

2024
REPSOL, S.A.

Informe anual
sobre
remuneraciones
de los
consejeros



Índice

1. Presentación del Informe	2	6. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	27
2. Comisión de Retribuciones	4	6.1 Aplicación de la Política de Remuneraciones en 2024	27
2.1 Composición y funciones de la Comisión	4	6.2 Respecto al Consejero Delegado	27
2.2 Actividades más relevantes realizadas por la Comisión en 2024 y 2025	5	6.3 Respecto a los Consejeros en su condición de tales	35
2.3 Asesores externos	5	6.4 Respecto al Presidente del Consejo de Administración	36
2.4 Propuestas de acuerdos para la Junta General de Accionistas relativas a la remuneración de los Consejeros	6	7. Tablas de Remuneración Individual	37
3. Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política de Remuneraciones	6	7.1 Remuneración del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio 2024	37
4. Análisis de la retribución y de los resultados	8	7.2 Remuneración de los Consejeros por su actividad como tales correspondiente al ejercicio 2024	38
4.1 Grupo de comparación	8	8. Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	43
4.2 Mix retributivo	9	9. Notas explicativas al apartado C.2 del Anexo Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Repsol	44
4.3 Pay for performance	11	10. Anexo Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Repsol	46
5. Política de Remuneraciones en 2025	13		
5.1 Política de Remuneraciones	13		
5.2 Respecto al Consejero Delegado	14		
5.3 Respecto a los Consejeros en su condición de tales	25		
5.4 Respecto del Presidente del Consejo de Administración	26		



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

1. PRESENTACIÓN DEL INFORME

El presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2024 (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 Capital¹, siguiendo el modelo y las instrucciones establecidas en la Circular 4/2013, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (la “**CNMV**”)², modificada por la Circular 3/2021 de la CNMV³.

A este respecto, conforme a la opción ofrecida por la Circular 4/2013, 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 4/2013, 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 completa, clara y comprensible sobre la aplicación de la política de remuneraciones de los consejeros, tanto por el desempeño de sus funciones ejecutivas como por sus funciones de supervisión y decisión colegiada propias del cargo, aprobada de manera vinculante por la Junta General de accionistas el 25 de mayo de 2023 (la “**Política de Remuneraciones**”).

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/informes-jga/2023/politica-remuneraciones-consejeros-junta-general-accionistas-2023.pdf>

En términos de negocio, en 2024, Repsol ha obtenido un resultado neto de 1.756 millones de euros y un resultado ajustado de 3.327 millones de euros. Estos resultados han estado influidos por un contexto geopolítico complejo, menores precios del crudo, del gas y de la electricidad, márgenes moderados en el refino y bajos en la química. En este escenario, el desempeño de la Compañía ha permitido generar la suficiente caja para mejorar la retribución a los accionistas y mantener un esfuerzo inversor alineado con su visión estratégica, con unas inversiones netas de 5.700 millones de euros durante el ejercicio.

Durante el pasado ejercicio Repsol ha avanzado en la implementación de su Actualización Estratégica 2024-2027, que permite seguir creciendo de forma rentable, aprovechar las múltiples oportunidades que ofrece la transición energética y cumplir con sus ambiciosos objetivos de descarbonización.

Entre los principales hitos de 2024 destaca el comienzo de la producción de combustibles 100% renovables en la nueva planta de Cartagena, la primera a escala industrial en la Península Ibérica, y la distribución de este innovador producto en más de 840 estaciones de servicio de España y Portugal.

Por otro lado, Repsol ha continuado aumentando sus clientes de electricidad y gas en España y Portugal, alcanzando una cifra de 2,5 millones a finales de diciembre, un 15% más que al cierre de 2023.

Por su parte, la retribución a los accionistas es una de las prioridades de la estrategia de Repsol y, a este respecto, ha abonado un dividendo de 0,90 euros brutos por acción, aproximadamente un 30% superior al de 2023 y ha reducido capital mediante la amortización de 60 millones de acciones propias. Con todo ello, ha empleado 1.928 millones de euros en la retribución a sus aproximadamente 500.000 accionistas, en su gran mayoría minoritarios y residentes en España.

Finalmente, durante el ejercicio 2024, Repsol ha continuado con la campaña de interacción con sus accionistas ESG (*Environmental, Social and Governance*), quienes al cierre de ese año representaban el 34,8% del accionariado institucional de la Compañía. El objetivo de este diálogo es informar a los inversores y otros grupos de interés sobre las prácticas de gobierno corporativo de la Compañía, así como sobre los avances en su estrategia de descarbonización y sostenibilidad, consolidando así una iniciativa pionera en España de comunicación bidireccional en estas materias.

El Plan de Comunicación con la comunidad inversora ha mantenido, en 2024, los mismos niveles de actividad que en 2023, combinando la interacción presencial y virtual. Se visitaron a 86 inversores y especialistas y el diálogo mantenido ha cristalizado en numerosos compromisos, siendo el más relevante la introducción de cambios en el cálculo de la metodología del Indicador de Intensidad de Carbono de la Compañía (g CO₂ / MJ) y la definición de un nuevo objetivo a 2030 de reducción de emisiones absolutas de alcance 1, 2 y 3 con base en las ventas.

¹ Real Decreto Legislativo 1/2012, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

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

³ 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.



1 Presentación del Informe	2 Comisión de Retribuciones	3 Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4 Análisis de la retribución y de los resultados	5 Política de Remuneraciones 2025	6 Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	7 Tablas de remuneración individual	8 Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	9 Notas explicativas	10 Anexo estadístico
--------------------------------------	---------------------------------------	--	--	---	--	---	--	--------------------------------	--------------------------------

Asimismo, es relevante mencionar que, tras la presentación de la Actualización Estratégica 2024-2027⁴ en febrero de 2024, Repsol decidió someter, a votación consultiva de los accionistas en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2024, su Estrategia de Transición Energética⁵, la cual resultó aprobada por una amplia mayoría.

Tal y como establece el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, el presente Informe Anual sobre Remuneraciones, que ha sido aprobado de manera unánime por el Consejo de Administración en su reunión de 19 de febrero de 2025, será sometido a votación consultiva de los accionistas en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2025, como punto separado del orden del día.

Madrid, 19 de febrero de 2025

⁴ <https://www.repsol.com/content/dam/repsol-corporate/es/accionistas-e-inversores/cnmv/2024/ip22022024-presentacion-resultados-cuarto-trimestre-ejercicio-2023-actualizacion-estrategica-2024-2027.pdf>

⁵ <https://www.repsol.com/content/dam/repsol-corporate/es/accionistas-e-inversores/informes-jga/2024/informe-estrategia-transicion-energetica.pdf>



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

2. COMISIÓN DE RETRIBUCIONES

2.1. Composición y funciones de la Comisión

Conforme a lo previsto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración de la Compañía, a 31 de diciembre de 2024, la Comisión de Retribuciones estaba compuesta en su totalidad por Consejeros Externos, de los que su mayoría (dos), tienen la condición de Independientes y el restante de Externo. 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 remuneración se encuentran reguladas en los Estatutos Sociales (artículos 45, 45 bis y 45 ter) y en el Reglamento del Consejo de Administración (artículos 5 y 36).

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

- Proponer al Consejo de Administración su política de retribución, 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 de Administración. Asimismo, esta Comisión analiza 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 conoce 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.
- Asumir 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.
- Informar al Consejo de Administración en todos aquellos casos en que el propio órgano o su Presidenta 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, 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.

	Presidenta	Dña. Aurora Catá Sala Consejera Independiente
	Vocales	Dña. Arantza Estefanía Larrañaga Consejera Independiente
		D. Emiliano López Achurra Consejero Otro Externo



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

2.2. Actividades más relevantes realizadas por la Comisión en 2024 y 2025

Durante el ejercicio 2024, la Comisión de Retribuciones se ha reunido en tres ocasiones. En 2025, 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:

Sistemas de retribución variable a largo plazo:

- Informe sobre las propuestas de liquidación de los Programas de Incentivo a Largo Plazo 2020-2023 y 2021-2024.
- Informe sobre las propuestas de los nuevos Programas de Incentivo a Largo Plazo con asignación parcial en acciones 2024-2027 y 2025-2028.

Retribución de los consejeros en su condición de tales:

- Propuesta de retribución por pertenencia al Consejo de Administración y a sus Comisiones para los ejercicios 2024 y 2025, incluyendo la del Presidente del Consejo de Administración y la del Consejero Independiente Coordinador.

Retribución del Consejero Delegado por sus funciones ejecutivas:

- Propuesta de retribución fija para 2024 y 2025.
- Valoración del cumplimiento de los objetivos correspondientes a 2023 y correspondiente propuesta de liquidación de la retribución variable anual 2023.
- Propuesta de objetivos y de importe máximo de la retribución variable anual para 2024 y 2025.
- Valoración del cumplimiento de los objetivos correspondientes a 2024 y correspondiente propuesta de liquidación de la retribución variable anual 2024.
- Valoración del cumplimiento de los objetivos correspondientes al Programa de Incentivo a Largo Plazo 2020-2023 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 para los Programas de Incentivo a Largo Plazo con asignación parcial en acciones 2024-2027 y 2025-2028.
- Valoración del cumplimiento de los objetivos correspondientes al Programa de Incentivo a Largo Plazo 2021-2024 y correspondiente propuesta de liquidación de dicha retribución variable a largo plazo.

Documentos corporativos:

- Propuesta de los Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondientes a los ejercicios 2023 y 2024.
- Verificación de la información sobre retribuciones de los Consejeros y Altos Directivos recogida en las Memorias de las Cuentas Anuales Consolidadas correspondientes a los ejercicios 2023 y 2024.
- Informes sobre la política retributiva y contractual para la fidelización de talento en Repsol; el talento directivo y los planes de sucesión; así como la política retributiva de los directivos.

Política de Remuneraciones de los Consejeros:

- 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 2024:

- Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2023.

Planificación de la Comisión de Retribuciones:

- Planificación del calendario de reuniones y de actividades de la Comisión de Retribuciones.



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

2.3. 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.

A este respecto, para conocer el mercado retributivo y las últimas tendencias y decidir de forma informada sobre aspectos retributivos, la Comisión cuenta con el asesoramiento externo periódico de Willis Towers Watson (“WTW”), quien anualmente realiza el *benchmarking* de la retribución del Consejero Delegado. Estos servicios permiten a la Compañía estar alineada con la práctica y las novedades de mercado en materia retributiva.

2.4. Propuestas de acuerdos para la Junta General de Accionistas relativas a la remuneración de los Consejeros

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

- Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2024
- Política de Remuneraciones de los Consejeros de Repsol, S.A. para el periodo 2025-2028 e informe justificativo de la misma
- Aprobación de tres ciclos adicionales del Programa de Incentivo a Largo Plazo con asignación parcial en acciones
- Modificación del Programa de Incentivo a Largo Plazo 2025-2028

3. ACCIONES ADOPTADAS PARA REDUCIR LOS RIESGOS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

El sistema de remuneración establecido para los Consejeros de la Sociedad está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Compañía e incorpora las cautelas necesarias para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

A estos efectos, las medidas para garantizar que la Política de Remuneraciones de Consejeros atiende a los resultados a largo plazo de la Sociedad son las siguientes:

- **Equilibrio del mix retributivo y flexibilidad:** 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.

En particular, la compensación total del Consejero Delegado⁶ 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 (el “ILP” o el “Programa de Incentivo a Largo Plazo”). 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 de la Compañía.

- **Marco plurianual:** los planes de ILP se inscriben en un marco plurianual (cuatro 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 y consolidación de sus objetivos estratégicos.

Asimismo, la Sociedad ha establecido un periodo adicional de otros tres años, que comienza cuando el Consejero Delegado recibe las acciones de la Sociedad que se entregan en el marco de los planes de 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.

- **Alineación con los intereses de los accionistas:** la Compañía tiene implantado un Plan de Compra de Acciones por 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 (el “Plan de Compra de Acciones”).

⁶ En la fecha de elaboración del presente Informe, el Consejo de Administración de Repsol cuenta con un único Consejero Ejecutivo, el Consejero Delegado.



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

- **Tenencia de acciones:** 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 de ILP o que estuvieran ligadas al Plan de Compra de Acciones, hasta alcanzar, como mínimo, un importe equivalente a dos veces su retribución fija.
- **Composición de las Comisiones:** la Presidenta de la Comisión de Retribuciones también es miembro 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, los otros dos 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 estos Consejeros permite considerar igualmente aquellos aspectos relevantes en estas materias que guardan relación con las retribuciones del Consejero Delegado y los Altos Directivos.
- **Ajustes ex ante:** la Comisión de Retribuciones puede 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.
- **Ajustes ex post:** la Comisión de Retribuciones tiene potestad para proponer la cancelación del pago de la retribución variable, a corto y a largo plazo, así como para reclamar el reembolso (“*clawback*”) de los componentes de la retribución variable del Consejero Delegado cuando su pago no se ajuste a las condiciones de rendimiento establecidas, o cuando se haya abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.
- **Responsabilidades de la Comisión de Retribuciones:** esta Comisión es responsable del examen y análisis de la Política de Remuneraciones de los Consejeros y la de los 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 es la encargada de proponer al Consejo de Administración los objetivos y las métricas de la retribución variable, a corto y a largo plazo, del Consejero Delegado y evalúa asimismo su grado de cumplimiento, proponiendo al Consejo de Administración la aprobación del nivel de incentivo a abonar. La información sobre el nivel de cumplimiento de las métricas se extrae, en su mayor parte, de las Cuentas Anuales Consolidadas y del Informe de Gestión Integrado, que son revisados por el Auditor de Cuentas.
- **Conflictos de interés:** el Reglamento del Consejo de Administración, el Reglamento Interno de Conducta del Grupo Repsol en el ámbito del Mercado de Valores y el Código de Ética y Conducta, todos ellos disponibles en la página web de la Compañía (www.repsol.com), regulan la actuación que deben seguir las personas que se encuentren ante una situación de potencial conflicto de interés.



4. ANÁLISIS DE LA RETRIBUCIÓN Y DE LOS RESULTADOS

4.1. Grupo de comparación

Conforme a lo previsto en la Política de Remuneraciones, uno de los principios que sigue la remuneración de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas es asegurar que la retribución, en cuanto a su estructura y cuantía global, cumple con las mejores prácticas y es competitiva en relación con otras entidades comparables para poder así atraer, retener y motivar a los mejores profesionales.

En este sentido, la Compañía analiza periódicamente, con el apoyo de asesores externos, la información de mercado en relación con los niveles, el mix y las prácticas retributivas del Consejero Delegado. En particular, en diciembre de 2024, la firma especializada en la materia, WTW, 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:

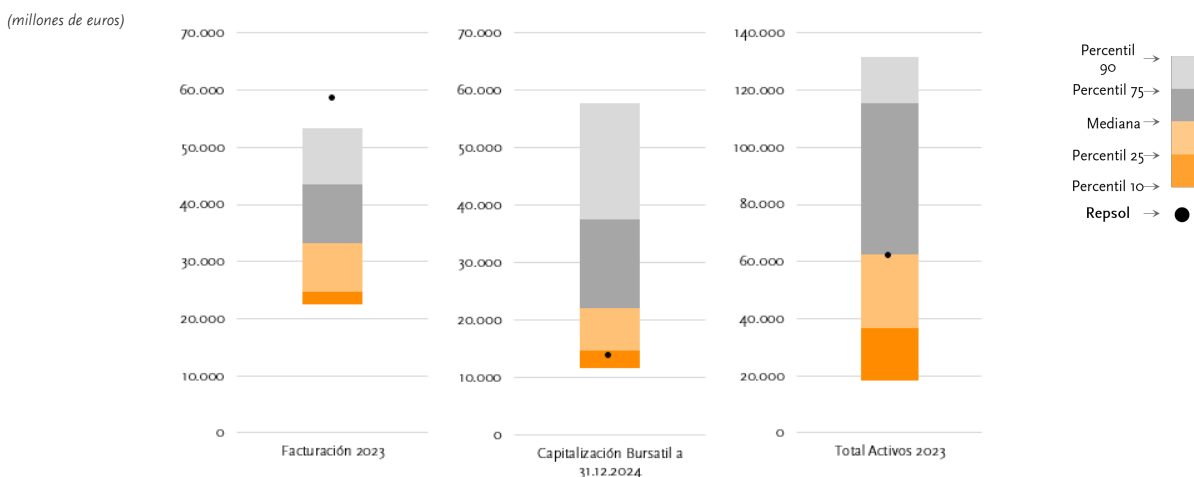
- 1) Compañías del sector energía y *utilities* que cotizan en el Stoxx Europe 600 Oil&Gas and utilities/S&P 500 Utilities and S&P Oil & Gas.
- 2) Compañías con la matriz en Europa.
- 3) Compañías con alcance geográfico internacional y global.
- 4) Compañías comparables a Repsol en términos de dimensión, considerando aquellas en un rango entre un 30% y un 300% en al menos dos de las siguientes tres magnitudes: ingresos, capitalización bursátil y volumen de activos.
- 5) Compañías que forman parte del grupo de comparación que Repsol tiene definido a efectos de la medición del Retorno Total para el Accionista ("**RTA**") dentro de sus Programas de Incentivo a Largo Plazo.
- 6) Compañías del grupo de comparación consideradas por el *proxy advisor Institutional Shareholders Services* ("**ISS**") a efectos de la realización del análisis "*pay for performance*" en su Informe de Recomendaciones de Voto.
- 7) Número de compañías suficiente para obtener resultados representativos y estadísticamente fiables de las remuneraciones.

