Largo Plazo en metálico:** se refiere a la retribución correspondiente al Programa de Incentivo a Largo Plazo ILP 2016-2019 abonada en metálico.
- Retribución Variable a Largo Plazo en acciones:** se refiere a la retribución correspondiente al Programa de Incentivo a Largo Plazo ILP 2016-2019 abonada en acciones.
- El Consejo de Administración ha acordado con fecha 18 de diciembre de 2019, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, la liquidación en efectivo que le corresponde al Sr. Suárez de Lezo por los Programas de Incentivo a Largo Plazo en los que participaba hasta la fecha (ILP 2017-2020, ILP 2018-2021 e ILP 2019-2022), conforme a las Condiciones Generales de dichos programas, con fecha 31 de diciembre de 2019.

Con respecto al **Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo**, el 30 de junio de 2019 se cumplió el periodo de consolidación del Sexto Ciclo (2016-2019), consolidando, el Consejero Delegado los derechos a la entrega de las acciones brutas y por el valor total que se indica:

Consejero	Nº acciones brutas	Valor total (en miles de euros)	Nº acciones netas entregadas
D. Josu Jon Imaz	3.550	50	2.454

Se detallan a continuación el número de acciones compradas por el Consejero Delegado y el Sr. Suárez de Lezo en el Ciclo 2019-2022:

Número de acciones adquiridas por los Consejeros Ejecutivos	
Consejeros	Ciclo 2019-2022
D. Josu Jon Imaz ¹	44.909
D. Luis Suárez de Lezo ²	9.214

1. Estas acciones generarán, en caso de que el Consejero Delegado las mantenga en cartera durante tres años y se cumplan el resto de condiciones del plan, una entrega de una acción por cada tres acciones adquiridas inicialmente.
2. El Consejo de Administración ha acordado con fecha 18 de diciembre de 2019, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, proceder con fecha 31 de diciembre de 2019 a la liquidación de las unidades consolidadas por el Sr. Suárez de Lezo en los Planes de Compra de Acciones por los Beneficiarios del Programa de Incentivo a Largo Plazo en los que participaba, por importe de 45.963 euros, que se corresponde con la conversión en metálico de las unidades consolidadas por el Sr. Suárez de Lezo tras tomar como referencia el precio de cierre de la cotización de las acciones correspondiente al tercer día hábil bursátil anterior al día 31 de diciembre de 2019, día en el que se produjo la finalización de sus funciones ejecutivas

A continuación se detallan, de forma desglosada, el coste en el que ha incurrido la Compañía por las aportaciones a **planes de pensiones** y a **planes de previsión** de los Consejeros Ejecutivos durante el ejercicio 2019, así como otras **retribuciones en especie** percibidas por los Consejeros durante dicho ejercicio:

<i>(En miles de euros)</i>			
Consejeros	Aportaciones a Planes de Pensiones	Planes de Ahorro a Largo Plazo	Total Sistemas de Ahorro a Largo Plazo
D. Josu Jon Imaz	7	246 ¹	254
D. Luis Suárez de Lezo	N.A.	197 ²	197

1. **Aportaciones al Plan de Previsión de Directivos**, que supone una aportación definida que aproximadamente equivale al 20,5% de la retribución fija bruta anual del Consejero Delegado.
2. **Aportaciones al concepto retributivo de carácter diferido**, Premio de Permanencia, que supone una aportación definida equivalente al 20% de la retribución fija bruta anual del Sr. Suárez de Lezo.

<i>(En miles de euros)</i>			
Consejeros	Primas de Seguros de Vida	Seguro Médico y Otras Prestaciones	Total Retribuciones en especie
D. Josu Jon Imaz	24	8	32
D. Luis Suárez de Lezo	135	23	158

6.2. Remuneración de los Consejeros por su actividad como tales correspondiente al ejercicio 2019

La asistencia personal de los Consejeros a las reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones durante 2019 ha sido la siguiente:

