

2 0 2 1

REPSOL S.A.

Informe anual
sobre
remuneraciones
de los
consejeros



Repsol Compromiso
Cero Emisiones Netas
2050



REPSOL

Índice

1. PRESENTACIÓN DEL INFORME	2
2. COMISIÓN DE RETRIBUCIONES	4
2.1. Actividades más relevantes realizadas por la Comisión en 2021 y 2022	4
2.2. Asesores externos	5
2.3. Propuestas de acuerdos para la Junta General de Accionistas relativas a la remuneración de los Consejeros en 2022	5
2.4. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política de Remuneraciones	5
3. RESULTADOS Y NIVELES DE INCENTIVOS ("PAY FOR PERFORMANCE")	6
4. POLÍTICA DE REMUNERACIONES 2022	8
4.1. Respecto al Consejero Delegado	8
4.1.1. Retribución Fija	9
4.1.2. Retribución Variable Anual	11
4.1.3. Retribución Variable a Largo Plazo	11
4.1.3.1. Programa de Incentivo a Largo Plazo ILP 2022-2025	12
4.1.4. Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo	13
4.1.5. Control de la retribución variable anual y a largo plazo	14
4.1.6. Sistemas de Ahorro a Largo Plazo	14
4.1.7. Otras percepciones	14
4.1.8. Condiciones principales del contrato del Consejero Delegado	15
4.2. Respecto a los Consejeros en su condición de tales	15
4.2.1. Límite máximo	15
4.2.2. Cálculo de la Retribución	15
4.2.3. Retribuciones a los Consejeros por su pertenencia a órganos de administración de entidades dependientes	16
4.3. Respecto del Presidente del Consejo de Administración	16
5. EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2021	16
5.1. Respecto al Consejero Delegado	16
5.1.1. Retribución Fija	16
5.1.2. Retribución Variable Anual	17
5.1.3. Retribución Variable a Largo Plazo	19
5.1.4. Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo	20
5.1.5. Sistemas de Ahorro a Largo Plazo	20
5.1.6. Otras percepciones	20
5.1.7. Condiciones principales del contrato del Consejero Delegado	20
5.2. Respecto a los Consejeros en su condición de tales	21
5.3. Respecto al Presidente del Consejo de Administración	21
6. TABLAS DE REMUNERACIÓN INDIVIDUAL	22
6.1. Remuneración del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio 2021	22
6.2. Remuneración de los Consejeros por su actividad como tales correspondiente al ejercicio 2021	23
7. TABLAS DE RESULTADOS DE VOTO EN JUNTAS GENERALES	28
8. NOTAS EXPLICATIVAS AL APARTADO C.2 DEL ANEXO ESTADÍSTICO DEL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE REPSOL (ANEXO I CIRCULAR 4/2013 DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES MODIFICADO POR LA CIRCULAR 3/2021)	29
9. ANEXO ESTADÍSTICO DEL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE REPSOL (ANEXO I CIRCULAR 4/2013 DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES MODIFICADO POR LA CIRCULAR 3/2021)	31

1. PRESENTACIÓN DEL INFORME

El presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2021 (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 3/2021, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (“CNMV”)¹.

A este respecto, conforme a la opción ofrecida por la Circular 3/2021, Repsol ha optado por elaborar el Informe, de igual modo que en años anteriores, en formato libre, incluyendo el contenido exigido por la normativa, el apéndice estadístico recogido en la propia Circular 3/2021, así como otra información relevante para el entendimiento del sistema retributivo de los Consejeros de Repsol. Este Informe responde, por tanto, al deseo de Repsol de continuar en la vanguardia de la transparencia y de facilitar a los accionistas la comprensión de los sistemas retributivos implantados en la actualidad.

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 26 de marzo de 2021 (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/content/dam/repsol-corporate/es/accionistas-e-inversores/pdf/politica-remuneraciones-consejeros-2021-2023.pdf>

En términos de negocio, Repsol ha obtenido en 2021 un resultado neto de 2.499 millones de euros. En el primer año de vigencia del Plan Estratégico 2021-2025, la aplicación de las medidas orientadas a la eficiencia y a la transformación, con la ambición de ser una compañía neutra en carbono en 2050, han permitido a la Compañía aprovechar el contexto de recuperación progresiva de la economía global. Con ello, se han alcanzado niveles previos a la pandemia, tanto en resultados como en la generación de caja de los negocios, reduciéndose de manera considerable la deuda neta e impulsándose proyectos de energía baja en carbono.

Asimismo, la mayor generación de caja derivada de un comportamiento de los precios de las materias primas superior al escenario del Plan Estratégico, unida al buen desempeño de los negocios, han permitido mejorar la remuneración a los accionistas para 2022 respecto a lo anunciado inicialmente en el Plan.

Para acompañar al proceso de transición energética, Repsol ha aprobado también una estrategia integral de financiación sostenible, convirtiéndose en la primera compañía de su sector en presentar un marco integral que incorpora tanto instrumentos destinados a la financiación de proyectos específicos (verdes y de transición), como los vinculados a compromisos sostenibles de compañía (*Sustainability Linked Bonds* o SLB, en sus siglas en inglés).

En paralelo, en la segunda mitad del año, Repsol anunció un incremento de sus objetivos de generación renovable y de reducción de emisiones, junto con un aumento de la inversión en soluciones bajas en carbono para acelerar la transformación hasta el año 2030. En concreto, anunció el aumento de la inversión en energías renovables e iniciativas bajas en carbono para el periodo 2021-2025 en 1.000 millones de euros adicionales con respecto a lo previsto inicialmente. Igualmente, la Compañía ha aumentado los objetivos intermedios de descarbonización, con una reducción en el Indicador de Intensidad de Carbono del 15% en 2025, del 28% en 2030 y del 55% en 2040.

Finalmente, durante el ejercicio 2021 Repsol ha continuado con la campaña de *engagement* con sus accionistas ESG (*Environmental, Social and Governance*), que a cierre de 2021 suponen un 39,9% del accionariado institucional de la compañía. El dialogo ha estado basado principalmente en la actualización a los inversores acerca de la estrategia de descarbonización de la Compañía consolidando así una iniciativa pionera en España de comunicación bidireccional con estos accionistas sobre estas materias². Durante 2021, la actividad de comunicación se ha realizado de manera virtual, visitando casi 112 inversores en foros específicos ESG. Así mismo, se ha reforzado el dialogo con grupos de interés especializados en transición energética y cambio climático, Climate Action 100+³ e Institutional Investors Group on Climate Change (IIGCC)⁴, entre otros. El dialogo bidireccional ha cristalizado en el reconocimiento⁵ de los avances de Repsol en estos aspectos y en la participación de la compañía en el grupo de trabajo creado por IIGCC para la definición de un estándar común en la industria para alcanzar las emisiones netas cero. Adicionalmente, Federated Hermes⁶, líder en servicios de interacción con inversores socialmente responsables a nivel global, ha resaltado los resultados del dialogo mantenido

¹ Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por la que se modifica 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 regulados, y la Circular 5/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de gobierno corporativo de las sociedades anónimas cotizadas y de las cajas de ahorros que emitan valores admitidos a negociación en mercados regulados.

² Para más información sobre la interacción llevada a cabo en 2021 con los inversores socialmente responsables en temas medioambientales, sociales y de gobernanza ver el Informe de Engagement 2020-2021.

³ <https://www.climateaction100.org/>

⁴ <https://www.iigcc.org/download/investor-expectations-for-paris-aligned-accounts/?wpdmdl=4001&refresh=61718494a82ac1634829460>

⁵ <https://www.climateaction100.org/wp-content/uploads/2020/12/CA100-Progress-Report.pdf>

⁶ <https://www.hermes-investment.com/about-us/>

con Repsol⁷ desde el año 2013, alabando fehacientemente la participación en el mismo del Presidente del Consejo de Administración y del Consejero Delegado.

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 16 de febrero de 2022, será sometido a votación consultiva de los accionistas en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2022, como punto separado del orden del día.

Madrid, 16 de febrero de 2022

⁷ <https://www.hermes-investment.com/eos-insight/eos/repsol-case-study/>

2. COMISIÓN DE RETRIBUCIONES

Conforme a lo previsto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, a 31 de diciembre de 2021 la Comisión de Retribuciones estaba compuesta en su totalidad por Consejeros Externos Independientes. 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 Presidenta;
- 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 informa 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 2021 y 2022

Durante el ejercicio 2021, la Comisión de Retribuciones se reunió en tres ocasiones. En 2022, 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 2017-2020 y 2018-2021.
- Informe sobre las propuestas de los nuevos Programas de Incentivo a Largo Plazo con asignación parcial en acciones 2021-2024 y 2022-2025.
- Propuesta de retribución por pertenencia al Consejo de Administración y a sus Comisiones para los ejercicios 2021 y 2022, incluyendo la del Presidente del Consejo de Administración y la del Consejero Independiente Coordinador.



Presidenta

Dña. Carmina Ganyet i Cílera
(Consejera Independiente)



Dña. Aurora Cató Sala
(Consejera Independiente)

Dña. Arantza Estefanía Larrañaga
(Consejera Independiente)

D. Mariano Marzo Carpio
(Consejero Independiente)

- Propuesta de retribución adicional de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y, en particular:
 - Propuesta de retribución fija del Consejero Delegado para 2021 y 2022.
 - Valoración del cumplimiento, por parte del Consejero Delegado, de los objetivos correspondientes a 2020 y correspondiente propuesta de liquidación de la retribución variable anual 2020.
 - Propuesta de objetivos y de importe máximo de la retribución variable anual del Consejero Delegado para 2021 y 2022.
 - Valoración del cumplimiento, por parte del Consejero Delegado, de los objetivos correspondientes a 2021 y correspondiente propuesta de liquidación de la retribución variable anual 2021.
 - Valoración del cumplimiento, por parte del Consejero Delegado, de los objetivos correspondientes al Programa de Incentivo a Largo Plazo 2017-2020 y correspondiente propuesta de liquidación de la retribución variable a largo plazo.
 - Propuesta de objetivos y de importe máximo de la retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado para los Programas de Incentivo a Largo Plazo con asignación parcial en acciones 2021-2024 y 2022-2025.
 - Valoración del cumplimiento, por parte del Consejero Delegado, de los objetivos correspondientes al Programa de Incentivo a Largo Plazo 2018-2021 y correspondiente propuesta de liquidación de la retribución variable a largo plazo.
- Propuesta de los Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondientes a los ejercicios 2020 y 2021.
- 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 2020 y 2021.
- 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 2021 relativos a:
 - Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2020.
 - Política de Remuneraciones de los Consejeros de Repsol, S.A. para el periodo 2021-2023.
- Informe sobre los compromisos de Personas y Organización incluidos en el Plan Estratégico 2021-2025.
- Planificación del calendario de reuniones y de actividades de la Comisión de Retribuciones para los ejercicios 2021 y 2022.
- Evaluación interna del funcionamiento de la Comisión de Retribuciones durante el ejercicio 2021.