Del conjunto anterior se excluyen 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 11 compañías:

Galp Energy SGPS, S.A.	E.ON SE
EDP Energías de Portugal, S.A.	National Grid PLC
Centrica PLC	Naturgy Energy Group, S.A.
Veolia Environment, S.A.	Siemens Energy AG
Compañía Española de Petróleos, S.A.	Iberdrola, S.A.
RWE AG	

Teniendo en cuenta el grupo de comparación anterior, a continuación se detallan los resultados del análisis donde se muestra el posicionamiento relativo de Repsol frente a dichas compañías:



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

4.2. Mix retributivo

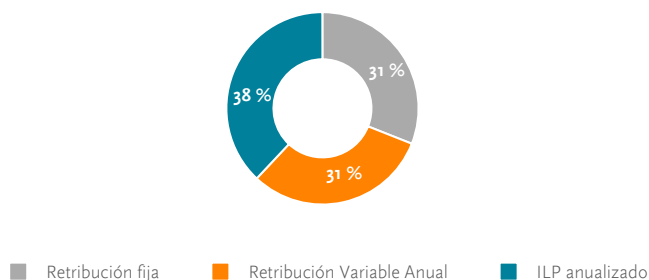
El mix retributivo del Consejero Delegado refleja la filosofía de la Compañía de contar con una remuneración competitiva que promueva la consecución de los objetivos corporativos a la vez que previene la asunción excesiva de riesgos.

Tal y como se ha descrito anteriormente, el paquete retributivo del Consejero Delegado por el desempeño de funciones ejecutivas, de conformidad con la Política de Remuneraciones, se compone esencialmente de (i) un elemento fijo, (ii) un elemento variable a corto plazo y (iii) un elemento variable a largo plazo, alineado 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 2025 presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables, de tal forma que el componente fijo constituye una parte suficientemente elevada de la remuneración. Por su parte, los componentes variables tienen 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 la retribución fija en metálico y las otras percepciones relativas a la participación en sistemas de previsión social y las retribuciones en especie.

A continuación se muestra el mix retributivo del Consejero Delegado de la Compañía por sus funciones ejecutivas, considerando los importes anuales *target* correspondientes al ejercicio 2025:

REPSOL
Mix Retributivo del Primer Ejecutivo



En concreto, en 2025, 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 (incluyendo, la remuneración 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).

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 plazo⁷).

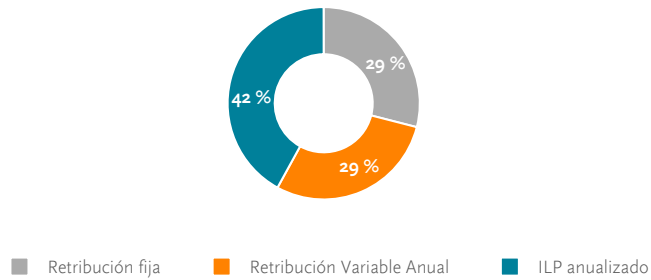
⁷ En la medida en que el Programa de Incentivo a Largo Plazo implica la asignación parcial en acciones, este valor de referencia calculado en la fecha de concesión del ILP podría verse modificado por la propia fluctuación del valor de la acción de Repsol durante la vigencia del Programa hasta su liquidación.



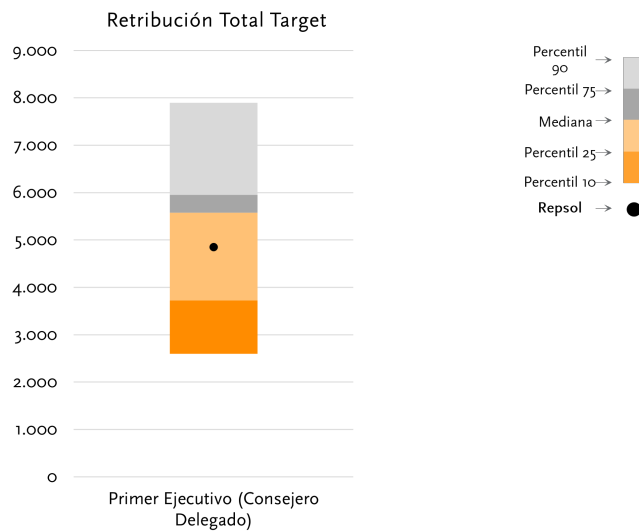
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

Adicionalmente, a continuación se muestra el mix retributivo del primer ejecutivo en el conjunto de empresas comparables en un escenario *target* de cumplimiento de objetivos del 100%:

Grupo de comparación
Mix Retributivo del Primer Ejecutivo



A continuación se muestra también el posicionamiento del Consejero Delegado de Repsol frente al grupo de comparación en relación con la retribución total *target*, en la que se incluyen los siguientes conceptos retributivos aprobados para 2025: (i) remuneración fija por sus funciones colegiadas; (ii) remuneración fija por sus funciones ejecutivas; (iii) remuneración variable anual; (iv) remuneración variable esperada a largo plazo, y (v) aportaciones a los planes de previsión social:



En términos de retribución total objetivo o *target*, el Consejero Delegado se sitúa entre el percentil 25 y la mediana del grupo de comparación.



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

4.3. Pay for performance

4.3.1. Resultados de la Compañía en 2024

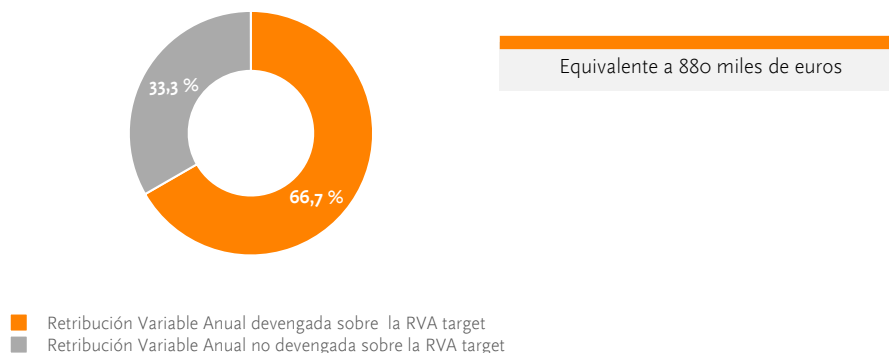
El cumplimiento de los objetivos predeterminados y cuantificables establecidos al inicio del ejercicio por el Consejo de Administración de la Compañía, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, para calcular la retribución variable del Consejero Delegado, está alineado con el desempeño de la Compañía en 2024.

A este respecto, los principales hitos del ejercicio son los siguientes:

<p>Desempeño</p> <p>Resultado neto: 1.756 millones de euros.</p> <p>Resultado ajustado, que mide específicamente el funcionamiento de los negocios: 3.327 millones de euros.</p>	<p>Financiero</p> <p>Generación de caja: 5.410 millones de euros.</p> <p>Deuda neta al cierre de 2024: 5.008 millones de euros.</p>	<p>Retribución al accionista</p> <p>En 2024, los accionistas han percibido un dividendo en metálico de 0,90 euros brutos por acción, aproximadamente un 30% superior al de 2023.</p> <p>Asimismo Repsol redujo capital mediante la amortización de 60 millones de acciones propias. Con todo ello, empleó 1.928 millones de euros en la retribución a sus aproximadamente 500.000 accionistas.</p>
<p>Estrategia</p> <p>En febrero de 2024, Repsol presentó su actualización estratégica 2024-2027 que profundiza en una transición energética rentable, da impulso a la apuesta multienergética de la compañía y mantiene como pilares la solidez financiera, la remuneración a los accionistas y el cumplimiento de sus objetivos de descarbonización.</p>	<p>Negocios</p> <p>Las inversiones netas en el año 2024 ascienden a 5.700 millones de euros, principalmente para el desarrollo de activos de Exploración y Producción, el desarrollo de la cartera de proyectos de Generación Baja en Carbono, la transformación de los complejos industriales y la digitalización y desarrollo de la oferta multienergía en Cliente.</p>	

4.3.2. Retribución devengada en 2024

Si bien en el apartado 6 de este Informe relativo a la ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024 se ofrece el detalle completo de la remuneración devengada por el Consejero Delegado en el ejercicio 2024, cabe señalar que con base en (i) la contribución del Consejero Delegado a los resultados, (ii) el desempeño alcanzado por la Compañía en dicho ejercicio y (iii) el grado de cumplimiento de las métricas establecidas, la retribución variable anual devengada del Consejero Delegado en 2024 asciende a 880 miles de euros, importe equivalente a un 66,7% de su retribución fija.



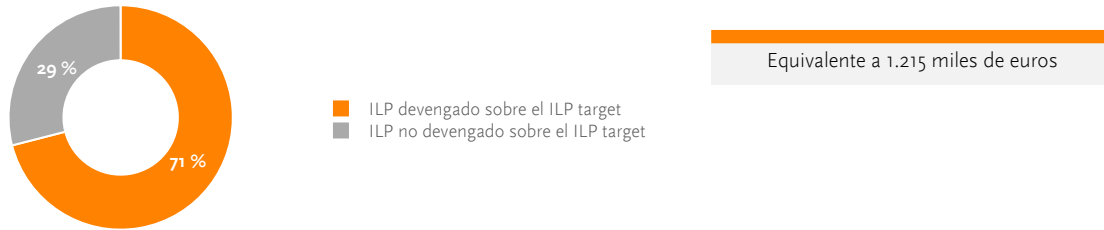
Por su parte, el grado de consecución global de los objetivos del ILP 2021-2024 ha sido del 75%. Considerando igualmente la media alcanzada por el Consejero Delegado en la evaluación de su desempeño individual a lo largo de toda la duración del programa ILP, que ha sido del 94,67% en promedio, el incentivo devengado asciende a 511 miles de euros brutos y 60.203⁸

⁸ La liquidación del ILP 2021-2024 es superior a la del ILP 2020-2023, principalmente, por el impacto del precio de referencia utilizado en la asignación de las *performance shares* en 2020 (13.944€/acción) frente al precio de referencia aplicable en 2021 para el ILP 2021-2024 (8.491€/acción), lo que supuso la concesión de un mayor número de *performance shares* en 2021 (84.791 vs 51.633). El precio de mercado que se toma siempre como referencia para la asignación de las *performance shares* de todos los programas ILP es la media de las cotizaciones de la acción de Repsol, S.A. de los meses de diciembre y enero inmediatamente anteriores a la puesta en marcha del plan.

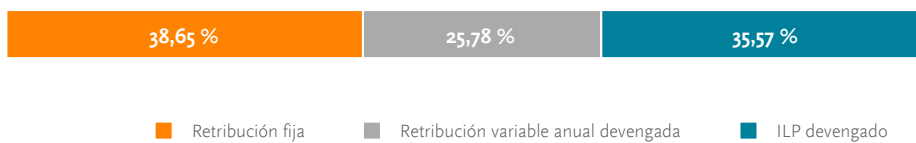


1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

acciones brutas, con un valor de 704 miles de euros⁹. El número final de acciones a entregar se calculará una vez descontado el ingreso a cuenta a abonar, por lo que una vez aplicado este criterio, se entregarán 32.142 acciones de Repsol, S.A.



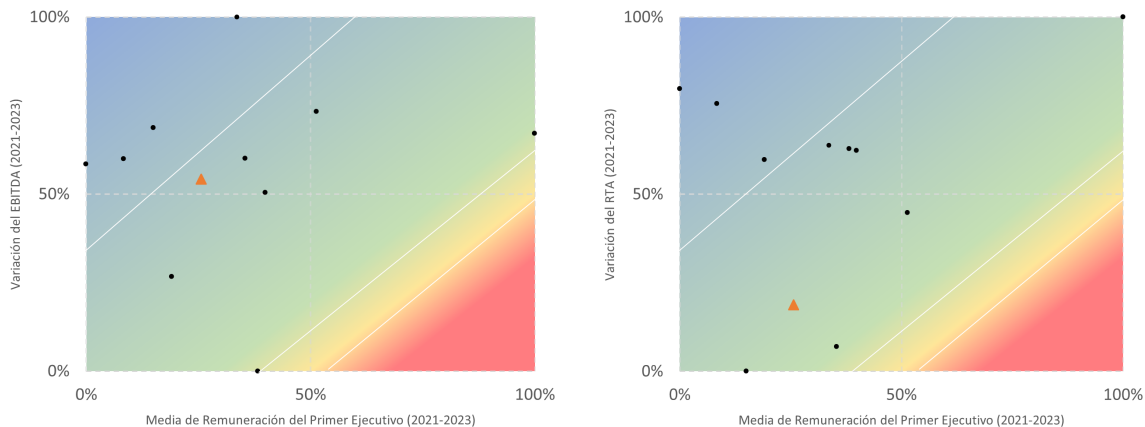
Teniendo en cuenta lo anterior, la retribución fija y variable total devengada por el Consejero Delegado en 2024 asciende a 3.415 miles de euros. El siguiente gráfico muestra el importe de cada elemento retributivo y su peso sobre la retribución total devengada en dicho ejercicio:



4.3.3. Evolución de los resultados y retribución devengada

Los siguientes gráficos reflejan el posicionamiento de Repsol respecto de las empresas del grupo de comparación de la Compañía, relacionando la variación del Retorno Total del Accionista¹⁰ (RTA) y del EBITDA¹¹ de cada compañía entre los años 2021-2023 con la media de la remuneración total de su primer ejecutivo en ese mismo periodo, sobre la base de la metodología *Evaluating Pay for Performance Alignment* del asesor de voto ISS.

Las compañías utilizadas a efectos de elaborar los siguientes gráficos se corresponden con las empresas europeas del grupo de comparación de Repsol detallado en el apartado 4.1 anterior; teniendo en cuenta un total de 11 compañías.



Las líneas transversales muestran el rango de correlación proporcional entre la evolución del indicador (RTA o EBITDA) y la remuneración total media del primer ejecutivo de las compañías analizadas. En consecuencia, un posicionamiento en la zona amarilla o roja del gráfico refleja que la remuneración media del primer ejecutivo es superior al crecimiento de la magnitud considerada. Por su parte, un posicionamiento en la zona verde del gráfico señala un crecimiento proporcional de la remuneración frente a la magnitud considerada. Y, por último, un posicionamiento en la zona azul del gráfico refleja que la magnitud considerada es superior a la remuneración media del primer ejecutivo.

En conclusión, la Compañía ocupa una posición competitiva en lo que se refiere a la relación entre la evolución del desempeño financiero de los tres últimos ejercicios y la remuneración media de su primer ejecutivo dentro del rango del Grupo de Comparación.

⁹ Para el cálculo de la liquidación del ILP 2021-2024, se ha tomado como precio más razonable el precio de cierre de la acción a 31 de diciembre de 2024, si bien la liquidación real se realizará con el precio de cierre de fecha 19 de febrero de 2025.

¹⁰ Fuente: Bloomberg.

¹¹ EBITDA ajustado. *F1120 - Adjusted earnings before interest, taxes, depreciation and amortization (EBITDA), excluding the impact of abnormal items* (fuente: Bloomberg).



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

5. POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2025

5.1. Política de Remuneraciones

Conforme a lo previsto en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, el 25 de mayo de 2023 la Junta General de Accionistas aprobó, a propuesta del Consejo de Administración, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Repsol para su aplicación en los ejercicios 2023, 2024, 2025 y 2026, con el voto favorable del 95,76% y las recomendaciones favorables de los principales *proxy advisors*, lo que muestra su alineamiento con las expectativas de los accionistas de la Compañía.

Las modificaciones introducidas a la anterior Política de Remuneraciones responden al deseo de la Sociedad de mantenerse alineada con las mejores prácticas de gobierno corporativo y las tendencias de mercado, con las recomendaciones establecidas en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV y con las expectativas e intereses de sus accionistas.

En este sentido, la Política de Remuneraciones aprobada en 2023 incluyó las siguientes modificaciones respecto de la Política anterior:

- A propuesta del propio Presidente del Consejo de Administración, se redujo en un 50% su retribución fija a partir de su reelección por la Junta General de Accionistas de 2023.
- Se incluyó información adicional sobre el funcionamiento de los Programas de Incentivo a Largo Plazo implantados desde 2020, que prevén la asignación parcial de acciones, a través de *performance shares*, como parte de la concesión del Incentivo a Largo Plazo.
- En relación con los Planes de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo, se recogió el nuevo objetivo de desempeño (performance) adicional para aquellos beneficiarios que sean Consejeros Ejecutivos o que tengan la consideración de Alta Dirección para la entrega, por parte de la Sociedad, de la acción adicional por cada tres acciones adquiridas inicialmente por los beneficiarios.
- Se previó la posibilidad de retribuir a los Consejeros no ejecutivos por su pertenencia a los órganos de administración de sociedades participadas por Repsol.