	Consejo de Administración	Comisión Delegada	Comisión de Auditoría y Control	Comisión de Nombramientos	Comisión de Retribuciones	Comisión de Sostenibilidad
Número de reuniones	12	8	10	7	5	4
Ejecutivos						
<i>Josu Jon Imaz San Miguel</i>	12/12	8/8	--	--	--	--
<i>Luis Suárez de Lezo Mantilla</i>	12/12	8/8	--	--	--	--
Dominicales						
<i>Manuel Manrique Cecilia</i>	12/12	8/8	--	--	--	--
<i>Rene Dahan</i>	12/12	8/8	--	--	--	--
<i>José Manuel Loureda Mantiñán¹</i>	11/12	--	--	3/3	5/5	3/4
Independientes						
<i>María Teresa Ballester Fornés</i>	12/12	--	10/10	--	5/5	--
<i>Luis Carlos Croissier Batista²</i>	5/5	--	3/4	--	--	1/1
<i>Ángel Durández Adeva³</i>	5/5	--	4/4	3/3	2/2	--
<i>Arantza Estefanía Larrañaga⁴</i>	7/7	--	--	4/4	--	3/3
<i>Carmina Ganyet i Cirera⁵</i>	12/12	--	10/10	7/7	3/3	--
<i>Teresa García-Milá Lloveras⁶</i>	7/7	--	6/6	4/4	--	--
<i>Ignacio Martín San Vicente⁷</i>	12/12	8/8	--	--	2/2	--
<i>Mariano Marzo Carpio⁸</i>	12/12	--	--	7/7	3/3	4/4
<i>Isabel Torremocha Ferrezuelo⁹</i>	12/12	--	10/10	--	--	3/3
<i>J. Robinson West¹⁰</i>	11/12	7/8	--	--	--	--
Otros Externos						
<i>Antonio Brufau Niubó</i>	12/12	8/8	--	--	--	--
<i>Henri Philippe Reichstul¹¹</i>	11/12	8/8	--	--	--	--

(1) Por motivos de salud, el Sr. Loureda no pudo asistir personalmente a las reuniones de 25 de septiembre de 2019 del Consejo de Administración y de la Comisión de Sostenibilidad, si bien delegó su representación para las mismas en el Sr. Manrique y el Sr. Marzo, respectivamente. La documentación de las reuniones le fue remitida con anterioridad a su celebración por lo que transmitió sus consideraciones e instrucciones

precisas de voto con carácter previo a las reuniones. Por otra parte, el Sr. Loureda dejó de ser miembro de la Comisión de Nombramientos con fecha 31 de mayo de 2019.

- (2) El Sr. Croissier finalizó su mandato como Consejero y miembro de las Comisiones de Auditoría y Control y Sostenibilidad con fecha 31 de mayo de 2019. Debido a otros compromisos asumidos con anterioridad a la convocatoria de la reunión de 29 de abril de 2019 de la Comisión de Auditoría y Control, el Sr. Croissier asistió a la misma representado por la Sra. Torremocha. La documentación de la reunión le fue remitida con anterioridad a su celebración por lo que transmitió sus consideraciones sobre la misma e instrucciones precisas de voto con carácter previo a la reunión.
- (3) El Sr. Durández finalizó su mandato como Consejero y miembro de las Comisiones de Auditoría y Control, Nombramientos y Retribuciones con fecha 31 de mayo de 2019.
- (4) La Sra. Estefanía fue nombrada Consejera de la Compañía y vocal de las Comisiones de Nombramientos y Sostenibilidad con fecha 31 de mayo de 2019.
- (5) La Sra. Ganyet fue nombrada vocal de la Comisión de Retribuciones con fecha 31 de mayo de 2019 y Presidenta de la misma el 26 de junio de 2019.
- (6) La Sra. García-Milá fue nombrada Consejera de la Compañía y vocal de las Comisiones de Auditoría y Control y Nombramientos con fecha 31 de mayo de 2019.
- (7) El Sr. Martín dejó de ser miembro de la Comisión de Retribuciones con fecha 31 de mayo de 2019.
- (8) El Sr. Marzo fue nombrado vocal de la Comisión de Retribuciones con fecha 31 de mayo de 2019.
- (9) La Sra. Torremocha fue nombrada vocal de la Comisión de Sostenibilidad con fecha 31 de mayo de 2019.
- (10) Debido a otros compromisos asumidos con anterioridad a la convocatoria de la reunión de 2 de diciembre de 2019 del Consejo de Administración el Sr. West asistió a la misma representado por el Sr. Brufau. La documentación de la reunión le fue remitida con anterioridad a su celebración por lo que transmitió sus consideraciones sobre la misma e instrucciones precisas de voto con carácter previo a la reunión.
- (11) Debido a otros compromisos asumidos con anterioridad a la convocatoria de la reunión de 2 de diciembre de 2019 del Consejo de Administración el Sr. Reichstul asistió a la misma representado por el Sr. Brufau. La documentación de la reunión le fue remitida con anterioridad a su celebración por lo que transmitió sus consideraciones sobre la misma e instrucciones precisas de voto con carácter previo a la reunión.