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 2022 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 2022

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

- Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2021.
- Aprobación de nuevos ciclos del Programa de Incentivo a Largo Plazo con asignación parcial en acciones.

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 del Consejero Delegado 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 tres años, que comienza cuando el Consejero Delegado recibe las acciones de la Sociedad que se entregan en el marco de los planes ILP, durante el cual no podrá transmitir dichas acciones ni realizar directa ni indirectamente coberturas sobre las mismas, sin perjuicio de la política de tenencia permanente de acciones aprobada que se describe a continuación.

- 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 2021, 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 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 del Consejero Delegado, está alineado con el desempeño de la Compañía en 2021. A este respecto, los principales hitos del ejercicio son los siguientes:

- La ejecución del Plan Estratégico 2021-2025 y el modelo de negocio integrado de la Compañía permiten volver a la senda de resultados previos a la pandemia con un beneficio neto de 2.499 millones de euros.
- El resultado neto ajustado, que mide el desempeño de los negocios, alcanzó en 2021 los 2.454 millones de euros, el mejor en más de una década, con cifras positivas en todos los segmentos que han propiciado una aceleración de los objetivos de descarbonización para ser cero emisiones netas.
- La deuda neta se redujo un 15% respecto al inicio del año como consecuencia del mayor flujo de caja operativo, impulsado por la mejora significativa del EBITDA, que se triplicó en 2021 hasta los 8.170 millones de euros.
- El resultado en Exploración y Producción se situó en 1.687 millones de euros apoyado en una gestión que ha primado el valor sobre el volumen y en el impulso de los precios de las materias primas. El negocio Industrial sumó un resultado de 606 millones de euros en un entorno de paulatina recuperación de la demanda.
- La recuperación de las ventas y la mayor contribución de la generación baja en carbono tras la entrada en operación de nuevos proyectos propició un mejor resultado en Comercial y Renovables, hasta alcanzar los 542 millones de euros.
- La sólida posición financiera, junto con el buen desempeño y la mejora del entorno de precios, sustentan la propuesta de mejora del dividendo en efectivo de un 5%, hasta los 0,63 euros por acción este año, que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas, junto con una reducción del capital social de 75 millones de acciones, equivalente al 4,9%.
- Los resultados ponen de manifiesto el cumplimiento y la eficacia de los ejes del Plan Estratégico 2021-2025 en su primer año de vigencia. Refuerzan una sólida posición financiera acompañada del compromiso de la Compañía de incrementar la retribución al accionista, la apuesta por la industria como vehículo de transición energética y los avances en la ambición para ser una compañía neutra en carbono en 2050.

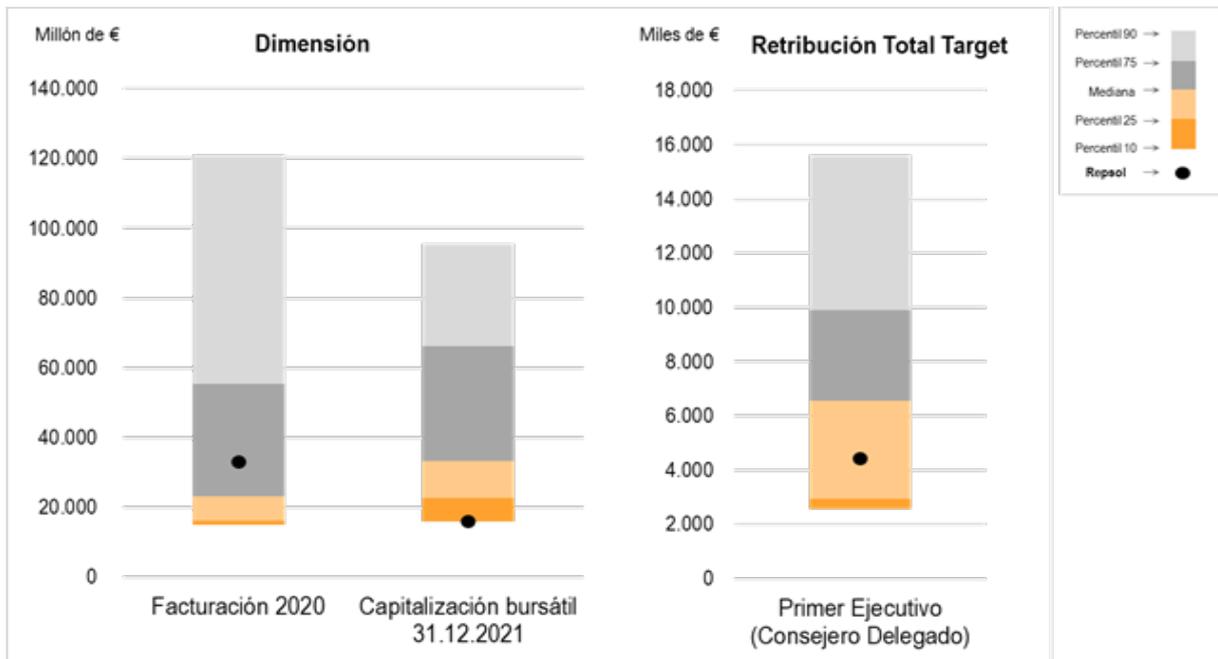
En 2022, la firma especializada en la materia, Willis Towers Watson, ha llevado a cabo un benchmarking de la retribución total del Consejero Delegado. Para determinar el grupo de comparación, se han considerado los siguientes criterios de selección:

- 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.
- Con casa matriz en Europa y Estados Unidos.
- Alcance geográfico internacional y global.
- 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 de sus Programas de Incentivo a Largo Plazo.
- 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.

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, ConocoPhillips, Endesa, ENGIE, ENI, Iberdrola, Marathon Petroleum Corporation, 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 retribución total objetivo, el Consejero Delegado se sitúa entre el percentil 25 y la mediana del grupo de comparación.

4. POLÍTICA DE REMUNERACIONES 2022

Conforme a lo previsto en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, el 26 de marzo de 2021 la Junta General de Accionistas aprobó, a propuesta del Consejo de Administración, la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de Repsol para los ejercicios 2021, 2022 y 2023.

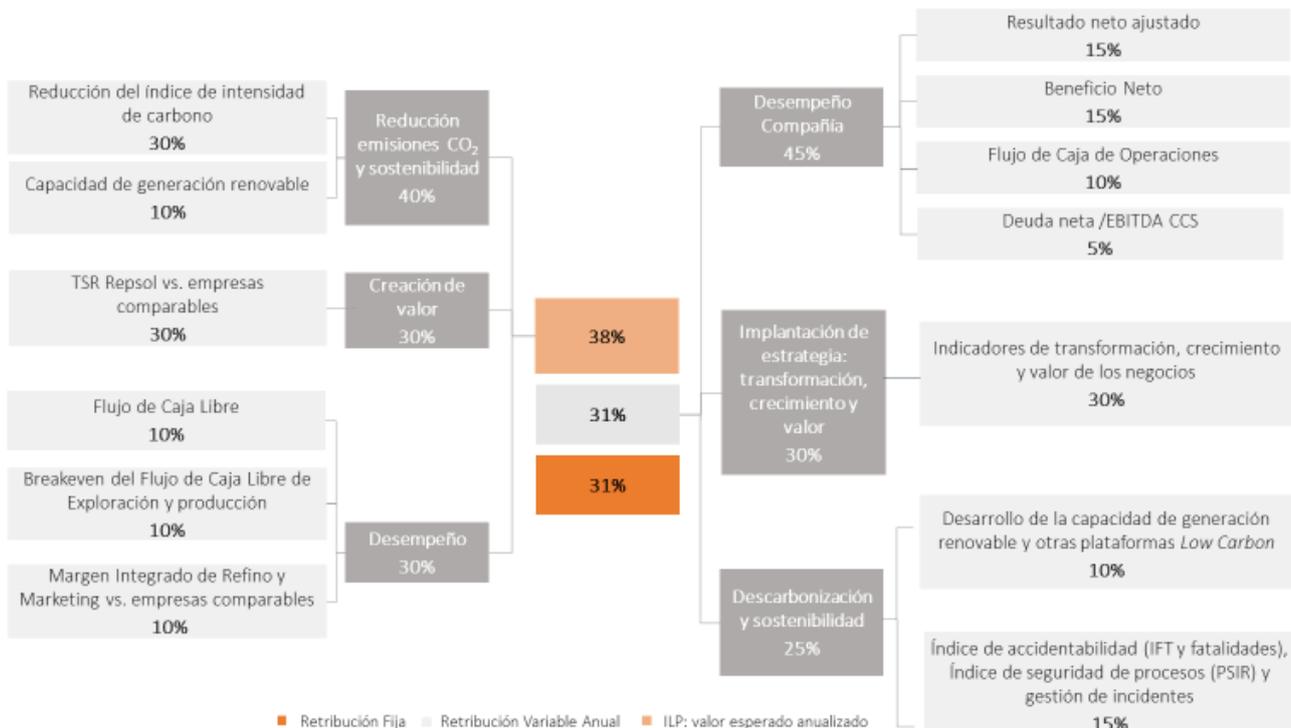
El principio que define la Política de Remuneraciones es la búsqueda de generación recíproca de valor para el Grupo y para los Consejeros y la alineación de sus intereses en el largo plazo con los de los accionistas, asegurando una total transparencia.