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

A tal efecto, para elaborar la Política de Remuneraciones, la Compañía recaba información de sus accionistas, de inversores institucionales y de los asesores de voto, en el contexto de los procesos de consulta y *engagement* llevados a cabo por Repsol.

En cualquier caso, debe tenerse en cuenta que la Política de Remuneraciones es revisada periódicamente para mantenerse alineada con las mejores prácticas de gobierno corporativo y las 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. A este respecto, la Comisión de Retribuciones está revisando la actual Política de Remuneraciones de los Consejeros y tiene previsto proponer al Consejo de Administración, para su sometimiento a la próxima Junta General de Accionistas 2025, una nueva Política de Remuneraciones para su aplicación, en su caso, en los ejercicios 2025, 2026, 2027 y 2028.

En caso de que la Junta General de Accionistas aprobara las modificaciones previstas para la Política de Remuneraciones de los Consejeros (2025-2028) y el Consejo de Administración acordara actualizar, en su caso, la retribución del Consejero Delegado para 2025, esta información se publicaría en la página web de la Sociedad.



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

5.2. Respecto al Consejero Delegado

5.2.1. Detalle de los elementos retributivos

Tal y como se ha señalado anteriormente, el paquete retributivo del Consejero Delegado por el desempeño de funciones ejecutivas se compone, esencialmente, de (i) un elemento fijo, (ii) un elemento variable a corto plazo y (iii) un elemento variable a largo plazo.

Sin perjuicio de lo anterior, a continuación se detalla el paquete de retribución total del Consejero Delegado por sus funciones ejecutivas previsto actualmente para 2025, incluyendo su importe, la vinculación a objetivos y los correspondientes ajustes al riesgo:

ELEMENTO	IMPORTE	VINCULACIÓN A OBJETIVOS	AJUSTE AL RIESGO
Retribución fija (RFA)	1.320 miles de euros	—	—
Retribución variable anual	100% RFA +/- 20% de modulación cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> Desempeño compañía Operación, crecimiento y valor Descarbonización y sostenibilidad 	Cancelación del pago y reclamación del reembolso ("clawback")
Retribución Variable a Largo Plazo 2025-2028	120% RFA +/- 20% de modulación cualitativa	<ul style="list-style-type: none"> Transición energética Desempeño compañía Creación de valor 	Cancelación del pago y reclamación del reembolso ("clawback")
Plan de Compra de Acciones	Inversión en acciones y entrega de una acción adicional por cada tres acciones adquiridas	Objetivo de desempeño equivalente a un nivel de consecución global de los objetivos establecidos para la retribución variable anual del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio cerrado inmediatamente precedente a la fecha de entrega de las acciones, igual o superior al 75%	Devengo de las acciones adicionales condicionado a la no concurrencia de determinadas circunstancias
Sistemas de ahorro a largo plazo	Plan de Previsión: aportación aprox. 20,5% RFA	—	Pérdida de los derechos económicos en determinados casos de extinción de la relación contractual
	Plan de pensiones: aportación máxima de 8 miles de euros	—	—
Retribución en especie	Seguro de vida e invalidez, seguro médico e ingresos a cuenta: importes no disponibles a la fecha de elaboración del presente Informe	—	—

Teniendo en cuenta lo anterior, se detallan a continuación las principales características de cada uno de los elementos del paquete retributivo del Consejero Delegado para 2025.

5.2.2. 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, 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, en el marco de la Política de Remuneraciones vigente en cada momento.

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 del puesto y la dedicación exigida, los resultados de la Compañía, los análisis de mercado o los incrementos medios de la retribución de la plantilla 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. A este respecto, para 2025, el Consejo de Administración ha acordado, en su reunión de 19 de febrero de 2025, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, fijar la cuantía de la remuneración fija del Consejero Delegado en un importe de 1.320 miles de euros, de acuerdo con la Política de Remuneraciones actualmente vigente.



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

5.2.3. Retribución Variable Anual

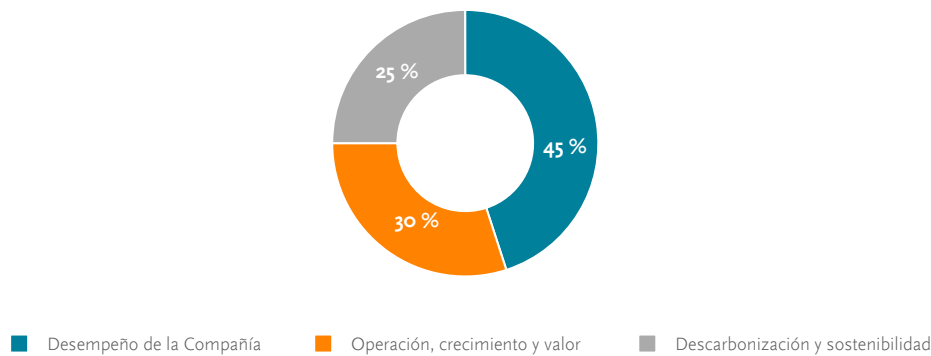
La retribución variable anual valora la aportación individual del Consejero Delegado a la consecución de objetivos estratégicos, prefijados, concretos y cuantificables. La Comisión de Retribuciones revisa anualmente las condiciones del sistema para asegurar que son suficientemente exigentes y que están alineadas con las prioridades estratégicas de Repsol, a corto y largo plazo, sus necesidades y la situación de negocio.

Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, la determinación de los objetivos al inicio de cada ejercicio y la evaluación de su cumplimiento una vez finalizado el mismo, para lo que cuenta con el apoyo de las áreas internas de la Compañía, que le proporcionan la información sobre las distintas categorías de objetivos y los resultados obtenidos.

5.2.3.1. Objetivos y métricas establecidas

Tal y como establece la Política de Remuneraciones, la retribución variable anual del Consejero Delegado se encuentra ligada a la consecución de objetivos cuantitativos de negocio, objetivos de creación de valor y objetivos de sostenibilidad.

En particular, para el ejercicio 2025, el Consejo de Administración ha determinado los siguientes objetivos y pesos para la retribución variable anual del Consejero Delegado:



En relación con los objetivos de descarbonización y sostenibilidad, cabe señalar que 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% de la retribución variable anual y hasta un 40% los de la retribución variable a largo plazo según se indica en el apartado 5.2.4 siguiente.

Cada tipología de objetivos tiene asociada diferentes métricas. A estos efectos, se detallan a continuación las métricas, el grado de consecución y el nivel de logro asociado que la Comisión de Retribuciones, de acuerdo con la Política de Remuneraciones actualmente vigente, ha propuesto para el año en curso con respecto a la retribución variable anual del Consejero Delegado, y que el Consejo de Administración ha aprobado en su reunión del día 19 de febrero de 2025¹²:

¹² 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.



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

TIPOLOGÍA DE OBJETIVOS	PESO	MÉTRICA	GRADO DE CONSECUCCIÓN			NIVEL DE LOGRO ASOCIADO			
			Mínimo	Target	Máximo	Mínimo	Target	Máximo	
Desempeño de la Compañía	45 %	15 %	Resultado Ajustado	70 %	100 %	>100%	50 %	100 %	110 %
		10 %	Resultado Neto	70 %	100 %	>100%	50 %	100 %	110 %
		15 %	Flujo de Caja de las Operaciones	70 %	100 %	>100%	50 %	100 %	110 %
		5 %	Programa de Mejora de la Competitividad	75 %	100 %	>100%	50 %	100 %	110 %
Operación, crecimiento y valor	30 %	6 %	Producción de hidrocarburos	90 %	100 %	>100%	50 %	100 %	110 %
		6 %	Ganancia al indicador de Margen de Refino	70 %	100 %	>100%	50 %	100 %	110 %
		3 %	Clientes de electricidad y gas	95 %	100 %	>100%	50 %	100 %	110 %
		3 %	Cuota carburantes automoción Iberia	95 %	100 %	>100%	50 %	100 %	110 %
		6 %	Desempeño de la vertical Generación Baja en Carbono	80 %	100 %	>100%	50 %	100 %	110 %
		6 %	Programa digital	80 %	100 %	>100%	50 %	100 %	110 %
		5 %	Capacidad instalada de generación renovable	70 %	100 %	>100%	50 %	100 %	110 %
		5 %	Desarrollo de otras plataformas Low Carbon	A determinar por la Comisión de Retribuciones en función de las evidencias que se aporten			0 %	100 %	110 %
Descarbonización y sostenibilidad	25 %	5 %	Reducción Índice de Intensidad de Carbono (IIC)	90 %	100 %	>100%	50 %	100 %	110 %
		5 %	Índice de seguridad, fatalidades e incidentes	o fatalidades, o incidentes "muy serios" de acuerdo a la normativa interna y 11 HPIs reales	o fatalidades, o incidentes "muy serios" de acuerdo a la normativa interna y ≤ 9 HPIs reales	o fatalidades, o incidentes "muy serios" de acuerdo a la normativa interna y < 9 HPIs reales	50 %	100 %	110 %
		5 %	Talento: (i) Paridad en contratación externa; y (ii) Liderazgo femenino	Paridad en la contratación externa (balance 40%-60%) o 35% liderazgo femenino	Paridad en la contratación externa (balance 40%-60%) y 35% liderazgo femenino	Paridad en la contratación externa (balance 40%-60%) y liderazgo femenino >35%	50 %	100 %	110 %
		Total					100 %	100 %	100 %

Tal y como se ha mostrado en la tabla anterior, cada métrica tiene asociada una escala de logro definida en función de la variabilidad de la misma y de su 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%.



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

Adicionalmente a lo anterior, a continuación se incluye una descripción de cada una de las métricas asociadas a la retribución variable anual:

TIPOLOGÍA DE OBJETIVOS	MÉTRICA	DESCRIPCIÓN
Desempeño de la Compañía	Resultado Ajustado	El Resultado Ajustado es una Medida Alternativa de Rendimiento que se calcula según se detalla en el Anexo II del Informe de Gestión Integrado. El valor objetivo es alcanzar el Resultado Ajustado previsto en el Presupuesto Anual 2025. Se calculará el porcentaje del Resultado Ajustado obtenido en el ejercicio respecto al valor del Presupuesto y, en función de ese porcentaje, se determinará el nivel de logro del objetivo.
	Resultado Neto	El valor objetivo es alcanzar el Resultado Neto previsto en el Presupuesto Anual 2025. Se calculará el porcentaje del Resultado Neto obtenido por Repsol respecto al valor del Presupuesto y, en función de ese porcentaje, se determinará el nivel de logro del objetivo.
	Flujo de Caja de las Operaciones	El valor objetivo es alcanzar el flujo de caja de las operaciones previsto en el Presupuesto Anual 2025. Se calculará el porcentaje del flujo de caja de las operaciones obtenido por Repsol respecto al valor del Presupuesto y, en función de ese porcentaje, se determinará el nivel de logro del objetivo.
	Programa de Mejora de la Competitividad	El valor objetivo es cumplir con los objetivos económicos establecidos en el Programa de Mejora de Competitividad (CIP) de compañía para el año 2025. Se calculará el porcentaje del valor económico obtenido por el CIP en 2025 respecto al valor objetivo.
Operación, crecimiento y valor	Indicadores de operación, crecimiento y valor	<p>Implantación de la estrategia con foco en el crecimiento y valor:</p> <ul style="list-style-type: none"> Producción de hidrocarburos: el valor objetivo es alcanzar la producción prevista en el Presupuesto Anual 2025. Ganancia al Indicador de Margen de Refino en España: el valor objetivo es alcanzar la ganancia al Indicador de Margen previsto en el Presupuesto Anual 2025. Alcanzar determinados clientes de electricidad y gas: valor objetivo previsto en el Presupuesto Anual 2025. Alcanzar la cuota de carburantes automoción Iberia prevista en el Presupuesto Anual 2025. Desempeño Generación Baja en Carbono: valor objetivo: es alcanzar el EBITDA de Generación Baja en Carbono previsto en el Presupuesto Anual 2025. Despliegue del programa digital con el impacto positivo objetivo específico esperado de los proyectos. <p>Se calculará el grado de consecución de cada uno de los indicadores comparando el valor obtenido con los valores objetivo y umbral y, en función de ello, se determinará el nivel de logro del objetivo.</p>
	Capacidad instalada de generación renovable	Incrementar la capacidad instalada de generación Wind and Solar de acuerdo con lo previsto en el Presupuesto Anual 2025. Se calculará el porcentaje del incremento de capacidad de generación renovable instalada por Repsol en 2025 respecto al valor del presupuesto y, en función de ese porcentaje, se determinará el nivel de logro del objetivo.
Descarbonización y sostenibilidad	Desarrollo de otras plataformas Low Carbon	Avance en la senda de descarbonización a 2030 fijada por la Compañía a través de otras Plataformas Low Carbon. El grado de consecución lo valorará la Comisión de Retribuciones en base a las evidencias que se aporten.
	Reducción del Índice de Intensidad de Carbono (IIC)	Alcanzar una reducción del Indicador de Intensidad de Carbono (IIC) en 2025 respecto a 2016 de un 15%.
	Índice de seguridad, fatalidades e incidentes	Número de HPIs reales menor o igual a 9 sin que ocurra ninguna fatalidad ni incidente con consecuencias superiores a "Muy Serio" según la normativa interna. Los HPIs (Incidente de Alto Potencial) reales de compañía a efectos de este objetivo son los incidentes de seguridad con consecuencias reales serias o superiores a serias en daños personales (SIF), impacto al medio ambiente y/o a la reputación de la compañía y los de proceso clasificados como TIER 1.
	Talento	Impulsar el talento femenino, generando oportunidades a través de la contratación y el desarrollo. Los valores objetivo son los siguientes: (i) Aplicar la paridad en los procesos de contratación externa para el colectivo vinculado al modelo de progresión profesional y asimilados, manteniendo un balance entre el 40%-60%; y (ii) Asegurar el uso de criterios de diversidad inclusiva en todas las etapas de desarrollo profesional para alcanzar un 35% de mujeres en posiciones de liderazgo.



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

5.2.3.2. Cálculo de la retribución variable anual

Para el cálculo del importe de la remuneración variable se considera el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos.

En este sentido, finalizado el ejercicio, en el mes de febrero y de forma simultánea con la formulación de las Cuentas Anuales Consolidadas y del Informe de Gestión Integrado, el Consejo de Administración, realiza, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, una evaluación considerando la información proporcionada por las áreas Financiera y de Personas y Organización sobre los resultados obtenidos. La información sobre las métricas se extrae, en su mayor parte, a su vez de las mencionadas Cuentas Anuales Consolidadas y del Informe de Gestión Integrado, que son revisados por el Auditor de Cuentas.

En función del nivel de cumplimiento de cada objetivo y de su ponderación, el Consejo de Administración determina un nivel de cumplimiento medio ponderado.

Con el fin de garantizar que la retribución variable anual guarda relación efectiva con el desempeño profesional del Consejero Delegado, 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.

5.2.3.3. Importes de referencia y abono

El importe de la retribución variable anual del Consejero Delegado se define como un porcentaje de la retribución fija.

La estructura de la retribución variable anual del Consejero Delegado para 2025 se mantiene en los mismos términos que los establecidos en la Política de Remuneraciones, pudiendo variar el importe a percibir entre un 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% o superior.

Por tanto, en un escenario de cumplimiento de objetivos del 100%, el Consejero Delegado percibiría 1.320 miles de euros en concepto de retribución variable anual, de acuerdo con la Política de Remuneraciones actualmente vigente.

Sin perjuicio de ello, el Consejo de Administración tiene la facultad de 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 1.584 miles de euros en caso de un sobre cumplimiento de los objetivos y de un desempeño extraordinario tanto de la Compañía como del propio Consejero. En caso de que el Consejo de Administración acuerde esta modulación, se proporcionará información detallada sobre las razones que justifiquen su aplicación.

Conforme a lo previsto en la Política de Remuneraciones la retribución variable anual se abonará en metálico.

5.2.4. Retribución Variable a Largo Plazo

5.2.4.1. Características generales y planes vigentes

Repsol tiene instrumentados varios planes de retribución variable a largo plazo (el "ILP" o el "**Programa de Incentivo a Largo Plazo**") 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:

Estructurados en ciclos solapados de 4 años .	Sus objetivos están vinculados a la maximización del valor de la Compañía, el desempeño de los negocios de Repsol y la sostenibilidad .
Ligados al cumplimiento de objetivos y compromisos formulados en el Plan Estratégico de la Compañía vigente en cada momento.	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.



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

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

Del mismo modo que para la retribución variable anual, en los ILP, 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 generará derecho a incentivo, y un nivel máximo fijado en el 100%.

En cuanto al cálculo de los ILP, una vez finalizado el periodo de medición, en el mes de febrero y de forma simultánea con la formulación de las Cuentas Anuales Consolidadas y del Informe de Gestión Integrado, el Consejo de Administración realiza, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, una evaluación del nivel de cumplimiento alcanzado de cada uno de los objetivos y del plan en su conjunto. La información sobre las métricas se proporciona por las áreas Financiera y de Personas y Organización, extrayéndose en lo necesario de las mencionadas Cuentas Anuales Consolidadas y del Informe de Gestión Integrado, que son revisados por el Auditor de Cuentas. El área de Auditoría Interna verifica asimismo la información sobre el nivel de cumplimiento de las métricas establecidas. Para determinar los importes de incentivo que corresponden en función de las escalas de logro establecidas también se considera el desempeño personal del beneficiario.