Los importes devengados individualmente por los Consejeros durante el último ejercicio por su condición de Consejeros y por su pertenencia a las distintas Comisiones han sido los siguientes:

(En miles de euros)

Consejero	Asignación Fija	Retribución por pertenencia a Comisiones del Consejo	TOTAL 2019
Ejecutivos			
<i>Josu Jon Imaz San Miguel</i>	177	177	354
<i>Luis Suárez de Lezo Mantilla</i>	177	177	354
Dominicales			
<i>Manuel Manrique Cecilia</i>	177	177	354
<i>Rene Dahan</i>	177	177	354
<i>José Manuel Loureda Mantiñán¹</i>	177	75	252
Independientes			
<i>María Teresa Ballester Fornés</i>	177	110	287
<i>Luis Carlos Croissier Batista²</i>	74	55	129
<i>Ángel Duráñez Adeva³</i>	74	55	129
<i>Arantza Estefanía Larrañaga⁴</i>	118	39	157
<i>Carmina Ganyet i Cirera⁵</i>	177	123	300
<i>Teresa García-Milá Lloveras⁶</i>	118	64	182
<i>Ignacio Martín San Vicente⁷</i>	177	186	363
<i>Mariano Marzo Carpio⁸</i>	177	79	256
<i>Isabel Torremocha Ferrezuelo⁹</i>	177	114	291
<i>J. Robinson West</i>	177	177	354
Otros Externos			
<i>Antonio Brufau Niubó</i>	2.500	-	2.500
<i>Henri Philippe Reichstul</i>	177	177	354

- (1) El Sr. Loureda dejó de ser miembro de la Comisión de Nombramientos con fecha 31 de mayo de 2019.
- (2) El Sr. Croissier finalizó su mandato como Consejero y miembro de las Comisiones de Auditoría y Control y Sostenibilidad con fecha 31 de mayo de 2019.
- (3) El Sr. Duráñez finalizó su mandato como Consejero y miembro de las Comisiones de Auditoría y Control, Nombramientos y Retribuciones con fecha 31 de mayo de 2019.
- (4) La Sra. Estefanía fue nombrada Consejera de la Compañía y vocal de las Comisiones de Nombramientos y Sostenibilidad con fecha 31 de mayo de 2019.
- (5) La Sra. Ganyet fue nombrada vocal de la Comisión de Retribuciones con fecha 31 de mayo de 2019 y Presidenta de la misma el 26 de junio de 2019.
- (6) La Sra. García-Milá fue nombrada Consejera de la Compañía y vocal de las Comisiones de Auditoría y Control y Nombramientos con fecha 31 de mayo de 2019.
- (7) El Sr. Martín dejó de ser miembro de la Comisión de Retribuciones con fecha 31 de mayo de 2019.
- (8) El Sr. Marzo fue nombrado vocal de la Comisión de Retribuciones con fecha 31 de mayo de 2019.
- (9) La Sra. Torremocha fue nombrada vocal de la Comisión de Sostenibilidad con fecha 31 de mayo de 2019.

Se incluye a continuación una tabla con el desglose de las retribuciones totales devengadas por los Consejeros:

(En miles de euros)

Consejero	Remuneración por pertenencia al Consejo	Remuneración por pertenencia a Comisiones	Remuneración Fija	Retribución Variable a Corto Plazo	Retribución Variable a Largo Plazo	Indemnización	Otros Conceptos ¹	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018	Aportaciones a Sistemas de Ahorro a Largo Plazo
Ejecutivos										
<i>Josu Jon Imaz San Miguel</i>	177	177	1.200	803	1.136	--	82	3.575	4.028	254
<i>Luis Suárez de Lezo Mantilla²</i>	177	177	983	840	2.996	8.742	5.705	19.620	3.178	197
Dominicales										
<i>Jordi Gual Solé³</i>	--	--	--	--	--	--	--	--	162	--
<i>Gonzalo Gortázar Rotaeché⁴</i>	--	--	--	--	--	--	--	--	250	--
<i>Manuel Manrique Cecilia</i>	177	177	--	--	--	--	--	354	354	--
<i>Rene Dahan</i>	177	177	--	--	--	--	--	354	354	--
<i>José Manuel Loureda Mantiñán⁵</i>	177	75	--	--	--	--	--	252	265	--
Independientes										
<i>María Teresa Ballester Fornés</i>	177	110	--	--	--	--	--	287	280	--
<i>Artur Carulla Font⁶</i>	--	--	--	--	--	--	--	--	166	--
<i>Luis Carlos Croissier Batista⁷</i>	74	55	--	--	--	--	--	129	309	--
<i>Ángel Duráñez Adeva⁸</i>	74	55	--	--	--	--	--	129	302	--
<i>Arantza Estefanía Larrañaga⁹</i>	118	39	--	--	--	--	--	157	--	--
<i>Mario Fernández Pelaz¹⁰</i>	--	--	--	--	--	--	--	--	51	--
<i>Carmina Ganyet i Círrera¹¹</i>	177	123	--	--	--	--	--	300	192	--
<i>Teresa García-Milá Lloveras¹²</i>	118	64	--	--	--	--	--	182	--	--