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 al Consejero Delegado

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 2022 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 2022, 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 plazo⁸). 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 o circunstancias 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 +/- 20% de modulación cualitativa que podría acordar el Consejo de Administración en el momento del pago. ⁹

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 2022 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.

⁸ En la medida en que el nuevo Programa de Incentivo a Largo Plazo implica la asignación parcial en acciones, este valor de referencia calculado en la fecha de concesión del Incentivo podría verse modificado por la propia fluctuación del valor de la acción de Repsol durante la vigencia del Programa hasta su liquidación.

⁹ Ver Nota 8 anterior.

Para 2022, el Consejo de Administración ha acordado, en su reunión de 16 de febrero de 2022, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, mantener la remuneración fija del Consejero Delegado en el mismo importe que el establecido para 2021, 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 16 de febrero de 2022¹⁰:

CATEGORÍA	PESO	MÉTRICA	PONDERACIÓN
DESEMPEÑO COMPAÑÍA	45 %	Resultado neto ajustado	15 %
		Beneficio Neto	15 %
		Flujo de Caja de las Operaciones	10 %
		Deuda neta/EBITDA CCS	5 %
IMPLANTACIÓN DE LA ESTRATEGIA: TRANSFORMACIÓN, CRECIMIENTO Y VALOR	30 %	Transformación, crecimiento y valor: <ul style="list-style-type: none"> • Producción de hidrocarburos (5%) • Ganancia al Indicador de Margen de Refino (5%) • Fiabilidad en las plantas industriales de Química (5%) • Clientes digitales y clientes de Electricidad y Gas (5%) • Desempeño (Ebitda) Generación Baja en Carbono (5%) • Programa Digital (5%) 	30 %
DESCARBONIZACIÓN Y SOSTENIBILIDAD	25 %	Desarrollo de capacidad de generación renovable y otras plataformas Low Carbon	10 %
		Índice de accidentabilidad (IFT: 1,12 y 0 fatalidades), Índice de seguridad de proceso (PSIR: 0,67) y gestión de incidentes	15 %

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 2 de diciembre de 2019 de alinear la Compañía con los objetivos del Acuerdo de París, los objetivos de la retribución variable anual del Consejero Delegado relacionados con la descarbonización y la sostenibilidad representan un 25% 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 2022 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 o circunstancias 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

¹⁰ 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.

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.

La Compañía implantó en 2020 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.

La Junta General de Accionistas 2020 aprobó 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).

Por tanto, en 2022 los planes de incentivo a largo plazo en los que el Consejero Delegado participa y que estarán vigentes serán los siguientes:

PLAN	VALOR MÁXIMO EN METÁLICO EN MILES DE EUROS	NÚMERO MÁXIMO DE PERFORMANCE SHARES CONCEDIDAS	% DE LA RETRIBUCIÓN FIJA
Programa de Incentivo a Largo Plazo 2022-2025	720	68.090	120%
Programa de Incentivo a Largo Plazo 2021-2024	720	84.791	120%
Programa de Incentivo a Largo Plazo 2020-2023	720	51.633	120%
Programa de Incentivo a Largo Plazo 2019-2022	1.440	0	120%

4.1.3.1. Programa de Incentivo a Largo Plazo ILP 2022-2025

El Consejo de Administración ha aprobado, en su reunión del día 16 de febrero de 2022¹¹, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, los objetivos, métricas y pesos del Tercer Ciclo del Incentivo a Largo Plazo, correspondiente al periodo 2022-2025 que se indican a continuación:

CATEGORÍA	PESO	MÉTRICA	PONDERACIÓN
TRANSICIÓN ENERGÉTICA	40 %	Reducción del Índice de Intensidad de Carbono respecto a 2016, en línea con los nuevos objetivos anunciados en el Low Carbon Day (15% en 2025 ¹)	30 %
		Alcanzar una capacidad de generación renovable en línea con los nuevos objetivos anunciados en el Low Carbon Day (6,0 GW en 2025 ¹)	10 %
DESEMPEÑO	30 %	Flujo de Caja Libre del Grupo Repsol	10 %
		Breakeven del Flujo de Caja Libre de Exploración y Producción (\$/bbl)	10 %
		Margen Integrado de Refino y Marketing vs empresas comparables (Eni, Total, Cepsa, Galp, Saras, OMV, MOL, Neste Oil, Hellenic)	10 %
CREACIÓN DE VALOR	30 %	TSR Repsol vs empresas comparables (Total, RD Shell, BP, ENI, OMV, Equinor, GALP, MOL, Iberdrola y Endesa)	30 %

(1) Se ha actualizado la senda de descarbonización y la ambición de capacidad de generación renovable con respecto a la prevista en el Plan Estratégico 2021-2025 (12% y 5,2 GW, respectivamente, en 2025) en línea con los objetivos más ambiciosos anunciados en el *Low Carbon Day* de Repsol celebrado el pasado 5 de octubre, que acelerarán la transición energética de la Compañía para alcanzar las cero emisiones netas en el año 2050.

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 alinear la Compañía 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 su liderazgo en la transición energética, habiéndose además actualizado los objetivos establecidos inicialmente en el Plan Estratégico 2021-2025 para hacerlos más ambiciosos y acelerar la transición energética de la Compañía con el fin de alcanzar las cero emisiones netas en el año 2050, según lo anunciado en el *Low Carbon Day* celebrado el pasado 5 de octubre.

La métrica del TSR (*Total Shareholder Return* o Retorno Total para el accionista) 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, MOL, Iberdrola 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
1 ^a o 2 ^a	100%
3 ^a o 4 ^a	75%
5 ^a	50%
6 ^a	25%
≥ 7 ^a	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.

En el caso del Consejero Delegado, la estructura de la retribución variable a largo plazo se instrumenta 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 concesión¹².

¹¹ 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.

¹² Para el resto de beneficiarios del ILP, la proporción es del 70% en metálico y 30% en performance shares, excepto en el caso de los miembros del Comité Ejecutivo para quienes la proporción es igual que la del Consejero Delegado (50% en efectivo y 50% en performance shares).

A este respecto, el incentivo total que el Consejo de Administración ha acordado asignar al Consejero Delegado como Incentivo a Largo Plazo 2022-2025, es el 120% de su retribución fija, en una proporción de 68.090 performance shares de Repsol¹³, S.A. y 720 miles de euros.

Una vez finalizado el periodo de medición del Incentivo a Largo Plazo 2022-2025, la Comisión de Retribuciones realizará, en el primer cuatrimestre del ejercicio 2026, una evaluación del nivel de cumplimiento alcanzado en cada uno de sus objetivos y del ILP en su conjunto 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 un 0%, si no se alcanza un nivel de cumplimiento por encima del umbral mínimo, y 68.090 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 81.708 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 que se entreguen ni realizar directa ni indirectamente coberturas sobre las mismas hasta transcurridos tres años desde que se haya producido cada entrega de acciones salvo si ya mantiene, en el momento de la transmisión, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos, dos veces su retribución fija anual. Tampoco podrán 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 descrito en el apartado 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 y los últimos tres en la Junta General de 2020) 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 sean Consejeros Ejecutivos o que tengan la consideración de Alta Dirección, entendiéndose como tales 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 2021 se encontraban vigentes los Ciclos Noveno (2019-2022), Décimo (2020-2023) y Undécimo (2021-2024) del Plan de Compra de Acciones para los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo.

Durante 2022 está prevista la finalización del Noveno Ciclo del Plan (2019-2022), al que se encuentra adherido el Consejero Delegado, así como la puesta en marcha del Duodécimo Ciclo del Plan de Compra de Acciones para los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo (2022-2025).

¹³ El número de 68.090 performance shares resulta de dividir 720 miles de euros y el precio de mercado de la acción de 10,5743 euros, que es la media de las cotizaciones de la acción de Repsol, S.A. de los meses de diciembre de 2021 y enero de 2022. 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.

4.1.5. Control 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 concorra durante el período anterior a cada una de las entregas, a juicio del Consejo de Administración y previo informe de la Comisión de Retribuciones, 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.

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.

En caso de extinción de la relación contractual del Consejero Delegado con la Sociedad, como consecuencia de los factores que se indican a continuación, la percepción del capital acumulado en el Plan únicamente se producirá en el momento de su jubilación efectiva o en caso de fallecimiento o incapacidad permanente antes de la jubilación:

- 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 produzca alguna de las contingencias cubiertas por los mismos, 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.

Durante el ejercicio 2022 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 2022 estará en línea con el abonado en 2021 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 obligación de 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. Respeto 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 26 de marzo de 2021, 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, así como con las prácticas y 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.

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 con 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 aprobada a tal efecto por la Junta General de Accionistas, directamente 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 26 de marzo de 2021, 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 2022, el Consejo de Administración ha acordado, en su reunión de 16 de febrero de 2022, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, mantener el valor del punto en el mismo importe que el fijado para 2021, 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.

La tabla de puntos aprobada para el ejercicio 2022 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

4.2.3. Retribuciones a los Consejeros por su pertenencia a órganos de administración de entidades dependientes

Los Consejeros no Ejecutivos percibirán la remuneración que les corresponda por pertenecer a los órganos de administración de determinadas sociedades filiales del Grupo Repsol.

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 2021 y refleja el papel relevante y de elevada actividad institucional e involucración del Presidente, 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 2022 estará en línea con el abonado en 2021 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 2021

En este apartado se detallan las retribuciones percibidas por los Consejeros en 2021, de conformidad con la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de accionistas.