En el caso de que durante la vigencia del Programa de Incentivo a Largo Plazo correspondiente se produzcan hechos extraordinarios que pudieran introducir distorsiones en la valoración del cumplimiento de los objetivos fijados, el Consejo de Administración podrá realizar los ajustes y homogeneizaciones que correspondan con el fin de garantizar que el nivel de cumplimiento de los objetivos guarda relación efectiva con el desempeño profesional de los beneficiarios.

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 Programa está alineado con la normativa, las recomendaciones de gobierno corporativo y las mejores prácticas de mercado.

La Junta General de Accionistas de 2022 aprobó tres nuevos ciclos de este Programa de Incentivo a Largo Plazo para los ejercicios 2023-2026 (Cuarto Ciclo), 2024-2027 (Quinto Ciclo) y 2025-2028 (Sexto Ciclo).

Por tanto, en 2025 los Programas de Incentivo a Largo Plazo en los que el Consejero Delegado participa y que estarán vigentes son 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 2025-2028	792	69.117	120 %
Programa de Incentivo a Largo Plazo 2024-2027	792	58.758	120 %
Programa de Incentivo a Largo Plazo 2023-2026	720	48.722	120 %
Programa de Incentivo a Largo Plazo 2022-2025	720	68.090	120 %

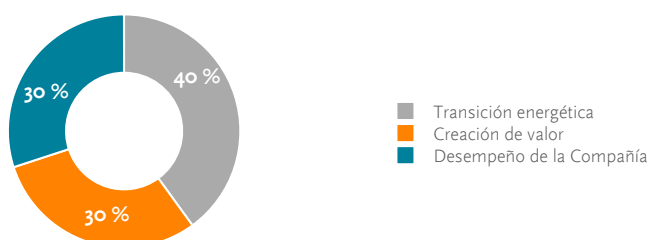
En particular, durante 2025 está prevista la puesta en marcha del Decimoquinto Ciclo del Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo (2025-2028), cuyas principales características se describen a continuación.

5.2.4.2. Programa de Incentivo a Largo Plazo 2025-2028

5.2.4.2.1. Objetivos y métricas establecidas

Tal y como se ha detallado en el apartado anterior, la retribución variable a largo plazo está ligada a la consecución de objetivos a medio/largo plazo y a la retención de las personas clave, promoviendo la sostenibilidad y la rentabilidad de la Compañía en el largo plazo.

En particular, para el Programa de Incentivo a Largo Plazo 2025-2028, en el que participa el Consejero Delegado, los objetivos establecidos y sus pesos son los siguientes:



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

En relación con el objetivo de transición energética, la vinculación del 40% de la retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado 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, con el fin de alcanzar el objetivo de las cero emisiones netas en el año 2050.

Cada tipología de objetivos tiene asociada diferentes métricas para su medición. A estos efectos, a continuación se detallan las métricas, el grado de consecución, y el nivel de logro asociado que la Comisión de Retribuciones, de acuerdo con la Política de Remuneraciones actualmente vigente, ha propuesto para el Programa de Incentivo a Largo Plazo 2025-2028, y que el Consejo de Administración ha aprobado, en su reunión del día 19 de febrero de 2025¹³:

TIPOLOGÍA DE OBJETIVOS	PESO	MÉTRICA	GRADO DE CONSECUCCIÓN			NIVEL DE LOGRO ASOCIADO			
			Mínimo	Target	Máximo	Mínimo	Target	Máximo	
Transición energética	40 %	Reducción del Indicador de Intensidad de Carbono (IIC)	80 %	100 %	>100%	50 %	100 %	100 %	
		Capacidad de generación renovable (GW)	70 %	100 %	>100%	25 %	100 %	100 %	
		Capacidad de producción disponible de combustibles renovables (Mta)	70 %	100 %	>100%	25 %	100 %	100 %	
Creación de valor	30 %	30 %	Tasa de retorno total al accionista (TSR) frente a empresas comparables	Posición 5ª	Posición 1ª o 2ª	Posición 1ª o 2ª	50 %	100 %	100 %
Desempeño de la Compañía	30 %	Flujo de Caja Libre (FCF) Grupo Repsol	70 %	100 %	>100 %	25 %	100 %	100 %	
		Resultado ajustado Grupo Repsol	70 %	100 %	>100 %	25 %	100 %	100 %	
Total							100 %	100 %	

Tal y como se muestra en la tabla anterior, cada métrica tiene asociada una escala de logro definida en función de su variabilidad y nivel de exigencia. Estas escalas tienen un umbral mínimo de cumplimiento por debajo del cual no se genera derecho a incentivo y un nivel máximo fijado en el 100%.

¹³ 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.



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

Además de lo anterior, a continuación se incluye una descripción de cada una de las métricas asociadas al Programa de Incentivo a Largo Plazo 2025-2028:

TIPOLOGÍA DE OBJETIVOS	MÉTRICA	DESCRIPCIÓN										
Transición energética	Reducción del Indicador de Intensidad de Carbono (%)	<p>Alcanzar una reducción del Indicador de Intensidad de Carbono (IIC) respecto a 2016 de un 15% en 2025 y de un 28% en 2030, con una reducción específica a 2028.</p> <p>El IIC se calcula como el cociente resultante de dividir las emisiones de CO₂ equivalente, medidas en toneladas (t), correspondientes al Scope 1 +2 operado de la compañía y Scope 3 correspondiente al uso de los productos obtenidos de nuestra producción de E&P, entre la energía de dichos productos que ponemos al servicio de la sociedad medida en Giga Julios (GJ).</p> <p>El grado de consecución se determinará en función del valor obtenido al final del periodo respecto al objetivo.</p>										
	Capacidad de generación renovable (GW)	<p>Alcanzar una capacidad de generación renovable de entre 9 GW y 10 GW a 2027 y una capacidad específica en 2028.</p> <p>El grado de consecución se determinará en función del valor obtenido al final del periodo respecto al objetivo.</p>										
	Capacidad de producción disponible de combustibles renovables (Mta)	<p>Alcanzar una capacidad de producción anual disponible de combustibles renovables prevista en una senda específica para el periodo. El grado de consecución se calculará comparando la capacidad de producción anual disponible real acumulada del periodo con la capacidad de producción anual disponible acumulada prevista en la senda.</p>										
Creación de valor	Tasa de retorno total al accionista (TSR) frente a empresas comparables	<p>Alcanzar una tasa de retorno total al accionista (TSR) superior a la de las siguientes empresas cotizadas internacionales del sector: Total, RD Shell, BP, ENI, OMV, Equinor, GALP y MOL. La TSR es 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 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 la cotización al cierre de dicha fecha.</p> <p>Para la obtención de los valores de TSR se utilizará la función CUMULATIVE_TOT_RETURN_GROSS_DVDS de la herramienta Bloomberg, tomando como referencia el valor medio del mes de diciembre de cada año.</p> <p>El grado de cumplimiento del objetivo dependerá de la posición relativa de Repsol respecto a la muestra seleccionada y será la media lineal del grado de cumplimiento obtenido en cada año del periodo, el cual se determinará de la siguiente forma. En caso de que la posición alcanzada por Repsol se sitúe por debajo de la mediana, el grado de consecución del objetivo será cero.</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Valor</th> <th>Grado de cumplimiento</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1º y 2º</td> <td>100 %</td> </tr> <tr> <td>3º y 4º</td> <td>75 %</td> </tr> <tr> <td>5º</td> <td>50 %</td> </tr> <tr> <td>Mayor o igual a 6º</td> <td>0 %</td> </tr> </tbody> </table>	Valor	Grado de cumplimiento	1º y 2º	100 %	3º y 4º	75 %	5º	50 %	Mayor o igual a 6º	0 %
Valor	Grado de cumplimiento											
1º y 2º	100 %											
3º y 4º	75 %											
5º	50 %											
Mayor o igual a 6º	0 %											
Desempeño de la Compañía	Flujo de Caja Libre (FCF) Grupo Repsol	<p>El Plan Estratégico 2024-2027 fija una ambición de generación de flujo de caja libre acumulado. El objetivo es conseguir el flujo de caja libre acumulado correspondiente a los valores establecidos en el presupuesto de cada año, en el que se ajustan las métricas financieras al entorno de precios existente, homogeneizando las operaciones inorgánicas o la aceleración de proyectos orgánicos relevantes.</p> <p>El grado de consecución se calculará comparando el importe acumulado del flujo de caja libre del Grupo Repsol obtenido durante el periodo respecto al valor objetivo.</p>										
	Resultado ajustado Grupo Repsol	<p>El Plan Estratégico 2024-2027 fija una ambición de generación de resultado ajustado para el periodo. El objetivo es conseguir el Resultado Ajustado acumulado correspondiente a los valores establecidos en el presupuesto de cada año, en el que se ajustan las métricas financieras al entorno de precios existente, homogeneizando las operaciones inorgánicas relevantes.</p> <p>El grado de consecución se calculará comparando el importe acumulado del resultado ajustado del Grupo Repsol obtenido durante el periodo respecto al valor objetivo.</p>										



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

5.2.4.2.2. Instrumentación y cálculo de la retribución variable a largo plazo

El importe de la retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado se define como un porcentaje de la retribución fija. De acuerdo con la Política de Remuneraciones actualmente vigente, 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 (*performance shares*), así como un importe en metálico, en una proporción del 50% por cada uno de ellos respecto del incentivo total en la fecha de concesión¹⁴.

A este respecto, el incentivo total que el Consejo de Administración ha acordado asignar al Consejero Delegado como Incentivo a Largo Plazo 2025-2028 es el 120% de su retribución fija, en una proporción de 69.117 *performance shares* de Repsol¹⁵ y 792 miles de euros.

Una vez finalizado el periodo de medición del Incentivo a Largo Plazo 2025-2028, la Comisión de Retribuciones realizará en el primer cuatrimestre del ejercicio 2029 una evaluación del nivel de cumplimiento alcanzado en cada uno de sus objetivos y del ILP en su conjunto, 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 69.117 acciones de Repsol y 792 miles de euros, en el caso de que el nivel de cumplimiento conjunto de los objetivos sea del 100%.

Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo de Administración tendrá 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 del Consejero Delegado 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 82.940 acciones de Repsol y 950,4 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.

5.2.4.2.3. Transmisión y cobertura de las acciones

El Consejero Delegado no podrá transmitir las acciones de la Sociedad que se le 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 podrá realizar directa ni indirectamente coberturas de las acciones con anterioridad a su entrega.

5.2.4.2.4. Inversión en acciones

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 descrito en el apartado siguiente.

5.2.5. Política de tenencia permanente de acciones

Mientras permanezca desempeñando su cargo, el Consejero Delegado deberá conservar la titularidad de las acciones de la Sociedad que tuviera en cartera, así como la de aquellas otras acciones que le fueran entregadas como forma de pago de los Programas de Incentivo a Largo Plazo o que estuvieran ligadas al Plan de Compra de Acciones por los beneficiarios de los ILPs hasta alcanzar, como mínimo, un importe equivalente a dos veces su retribución fija anual.

La valoración de las acciones en cartera se realizará en función del valor de mercado de la fecha que corresponda en cada momento.

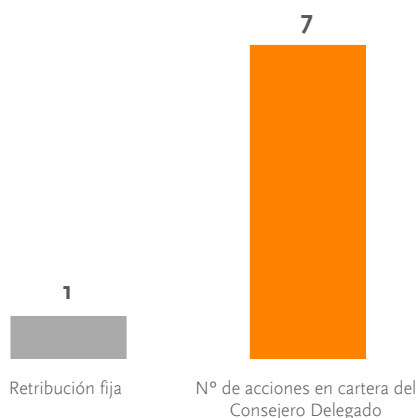
¹⁴ Para el resto de beneficiarios del ILP, la proporción es del 70% en metálico y el 30% en *performance shares*, excepto en el caso de los miembros del Comité Ejecutivo para quienes la proporción es igual que la del Consejero Delegado (50% en efectivo y 50% en *performance shares*).

¹⁵ El número de 69.117 *performance shares* resulta de dividir 792 miles de euros y el precio de mercado de la acción de 11,4588 euros, que es la media de las cotizaciones de la acción de Repsol, S.A. de los meses de diciembre de 2024 y enero de 2025. 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.



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

A la fecha de este Informe, el Consejero Delegado es titular de 812.691 acciones de Repsol, que representan siete veces su retribución fija anual.



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

La Compañía tiene implantado un Plan de Compra de Acciones para determinados beneficiarios, entre los que se encuentran el Consejero Delegado y otros empleados de alto potencial, cuya finalidad es fomentar el alineamiento de sus intereses a largo plazo con los de los accionistas y de la Compañía.

El Plan de Compra de Acciones (cuyos primeros trece ciclos ya fueron aprobados por la Junta General de Accionistas en 2011, 2016 y 2020 y, los últimos tres en la de 2023) permite a sus beneficiarios invertir una cantidad máxima en acciones de Repsol, de forma que si mantienen dichas acciones durante un periodo de tres años, permanecen en el Grupo y se 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 de Compra de Acciones los beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo —al coincidir el colectivo de miembros del personal 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. La inversión deberá efectuarse una vez abonado el Programa de Incentivo a Largo Plazo que corresponda y nunca más tarde del 30 de junio de cada año natural.

En el caso de la Alta Dirección (Consejero Delegado y resto de miembros del Comité Ejecutivo) se establece un requisito adicional de desempeño para la entrega de las acciones adicionales, consistente en alcanzar, para el Ciclo Duodécimo un nivel de consecución global de los objetivos establecidos en el Programa de Incentivo a Largo Plazo cerrado en el ejercicio precedente a la fecha de entrega de las acciones, igual o superior al 75%, y para los Ciclos Decimotercero y sucesivos, un nivel de consecución global de los objetivos establecidos para la retribución variable anual del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio cerrado inmediatamente precedente a la fecha de entrega de las acciones, igual o superior al 75%, sin considerar en ningún caso la facultad de modulación cualitativa de la que dispone el Consejo de Administración.

Durante el ejercicio 2025 se encuentran vigentes los Ciclos Duodécimo (2022-2025), Decimotercero (2023-2026) y Decimocuarto (2024-2027) del Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo y está prevista la puesta en marcha del Decimoquinto Ciclo del Plan de Compra de Acciones (2025-2028).

En particular, durante 2025 está prevista la finalización del Duodécimo Ciclo del Plan de Compra de Acciones (2022-2025), al que se encuentra adherido el Consejero Delegado.

5.2.7. Control de la retribución variable

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 (i) cuando su pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

establecidas, o (ii) cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad. Esta posibilidad de reclamación por parte de la Comisión de Retribuciones no tiene establecida una fecha de prescripción.

Por otro lado, 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.

5.2.8. 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 (el “**Plan de Previsión de Directivos del Grupo**”). 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 del Grupo 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 de Previsión de Directivos del Grupo 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.
- 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. Se trata de un plan del sistema de empleo de aportación definida al que pueden adherirse todos los empleados de Repsol, mediante el cual la Compañía realiza mensualmente una aportación, cuyo límite máximo es de ocho miles de euros anuales por empleado. Los derechos económicos de dicho plan se consolidan por sus partícipes desde el momento de la aportación, pero estos únicamente podrán percibir el importe acumulado en el plan en caso de que acaezca alguna de las contingencias cubiertas por el mismo: jubilación, incapacidad permanente total o absoluta, gran invalidez y fallecimiento.

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 5.2.10 del presente Informe.

Durante el ejercicio 2025 se prevén unas aportaciones a planes de pensiones y a planes de previsión del Consejero Delegado de 271 miles de euros.

5.2.9. Otras percepciones

El Consejero Delegado es beneficiario de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros conceptos, un seguro de vida e invalidez y un 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 2025 estará en línea con el abonado en 2024 y se detallará en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, en tanto que a la fecha de elaboración del presente Informe dicha cuantía no está disponible.

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



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

5.2.10. Condiciones principales del contrato del Consejero Delegado

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 249 y 529 octodecimos de la Ley de Sociedades de Capital, 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.

A estos efectos, las principales condiciones del contrato del Consejero Delegado son las siguientes:

- **Duración y preaviso:** el contrato suscrito con el Consejero Delegado tiene una duración indefinida y en el mismo no se prevé ningún plazo de preaviso por parte de Repsol para su terminación.
- **Pacto de no competencia:** el contrato establece un compromiso de no competencia en empresas y actividades análogas durante su vigencia y durante un año tras su extinción.
- **Indemnización:** las condiciones contractuales del Consejero Delegado establecen una indemnización por cese equivalente a dos anualidades de su retribución fija y variable anual —incluyendo la remuneración de la obligación de no competencia—. Este importe se corresponde con el límite establecido por el Consejo de Administración el 25 de febrero de 2014, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, para las indemnizaciones por cese de los nuevos Consejeros Ejecutivos que se nombraran a partir de entonces. 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.

5.3. Respecto a los Consejeros en su condición de tales

De acuerdo con la vigente Política de Remuneraciones, 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 en materia de retribuciones, 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.