Consejero	Remuneración por pertenencia al Consejo	Remuneración por pertenencia a Comisiones	Remuneración Fija	Retribución Variable a Corto Plazo	Retribución Variable a Largo Plazo	Indemnización	Otros Conceptos ¹	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018	Aportaciones a Sistemas de Ahorro a Largo Plazo
<i>Ignacio Martín San Vicente¹³</i>	177	186	--	--	--	--	--	363	250	--
<i>Mariano Marzo Carpio¹⁴</i>	177	79	--	--	--	--	--	256	243	--
<i>Isabel Torremocha Ferrezuelo¹⁵</i>	177	114	--	--	--	--	--	291	265	--
<i>J. Robinson West</i>	177	177	--	--	--	--	--	354	354	--
Otros Externos										--
<i>Antonio Brufau Niubó</i>	2.500	--	--	--	--	--	419	2.919	3.105	--
<i>Henri Philippe Reichstul</i>	177	177	--	--	--	--	--	354	58	--
TOTAL	5.008	1.962	2.183	1.643	4.132	8.742	6.206	29.876	14.166	451

- (1) **Otros Conceptos:** Importe total de las restantes retribuciones devengadas en el ejercicio y que no hayan sido contempladas en cualquiera de los otros apartados, incluyendo las remuneraciones en especie y el importe de las acciones percibidas con arreglo al Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo. En el caso del Sr. Suárez de Lezo se incluye, además, la liquidación del importe acumulado por su cuenta en el Fondo de Inversión "Premio de Permanencia" equivalente a 2.939.930 euros y la compensación por el compromiso del pacto de no competencia postcontractual por importe de 2.560.650 euros.
- (2) El Consejo de Administración ha acordado el 18 de diciembre de 2019, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, la liquidación en efectivo que le corresponden al Sr. Suárez de Lezo por los planes de Incentivo a Largo Plazo en los que participaba hasta la fecha (ILP 2016-2019, ILP 2017-2020, ILP 2018-2021 e ILP 2019-2022), conforme a las Condiciones Generales de dichos planes, con fecha 31 de diciembre de 2019.
- (3) El Sr. Gual renunció al cargo de Consejero de la Compañía con fecha 20 de septiembre de 2018.
- (4) El Sr. Gortázar renunció al cargo de Consejero de la Compañía con fecha 20 de septiembre de 2018.
- (5) El Sr. Loureda dejó de ser miembro de la Comisión de Nombramientos con fecha 31 de mayo de 2019.
- (6) El Sr. Carulla finalizó su mandato como Consejero de la Compañía con fecha 11 de mayo de 2018.
- (7) El Sr. Croissier finalizó su mandato como Consejero y miembro de las Comisiones de Auditoría y Control y Sostenibilidad con fecha 31 de mayo de 2019.
- (8) El Sr. Duráñez finalizó su mandato como Consejero y miembro de las Comisiones de Auditoría y Control, Nombramientos y Retribuciones con fecha 31 de mayo de 2019.
- (9) La Sra. Estefanía fue nombrada Consejera de la Compañía y vocal de las Comisiones de Nombramientos y Sostenibilidad con fecha 31 de mayo de 2019.
- (10) El Sr. Fernández renunció al cargo de Consejero de la Compañía con fecha 20 de febrero de 2018.
- (11) La Sra. Ganyet fue nombrada vocal de la Comisión de Retribuciones con fecha 31 de mayo de 2019 y Presidenta de la misma el 26 de junio de 2019.
- (12) La Sra. García-Milá fue nombrada Consejera de la Compañía y vocal de las Comisiones de Auditoría y Control y Nombramientos con fecha 31 de mayo de 2019.
- (13) El Sr. Martín dejó de ser miembro de la Comisión de Retribuciones con fecha 31 de mayo de 2019.
- (14) El Sr. Marzo fue nombrado vocal de la Comisión de Retribuciones con fecha 31 de mayo de 2019.
- (15) La Sra. Torremocha fue nombrada vocal de la Comisión de Sostenibilidad con fecha 31 de mayo de 2019.