5.1. Respeto al Consejero Delegado

5.1.1. Retribución Fija

El importe total de la retribución fija del Consejero Delegado por el desempeño de funciones ejecutivas ha ascendido, en 2021, al siguiente importe:

Retribución fija 2021 en miles de euros	
D. Josu Jon Imaz	1.200

5.1.2. Retribución Variable Anual

Las categorías de objetivos, métricas y ponderaciones en la retribución variable anual 2021 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 2021	VALOR ALCANZADO	GRADO CONSECUCCIÓN ⁽¹⁾
DESEMPEÑO COMPAÑÍA	50 %	Resultado neto ajustado	17,5 %	1.313 M€	2021: 2.454 M€	19,25 %
		Beneficio neto	17,5 %	1.182 M€	2021: 2.499 M€	19,25 %
		Deuda neta y Deuda neta/EBITDA CCS	15 %	Deuda neta: 6.997 ⁽²⁾ M€ Deuda Neta /Ebitda CCS: 1,32	Deuda neta: 6.471 ⁽²⁾ M€ Deuda Neta /Ebitda CCS: 0,92	16,5 %
TRANSFORMACIÓN/IMPLANTACIÓN DE LA ESTRATEGIA	25 %	Implantación de la estrategia, avanzando en la transformación de la Compañía: <ul style="list-style-type: none"> Industrial: Avance de los proyectos de transición energética E&P: Foco en la eficiencia a través del FCF Breakeven Customer Centric: foco en el cliente, con impacto en la organización interna y en las operaciones Eficiencia de la Corporación: Costes recurrentes Despliegue de los programas transversales de Digitalización y Compras 	15 %	A valorar por la Comisión de Retribuciones a partir de las evidencias que existan	90%, basado en las evidencias que se detallan ⁽³⁾ .	13,5 %
		Mejora del portafolio en línea con la estrategia de la Compañía	10 %	A valorar por la Comisión de Retribuciones a partir de las evidencias que existan	110% basado en las evidencias que se detallan ⁽⁴⁾ .	11 %
DESCARBONIZACIÓN Y SOSTENIBILIDAD	25 %	Capacidad de generación Low Carbon	10 %	Capacidad adicional de 709,1 MW	Capacidad adicional de 567,9 MW	6,68 %
		Índice de accidentabilidad y seguridad de procesos	15 %	IFT: 1,23 y 0 fatalidades PSIR = 0,77	IFT: 0,89 y 0 fatalidades PSIR = 0,25	8,25 %
			100 %	GRADO DE CONSECUCCIÓN⁴		94,43 %

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

(2) Deuda neta antes de cualquier emisión de bonos híbridos en 2021

(3) En 2021 se han llevado a cabo numerosas iniciativas avanzando en la transformación de la compañía, entre las que destacan:

- Negocios Industriales: En 2021 se ha dado un importante impulso a los proyectos de Eficiencia energética (-153 Kt CO₂ reducidas verificadas), biocombustibles avanzados (importante avance del proyecto nueva HVO en Cartagena) y economía circular para mejorar el posicionamiento de nuestros complejos industriales ante la transición energética. Respecto al hidrógeno, se han dado pasos decisivos desde el lanzamiento de nuestra ambición de liderazgo en Iberia: se han alcanzado distintos acuerdos a lo largo de ejercicio, entre otros, con la Asociación Española del H₂, la Asociación Corredor del H₂ Vasco, con Sener para la producción de electrolizadores o con Enagás para una planta demo de fotoelectrocátálisis; y se ha iniciado la construcción del primer electrolizador de 2,5 MW en Bilbao, entre otros hitos. Respecto al negocio Químico se han puesto en marcha importantes proyectos del plan de transformación orientados a la diferenciación de la gama y la eficiencia energética, entre los que destacan el segundo reactor en fase de gas del PP2 Tarragona, además de aprobarse un importante proyecto de ampliación del Complejo de Sines, que consiste en la construcción de dos nuevas plantas de polietileno y polipropileno a la vanguardia de la tecnología en Europa. En Refino, destaca la finalización del proyecto de la planta de propileno grado polímero y la ampliación de las instalaciones de ILBOC.
- El negocio de E&P continúa reduciendo su FCF Breakeven gracias a sus planes de eficiencia y optimización de costes. Adicionalmente se han tomado los FID de varios proyectos, en línea con lo previsto en el Plan Estratégico, entre los que destacan el proyecto de desarrollo Shenzi North (GoM), el desarrollo completo de Akacias en Colombia y las fases 1 y 2 de desarrollo de Eagle Ford y Marcellus en Estados Unidos.
- El negocio de Customer Centric ha continuado con foco en la captación y fidelización de clientes impulsando las actuales palancas de desarrollo. En este sentido destaca la adquisición de una participación mayoritaria en Gana Energía, la alianza con Testa Home y el lanzamiento de Repsol Mas Energías, programa de fidelización que integra todas las energías ofrecidas por Repsol. Se ha avanzado durante el ejercicio con paso firme hacia un negocio digital, entre otros, con el acuerdo de colaboración entre Wible y Cabify, el lanzamiento de Vivit y alcanzando una cifra de 3M de usuarios registrados en Waylet. Adicionalmente cristaliza una oferta multienergía con un importante avance en las instalaciones de Solmatch y Solify y a través de los acuerdos alcanzados para desarrollar nuevas comunidades de generación distribuida.
- Respecto a la Corporación, continúa con foco en la eficiencia registrando en 2021 costes inferiores a los previstos. Por su parte, los Programas Digital y de Compras han generado impactos positivos por encima de los previstos.

(4) En 2021, primer año del Plan Estratégico, prácticamente se ha alcanzado la ambición estratégica al reducir la presencia del negocio de E&P en varios países con las desinversiones en Malasia, Vietnam, Ecuador y Rusia, y materializarse la salida de Marketing Italia. Adicionalmente, durante el ejercicio se ha mejorado del portafolio de GBC, entre otros, a través de la adquisición de una participación en Hecate (desarrollador de proyectos en EEUU) y de la venta de una participación minoritaria (49%) del parque eólico Delta. Adicionalmente se ha adquirido la compañía de E&P Rockdale en EE.UU.

Atendiendo al grado de cumplimiento de las métricas establecidas, así como a la extraordinaria contribución del Consejero Delegado al cumplimiento de los objetivos de la Compañía, el Consejo de Administración ha determinado que el importe de su retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2021 ascienda a 1.360 miles de euros, importe equivalente a un 113,32% de su retribución fija.

Para alcanzar esta decisión, el Consejo de Administración ha considerado la contribución extraordinaria y determinante del Consejero Delegado en el ejercicio 2021 para convertir a Repsol en una compañía neutra en carbono en 2050, realizando importantes avances en la transición energética mediante iniciativas como la descarbonización de sus complejos industriales, su transformación en hubs multienergéticos, la puesta en marcha de proyectos de eficiencia energética, la producción de biocombustibles avanzados y la aceleración de la economía circular. Adicionalmente, el Consejero Delegado ha convertido a la Compañía en líder y movilizador de la industria en la apuesta por el hidrógeno libre de emisiones como vector de transición. Como colofón a estos avances, anunció un importante incremento de ambición de generación renovable y de reducción de emisiones, anticipando a 2040 una reducción del Indicador de Intensidad de Carbono del 55% respecto a 2016, junto con un aumento de la inversión en soluciones bajas en carbono para acelerar su transformación.

Por otro lado, las operaciones llevadas a cabo en 2021 han permitido, en este primer ejercicio del Plan Estratégico, anticipar la consecución de importantes indicadores como la reducción de emisiones de CO₂, la reducción del Indicador de intensidad de carbono, de la intensidad de emisiones de metano y del *flaring*, respecto a lo previsto en el Plan Estratégico, lo que materializa una transición energética real.

Adicionalmente, para acompañar al proceso de transición energética, durante 2021 Repsol ha aprobado una estrategia integral de financiación sostenible, convirtiéndose en la primera compañía de su sector en presentar un marco integral que incorpora tanto instrumentos destinados a la financiación de proyectos específicos (verdes y de transición), como los vinculados a compromisos sostenibles de compañía (*Sustainability Linked Bonds*). Y bajo esta estrategia se realizó la primera emisión de Eurobonos ligados a objetivos de sostenibilidad en España, con una gran acogida por parte de los inversores, demostrada en que la demanda superó varias veces la oferta. Esta nueva estrategia de financiación asegura a la compañía un marco financiero sostenible para su desarrollo.

En el campo de la Sostenibilidad, el liderazgo del Consejero Delegado se ha materializado asimismo en la consolidación de Repsol en las primeras posiciones de los ratings más relevantes (MSCI, Sustainalytics, Vigeo Eiris, CHRB —reconocido como referencia en materia de Derechos Humanos—) y en el cumplimiento de las recomendaciones de la Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), así como en iniciativas pioneras como la publicación del libro “Los Derechos Humanos y Repsol” y de un informe anual de impacto de la actividad de la compañía sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenibles.

Todas estas actuaciones han sido acompañadas de la obtención de unos resultados financieros excepcionales, incluyendo el mayor beneficio neto en más de una década (desde 2008) y una generación de caja que ha permitido avanzar y acelerar en la estrategia definida, incrementando las inversiones en negocios de baja generación de carbono y la remuneración a los accionistas.

Paralelamente, la deuda se ha reducido un 15%, en aproximadamente 1.000 millones de euros, y la ejecución del programa de digitalización y de optimización de las compras y capital circulante ha generado impactos en la caja generada por encima de lo esperado. Con todo ello, Repsol ha batido las expectativas y ha superado en el primer año del plan estratégico vigente la práctica totalidad de los objetivos estratégicos previstos, avanzando en la transformación de la compañía y su transición hacia la neutralidad en carbono.

Consecuentemente, el Consejo de Administración ha aprobado en su reunión de 16 de febrero de 2022, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, el siguiente importe como retribución variable anual del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio 2021.

Retribución variable anual 2021 en miles de euros	
D. Josu Jon Imaz	1.360

No ha resultado necesario aplicar ningún mecanismo de control, descrito en el apartado 4.1.5. de este Informe, sobre la retribución variable anual del Consejero Delegado.