Una vez finalicen en el desempeño de su cargo, los Consejeros no podrán prestar servicios en otra entidad competidora durante el plazo de dos años, salvo que el Consejo de Administración decida, caso a caso, dispensarles de esta obligación o acortar su duración. No obstante, no se prevé el pago de ningún tipo de compensación adicional a los Consejeros por esta obligación de no competencia.

5.3.1. 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 anual 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.

La vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros 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.



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

5.3.2. Cálculo de la retribución

El cálculo de la retribución fija 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 por la pertenencia al Consejo o a las diferentes Comisiones o por el desempeño de responsabilidades específicas. Cada punto tiene una equivalencia retributiva, resultando así distintas cuantías para los Consejeros.

Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, establecer la cuantía del valor del punto, en línea con el límite máximo fijado para el conjunto de las remuneraciones del Consejo. En este sentido, para el ejercicio 2025, el Consejo de Administración ha acordado, en su reunión de 19 de febrero de 2025, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, mantener el valor del punto en el mismo importe que el fijado para 2024, 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.

Teniendo en cuenta lo anterior, la tabla de puntos aprobada para el ejercicio 2025 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

5.3.3. Retribuciones a los Consejeros por su pertenencia a órganos de administración de sociedades participadas

Además de las retribuciones anteriormente descritas, los Consejeros percibirán la remuneración que les corresponda por pertenecer a los órganos de administración de sociedades participadas por Repsol. Esta remuneración podrá ser satisfecha por las sociedades participadas y/o por la Compañía cuando estos ocupen el cargo a propuesta de Repsol.

Estas retribuciones estarán sujetas, en todo caso, a los requisitos legales y estatutarios aplicables a cada una de las sociedades.

5.4. Respeto del Presidente del Consejo de Administración

La remuneración del Presidente del Consejo de Administración está establecida en la Política de Remuneraciones por la Junta General de Accionistas el 25 de mayo de 2023 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 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 de sociedades del Grupo Repsol, multigrupo o asociadas, asciende a 1.250 miles de euros anuales. Esta cantidad refleja la reducción del 50%, acordada por la Junta General en 2023 a propuesta del propio Presidente, con respecto a la cantidad previa aprobada por la Junta General en 2019 y 2021.

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 2025 estará en línea con el abonado en 2024 y se detallará en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, en tanto a la fecha de elaboración del presente Informe dicha cuantía no está disponible.



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

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.

6. EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2024

6.1. Aplicación de la Política de Remuneraciones en 2024

El Consejo de Administración y la Comisión de Retribuciones han aplicado la vigente Política de Remuneraciones siguiendo de forma precisa los principios que esta establece.

El proceso seguido para determinar las retribuciones individuales de los Consejeros en el ejercicio 2024 se ha realizado conforme a ella, sin que se haya producido durante el mismo desviación alguna de su procedimiento de aplicación ni se hayan sobrepasado los límites vigentes.

6.2. Respecto al Consejero Delegado

Durante el ejercicio 2024 el Consejo de Administración ha contado con un único consejero ejecutivo, el Consejero Delegado, cuyo contrato no ha sufrido modificación alguna durante el mencionado ejercicio.

En aplicación de la Política de Remuneraciones, la retribución del Consejero Delegado en 2024 ha estado compuesta por los elementos retributivos que se describen a continuación.

6.2.1. Retribución Fija

El Consejero Delegado ha percibido una retribución fija por el desempeño de sus funciones ejecutivas. Su importe total correspondiente al ejercicio 2024 ha ascendido a la siguiente cuantía:

Retribución fija en 2024 en miles de euros	
D. Josu Jon Imaz	1.320

6.2.2. Retribución Variable Anual

El Consejero Delegado ha devengado en 2024 una retribución variable anual para recompensar su aportación individual a la consecución de los objetivos estratégicos de la Compañía, para cuya determinación se ha seguido el esquema detallado en el apartado 5.2.3 anterior.

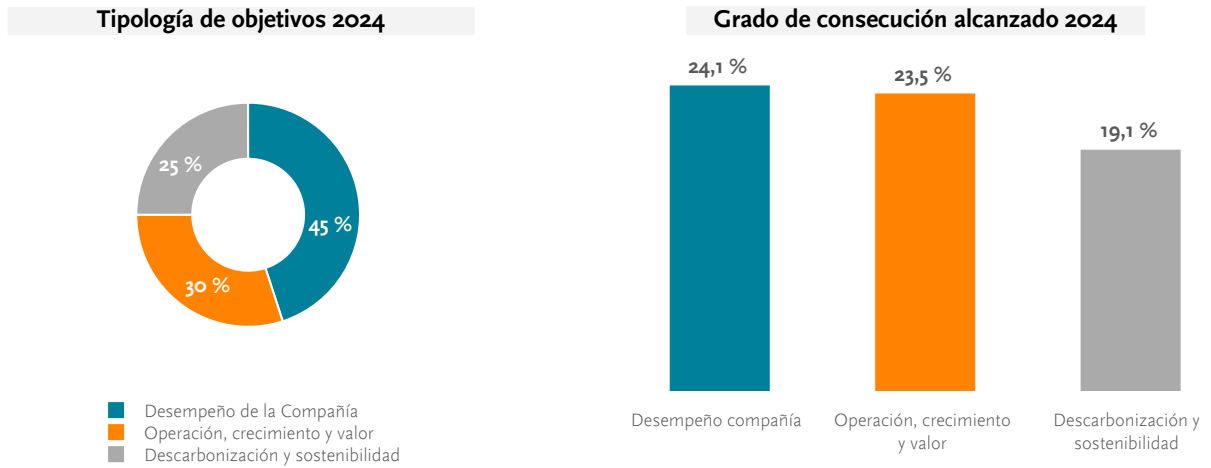
6.2.2.1. Objetivos y métricas

Tal y como se ha descrito anteriormente, la retribución variable anual del Consejero Delegado se encuentra ligada a la consecución de objetivos cuantitativos de negocio, de creación de valor y de sostenibilidad en la proporción que se detalla a continuación.



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

En particular, en el ejercicio 2024 el peso de cada una de las tipologías de objetivos y su grado de consecución alcanzado ha sido el siguiente:



Para un mayor detalle, se presentan a continuación las métricas fijadas junto con su peso, el valor objetivo y el valor alcanzado, así como el grado de consecución y el nivel de logro alcanzado de la retribución variable anual en el ejercicio 2024:



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

OBJETIVOS	PESO	MÉTRICAS	VALOR OBJETIVO	VALOR ALCANZADO	GRADO DE CONSECUCCIÓN			GRADO DE CONSECUCCIÓN ALCANZADO	NIVEL DE LOGRO ASOCIADO			NIVEL DE LOGRO ALCANZADO	GRADO DE CONSECUCCIÓN GLOBAL
					Mínimo	Target	Máximo		Mínimo	Target	Máximo		
Desempeño de la Compañía	45 %	Resultado Ajustado	4.002 M€	3.327 M€	70 %	100 %	>100%	72 %	50 %	100 %	110 %	72 %	10,8 %
		Resultado neto	3.155 M€	1.756 M€	70 %	100 %	>100%	0%	50 %	100 %	110 %	0%	0%
		Flujo de Caja de las Operaciones	5.802 Me	5.410 M€	70 %	100 %	>100%	89 %	50 %	100 %	110 %	89 %	13,3 %
Operación, crecimiento y valor	30 %	Producción de hidrocarburos	600 kboe/d	579 kboe/d ⁽¹⁾	90 %	100 %	>100%	83 %	50 %	100 %	110 %	83 %	5,0 %
		Ganancia al indicador de Margen de Refino	1,5 \$/bbl	1,4 \$/bbl	70 %	100 %	>100%	89 %	50 %	100 %	110 %	89 %	5,3 %
		Cientes digitales/ clientes de electricidad y gas	8,5 M clientes digitales y 2,46 M clientes E&G	9,3 M clientes digitales y 2,51 M clientes E&G	95 %	100 %	>100%	110 %	50 %	100 %	110 %	110 %	6,6 %
		EBITDA de la vertical Generación Baja en Carbono	264 M€	144 M€	80 %	100 %	>100%	0%	50 %	100 %	110 %	0%	0%
		Impacto Programa digital	316 M€	352 M€	80 %	100 %	>100%	110 %	50 %	100 %	110 %	110 %	6,6 %



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

OBJETIVOS	PESO	MÉTRICAS	VALOR OBJETIVO	VALOR ALCANZADO	GRADO DE CONSECUCCIÓN			GRADO DE CONSECUCCIÓN ALCANZADO	NIVEL DE LOGRO ASOCIADO			NIVEL DE LOGRO ALCANZADO	GRADO DE CONSECUCCIÓN GLOBAL
					Mínimo	Target	Máximo		Mínimo	Target	Máximo		
Descarbonización y sostenibilidad	5 %	Capacidad instalada de generación renovable	Capacidad generación Wind & Solar: 3.364 mW	Incremento de la capacidad: 916 MW que permite alcanzar una capacidad de generación Wind & Solar de 2.966 MW	70 %	100 %	>100%	53 %	50 %	100 %	110 %	53 %	2,6 %
	10 %	Desarrollo de otras plataformas Low Carbon		Valoración por la Comisión de Retribuciones				110% ⁽³⁾	0 %	100 %	110 %	110 %	11 %
	5 %	Índice de seguridad, fatalidades e incidentes	Nº de HPIs reales ≤ 12 sin que ocurra ninguna fatalidad ni incidente con consecuencias superiores a "Muy Serio" según la normativa interna ⁽²⁾	9 HPIs reales en 2024 y 2 fatalidades.	o fatalidades, o incidentes "muy serios" de acuerdo a la normativa interna y 18 HPIs reales	o fatalidades, o incidentes "muy serios" de acuerdo a la normativa interna y 12 HPIs reales	o fatalidades, o incidentes "muy serios" de acuerdo a la normativa interna y < 12 HPIs reales	0%	50 %	100 %	110 %	0%	0%
	5 %	Talento: (i) Paridad en contratación externa; y (ii) Liderazgo femenino	(i) Aplicar la paridad en los procesos de contratación externa para el colectivo vinculado al modelo de progresión profesional y asimilados, manteniendo un balance entre el 40%-60%; y (ii) Asegurar el uso de criterios de diversidad inclusiva en todas las etapas de desarrollo profesional para alcanzar un 34% de mujeres en posiciones de liderazgo	Paridad en la contratación externa 46%/54% y liderazgo femenino >34%	Paridad en la contratación externa (balance 40%-60%) o 34% liderazgo femenino	Paridad en la contratación externa (balance 40%-60%) y 34% liderazgo femenino	Paridad en la contratación externa (balance 40%-60%) y liderazgo femenino >34%	110 %	50 %	100 %	110 %	110 %	5,5 %
GRADO DE CONSECUCCIÓN GLOBAL DE LOS OBJETIVOS (GCO) <=100													66,7%



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

- (1) Una vez ajustada por el impacto de la fuerza mayor.
- (2) Los HPIs (*Incidente de Alto Potencial*) reales de compañía a efectos de este objetivo son los incidentes de seguridad con consecuencias reales serias o superiores a serias en daños personales (SIF), impacto al medio ambiente y/o a la reputación de la compañía y los de proceso clasificados como TIER 1.
- (3) Desarrollo de plataformas **Low Carbon**: la valoración está basada en los extraordinarios avances realizados en 2024. Durante el ejercicio se han materializado nuevas capacidades de combustibles avanzados y de materias primas mediante proyectos de desarrollo propio e iniciativas inorgánicas. Respecto al hidrógeno renovable, se han concedido importantes ayudas a nuestros proyectos, se han realizado alianzas para el desarrollo de la red de transporte en Europa y se ha avanzado en alternativas para la transición energética, como los combustibles sintéticos. En los negocios cliente se han realizado numerosas acciones de multienergía y fidelización, se ha ampliado considerablemente la presencia de los combustibles renovables en nuestras EESS y se ha impulsado la *e-mobility*. En cuanto a la generación renovable, durante el ejercicio se ha instalado la capacidad prevista y se ha seguido desarrollando el *pipeline* de proyectos.

Generación Renovable:

- En marzo se cerró la adquisición de ConnectGen por 796 M\$, con una cartera de proyectos de 20 GW (14 GW en eólica y solar y 6 GW en baterías) en Estados Unidos y capacidades de desarrollo.
- En cuanto a rotación del portafolio, en julio se alcanzó un acuerdo para la venta de negocio de generación renovable en Francia, Prejeance Industrial, por valor de 140 M€ y en septiembre Repsol e Ibereólica finalizaron la venta de un portafolio solar en Chile de 1GW de potencia por un valor de 128 M\$.
- Durante el ejercicio se ha continuado avanzando en el desarrollo de proyectos de generación renovable, concretando proyectos en España y en EE.UU., provenientes del portafolio de ConnectGen, que han alcanzado FID en 2024 y que irán entrando en operación en el periodo 2025-2027.

Transformación industrial:

- En el ejercicio se han materializado capacidades y proyectos de combustibles avanzados. En marzo comenzó la producción de HVO de la nueva planta del proyecto C-43 en Cartagena, que se comercializa para reducir las emisiones del transporte por carretera; posteriormente la planta ha producido también combustible de aviación sostenible (SAF). También en 2024 se ha trabajado en la construcción de la segunda planta de biocombustibles a partir de residuos lipídicos, sita en Puertollano y que se espera que entre en producción a principios del 2026.
- Respecto al biometano, en abril se adquirió el 40% de Genia Bioenergy, compañía especializada en biometano, para crear una plataforma de crecimiento en la industria emergente de gas renovable a partir de residuos agrícolas y ganaderos. La operación incluye el desarrollo de 19 plantas de biometano, con 1,5 TWh/año de capacidad total en España y Portugal. Además, se suministró por primera vez en España bio-GNL producido a partir de residuos de la industria agroalimentaria, en la terminal de Santander a los barcos de Brittany Ferries.
- En marzo se adquirió el 40% de Bunge Ibérica, división que opera tres plantas dedicadas a la producción de aceites y biocombustibles en Bilbao, Barcelona y Cartagena, iniciativa con la que se impulsa el suministro de combustibles renovables y sus materias primas.
- Durante el ejercicio se han generado nuevas alianzas, como la constitución de la Asociación de Combustibles Renovables, Economía Circular y Movilidad Sostenible (CRECEMOS) entre compañías que pertenecen a distintos sectores estratégicos de la economía española, para impulsar la economía circular en España y el uso de combustibles renovables para descarbonizar el transporte.
- En 2024 ha continuado avanzando el proyecto de ampliación de Sines, con la instalación de reactores y nuevos transformadores eléctricos. Así mismo se continúa con el desarrollo y ampliación de la gama de productos sostenibles a través del proyecto Reciclex, en aplicaciones para productos de Repsol como envases de lubricantes y el guardaválvulas de las botellas de butano NEL.
- En cuanto al hidrógeno renovable, en el ejercicio se ha avanzado en la ingeniería de los proyectos de grandes electrolizadores para producción de hidrógeno renovable en Bilbao (100 MW), Cartagena (100 MW) y Tarragona (150 MW). Asimismo, el Consejo de Ministros aprobó en julio la asignación de importantes ayudas de 160 M€ al proyecto de Bilbao y 155 M€ al de Cartagena, como proyectos en España en materia de producción y uso de hidrógeno renovable en actividades industriales. Por otro lado, se ha iniciado la construcción de la planta demo de combustibles sintéticos en el Puerto de Bilbao, en colaboración con el Gobierno Vasco, Enagás y Saudi Aramco y Petronor ha llegado a un acuerdo con su socio tecnológico O.C.O Technology para construir primera planta en Europa continental para fabricar áridos sintéticos, a partir de CO₂ capturado de la refinería de Petronor y de residuos, que comenzará a operar a principios de 2026. Respecto a la logística del hidrógeno, se ha firmado un acuerdo con el Puerto de Ámsterdam, la operadora gasista holandesa Gaslog y la energética alemana EnBW, para desarrollar un mercado de hidrógeno renovable en Europa.

Cliente: en 2024 se avanza, con foco en el cliente, en la ambición de ser un proveedor multienergético construyendo una posición de liderazgo en la Península Ibérica.

- Respecto a captación de clientes de Electricidad y Gas, en 2024 se adquirió una participación en dos sociedades del grupo grupo Oregon: OC Electricidad y Gas SLU e Instalaciones Smart Spain SLU. La cartera de clientes de Electricidad y Gas a cierre de ejercicio es superior a 2,5 millones.
- Se han llevado a cabo numerosas campañas de multienergía y fidelización (descuentos diésel renovable, ofertas multiservicio, sorteos, suscripciones lavado, etc.) y se han acordado colaboraciones con Amazon, Iberia, EBN Banco y Parques Reunidos y con otras entidades en el negocio non oil (Amazon, Enrique Tomás, Primor).
- En cuanto a combustibles renovables, se ha ampliado el número de EES que disponen de combustible Nexa 100% renovable en Iberia, superando las 800. Se ha llegado a acuerdos para el suministro de combustibles renovables, entre otros, con la Junta Castilla y León, con el grupo Sesé y con el operador logístico DB Schenker. Asimismo se ha llegado a acuerdos para suministro de SAF con Iberorjet, Vueling, Volotea, Iberia e Inditex, IAG y el Ejército del Aire. Por otro lado, se ha llegado a convenios de colaboración para desplegar la recogida de aceite de cocina.
- Respecto a *e-mobility*, el ejercicio 2024 finaliza con más de 2.800 PdR instalados en ámbito público en España y Portugal. Así mismo se ha llegado a numerosos acuerdos para la instalación de infraestructura de recarga (entre otros con el grupo Emperador, con la estación esquí Sierra Nevada y con la Diputación de Cáceres).
- En cuanto a hidrógeno, se ha puesto en marcha una hidrolinera para abastecer a la línea de autobuses que comunican Zaragoza con su aeropuerto y se ha llegado a un acuerdo con Airbus, Aena, Air Nostrum, Iberia y Exolum para crear el primer hub aeroportuario de hidrógeno en España.