7. TABLAS DE RESULTADOS DE VOTO EN JUNTAS GENERALES

La tabla siguiente recoge los porcentajes de voto obtenidos en la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Compañía, celebrada en 2019, en relación con el Informe anual sobre Remuneraciones de los Consejeros:

Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros		
	Número	% sobre emitidos
Votos a favor	840.209.935	95,89%
Votos negativos	28.839.777	3,29%
Abstenciones	7.134.040	0,81%

De acuerdo con lo anterior y al haber sido aprobado el Informe de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a 2018 con el voto favorable del 95,65%, se ha considerado que la retribución del Consejo de Administración se encuentra alineada con las expectativas de los accionistas de la Compañía, manteniéndose por consiguiente la misma línea durante el presente ejercicio.

8. ANEXO ESTADÍSTICO DEL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE REPSOL (ANEXO III CIRCULAR 2/2018 DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES)

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2019]

CIF: [A-78374725]

Denominación Social:

[**REPSOL, S.A.**]

Domicilio social:

[C/MENDEZ ALVARO, 44 MADRID]

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

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	876.183.752	100,00

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	28.839.777	3,29
Votos a favor	840.209.935	95,89
Abstenciones	7.134.040	0,81

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
Don ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	Presidente otro externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JOSÉ MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don ÁNGEL DURÁNDEZ ADEVA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/05/2019
Don LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/05/2019
Don RENE DAHAN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don J. ROBINSON WEST	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña MARÍA TERESA BALLESTER FORNÉS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña MARÍA TERESA GARCÍA-MILÁ LLOVERAS	Consejero Independiente	Desde 31/05/2019 hasta 31/12/2019
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA	Consejero Independiente	Desde 31/05/2019 hasta 31/12/2019
Don MARIANO MARZO CARPIO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña ISABEL TORREMOCHA FERREZUELO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña CARMINA GANYET I CIRERA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don HENRI PHILIPPE REICHSTUL	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Don ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	2.500								2.500	2.500
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	177		177	1.200	803	948			3.305	4.028
Don LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	177		177	983	840	2.996	8.742	2.607	16.522	3.178
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	177		177						354	354
Don JOSÉ MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	177		75						252	265
Don ÁNGEL DURÁNDEZ ADEVA	74		55						129	302
Don LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	74		55						129	309
Don RENE DAHAN	177		177						354	354
Don J. ROBINSON WEST	177		177						354	354
Doña MARÍA TERESA BALLESTER FORNÉS	177		110						287	280
Doña MARÍA TERESA GARCÍA-MILÁ LLOVERAS	118		64						182	
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA	118		39						157	
Don MARIANO MARZO CARPIO	177		79						256	243
Doña ISABEL TORREMOCHA FERREZUELO	177		114						291	265
Doña CARMINA GANYET I CIRERA	177		123						300	192
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	177		186						363	250
Don HENRI PHILIPPE REICHSTUL	177		177						354	58

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	6º Ciclo Plan Compra de Acciones por los Beneficiarios del Programa ILP 2016-2019						3.550	14,02	50			
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	ILP 2016-2019						14.743	12,71	187			

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	2.940

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	7	7	246	246	107	91	2.079	1.806

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA					124	114		2.733

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	Seguro de vida	110
Don ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	Otras remuneraciones en especie	309
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Seguro de vida	24
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Otras remuneraciones en especie	8
Don LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	Seguro de vida	135
Don LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	Otras remuneraciones en especie	23

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

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Sin datos										

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	2.500			419	2.919					
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	3.305	237	254	82	3.878					
Don LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	16.522		2.940	158	19.620					
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	354				354					
Don JOSÉ MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	252				252					
Don ÁNGEL DURÁNDEZ ADEVA	129				129					
Don LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	129				129					
Don RENE DAHAN	354				354					
Don J. ROBINSON WEST	354				354					
Doña MARÍA TERESA BALLESTER FORNÉS	287				287					
Doña MARÍA TERESA GARCÍA-MILÁ LLOVERAS	182				182					
Doña ARANTZA ESTEFANÍA LARRAÑAGA	157				157					
Don MARIANO MARZO CARPIO	256				256					
Doña ISABEL TORREMOCHA FERREZUELO	291				291					
Doña CARMINA GANYET I CIRERA	300				300					

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	363				363					
Don HENRI PHILIPPE REICHSTUL	354				354					
TOTAL	26.089	237	3.194	659	30.179					

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[19/02/2020]

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

[] Si
[✓] No