5.1.3. Retribución Variable a Largo Plazo

El 31 de diciembre de 2021 se ha cerrado, de acuerdo a sus bases, el Incentivo a Largo Plazo 2018-2021. 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 ACUMULADO 2018-2021	% consecución individual	% de consecución global
UPSTREAM	26,25 %	Breakeven anual FCF	12,5 %	FCF Breakeven de E&P real < FCF Breakeven de E&P previsto. El FCF BE de E&P ha sido inferior en todos los años al objetivo, fundamentalmente debido a los planes de eficiencia, optimización de costes, fondo de maniobra e inversiones implantadas en el periodo	100 %	85,7 %
		Generación de Flujo de Caja Operativo	10 %	Flujo de Caja Operativo real ≥ Flujo de Caja Operativo previsto. El Flujo de Caja Operativo acumulado en el 2018-2021 ha sido un 8% superior al previsto.	100 %	
		Crecimiento de la producción	3,75 %	Crecimiento anual medio de la producción objetivo: 2,6% Crecimiento anual medio de la producción real: -2,3% en el periodo 2018-2020	0 %	
DOWNSTREAM	22,5 %	Margen integrado refino y marketing de Repsol vs sector	12,5 %	En el Top 2 en el periodo 2018–2019 y en el Top 4 en el periodo 2020-2021 respecto al grupo de comparación (Eni, Total, Cepsa, Galp, Saras, OMV, MOL, Neste Oil, Hellenic)	81,3 %	67,4 %
		Generación de Flujo de Caja Operativo	10 %	Flujo de Caja Operativo real ≥ Flujo de Caja Operativo previsto. El Flujo de Caja Operativo acumulado en el 2018-2021 ha sido un 14% inferior al previsto	50 %	
CREACIÓN DE VALOR	35 %	Resultado neto ajustado	15 %	Resultado neto ajustado real respecto a Resultado neto ajustado previsto. El Resultado Neto Ajustado ha sido un 12% superior al previsto.	100 %	67,9 %
		Retribución al accionista (TSR)	15 %	Repsol se sitúa entre la posición 5ª y 7ª del TSR vs. empresas comparables en los distintos periodos (Total, RD Shell, BP, ENI, OMV, Equinor, GALP, Iberdrola, Naturgy y Endesa)	25 %	
		Digitalización	5 %	Impacto positivo pretax en CFFO real respecto al objetivo. Cumplimiento del objetivo por encima de lo previsto	100 %	
SOSTENIBILIDAD	16,25 %	Desarrollo de Negocios low carbon	6,25 %	Número de clientes electricidad, cuota de mercado wholesale gas, generación GW y EBITDA. Cuota de mercado wholesale gas superior al previsto. Número de clientes electricidad y generación de GW conseguidos en aproximadamente un 90 y 95%, respectivamente respecto a lo previsto, El Ebitda acumulado del periodo 2018-2020 ha sido un 20% inferior al previsto.	75 %	90,4 %
		Seguridad de procesos (PSIR)	5 %	PSIR real ≤ PSIR objetivo PSIR objetivo: 2018 (0,93), 2019 (0,82), 2020 (0,74) y 2021 (0,77) PSIR real; 2018 (0,47), 2019 (0,55), 2020 (0,62) y 2021 (0,25) Todos los años del plan se han obtenido valores inferiores en más de un 15% respecto del PSIR objetivo, finalizando el periodo con un PSIR de 0,25.	100 %	
		Reducción de emisiones	5 %	Valor real de reducción de emisiones ≥ Valor objetivo de reducción de emisiones. Más de 1,4 millones de toneladas de emisiones CO2 equivalentes reducidas en el periodo 2018-2021, estando por encima del objetivo.	100 %	
GRADO DE CONSECUCCIÓN – GCO						76,1 %

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).

$$\text{Incentivo a pagar} = \text{ILP concedido} \times D \times \text{GCO}$$

Consecuentemente, el Consejo de Administración ha aprobado en su reunión de 16 de febrero de 2022, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, el siguiente importe como retribución variable a largo plazo 2018-2021 del Consejero Delegado, que representa el 63,84% de su máximo alcanzable y que equivale a un 76,61% de su retribución fija anual.

Retribución variable a largo plazo 2021 en miles de euros

D. Josu Jon Imaz

919

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 2018-2021 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 773 miles de euros en metálico y 13.184 acciones de la Sociedad —equivalentes a un importe de 146 miles de euros—.

No ha resultado necesario aplicar ningún mecanismo de control, descrito en el apartado 4.1.5. de este informe, sobre la retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado.

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 2021 se ha realizado el proceso de adhesión voluntaria al Undécimo Ciclo del Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo (2021-2024). El Consejero Delegado ha destinado al Plan un total de 51.108 acciones, de las que 19.337 se corresponden con las acciones que le fueron entregadas como pago parcial del ILP 2017-2020 y las 31.771 acciones 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. Al término del Ciclo, en junio de 2024, y siempre que se cumplan las condiciones establecidas en su Reglamento, el Consejero Delegado podrá recibir un máximo de 17.036 acciones.

Adicionalmente, el 31 de mayo de 2021 se cumplió el periodo de consolidación del Octavo Ciclo del Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios del Programa de Incentivo a largo Plazo 2018-2021. Como consecuencia de ello, el Consejero Delegado consolidó derechos a la entrega de 10.525 acciones brutas, valoradas a un precio de 11,35 euros por acción, lo que supone un importe equivalente de 119.438 euros. En junio de 2021, una vez descontado el ingreso a cuenta a realizar por la Sociedad, le fueron entregadas 7.189 acciones.

A la fecha de este Informe, el Consejero Delegado es titular de 526.662 acciones de Repsol, que representan más de cuatro veces su retribución fija anual.

5.1.5. Sistemas de Ahorro a Largo Plazo

En 2021, 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 2021 ha sido de siete mil euros.

5.1.6. Otras percepciones

Durante 2021, el Consejero Delegado ha sido beneficiario 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 2021 asciende a 34 miles de euros.

Por otro lado, la Sociedad no ha concedido en 2021 ningún anticipo, crédito o garantía al Consejero Delegado.

5.1.7. Condiciones principales del contrato del Consejero Delegado

Las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico del Consejero Delegado se determinan en su contrato, respetando siempre lo previsto en los Estatutos Sociales y en la Política de Remuneraciones y se describen en el apartado 4.1.8 del presente Informe.

5.2. Respeto a los Consejeros en su condición de tales

El Consejo de Administración acordó el 17 de febrero de 2021, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, mantener el valor del punto para el ejercicio 2021 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 6,884 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.

Asimismo, los Consejeros no Ejecutivos han percibido la remuneración que les corresponde por pertenecer a los órganos de administración de determinadas sociedades filiales del Grupo Repsol y que ha ascendido en su conjunto a 84 miles de euros.

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 4,5 millones de euros en 2021. 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. Respeto al Presidente del Consejo de Administración

El importe total de la retribución fija del Presidente del Consejo de Administración en 2021 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). El gasto asociado a las retribuciones en especie para el Presidente del Consejo de Administración durante 2021 ha ascendido a 273 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 del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio 2021

A continuación, se muestra un resumen del total de las retribuciones brutas devengadas por el Consejero Delegado durante el ejercicio 2021:

(En miles de euros)

Consejero	Retribución Fija	Retribución Variable Anual	Retribución por funciones de Consejero ¹	ILP 2018-2021		Total
				Retribución Variable a Largo Plazo en metálico ²	Retribución Variable a Largo Plazo en acciones ³	
D. Josu Jon Imaz	1.200	1.360	353	773	146	3.832

1. Retribuciones por funciones de Consejero: incluye la asignación fija derivada de la pertenencia al Consejo de Administración de Repsol S.A. y sus Comisiones.

2. Retribución Variable a Largo Plazo en metálico: se refiere a la retribución correspondiente al Programa de Incentivo a Largo Plazo ILP 2018-2021 abonada en metálico.

3. Retribución Variable a Largo Plazo en acciones: se refiere a la retribución correspondiente al Programa de Incentivo a Largo Plazo ILP 2018-2021 abonada en acciones.

Con respecto al Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo, el 31 de mayo de 2021 se cumplió el periodo de consolidación del Octavo Ciclo (2018-2021), 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	10.525	119	7.189

Se detallan a continuación el número de acciones compradas por el Consejero Delegado en el Ciclo 2021-2024:

Número de acciones adquiridas por el Consejero Delegado	
Consejero	Ciclo 2021-2024
D. Josu Jon Imaz ¹	51.108

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.

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** del Consejero Delegado durante el ejercicio 2021, así como otras **retribuciones en especie** percibidas durante dicho ejercicio:

(En miles de euros)

Consejero	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

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.

(En miles de euros)

Consejero	Primas de Seguros de Vida	Seguro Médico y Otras Prestaciones	Total Retribuciones en especie
D. Josu Jon Imaz	25	9	34

6.2. Remuneración de los Consejeros por su actividad como tales correspondiente al ejercicio 2021

La asistencia personal de los Consejeros a las reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones durante 2021 ha sido del 100%, según se detalla a continuación:

	Consejo de Administración	Comisión Delegada	Comisión de Auditoría y Control	Comisión de Nombramientos	Comisión de Retribuciones	Comisión de Sostenibilidad
Número de reuniones	13	5	11	7	3	4
Ejecutivos						
Josu Jon Imaz San Miguel	13/13	5/5	--	--	--	--
Dominicales						
Manuel Manrique Cecilia	13/13	5/5	--	--	--	--
José Manuel Loureda Mantiñán ⁽¹⁾	10/10	--	--	--	3/3	3/3
Independientes						
María Teresa Ballester Fornés ⁽²⁾	3/3	--	3/3	--	1/1	--
Aurora Catá Sala ⁽³⁾	10/10	--	8/8	4/4	2/2	--
Rene Dahan ⁽⁴⁾	11/11	3/3	--	--	--	--
Arantza Estefanía Larrañaga ⁽⁵⁾	13/13	--	--	7/7	--	4/4
Carmina Ganyet i Cirera	13/13	--	11/11	7/7	3/3	--
Teresa García-Milá Lloveras	13/13	--	11/11	7/7	--	--
Ignacio Martín San Vicente	13/13	5/5	--	--	--	--
Mariano Marzo Carpio	13/13	--	--	7/7	3/3	4/4
Isabel Torremocha Ferrezuelo	13/13	--	11/11	--	--	4/4
J. Robinson West	13/13	5/5	--	--	--	--
Otros Externos						
Antonio Brufau Niubó	13/13	5/5	--	--	--	--
Emiliano López Achurra ⁽⁶⁾	1/1	--	--	--	--	1/1
Henri Philippe Reichstul	13/13	5/5	--	--	--	--
Luis Suárez de Lezo Mantilla	13/13	5/5	--	--	--	--

(1) El Sr. Loureda renunció a su cargo de Consejero de Repsol, S.A. y como vocal de las Comisiones de Retribuciones y de Sostenibilidad con anterioridad a la reunión de 27 de octubre de 2021.