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

Finalmente, en el ejercicio se han puesto en marcha nuevas iniciativas para impulsar la descarbonización como el lanzamiento de Sunbox (solución integral con IA para gestionar y almacenar eficientemente la energía fotovoltaica) y los acuerdos sobre soluciones energéticas sostenibles alcanzados, entre otros, con Pórtico Sport en el sector del pádel, con Cetursa Sierra Nevada para la estación invernal, con el Observatorio de los Servicios Funerarios, con OMODA y JAECOO en el sector de automotriz y con la asociación de Hostelería y Turismo de León.

Teniendo en cuenta lo anterior, el grado de consecución total de los objetivos de la retribución variable anual para el ejercicio 2024 ha sido de un 66,7%.

6.2.2.2. Importe de la retribución y abono

Como consecuencia de lo anterior, el Consejo de Administración ha aprobado en su reunión de 19 de febrero de 2025, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, el siguiente importe como retribución variable anual del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio 2024, que se corresponde con un grado de consecución de dicha retribución del 66,7%, equivalente a un 66,7% de su retribución fija en 2024.

Retribución variable anual 2024 en miles de euros

D. Josu Jon Imaz	880
------------------	-----

La retribución variable anual del Consejero Delegado se ha liquidado íntegramente en metálico en línea con la habilitación prevista en la Política de Remuneraciones.

No ha resultado necesario aplicar ningún mecanismo de control de los descritos en el apartado 5.2.7 de este Informe sobre la retribución variable anual del Consejero Delegado.

6.2.3. Retribución Variable a Largo Plazo

El Consejero Delegado ha devengado en 2024 una retribución variable a largo plazo para recompensar la creación de valor sostenible para el accionista en el largo plazo como consecuencia de la finalización del Programa de Incentivo a Largo Plazo 2021-2024.

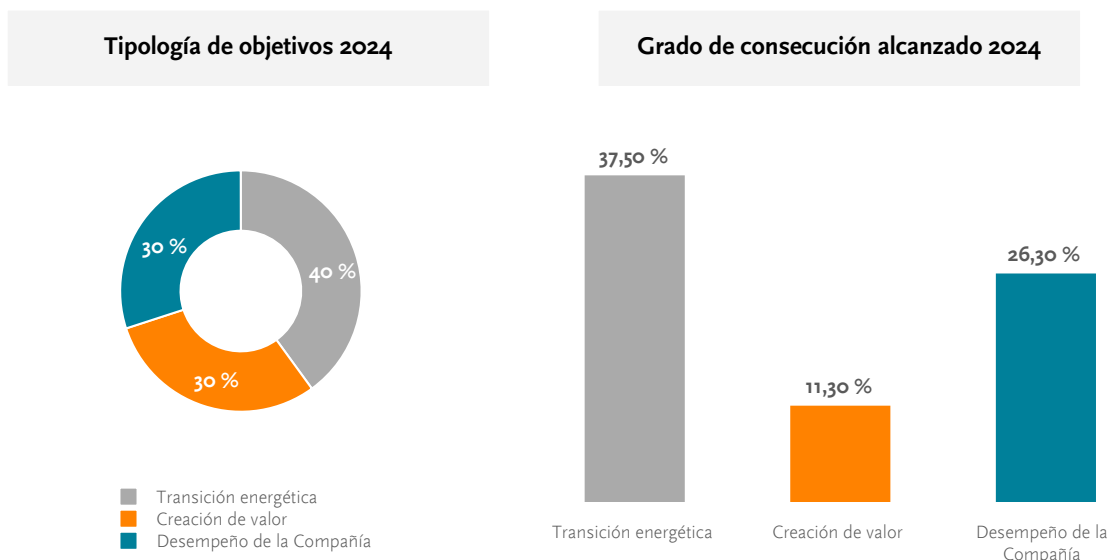
Los objetivos para el año 2024 del Programa ILP 2021-2024 fueron ajustados tras la aprobación de la Actualización Estratégica 2024-2027 el 21 de febrero de 2024, según se recogió en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros 2023.

Para su determinación se ha seguido el esquema detallado en el apartado 5.2.4 anterior.

6.2.3.1. Objetivos y métricas

La retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado devengada se encuentra ligada a la consecución de objetivos que promueven la sostenibilidad y la rentabilidad de la Sociedad a largo Plazo.

En particular, en el ejercicio 2024 el peso de cada una de las tipologías de objetivos y su grado de consecución alcanzado ha sido el siguiente:



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

Para un mayor detalle, se presentan a continuación las métricas fijadas junto con su peso, el valor objetivo y el valor alcanzado, así como el grado de consecución y el nivel de logro alcanzado de la retribución variable a largo plazo:

OBJETIVOS	PESO	MÉTRICAS	VALOR OBJETIVO	VALOR ALCANZADO	GRADO DE CONSECUCCIÓN			GRADO DE CONSECUCCIÓN ALCANZADO	NIVEL DE LOGRO ASOCIADO			NIVEL DE LOGRO ALCANZADO	GRADO DE CONSECUCCIÓN GLOBAL	
					Mínimo	Target	Máximo		Mínimo	Target	Máximo			
Transición energética	27,5%	Reducción del Indicador de Intensidad de Carbono (IIC)	10,5%	13,4%	80 %	100 %	> 100%	100 %	50 %	100 %	100 %	100 %	27,5 %	
	40 %	Capacidad de generación renovable (GW)	4,1	3,7	70 %	100 %	> 100%	75 %	25 %	100 %	100 %	75 %	7,5 %	
	2,5%	Capacidad de producción disponible de combustibles renovables (mta)	1,17	1,21	70 %	100 %	> 100%	100 %	25 %	100 %	100 %	100 %	2,5 %	
Creación de valor	30 %	30 %	Tasa de Retorno total al accionista (TSR) frente a empresas comparables	Alcanzar la posición 1ª o 2ª en TSR frente a una muestra de 8 compañías de comparación seleccionadas	Repsol se sitúa en las siguientes posiciones a lo largo del periodo: 2021: 4ª; 2022: 2ª; 2023: 9ª y 2024: 9ª	Posición 5ª	Posición 1ª o 2ª	Posición 1ª o 2ª	37,5% Media lineal del grado de consecución obtenido a lo largo del periodo: 2021: 50%; 2022: 100%; 2023: 0%; 2024: 0%.	25 %	100 %	100 %	37,5 %	11,3 %
Desempeño de la Compañía	12,5%	Flujo de Caja Libre (FCF) Grupo Repsol (Me)	5443	8957	70 %	100 %	> 100%	100 %	25 %	100 %	100 %	100 %	12,5 %	
	7,5%	Breakeven Flujo de Caja Libre de Exploración y Producción a precios de gas preestablecidos (\$/bbl)	<40 \$/bbl	El FCF Breakeven E&P a los precios de gas del presupuesto ha sido inferior al objetivo en todos los años	110 %	100 %	<100%	El grado de consecución obtenido a lo largo del periodo: 2021: 72%; 2022: 80%; 2023: 99%.	50 %	100 %	100 %	100 %	7,5 %	
	30 %	7,5%	Margen integrado de refino y marketing vs empresas comparables	Alcanzar la posición 1ª o 2ª en Margen Integrado de R&M frente a una muestra de 9 compañías de comparación europeas	Repsol se sitúa en las siguientes posiciones a lo largo del periodo: 2021: 4; 2022: 3ª; 2023: 3ª	Posición 5ª	Posición 1ª o 2ª	Posición 1ª o 2ª	67% Media lineal del grado de consecución obtenido a lo largo del periodo: 2021: 50%; 2022: 75%; 2023: 75%.	25 %	100 %	100 %	67 %	5 %
	2,5%	Resultado ajustado	4002	3327	70 %	100 %	> 100%	50 %	25 %	100 %	100 %	50 %	1,3 %	
GRADO DE CONSECUCCIÓN GLOBAL DE LOS OBJETIVOS (GCO) <=100												75 %		



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

Teniendo en cuenta lo anterior, el grado de consecución total de los objetivos para el ejercicio 2024 ha sido de un 75%.

Los grados de consecución de los objetivos y de cumplimiento global del programa han sido calculados 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.

Igualmente, con el fin de garantizar que dicho grado de cumplimiento guarda relación efectiva con el desempeño profesional del Consejero Delegado, en la determinación de la consecución de los objetivos de carácter cuantitativo se han eliminado los efectos económicos derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.

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 la vigencia del Programa.

6.2.3.2. Importe de la retribución y abono

Atendiendo al grado de cumplimiento de las métricas desarrollado en el apartado anterior que ha ascendido al 75% y a la media alcanzada por el Consejero Delegado en la evaluación de su desempeño individual a lo largo de toda la duración del programa ILP, que ha sido del 94,67%, el Consejo de Administración ha aprobado en su reunión del 19 de febrero de 2025, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, el siguiente importe como retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado correspondiente al Programa de Incentivo a Largo Plazo 2021-2024: 511 miles de euros y 60.203 acciones brutas¹⁶.

Retribución variable a largo plazo 2024	Metálico (en miles de euros)	Acciones
D. Josu Jon Imaz	511	60.203

El importe final del ILP 2021-2024 se ha determinado de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Incentivo total a pagar} = \text{Incentivo en metálico a pagar} + \text{Incentivo en acciones a pagar}$$

Donde el Incentivo en metálico a pagar se determina como el producto del (i) importe del incentivo en metálico concedido por (ii) el Grado de Consecución global de sus objetivos (“GCO”) expresado como porcentaje y (iii) la media alcanzada en la evaluación de su desempeño durante los años comprendidos en el periodo de medición de cada programa (“D”):

$$\text{Incentivo en metálico a pagar} = \text{ILP concedido en metálico} \times \text{GCO} \times \text{D} = 720 \text{ miles de euros} \times 75\% \times 94,67\%$$

El Incentivo en acciones a pagar se determina como el producto de (i) *performance shares* concedidas al inicio del programa por (ii) el Grado de Consecución global de sus objetivos y (iii) la media alcanzada en la evaluación de su desempeño durante los años comprendidos en el periodo de medición del Programa:

$$\text{Incentivo en acciones a pagar} = \text{performance shares concedidas} \times \text{GCO} \times \text{D} = 84.791 \text{ acciones concedidas} \times 75\% \times 94,67\%$$

Una vez determinado el valor del incentivo total a pagar, para determinar el valor monetario del ILP se ha multiplicado el número de acciones brutas devengadas por el Consejero Delegado por el precio de la acción de Repsol a 31 de diciembre de 2024, lo que asciende a un valor de 704 miles de euros¹⁷. El número final de acciones a entregar se calculará una vez descontado el ingreso a cuenta a abonar, por lo que una vez aplicado este criterio, se entregarán 32.142 acciones de Repsol.

Teniendo en cuenta lo anterior, el valor total del Programa de Incentivo a Largo Plazo 2021-2024 ha ascendido a 1.215 miles de euros, importe que equivale a un 92,04% de su retribución fija en 2024.

No ha resultado necesario aplicar ningún mecanismo de control, descrito en el apartado 5.2.7 de este informe, sobre la retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado.

¹⁶ La liquidación del ILP 2021-2024 es superior a la del ILP 2020-2023, principalmente, por el impacto del precio de referencia utilizado en la asignación de las *performance shares* en 2020 (13,9446€/acción) frente al precio de referencia aplicable en 2021 para el ILP 2021-2024 (8,4915€/acción), lo que supuso la concesión de un mayor número de *performance shares* en 2021 (84.791 vs 51.633). El precio de mercado que se toma siempre como referencia para la asignación de las *performance shares* de todos los programas ILP es la media de las cotizaciones de la acción de Repsol, S.A. de los meses de diciembre y enero inmediatamente anteriores a la puesta en marcha del plan.

¹⁷ Para el cálculo de la liquidación del Programa de Incentivo a Largo Plazo 2021-2024, se ha tomado como precio más razonable el precio de cierre de la acción a 31 de diciembre de 2024, si bien la liquidación real se realizará con el precio de cierre de 19 de febrero de 2025.



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

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

Durante el mes de mayo de 2024 se ha realizado el proceso de adhesión voluntaria al Decimocuarto Ciclo del Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo (2024-2027). El Consejero Delegado ha destinado al Plan un total de 35.987 acciones, de las que 19.820 se corresponden con las acciones que le fueron entregadas como pago parcial del ILP 2020-2023 y las 16.167 acciones restantes las ha adquirido el Consejero Delegado con el fin de alcanzar el importe máximo de inversión en el Plan de Compra de Acciones, equivalente al 50% del importe bruto del ILP. Al término del Ciclo, en junio de 2027, y siempre que se cumplan las condiciones establecidas en su Reglamento, el Consejero Delegado podrá recibir un máximo de 11.996 acciones.

Adicionalmente, el 31 de mayo de 2024 se cumplió el periodo de consolidación del Undécimo Ciclo del Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios del Programa de Incentivo a largo Plazo 2021-2024. Como consecuencia de ello, el Consejero Delegado ha consolidado los derechos a la entrega de 17.036 acciones brutas, valoradas a un precio de 14,32 euros por acción, lo que supone un importe equivalente de 244 miles euros. En junio de 2024, una vez descontado el ingreso a cuenta a realizar por la Sociedad, le fueron entregadas 11.631 acciones.

6.2.5. Sistemas de Ahorro a Largo Plazo

En 2024, Repsol ha aportado 272 miles de euros al Plan de Previsión de Directivos del Grupo, descrito en el apartado 5.2.8 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 2024 ha sido de 7 mil euros.

6.2.6. Otras percepciones

Durante 2024, 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 2024 ha asciendo a 49 miles de euros.

Por otro lado, la Sociedad no ha concedido en 2024 ningún anticipo, crédito o garantía al Consejero Delegado.

El Consejero Delegado no ha recibido en 2024 ningún otro tipo de concepto retributivo distinto de los expuestos en el presente Informe.

6.2.7. Condiciones principales del contrato del Consejero Delegado

Las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico del Consejero Delegado para el ejercicio 2024 se han determinado conforme a lo estipulado en su contrato, respetando siempre lo previsto en los Estatutos Sociales de la Compañía y en la Política de Remuneraciones, y que se describen en el apartado 5.2.10 del presente Informe.

6.3. Respeto a los Consejeros en su condición de tales

El Consejo de Administración acordó el 21 de febrero de 2024, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, mantener el valor del punto para el ejercicio 2024 en la cantidad de 88.297,11 euros brutos anuales. Con base en lo anterior, en el ejercicio 2024 el importe total de la retribución de los Consejeros por sus funciones no ejecutivas ha ascendido a 5,737 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 han percibido la remuneración que les corresponde por pertenecer a los órganos de administración de determinadas sociedades participadas por Repsol y que ha ascendido en su conjunto a 799 miles de euros.

Por su parte, 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 3,3 millones de euros en 2024. 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.



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

6.4. Respecto al Presidente del Consejo de Administración

El importe total de la retribución fija del Presidente del Consejo de Administración en 2024 ha ascendido a 1.250 miles de euros.

Dicho importe se corresponde con la retribución fija prevista en la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas el 25 de mayo de 2023, que recoge la reducción del 50% respecto de la cantidad inicialmente aprobada en 2019 y 2021.

Por su parte, tal y como se ha descrito anteriormente, el Presidente es beneficiario de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros conceptos, el seguro médico, el coste de la vivienda, 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 2024 ha ascendido a 356 miles de euros.

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



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

7. TABLAS DE REMUNERACIÓN INDIVIDUAL

7.1. Remuneración del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio 2024

A continuación, se muestra un resumen del total de las retribuciones brutas devengadas por el Consejero Delegado durante el ejercicio 2024:

(En miles de euros)

Consejero	Retribución Fija	Retribución Variable Anual	Retribución por funciones de Consejero ⁽¹⁾	ILP 2021-2024		Total
				Retribución Variable a Largo Plazo en metálico ⁽²⁾	Retribución Variable a Largo Plazo en acciones ⁽³⁾	
D. Josu Jon Imaz	1.320	880	354	511	704	3.415

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

⁽²⁾ Retribución Variable a Largo Plazo en metálico: se refiere a la retribución correspondiente al Programa de Incentivo a Largo Plazo 2021-2024 concedida y abonada en metálico.