(2) El mandato de la Sra. Ballester como Consejera finalizó con fecha 26 de marzo de 2021.

(3) La Sra. Catá fue nombrada Consejera y vocal de las Comisiones de Auditoría y Control, Nombramientos y Retribuciones con fecha 26 de marzo de 2021.

(4) El Sr. Dahan causó baja por fallecimiento el 21 de noviembre de 2021.

(5) La Sra. Estefanía cesó como vocal de la Comisión de Nombramientos con fecha 24 de noviembre de 2021 y fue nombrada vocal de la Comisión de Retribuciones en la misma fecha.

(6) El Sr. López Achurra aceptó su cargo como Consejero y vocal de las Comisiones de Nombramientos y Sostenibilidad tras la reunión de 24 de noviembre de 2021.

Los importes devengados individualmente por los miembros del Consejo de Administración 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	Repsol, S.A.				Otras sociedades del Grupo		TOTAL 2021	TOTAL 2020
	Asignación Fija	Retribución por pertenencia a Comisiones del Consejo	Total Repsol, S.A. 2021	Proporción relativa con respecto al Total Repsol, S.A. 2021	Asignación Fija	Total sociedades del Grupo 2021		
Ejecutivos								
Josu Jon Imaz San Miguel	177	177	354	5,14 %	—	—	354	354
Dominicales								
Manuel Manrique Cecilia	177	177	354	5,14 %	—	—	354	354
José Manuel Loureda Mantiñán (1)	132	50	182	2,64 %	—	—	182	243
Independientes								
María Teresa Ballester Fornés(2)	44	28	72	1,05 %	—	—	72	287
Aurora Catá Sala(3)	132	99	231	3,35 %	—	—	231	—
Rene Dahan(4)	162	162	324	4,70 %	—	—	324	354
Arantza Estefanía Larrañaga(5)	177	66	243	3,53 %	—	—	243	243
Carmina Ganyet i Cirera	177	132	309	4,49 %	—	—	309	309
Teresa García-Milá Lloveras	177	110	287	4,17 %	—	—	287	287
Ignacio Martín San Vicente	177	177	354	5,14 %	—	—	354	354
Mariano Marzo Carpio(6)	199	88	287	4,17 %	—	—	287	287
Isabel Torremocha Ferrezuelo	177	132	309	4,49 %	—	—	309	309
J. Robinson West	177	177	354	5,14 %	—	—	354	354
Otros Externos								
Antonio Brufau Niubó	2.500	—	2.500	36,29 %	—	—	2.500	2.500
Emiliano López Achurra (7)	15	6	21	0,30 %	84	84	105	—
Henri Philippe Reichstul	177	177	354	5,14 %	—	—	354	354
Luis Suárez de Lezo Mantilla	177	177	354	5,14 %	—	—	354	354

(1) El Sr. Loureda renunció a su cargo de Consejero de Repsol, S.A. con anterioridad a la reunión de 27 de octubre de 2021.

(2) El mandato de la Sra. Ballester como Consejera de Repsol, S.A. finalizó con fecha 26 de marzo de 2021.

(3) La Sra. Catá fue nombrada Consejera de Repsol, S.A. y vocal de las Comisiones de Auditoría y Control, Nombramientos y Retribuciones con fecha 26 de marzo de 2021.

(4) El Sr. Dahan causó baja por fallecimiento el 21 de noviembre de 2021.

(5) La Sra. Estefanía cesó como vocal de la Comisión de Nombramientos con fecha 24 de noviembre de 2021 y fue nombrada vocal de la Comisión de Retribuciones en la misma fecha.

(6) El Sr. Marzo recibe una retribución adicional por el desempeño de sus funciones como Consejero Independiente Coordinador equivalente a un importe de 22.074,28 euros.

(7) El Sr. López Achurra aceptó su cargo como Consejero y vocal de las Comisiones de Nombramientos y Sostenibilidad tras la reunión de 24 de noviembre de 2021.

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

(en miles de euros)

Consejero	Retribución devengada en Repsol, S.A.										Retribución devengada en otras sociedades del Grupo				
	Remuneración por pertenencia al Consejo	Remuneración por pertenencia a Comisiones	Retribución Fija	Retribución Variable a Corto Plazo	Retribución Variable a Largo Plazo	Indemnización	Otros Conceptos ⁽¹⁾	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020	Aportaciones a sistemas de ahorro a largo plazo ⁽²⁾	Remuneración por pertenencia al Consejo de otras sociedades del Grupo	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020	Total Repsol, S.A. y Grupo 2021	Total Repsol, S.A. y Grupo 2020
Ejecutivos															
Josu Jon Imaz San Miguel	177	177	1.200	1.360	919	—	153	3.986	3.432	254	—	—	—	3.986	3.432
Dominicales															
Manuel Manrique Cecilia	177	177	—	—	—	—	—	354	354	—	—	—	—	354	354
José Manuel Loureda Mantiñán ⁽³⁾	132	50	—	—	—	—	—	182	243	—	—	—	—	182	243
Independientes															
María Teresa Ballester Fornés ⁽⁴⁾	44	28	—	—	—	—	—	72	287	—	—	—	—	72	287
Aurora Catá Sala ⁽⁵⁾	132	99	—	—	—	—	—	231	—	—	—	—	—	231	—
Rene Dahan ⁽⁶⁾	162	162	—	—	—	—	—	324	354	—	—	—	—	324	354
Arantza Estefanía Larrañaga	177	66	—	—	—	—	—	243	243	—	—	—	—	243	243
Carmina Ganyet i Cirera	177	132	—	—	—	—	—	309	309	—	—	—	—	309	309
Teresa García-Milá Lloveras	177	110	—	—	—	—	—	287	287	—	—	—	—	287	287
Ignacio Martín San Vicente	177	177	—	—	—	—	—	354	354	—	—	—	—	354	354
Mariano Marzo Carpio ⁽⁷⁾	199	88	—	—	—	—	—	287	287	—	—	—	—	287	287
Isabel Torremocha Ferrezuelo	177	132	—	—	—	—	—	309	309	—	—	—	—	309	309
J. Robinson West	177	177	—	—	—	—	—	354	354	—	—	—	—	354	354
Otros Externos															
Antonio Brufau Niubó	2.500	—	—	—	—	—	273	2.773	2.786	—	—	—	—	2.773	2.786
Emiliano López Achurra ⁽⁸⁾	15	6	—	—	—	—	—	21	—	—	84	84	—	105	—
Henri Philippe Reichstul	177	177	—	—	—	—	—	354	354	—	—	—	—	354	354
Luis Suárez de Lezo Mantilla	177	177	—	—	—	—	—	354	354	—	—	—	—	354	354
TOTAL	4.954	1.935	1.200	1.360	919	—	426	10.794	10.307	254	84	84	—	10.878	10.307

(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.

(2) El importe de las aportaciones a sistemas de ahorro a largo plazo no se incluye en el cómputo del total de retribuciones al no haberse producido durante el ejercicio ninguna de las contingencias que dan derecho a su percepción.

(3) El Sr. Loureda renunció a su cargo de Consejero de Repsol, S.A. con anterioridad a la reunión de 27 de octubre de 2021.

(4) El mandato de la Sra. Ballester como Consejera de Repsol, S.A. finalizó con fecha 26 de marzo de 2021.

(5) La Sra. Catá fue nombrada Consejera de Repsol, S.A. y vocal de las Comisiones de Auditoría y Control, Nombramientos y Retribuciones con fecha 26 de marzo de 2021.

(6) El Sr. Dahan causó baja por fallecimiento el 21 de noviembre de 2021.

(7) El Sr. Marzo recibe una retribución adicional por el desempeño de sus funciones como Consejero Independiente Coordinador equivalente a un importe de 22.074,28 euros.

(8) El Sr. López Achurra aceptó su cargo como Consejero y vocal de las Comisiones de Nombramientos y Sostenibilidad tras la reunión de 24 de noviembre de 2021. Adicionalmente, percibe la remuneración fija indicada en la tabla como Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración de Petronor, S.A.

Seguidamente se incluye la información relativa a la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros, de los resultados consolidados de la Sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la Sociedad y de sus entidades dependientes que no sean Consejeros de Repsol, S.A.