⁽³⁾ Retribución Variable a Largo Plazo en acciones: se refiere a la retribución correspondiente al Programa de Incentivo a Largo Plazo 2021-2024 concedida en *performance shares* y abonada en acciones, que ha ascendido a 60.203 acciones brutas por valor de 704 miles de euros (equivalentes a 32.142 acciones netas). A efectos de este Informe y, para el cálculo de la liquidación del Programa de Incentivo a Largo Plazo 2021-2024, se ha tomado como precio más razonable el precio de cierre de la acción a 31 de diciembre de 2024 (11,69€), si bien la liquidación real se realizará con el precio de cierre de 19 de febrero de 2025.

Con respecto al Plan de Compra de Acciones por los Beneficiarios de los Programas de Incentivo a Largo Plazo, el 31 de mayo de 2024 se cumplió el periodo de consolidación del Undécimo Ciclo (2021-2024), 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	17.036	244	11.631

Se detallan a continuación el número de acciones compradas por el Consejero Delegado en el Ciclo 2024-2027:

Número de acciones adquiridas por el Consejero Delegado

Consejero	Ciclo 2024-2027
D. Josu Jon Imaz ⁽¹⁾	35.987

⁽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, la 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 2024, así como otras **retribuciones en especie** percibidas durante dicho ejercicio:

(En miles de euros)

Consejero	Aportaciones al Plan de Pensiones ⁽¹⁾	Aportaciones al Plan de Previsión de Directivos ⁽²⁾	Total Sistemas de Ahorro a Largo Plazo
D. Josu Jon Imaz	7	272	279

⁽¹⁾ Plan de Pensiones del sistema de empleo con derechos económicos consolidados. El importe acumulado en dicho plan únicamente se percibirá en caso de que se produzca alguna de las contingencias ahí cubiertas.

⁽²⁾ Plan de Previsión de Directivos con derechos económicos no consolidados. El importe acumulado en dicho plan únicamente se percibirá en caso de que se produzca alguna de las contingencias ahí cubiertas.

(En miles de euros)

Consejero	Primas de Seguros de Vida	Seguro Médico y Otras Prestaciones	Total Retribuciones en especie
D. Josu Jon Imaz	39	10	49



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

7.2. Remuneración de los Consejeros por su actividad como tales correspondiente al ejercicio 2024

La asistencia personal de los Consejeros a las reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones durante 2024 ha sido la siguiente:

Consejero	Consejo de Administración	Comisión Delegada	Comisión de Auditoría y Control	Comisión de Nombramientos	Comisión de Retribuciones	Comisión de Sostenibilidad	% asistencia individual
Número de reuniones	11	9	8	4	3	5	—
Ejecutivos							
Josu Jon Imaz	11	9	—	—	—	—	100 %
Independientes							
Aurora Catá Sala ⁽¹⁾	11	—	7	4	3	—	96,2 %
Arantza Estefanía Larrañaga	11	—	—	—	3	5	100 %
Carmina Ganyet i Cirera	11	9	—	—	—	—	100 %
Teresa García-Milá Lloveras	11	—	8	4	—	—	100 %
Manuel Manrique Cecilia	11	9	—	—	—	—	100 %
Iván Martín Uliarte	11	9	—	—	—	—	100 %
Ignacio Martín San Vicente	11	9	—	—	—	—	100 %
Mariano Marzo Carpio ⁽²⁾	11	—	8	—	—	4	96 %
Isabel Torremocha Ferrezuelo	11	—	8	—	—	5	100 %
María del Pino Velázquez Medina	11	—	8	—	—	—	100 %
J. Robinson West	11	9	—	—	—	—	100 %
Otros Externos							
Antonio Brufau Niubó	11	9	—	—	—	—	100 %
Emiliano López Achurra	11	—	—	4	3	5	100 %
Henri Philippe Reichstul	11	9	—	—	—	—	100 %
% asistencia Consejo/Comisiones	100 %	100 %	98 %	100 %	100 %	95 %	

(1) Debido a otros compromisos asumidos con anterioridad a la convocatoria de la reunión de la Comisión de Auditoría de 22 de julio de 2024, la Sra. Catá asistió a la misma representada por la Sra. Torremocha. La documentación de la reunión le fue remitida con anterioridad a su celebración por lo que la Sra. Catá transmitió sus consideraciones sobre la misma e instrucciones de voto con carácter previo a la reunión.

(2) Debido a otros compromisos asumidos con anterioridad a la convocatoria de la reunión de la Comisión de Sostenibilidad de 20 de febrero de 2024, el Sr. Marzo asistió a la misma representado por la Sra. Torremocha. La documentación de la reunión le fue remitida con anterioridad a su celebración por lo que el Sr. Marzo transmitió sus consideraciones sobre la misma e instrucciones de voto con carácter previo a la reunión.



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

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 2024	TOTAL 2023
	Asignación Fija	Retribución por pertenencia a Comisiones del Consejo	Total Repsol, S.A. 2024	Proporción relativa con respecto al Total Repsol, S.A. 2024	Asignación Fija	Total sociedades del Grupo 2024		
Ejecutivos								
Josu Jon Imaz	177	177	354	6,17 %	—	—	354	354
Independientes								
Aurora Catá Sala	177	132	309	5,39 %	—	—	309	309
Arantza Estefanía Larrañaga ⁽¹⁾	177	66	243	4,24 %	60	60	303	303
Carmina Ganyet i Cirera	177	177	354	6,17 %	—	—	354	354
Teresa García-Milá Lloveras ⁽²⁾	177	110	287	5,00 %	60	60	347	347
Manuel Manrique Cecilia	177	177	354	6,17 %	—	—	354	354
Iván Martín Uliarte	177	177	354	6,17 %	—	—	354	354
Ignacio Martín San Vicente ⁽³⁾	177	177	354	6,17 %	60	60	414	414
Mariano Marzo Carpio ⁽⁴⁾	199	132	331	5,77 %	—	—	331	331
Isabel Torremocha Ferrezuelo	177	132	309	5,39 %	—	—	309	309
María del Pino Velázquez Medina	177	88	265	4,62 %	—	—	265	177
J. Robinson West	177	177	354	6,17 %	—	—	354	354
Otros Externos								
Antonio Brufau Niubó	1.250	—	1.250	21,79 %	—	—	1.250	1.747
Emiliano López Achurra ⁽⁵⁾	177	88	265	4,62 %	619	619	884	884
Henri Philippe Reichstul	177	177	354	6,17 %	—	—	354	354

(1) La Sra. Estefanía percibe la remuneración fija indicada en la tabla como Secretaria Consejera del Consejo de Administración de Repsol Customer Centric, S.L. y de Repsol Industrial Transformation, S.L.U., sin funciones ejecutivas.

(2) La Sra. García-Milá percibe la remuneración fija indicada en la tabla como Vocal del Consejo de Administración de Repsol Renovables, S.A., sin funciones ejecutivas.

(3) El Sr. Martín percibe la remuneración fija indicada en la tabla como Vocal del Consejo de Administración de Repsol Renovables, S.A., sin funciones ejecutivas.

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

(5) El Sr. López Achurra percibe la remuneración fija indicada en la tabla como Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración de Petróleos del Norte, S.A.



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

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 ⁽¹⁾	Indemnización	Otros Conceptos ⁽²⁾	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023	Aportaciones a sistemas de ahorro a largo plazo ⁽³⁾	Remuneración por pertenencia al Consejo de otras sociedades del Grupo	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023	Total Repsol, S.A. y Grupo 2024	Total Repsol, S.A. y Grupo 2023
Ejecutivos															
Josu Jon Imaz	177	177	1.320	880	1.215	—	300	4.069	3.930	272	—	—	—	4.069	3.930
Independientes															
Aurora Catá Sala	177	132	—	—	—	—	—	309	309	—	—	—	—	309	309
Arantza Estefanía Larrañaga ⁽⁴⁾	177	66	—	—	—	—	—	243	243	—	60	60	60	303	303
Carmina Ganyet i Cirera	177	177	—	—	—	—	—	354	354	—	—	—	—	354	354
Teresa García-Milá Lloveras ⁽⁵⁾	177	110	—	—	—	—	—	287	287	—	60	60	60	347	347
Manuel Manrique Cecilia	177	177	—	—	—	—	—	354	354	—	—	—	—	354	354
Iván Martén Uliarte	177	177	—	—	—	—	—	354	354	—	—	—	—	354	354
Ignacio Martín San Vicente ⁽⁶⁾	177	177	—	—	—	—	—	354	354	—	60	60	60	414	414
Mariano Marzo Carpio ⁽⁷⁾	199	132	—	—	—	—	—	331	331	—	—	—	—	331	331
Isabel Torremocha Ferrezuelo	177	132	—	—	—	—	—	309	309	—	—	—	—	309	309
María del Pino Velázquez Medina	177	88	—	—	—	—	—	265	177	—	—	—	—	265	177
J. Robinson West	177	177	—	—	—	—	—	354	354	—	—	—	—	354	354
Otros Externos															
Antonio Brufau Niubó	1.250	—	—	—	—	—	356	1.606	2.093	—	—	—	—	1.606	2.093
Emiliano López Achurra ⁽⁸⁾	177	88	—	—	—	—	—	265	265	—	619	619	619	884	884
Henri Philippe Reichstul	177	177	—	—	—	—	—	354	354	—	—	—	—	354	354
TOTAL	3.750	1.987	1.320	880	1.215	—	656	9.808	10.068	272	799	799	799	10.607	10.867

- (1) El importe de la Retribución Variable a Largo Plazo incluye tanto el importe del incentivo devengado en metálico —511 miles de euros— como el importe correspondiente al valor, a 31 de diciembre de 2024, de las 60.203 acciones brutas devengadas —704 miles de euros—.
- (2) 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, 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, así como el importe de las aportaciones al Plan de Pensiones de Repsol, sistema de ahorro a largo plazo con derechos económicos consolidados.
- (3) Este importe se corresponde con las aportaciones al Plan de Previsión de Directivos, sistema de ahorro a largo plazo con derechos económicos no consolidados.
- (4) La Sra. Estefanía percibe la remuneración fija indicada en la tabla como Secretaria Consejera del Consejo de Administración de Repsol Customer Centric, S.L. y de Repsol Industrial Transformation, S.L.U., sin funciones ejecutivas.
- (5) La Sra. García-Milá percibe la remuneración fija indicada en la tabla como Vocal del Consejo de Administración de Repsol Renovables, S.A., sin funciones ejecutivas.
- (6) El Sr. Martín percibe la remuneración fija indicada en la tabla como Vocal del Consejo de Administración de Repsol Renovables, S.A., sin funciones ejecutivas.
- (7) El Sr. Marzo percibe una retribución por el desempeño de sus funciones como Consejero Independiente Coordinador equivalente a un importe de 22.074,28 euros.
- (8) El Sr. López Achurra percibe la remuneración fija indicada en la tabla como Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración de Petróleos del Norte, S.A.



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

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								
	2024	% variación 2024/2023	2023	% variación 2023/2022	2022	% variación 2022/2021	2021	% variación 2021/2020	2020
Ejecutivos									
Josu Jon Imaz	4.069	4 %	3.930	(5) %	4.135	3,5 %	3.994	16 %	3.439
Independientes									
Aurora Catá Sala	309	0 %	309	0 %	309	34 %	231	—	—
Arantza Estefanía Larrañaga	303	0 %	303	11 %	273	12 %	243	0 %	243
Carmina Ganyet i Cirera	354	0 %	354	4 %	340	10 %	309	0 %	309
Teresa García-Milá Lloveras	347	0 %	347	21 %	287	0 %	287	0 %	287
Manuel Manrique Cecilia	354	0 %	354	0 %	354	0 %	354	0 %	354
Iván Martín Uliarte	354	0 %	354	42 %	250	—	—	—	—
Ignacio Martín San Vicente	414	0 %	414	17 %	354	0 %	354	0 %	354
Mariano Marzo Carpio	331	0 %	331	4 %	318	11 %	287	0 %	287
Isabel Torremocha Ferrezuelo	309	0 %	309	0 %	309	0%	309	0 %	309
María del Pino Velázquez Medina	265	50 %	177	0 %	—	—	—	—	—
J. Robinson West	354	0 %	354	0 %	354	0 %	354	0 %	354
Otros Externos									
Antonio Brufau Niubó	1.606	(23) %	2.093	(26) %	2.811	1 %	2.773	0 %	2.786
Emiliano López Achurra	884	0 %	884	1 %	877	735 %	105	—	—
Henri Philippe Reichstul	354	0 %	354	0 %	354	0 %	354	0 %	354
Resultados consolidados de la Sociedad (en millones de euros)									
	2.172	(50) %	4.365	(39) %	7.180	66 %	4.329	231 %	(3.304)
Resultado ajustado (en millones de euros)									
	3.327	(34) %	5.011	(26) %	6.774	176 %	2.454	309 %	600
Remuneración media de los empleados (en miles de euros)									
	64	3,2 %	62	(1,6) %	63	11 %	57	(2) %	58

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. Josu Jon Imaz: tras haber realizado la correspondiente consulta al regulador y con el objeto de que la cifra reportada coincida con la recogida en la tabla resumen anterior y en la tabla C.1.c) del Anexo estadístico de la Circular 3/2021 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, los importes reportados no incluyen las aportaciones al Plan de Previsión de Directivos, cuyos derechos económicos no han sido consolidados por el Consejero Delegado (que se reportan en las tablas anteriores, así como en la tabla C.1.a. iii) del Anexo estadístico de la Circular 3/2021 de la CNMV).



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

- Dña. Aurora Catá Sala (variación 2021/2022): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2021 y 2022. Estas remuneraciones no son comparables dado que la Sra. Catá fue nombrada Consejera de Repsol, S.A. con fecha 26 de marzo de 2021 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 26 de marzo de 2021 y el 31 de diciembre de ese mismo año. En 2022 se incluye la remuneración devengada durante el ejercicio completo.
- Dña. Aránzazu Estefanía Larrañaga:
 - variación 2022/2023: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2022 y 2023. La variación se debe a que, desde 2023, la Sra. Estefanía recibe una retribución adicional por el desempeño de sus funciones como Secretaria Consejera de la sociedad del Grupo, Repsol Industrial Transformation, S.L.U., equivalente a un importe de 30.000 euros. Estas funciones no tienen carácter ejecutivo.
 - variación 2021/2022: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2021 y 2022. La variación se debe a que, desde 2022, la Sra. Estefanía recibe una retribución adicional por el desempeño de sus funciones como Secretaria Consejera de la sociedad del Grupo, Repsol Customer Centric, S.L., equivalente a un importe de 30.000 euros. Estas funciones no tienen carácter ejecutivo.
- Dña. Carmina Ganyet i Cirera:
 - variación 2022/2023: La cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2022 y 2023. La variación se debe a que, desde el 6 de mayo de 2022, la Sra. Ganyet es vocal de la Comisión Delegada —renunciando, en esa misma fecha, a sus cargos en las Comisiones de Auditoría y Control, Nombramientos y Retribuciones, de las que formaba parte hasta entonces—. Por tanto, en 2023 se incluye la remuneración por su pertenencia a la Comisión Delegada durante el ejercicio completo.
 - variación 2021/2022: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2021 y 2022. La variación se debe a que, el 6 de mayo de 2022, la Sra. Ganyet fue nombrada vocal de la Comisión Delegada y renunció, en esa misma fecha, a sus cargos en las Comisiones de Auditoría y Control, Nombramientos y Retribuciones, de las que formaba parte hasta entonces.
- Dña. Teresa García-Milá Lloveras (variación 2022/2023): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2022 y 2023. La variación se debe a que, desde 2023, la Sra. García-Milá recibe una retribución adicional por el desempeño de sus funciones como Consejera de la sociedad del Grupo, Repsol Renovables, S.A., equivalente a un importe de 60.000 euros. Estas funciones no tienen carácter ejecutivo.
- D. Iván Martín Uliarte (variación 2022/2023): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2022 y 2023. Estas remuneraciones no son comparables dado que el Sr. Martín fue nombrado Consejero de Repsol, S.A. con fecha 30 de marzo de 2022 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 30 de marzo de 2022 y el 31 de diciembre de ese mismo año. En 2023 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo.
- D. Ignacio Martín San Vicente (variación 2022/2023): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2022 y 2023. La variación se debe a que, desde 2023, el Sr. Martín recibe una retribución adicional por el desempeño de sus funciones como Consejero de la sociedad del Grupo, Repsol Renovables, S.A., equivalente a un importe de 60.000 euros. Estas funciones no tienen carácter ejecutivo.
- D. Mariano Marzo Carpio:
 - variación 2022/2023: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2022 y 2023. La variación se debe a que, desde el 6 de mayo de 2022, el Sr. Marzo es vocal de la Comisión de Auditoría y Control —renunciando, en esa misma fecha, a sus cargos en las Comisiones de Nombramientos y de Retribuciones, de las que formaba parte hasta entonces—. Por tanto, en 2023 se incluye la remuneración por su pertenencia a la Comisión de Auditoría y Control durante el ejercicio completo.
 - variación 2021/2022: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2021 y 2022. La variación se debe a que, el 6 de mayo de 2022, el Sr. Marzo fue nombrado vocal de la Comisión de Auditoría y Control y renunció, en esa misma fecha, a sus cargos en las Comisiones de Nombramientos y de Retribuciones, de las que formaba parte hasta entonces.
- Dña. María del Pino Velázquez Medina (variación 2023/2024): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2023 y 2024. Estas remuneraciones no son comparables dado que la Sra. Velázquez fue nombrada Consejera de Repsol, S.A. con fecha 25 de mayo de 2023 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 25 de mayo de 2023 y el 31 de diciembre de ese mismo año. En 2024 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo.
- D. Antonio Brufau Niubó (variación 2022/2023): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2022 y 2023. Tal como se recoge en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Repsol, S.A., el importe total de la retribución fija correspondiente a 2023 se redujo, a propuesta del propio Presidente, en un 50% con respecto a la cantidad aprobada por la Junta General de accionistas en 2019 y 2021. Por tanto, tras la aprobación en la Junta General de Accionistas del 25 de mayo de 2023, su retribución fija pasó de 2.500 miles de euros brutos anuales a 1.250 miles de euros brutos anuales.
- D. Emiliano López Achurra:
 - variación 2022/2023: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2022 y 2023. La variación se debe a que, desde el 6 de mayo de 2022, el Sr. López Achurra es vocal de la Comisión de Retribuciones. Por tanto, en 2023 se incluye la remuneración por su pertenencia a la Comisión de Retribuciones durante el ejercicio completo.
 - variación 2021/2022: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2021 y 2022. Estas remuneraciones no son comparables, dado que el Sr. López Achurra fue nombrado Consejero de Repsol, S.A. con fecha 24 de noviembre de 2021 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 24 de noviembre de 2021 y el 31 de diciembre de ese mismo año. En 2022 se incluye la remuneración devengada durante el ejercicio completo como Consejero de Repsol, S.A. y como Presidente no Ejecutivo del Consejo de Administración de Petronor, S.A.
- 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 4.5 “Gastos de personal” de las Cuentas Anuales.
- El Resultado 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 ni los resultados atribuibles a los intereses minoritarios, que se presentan de manea independiente, netos de impuestos. Los datos de la tabla de los ejercicios 2020 y 2021 corresponden al Resultado neto Ajustado, que incluye los resultados atribuibles a los intereses minoritarios.