Consejero	Importes totales devengados (en miles de euros) y % de variación anual								
	2021	% variación 2021/2020	2020	% variación 2020/2019	2019	% variación 2019/2018	2018	% variación 2018/2017	2017
Ejecutivos									
Josu Jon Imaz San Miguel	4.240	15 %	3.685	-4 %	3.829	-11 %	4.282	0 %	4.287
Dominicales									
Manuel Manrique Cecilia	354	0 %	354	0 %	354	0 %	354	0 %	354
José Manuel Loureda Mantiñán	182	-25 %	243	-4 %	252	-5 %	265	0 %	265
Independientes									
María Teresa Ballester Fornés	72	-75 %	287	0 %	287	2 %	280	58 %	177
Aurora Catá Sala	231	—	—	—	—	—	—	—	—
Rene Dahan	324	-8 %	354	0 %	354	0 %	354	0 %	354
Arantza Estefanía Larrañaga	243	0 %	243	55 %	157	—	—	—	—
Carmina Ganyet i Cirera	309	0 %	309	3 %	300	56 %	192	—	—
Teresa García-Milá Lloveras	287	0 %	287	58 %	182	—	—	—	—
Ignacio Martín San Vicente	354	0 %	354	-2 %	363	45 %	250	—	—
Mariano Marzo Carpio	287	0 %	287	12 %	256	5 %	243	50 %	162
Isabel Torremocha Ferrezuelo	309	0 %	309	6 %	291	10 %	265	50 %	177
J. Robinson West	354	0 %	354	0%	354	0%	354	0%	354
Otros Externos									
Antonio Brufau Niubó	2.773	0 %	2.786	-5 %	2.919	-6 %	3.105	1 %	3.089
Emiliano López Achurra	105	—	—	—	—	—	—	—	—
Henri Philippe Reichstul	354	0 %	354	0 %	354	510 %	58	-61 %	148
Luis Suárez de Lezo Mantilla	354	0 %	354	-89 %	3.143	-7 %	3.375	-1 %	3.396
Resultados consolidados de la Sociedad (en millones de euros)	4.329	231 %	-3.304	-3 %	-3.201	-196 %	3.333	7 %	3.107
Resultado neto ajustado (en millones de euros)	2.454	309 %	600	-71 %	2.042	-13 %	2.352	-2 %	2.405
Remuneración media de los empleados (en miles de euros)	57	-2 %	58	-3 %	59	2 %	58	-2 %	59

De conformidad con lo previsto en la Circular 3/2021 de 28 de septiembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, a efectos de facilitar la uniformidad y comparabilidad de los datos, y de explicar adecuadamente las variaciones producidas en la retribución percibida por los Consejeros de la Sociedad en los últimos cinco ejercicios que se recogen en la tabla, se realizan las siguientes observaciones:

- D. José Manuel Loureda Mantiñán (% variación 2020/2021): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2020 y en 2021. Estas remuneraciones no son comparables, dado que el Sr. Loureda renunció a su cargo de Consejero de Repsol, S.A. con fecha 27 de octubre de 2021 y, por tanto, la remuneración de ese año se corresponde con el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 27 de octubre.
- Dña. María Teresa Ballester Fornés:

- % variación 2020/2021: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2020 y en 2021. Estas remuneraciones no son comparables, dado que la Sra. Ballester finalizó su mandato con fecha 26 de marzo de 2021 y, por tanto, la remuneración de ese año se corresponde con el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 26 de marzo.
- % variación 2017/2018: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2017 y en 2018. Estas remuneraciones no son comparables, dado que la Sra. Ballester fue nombrada Consejera de Repsol, S.A. con fecha 19 de mayo de 2017 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 19 de mayo y el 31 de diciembre. En 2018 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo.
- Dña. Aurora Catá Sala: la Sra. Catá fue nombrada Consejera de Repsol, S.A. y vocal de las Comisiones de Auditoría y Control, Nombramientos y Retribuciones con fecha 26 de marzo de 2021, por lo que las remuneraciones mostradas en ese año no se corresponden con el ejercicio completo.
- D. Rene Dahan (% variación 2020/2021): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2020 y en 2021. Estas remuneraciones no son comparables, dado que el Sr. Dahan causó baja como Consejero y vocal de la Comisión Delegada con fecha 24 de noviembre de 2021 y, por tanto, la remuneración de dicho ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 24 de noviembre.
- Dña. Aránzazu Estefanía Larrañaga (% variación 2019/2020): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2019 y en 2020. Estas remuneraciones no son comparables, dado que La Sra. Estefanía fue nombrada Consejera de Repsol, S.A. con fecha 31 de mayo de 2019 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 31 de mayo y el 31 de diciembre. En 2020 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo.
- Dña. Carmina Ganyet i Cirera (% variación 2018/2019): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2018 y en 2019. Estas remuneraciones no son comparables, dado que la Sra. Ganyet fue nombrada Consejera de Repsol, S.A. con fecha 11 de mayo de 2018 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 11 de mayo y el 31 de diciembre. En 2019 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo.
- Dña. Teresa García-Milá Lloveras (% variación 2019/2020): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2019 y en 2020. Estas remuneraciones no son comparables, dado que La Sra. García-Milá fue nombrada Consejera de Repsol, S.A. con fecha 31 de mayo de 2019 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 31 de mayo y el 31 de diciembre. En 2020 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo.
- D. Ignacio Martín San Vicente (% variación 2018/2019): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2018 y en 2019. Estas remuneraciones no son comparables, dado que el Sr. Martín fue nombrado Consejero de Repsol, S.A. con fecha 11 de mayo de 2018 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 11 de mayo y el 31 de diciembre. En 2019 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo.
- D. Mariano Marzo Carpio:
 - % variación 2019/2020: las cifras indicadas muestran la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2019 y en 2020. La variación se debe a que, desde 2020, el Sr. Marzo recibe una retribución adicional por el desempeño de sus funciones como Consejero Independiente Coordinador, equivalente a un importe de 22.074,28 euros.
 - % variación 2017/2018: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2017 y en 2018. Estas remuneraciones no son comparables, dado que el Sr. Marzo fue nombrado Consejero de Repsol, S.A. con fecha 19 de mayo de 2017 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 19 de mayo y el 31 de diciembre. En 2018 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo.
- Dña. Isabel Torremocha Ferrezuelo (% variación 2017/2018): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2017 y en 2018. Estas remuneraciones no son comparables, dado que la Sra. Torremocha fue nombrada Consejera de Repsol, S.A. con fecha 19 de mayo de 2017 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo desde el 19 de mayo al 31 de diciembre. En 2018 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo.
- D. Emiliano López Achurra: el Sr. López Achurra fue nombrado Consejero y vocal de las Comisiones de Nombramientos y Sostenibilidad con fecha 24 de noviembre de 2021, por lo que las remuneraciones mostradas en ese año no se corresponden con el ejercicio completo.
- D. Henri Philippe Reichstul (% variación 2017/2018/2019): las cifras indicadas muestran la variación entre la remuneración efectivamente devengada en los años 2017, 2018 y 2019. Estas remuneraciones no son comparables, dado que el Sr. Reichstul renunció a su cargo con fecha 19 de mayo de 2017 y el 30 de octubre de 2018 fue nombrado de nuevo, por lo que las retribuciones de dichos ejercicios se corresponden únicamente con los períodos en los que ejerció como Consejero. A partir de 2019 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo.
- D. Luis Suárez de Lezo Mantilla: Con objeto de facilitar la comparabilidad de la retribución percibida en los últimos cinco ejercicios, en 2019 (último ejercicio en el que desempeñó funciones ejecutivas) se han incluido los importes devengados, al igual que en los ejercicios 2018 y 2017, como retribución fija (incluyendo la percibida por pertenencia al Consejo de Administración), retribución variable anual, retribución variable a largo plazo y retribución en especie. Adicionalmente, al cesar en sus funciones ejecutivas el 31 de diciembre de 2019, en ese ejercicio se le liquidaron otros conceptos retributivos de los que se dio cuenta en el Informe de Retribuciones de los Consejeros de ese año, devengados a lo largo del tiempo que ejerció como Consejero Ejecutivo y no imputables íntegramente a 2019.
- Cálculos: para calcular la remuneración media de los empleados se ha tenido en cuenta, para cada ejercicio, la plantilla media y la cuantía indicada en “Remuneraciones y otros” del epígrafe 19.6 “Gastos de personal” de las Cuentas Anuales.
- El Resultado Neto Ajustado mide específicamente el desempeño de los negocios de la Compañía, de forma que refleja la realidad de sus negocios y permite una mejor comparabilidad con las compañías del sector, no incluyendo efectos patrimoniales o resultados específicos ajenos a la gestión ordinaria de las operaciones.

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 2021, en relación con el Informe anual sobre Remuneraciones de los Consejeros:

Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros

	Número	% sobre emitidos
Votos a favor	743.529.619	97,183
Votos negativos	20.765.976	2,714
Abstenciones	783.627	0,102

Al haber sido aprobado el Informe de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a 2020 con el voto favorable del 97,18%, 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. NOTAS EXPLICATIVAS AL APARTADO C.2 DEL ANEXO ESTADÍSTICO DEL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE REPSOL (ANEXO I CIRCULAR 4/2013 DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES MODIFICADO, POR LA CIRCULAR 3/2021)

De conformidad con lo previsto en la Circular 3/2021 de 28 de septiembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, a efectos de facilitar la uniformidad y comparabilidad de los datos, y de explicar adecuadamente las variaciones producidas en la retribución percibida por los Consejeros de la Sociedad en los últimos cinco ejercicios que se recogen en la tabla del apartado C.2, se realizan las siguientes observaciones:

- Dña. Aurora Catá Sala: la Sra. Catá fue nombrada Consejera de Repsol, S.A. y vocal de las Comisiones de Auditoría y Control, Nombramientos y Retribuciones con fecha 26 de marzo de 2021, por lo que las remuneraciones mostradas en ese año no se corresponden con el ejercicio completo.
- D. Emiliano López Achurra: el Sr. López Achurra fue nombrado Consejero y vocal de las Comisiones de Nombramientos y Sostenibilidad con fecha 24 de noviembre de 2021, por lo que las remuneraciones mostradas en ese año no se corresponden con el ejercicio completo.
- D. José Manuel Loureda Mantiñán (% variación 2020/2021): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2020 y en 2021. Estas remuneraciones no son comparables, dado que el Sr. Loureda renunció a su cargo de Consejero de Repsol, S.A. con fecha 27 de octubre de 2021 y, por tanto, la remuneración de ese año se corresponde con el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 27 de octubre.
- Dña. María Teresa Ballester Fornés:
 - % variación 2020/2021: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2020 y en 2021. Estas remuneraciones no son comparables, dado que la Sra. Ballester finalizó su mandato con fecha 26 de marzo de 2021 y, por tanto, la remuneración de ese año se corresponde con el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 26 de marzo.
 - % variación 2017/2018: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2017 y en 2018. Estas remuneraciones no son comparables, dado que la Sra. Ballester fue nombrada Consejera de Repsol, S.A. con fecha 19 de mayo de 2017 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 19 de mayo y el 31 de diciembre. En 2018 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo.
- D. Rene Dahan (% variación 2020/2021): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2020 y en 2021. Estas remuneraciones no son comparables, dado que el Sr. Dahan causó baja como Consejero y vocal de la Comisión Delegada con fecha 24 de noviembre de 2021 y, por tanto, la remuneración de dicho ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 24 de noviembre.
- D. Mariano Marzo Carpio:
 - % variación 2019/2020: las cifras indicadas muestran la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2019 y en 2020. La variación se debe a que, desde 2020, el Sr. Marzo recibe una retribución adicional por el desempeño de sus funciones como Consejero Independiente Coordinador, equivalente a un importe de 22.074,28 euros.
 - % variación 2017/2018: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2017 y en 2018. Estas remuneraciones no son comparables, dado que el Sr. Marzo fue nombrado Consejero de Repsol, S.A. con fecha 19 de mayo de 2017 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 19 de mayo y el 31 de diciembre. En 2018 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo.
- Dña. Arantza Estefanía Larrañaga (% variación 2019/2020): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2019 y en 2020. Estas remuneraciones no son comparables, dado que La Sra. Estefanía fue nombrada Consejera de Repsol, S.A. con fecha 31 de mayo de 2019 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 31 de mayo y el 31 de diciembre. En 2020 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo.
- Dña. Teresa García-Milá Lloveras (% variación 2019/2020): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2019 y en 2020. Estas remuneraciones no son comparables, dado que La Sra. García-Milá fue nombrada Consejera de Repsol, S.A. con fecha 31 de mayo de 2019 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se

corresponde al periodo comprendido entre el 31 de mayo y el 31 de diciembre. En 2020 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo.

- Dña. Carmina Ganyet i Cirera (% variación 2018/2019): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2018 y en 2019. Estas remuneraciones no son comparables, dado que la Sra. Ganyet fue nombrada Consejera de Repsol, S.A. con fecha 11 de mayo de 2018 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 11 de mayo y el 31 de diciembre. En 2019 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo.
- D. Ignacio Martín San Vicente (% variación 2018/2019): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2018 y en 2019. Estas remuneraciones no son comparables, dado que el Sr. Martín fue nombrado Consejero de Repsol, S.A. con fecha 11 de mayo de 2018 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 11 de mayo y el 31 de diciembre. En 2019 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo.
- D. Luis Suárez de Lezo Mantilla: Con objeto de facilitar la comparabilidad de la retribución percibida en los últimos cinco ejercicios, en 2019 (último ejercicio en el que desempeñó funciones ejecutivas) se han incluido los importes devengados, al igual que en los ejercicios 2018 y 2017, como retribución fija (incluyendo la percibida por pertenencia al Consejo de Administración), retribución variable anual, retribución variable a largo plazo y retribución en especie.

Adicionalmente, al cesar en sus funciones ejecutivas el 31 de diciembre de 2019, en ese ejercicio se le liquidaron otros conceptos retributivos de los que se dio cuenta en el Informe de Retribuciones de los Consejeros de ese año, devengados a lo largo del tiempo que ejerció como Consejero Ejecutivo y no imputables íntegramente a 2019.

- Dña. Isabel Torremocha Ferrezuelo (% variación 2017/2018): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2017 y en 2018. Estas remuneraciones no son comparables, dado que la Sra. Torremocha fue nombrada Consejera de Repsol, S.A. con fecha 19 de mayo de 2017 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo desde el 19 de mayo al 31 de diciembre. En 2018 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo.
- D. Henri Philippe Reichstul (% variación 2017/2018/2019): las cifras indicadas muestran la variación entre la remuneración efectivamente devengada en los años 2017, 2018 y 2019. Estas remuneraciones no son comparables, dado que el Sr. Reichstul renunció a su cargo con fecha 19 de mayo de 2017 y el 30 de octubre de 2018 fue nombrado de nuevo, por lo que las retribuciones de dichos ejercicios se corresponden únicamente con los períodos en los que ejerció como Consejero. A partir de 2019 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo.
- Cálculos: para calcular la remuneración media de los empleados se ha tenido en cuenta, para cada ejercicio, la plantilla media y la cuantía indicada en "Remuneraciones y otros" del epígrafe 19.6 "Gastos de personal" de las Cuentas Anuales.

**9. ANEXO ESTADÍSTICO DEL INFORME ANUAL SOBRE
REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE REPSOL (ANEXO I
CIRCULAR 4/2013 DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO
DE VALORES, MODIFICADO POR LA CIRCULAR 3/2021)**

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2021]

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 abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	765.079.222	95,50

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	20.765.976	2,71
Votos a favor	743.529.619	97,18
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	783.627	0,10

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Don ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	Presidente Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Consejero Delegado	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña AURORA CATÁ SALA	Consejero Independiente	Desde 26/03/2021 hasta 31/12/2021
Doña ARÁNZAZU ESTEFANÍA LARRAÑAGA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña CARMINA GANYET I CIRERA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña TERESA GARCÍA-MILÁ LLOVERAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don EMILIANO LÓPEZ ACHURRA	Consejero Otro Externo	Desde 24/11/2021 hasta 31/12/2021
Don MARIANO MARZO CARPIO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña ISABEL TORREMOCHA FERREZUELO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don HENRI PHILIPPE REICHSTUL	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JOSE MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 27/10/2021
Don RENE DAHAN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 24/11/2021
Doña MAITE BALLESTER FORNES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 26/03/2021
Don ROBINSON WEST	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021

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 2021	Total ejercicio 2020
Don ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	2.500								2.500	2.500
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	177		177						354	354
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	177		177	1.200	1.360	773			3.687	3.202
Doña AURORA CATÁ SALA	132		99						231	
Doña ARÁNZAZU ESTEFANÍA LARRAÑAGA	177		66						243	243
Doña CARMINA GANYET I CIRERA	177		132						309	309
Doña TERESA GARCÍA-MILÁ LLOVERAS	177		110						287	287
Don EMILIANO LÓPEZ ACHURRA	15		6						21	
Don MARIANO MARZO CARPIO	199		88						287	287
Doña ISABEL TORREMOCHA FERREZUELO	177		132						309	309
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	177		177						354	354
Don HENRI PHILIPPE REICHSTUL	177		177						354	354
Don JOSE MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	132		50						182	243
Don RENE DAHAN	162		162						324	354
Doña MAITE BALLESTER FORNES	44		28						72	287
Don ROBINSON WEST	177		177						354	354
Don LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	177		177						354	354

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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	Plan de Incentivo a Largo PLazo ILP 2018-2021						13.184	11,09	146			
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	8º ciclo plan compra acciones beneficiarios ILP 2018-2021						10.525	11,35	119			

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	7	7	246	246	128	112	2.592	2.345

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	Otras remuneraciones en especie	273
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Seguro de vida	25
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Otras remuneraciones en especie	9

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

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 2021	Total ejercicio 2020
Don EMILIANO LÓPEZ ACHURRA	84								84	

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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 ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	2.500			273	2.773						2.773
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	354				354						354
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	3.687	265	254	34	4.240						4.240
Doña AURORA CATÁ SALA	231				231						231
Doña ARÁNZAZU ESTEFANÍA LARRAÑAGA	243				243						243
Doña CARMINA GANYET I CIRERA	309				309						309

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Doña TERESA GARCÍA- MILÁ LLOVERAS	287				287						287
Don EMILIANO LÓPEZ ACHURRA	21				21	84				84	105
Don MARIANO MARZO CARPIO	287				287						287
Doña ISABEL TORREMOCHA FERREZUELO	309				309						309
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	354				354						354
Don HENRI PHILIPPE REICHSTUL	354				354						354
Don JOSE MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	182				182						182
Don RENE DAHAN	324				324						324
Doña MAITE BALLESTER FORNES	72				72						72
Don ROBINSON WEST	354				354						354

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	354				354						354
TOTAL	10.222	265	254	307	11.048	84				84	11.132

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Consejeros ejecutivos									
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	4.240	15,06	3.685	-3,76	3.829	-10,58	4.282	-0,12	4.287
Consejeros externos									
Don ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	2.773	-0,47	2.786	-4,56	2.919	-5,99	3.105	0,52	3.089
Don LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	354	0,00	354	-88,74	3.143	-6,87	3.375	-0,62	3.396
Don HENRI PHILIPPE REICHSTUL	354	0,00	354	0,00	354	510,34	58	-60,81	148
Don EMILIANO LÓPEZ ACHURRA	105	-	0	-	0	-	0	-	0

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	354	0,00	354	0,00	354	0,00	354	0,00	354
Don JOSE MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	182	-25,10	243	-3,57	252	-4,91	265	0,00	265
Doña ARÁNZAZU ESTEFANÍA LARRAÑAGA	243	0,00	243	54,78	157	-	0	-	0
Doña AURORA CATÁ SALA	231	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña CARMINA GANYET I CIRERA	309	0,00	309	3,00	300	56,25	192	-	0
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	354	0,00	354	-2,48	363	45,20	250	-	0
Doña ISABEL TORREMOCHA FERREZUELO	309	0,00	309	6,19	291	9,81	265	49,72	177
Doña MAITE BALLESTER FORNES	72	-74,91	287	0,00	287	2,50	280	58,19	177
Don MARIANO MARZO CARPIO	287	0,00	287	12,11	256	5,35	243	50,00	162
Don RENE DAHAN	324	-8,47	354	0,00	354	0,00	354	0,00	354
Don ROBINSON WEST	354	0,00	354	0,00	354	0,00	354	0,00	354
Doña TERESA GARCÍA-MILÁ LLOVERAS	287	0,00	287	57,69	182	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	4.329.000	-	-3.304.000	-3,22	-3.201.000	-	3.333.000	7,27	3.107.000
Remuneración media de los empleados									

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Importes totales devengados y % variación anual									
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
	57	-1,72	58	-1,69	59	1,72	58	-1,69	59

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:

[16/02/2022]

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

- Si
 No