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

8. 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 el 10 de mayo de 2024, en relación con el Informe anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2023:

Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros		
	Número	% sobre emitidos
Votos a favor	485.903.239	91,607
Votos negativos	43.387.516	8,180
Abstenciones	1.130.934	0,213

Repsol considera esencial mantener un diálogo fluido y transparente con sus accionistas sobre la retribución de los Consejeros, con el objetivo de alinear sus prácticas de gobierno corporativo con las expectativas de sus inversores. Para ello, Repsol mantiene diversos contactos con sus accionistas a lo largo del año con el fin de conocer sus expectativas y de explicar los criterios que sustentan el sistema retributivo de los Consejeros de Repsol.

El Informe de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a 2023 fue aprobado con el voto favorable del 91,607%, por lo que se ha considerado que la retribución del Consejo de Administración se encuentra alineada con las expectativas de los accionistas de la Compañía, manteniéndose la misma línea durante el presente ejercicio.



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

9. Notas explicativas al 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]

Apartado C.1.a) i):

En el caso del Sr. Imaz, en el apartado de “Retribución variable a largo plazo” se incluye únicamente el importe que percibe en metálico, ya que el importe que percibe en acciones de la Sociedad se informa en el cuadro del apartado C.1.a) ii).

Apartado C.1.a) iii):

El importe acumulado en sistemas con derechos económicos consolidados a lo largo del ejercicio 2024 es superior al del ejercicio 2023, dado que la rentabilidad anual del fondo cerró en un +7.23%.

Apartado C.1.c):

Al no permitirse la inclusión de cifras con decimales en el anexo estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, existen pequeñas variaciones en las cifras reportadas en este apartado con respecto a las cifras exactas. La diferencia debida a este redondeo asciende a 5 mil euros.

Apartado C.2:

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:

- D. Josu Jon Imaz: tras haber realizado la correspondiente consulta al regulador y con el objeto de que la cifra reportada coincida con la recogida en la tabla resumen anterior y en la tabla C.1.c) del Anexo estadístico de la Circular 3/2021 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, los importes reportados no incluyen las aportaciones al Plan de Previsión de Directivos, cuyos derechos económicos no han sido consolidados por el Consejero Delegado (que se reportan en las tablas anteriores, así como en la tabla C.1.a. iii) del Anexo estadístico de la Circular 3/2021 de la CNMV).
- Dña. Aurora Catá Sala (variación 2021/2022): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2021 y 2022. Estas remuneraciones no son comparables dado que la Sra. Catá fue nombrada Consejera de Repsol, S.A. con fecha 26 de marzo de 2021 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 26 de marzo de 2021 y el 31 de diciembre de ese mismo año. En 2022 se incluye la remuneración devengada durante el ejercicio completo.
- Dña. Aránzazu Estefanía Larrañaga:
 - variación 2022/2023: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2022 y 2023. La variación se debe a que, desde 2023, la Sra. Estefanía recibe una retribución adicional por el desempeño de sus funciones como Secretaria Consejera de la sociedad del Grupo, Repsol Industrial Transformation, S.L.U., equivalente a un importe de 30.000 euros. Estas funciones no tienen carácter ejecutivo.
 - variación 2021/2022: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2021 y 2022. La variación se debe a que, desde 2022, la Sra. Estefanía recibe una retribución adicional por el desempeño de sus funciones como Secretaria Consejera de la sociedad del Grupo, Repsol Customer Centric, S.L., equivalente a un importe de 30.000 euros. Estas funciones no tienen carácter ejecutivo.
- Dña. Carmina Ganyet i Cirera:
 - variación 2022/2023: La cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2022 y 2023. La variación se debe a que, desde el 6 de mayo de 2022, la Sra. Ganyet es vocal de la Comisión Delegada —renunciando, en esa misma fecha, a sus cargos en las Comisiones de Auditoría y Control, Nombramientos y Retribuciones, de las que formaba parte hasta entonces—. Por tanto, en 2023 se incluye la remuneración por su pertenencia a la Comisión Delegada durante el ejercicio completo.
 - variación 2021/2022: La cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2021 y 2022. La variación se debe a que, el 6 de mayo de 2022, la Sra. Ganyet fue nombrada vocal de la Comisión Delegada y renunció, en esa misma fecha, a sus cargos en las Comisiones de Auditoría y Control, Nombramientos y Retribuciones, de las que formaba parte hasta entonces.



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Presentación del Informe	Comisión de Retribuciones	Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	Análisis de la retribución y de los resultados	Política de Remuneraciones 2025	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	Tablas de remuneración individual	Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	Notas explicativas	Anexo estadístico

- Dña. Teresa García-Milá Lloveras (variación 2022/2023): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2022 y 2023. La variación se debe a que, desde 2023, la Sra. García-Milá recibe una retribución adicional por el desempeño de sus funciones como Consejera de la sociedad del Grupo, Repsol Renovables, S.A., equivalente a un importe de 60.000 euros. Estas funciones no tienen carácter ejecutivo.
- D. Iván Martín Uliarte (variación 2022/2023): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2022 y 2023. Estas remuneraciones no son comparables dado que el Sr. Martín fue nombrado Consejero de Repsol, S.A. con fecha 30 de marzo de 2022 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 30 de marzo de 2022 y el 31 de diciembre de ese mismo año. En 2023 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo
- D. Ignacio Martín San Vicente (variación 2022/2023): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2022 y 2023. La variación se debe a que, desde 2023, el Sr. Martín recibe una retribución adicional por el desempeño de sus funciones como Consejero de la sociedad del Grupo, Repsol Renovables, S.A., equivalente a un importe de 60.000 euros. Estas funciones no tienen carácter ejecutivo.
- D. Mariano Marzo Carpio:
 - variación 2022/2023: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2022 y 2023. La variación se debe a que, desde el 6 de mayo de 2022, el Sr. Marzo es vocal de la Comisión de Auditoría y Control —renunciando, en esa misma fecha, a sus cargos en las Comisiones de Nombramientos y de Retribuciones, de las que formaba parte hasta entonces—. Por tanto, en 2023 se incluye la remuneración por su pertenencia a la Comisión de Auditoría y Control durante el ejercicio completo.
 - variación 2021/2022: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2021 y 2022. La variación se debe a que, el 6 de mayo de 2022, el Sr. Marzo fue nombrado vocal de la Comisión de Auditoría y Control y renunció, en esa misma fecha, a sus cargos en las Comisiones de Nombramientos y de Retribuciones, de las que formaba parte hasta entonces.
- Dña. María del Pino Velázquez Medina (variación 2023/2024): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2023 y 2024. Estas remuneraciones no son comparables dado que la Sra. Velázquez fue nombrada Consejera de Repsol, S.A. con fecha 25 de mayo de 2023 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 25 de mayo de 2023 y el 31 de diciembre de ese mismo año. En 2024 se incluye la remuneración durante el ejercicio completo.
- D. Antonio Brufau Niubó (variación 2022/2023): la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2022 y 2023. Tal como se recoge en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Repsol, S.A., el importe total de la retribución fija correspondiente a 2023 se redujo, a propuesta del propio Presidente, en un 50% con respecto a la cantidad aprobada por la Junta General de accionistas en 2019 y 2021. Por tanto, tras la aprobación en la Junta General de Accionistas del 25 de mayo de 2023, su retribución fija pasó de 2.500 miles de euros brutos anuales a 1.250 miles de euros brutos anuales.
- D. Emiliano López Achurra:
 - variación 2022/2023: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2022 y 2023. La variación se debe a que, desde el 6 de mayo de 2022, el Sr. López Achurra es vocal de la Comisión de Retribuciones. Por tanto, en 2023 se incluye la remuneración por su pertenencia a la Comisión de Retribuciones durante el ejercicio completo.
 - variación 2021/2022: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2021 y 2022. Estas remuneraciones no son comparables, dado que el Sr. López Achurra fue nombrado Consejero de Repsol, S.A. con fecha 24 de noviembre de 2021 y, por tanto, la remuneración de ese ejercicio se corresponde al periodo comprendido entre el 24 de noviembre de 2021 y el 31 de diciembre de ese mismo año. En 2022 se incluye la remuneración devengada durante el ejercicio completo como Consejero de Repsol, S.A. y como Presidente no Ejecutivo del Consejo de Administración de Petronor, S.A.
- 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 4.5 “Gastos de personal” de las Cuentas Anuales.
- El Resultado 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 ni los resultados atribuibles a los intereses minoritarios, que se presentan de manea independiente, netos de impuestos. Los datos de la tabla de los ejercicios 2020 y 2021 corresponden al Resultado neto Ajustado, que incluye los resultados atribuibles a los intereses minoritarios.



1 Presentación del Informe	2 Comisión de Retribuciones	3 Acciones adoptadas para reducir los riesgos en la Política	4 Análisis de la retribución y de los resultados	5 Política de Remuneraciones 2025	6 Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	7 Tablas de remuneración individual	8 Tablas de resultados de voto en Juntas Generales	9 Notas explicativas	10 Anexo estadístico
--------------------------------------	---------------------------------------	--	--	---	--	---	--	--------------------------------	--------------------------------

10. 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: [31/12/2024]

CIF: [A78374725]

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	530.421.689	91,61

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	43.387.516	8,20
Votos a favor	485.903.239	91,61
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	1.130.934	0,21

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Don ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	Presidente Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Consejero Delegado	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña AURORA CATÁ SALA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña ARÁNZAZU ESTEFANÍA LARRAÑAGA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña CARMINA GANYET I CIRERA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña TERESA GARCÍA-MILÁ LLOVERAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don EMILIANO LÓPEZ ACHURRA	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don IVÁN MARTÉN ULIARTE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don MARIANO MARZO CARPIO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don HENRI PHILIPPE REICHSTUL	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña ISABEL TORREMOCHA FERREZUELO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MARÍA DEL PINO VELÁZQUEZ MEDINA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don J. ROBINSON WEST	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024

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 2024	Total ejercicio 2023
Don ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	1.250								1.250	1.747
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	177		177	1.320	880	511			3.065	3.122
Doña AURORA CATÁ SALA	177		132						309	309
Doña ARÁNZAZU ESTEFANÍA LARRAÑAGA	177		66						243	243
Doña CARMINA GANYET I CIRERA	177		177						354	354
Doña TERESA GARCÍA-MILÁ LLOVERAS	177		110						287	287
Don EMILIANO LÓPEZ ACHURRA	177		88						265	265
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	177		177						354	354
Don IVÁN MARTÍN ULIARTE	177		177						354	354
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	177		177						354	354
Don MARIANO MARZO CARPIO	199		132						331	331
Don HENRI PHILIPPE REICHSTUL	177		177						354	354
Doña ISABEL TORREMOCHA FERREZUELO	177		132						309	309
Doña MARÍA DEL PINO VELÁZQUEZ MEDINA	177		88						265	177
Don J. ROBINSON WEST	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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Plan ILP 2021-2024						60.203	11,69	704			
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Plan ILP 2022-2025	68.090						0,00				68.090
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Plan ILP 2023-2026	48.722						0,00				48.722
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Plan ILP 2024-2027			58.758				0,00				58.758
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	11º ciclo plan compra acciones beneficiarios ILP 2021-2024						17.036	14,32	244			
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	12º ciclo plan compra acciones beneficiarios ILP 2022-2025	11.295						0,00				11.295
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	13º ciclo plan compra acciones beneficiarios ILP 2023-2026	11.918						0,00				11.918
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	14º ciclo plan compra acciones			11.995				0,00				11.995

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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
	beneficiarios ILP 2024-2027											

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	7

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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	7	8	272	247	156	139	3.898	3.515

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	Otras remuneraciones en especie	356

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Seguro de vida	39
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Otras remuneraciones en especie	10

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 2024	Total ejercicio 2023
Doña ARÁNZAZU ESTEFANÍA LARRAÑAGA	60								60	60
Doña TERESA GARCÍA-MILÁ LLOVERAS	60								60	60
Don EMILIANO LÓPEZ ACHURRA	619								619	619
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	60								60	60

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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
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 2024 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 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	1.250			356	1.606						1.606
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	3.065	948	7	49	4.069						4.069
Doña AURORA CATÁ SALA	309				309						309
Doña ARÁNZAZU ESTEFANÍA LARRAÑAGA	243				243	60				60	303
Doña CARMINA GANYET I CIRERA	354				354						354
Doña TERESA GARCÍA- MILÁ LLOVERAS	287				287	60				60	347

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 2024 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 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don EMILIANO LÓPEZ ACHURRA	265				265	619				619	884
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	354				354						354
Don IVÁN MARTÍN ULIARTE	354				354						354
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	354				354	60				60	414
Don MARIANO MARZO CARPIO	331				331						331
Don HENRI PHILIPPE REICHSTUL	354				354						354
Doña ISABEL TORREMOCHA FERREZUELO	309				309						309
Doña MARÍA DEL PINO VELÁZQUEZ MEDINA	265				265						265
Don J. ROBINSON WEST	354				354						354
TOTAL	8.448	948	7	405	9.808	799				799	10.607

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 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Consejeros ejecutivos									
Don JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	4.069	3,54	3.930	-4,96	4.135	3,53	3.994	16,14	3.439
Consejeros externos									
Doña AURORA CATÁ SALA	309	0,00	309	0,00	309	33,77	231	-	0
Doña ARÁNZAZU ESTEFANÍA LARRAÑAGA	303	0,00	303	10,99	273	12,35	243	0,00	243
Doña CARMINA GANYET I CIRERA	354	0,00	354	4,12	340	10,03	309	0,00	309
Doña TERESA GARCÍA-MILÁ LLOVERAS	347	0,00	347	20,91	287	0,00	287	0,00	287
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	354	0,00	354	0,00	354	0,00	354	0,00	354
Don IVÁN MARTÉN ULIARTE	354	0,00	354	41,60	250	-	0	-	0
Don IGNACIO MARTÍN SAN VICENTE	414	0,00	414	16,95	354	0,00	354	0,00	354
Don MARIANO MARZO CARPIO	331	0,00	331	4,09	318	10,80	287	0,00	287
Doña ISABEL TORREMOCHA FERREZUELO	309	0,00	309	0,00	309	0,00	309	0,00	309
Doña MARÍA DEL PINO VELÁZQUEZ MEDINA	265	49,72	177	-	0	-	0	-	0

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Importes totales devengados y % variación anual									
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Don J. ROBINSON WEST	354	0,00	354	0,00	354	0,00	354	0,00	354
Don ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	1.606	-23,27	2.093	-25,54	2.811	1,37	2.773	-0,47	2.786
Don EMILIANO LÓPEZ ACHURRA	884	0,00	884	0,80	877	735,24	105	-	0
Don HENRI PHILIPPE REICHSTUL	354	0,00	354	0,00	354	0,00	354	0,00	354
Resultados consolidados de la sociedad									
	2.172	-50,24	4.365	-39,21	7.180	65,86	4.329	-	-3.304
Remuneración media de los empleados									
	64	3,23	62	-1,59	63	10,53	57	-1,72	58

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[19/02/2025]

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

- Si
 No